



CADERNOS DE EDUCAÇÃO
POPULAR 9

**O trabalhador e
a produção hoje**

UM PONTO DE VISTA

BEATRIZ COSTA

Os textos do NOVA, publicados nos *Cadernos de Educação Popular*, em co-edição com Editora Vozes Ltda., são patrocinados pela Agência de Cooperação *Brot für die Welt* (Pão para o Mundo).

CADERNOS DE EDUCAÇÃO POPULAR 9

O TRABALHADOR E A PRODUÇÃO HOJE

Um ponto de vista

Beatriz Costa



Petrópolis
Editora Vozes Ltda.
em co-edição com

NOVA — Pesquisa, Assessoramento
e Avaliação em Educação

· 1985 ·

© 1985, NOVA — Pesquisa, Assessoramento e
Avaliação em Educação
Rua Barão do Flamengo, 22/803
Rio de Janeiro, RJ
Brasil

Direitos de publicação:
Editora Vozes Ltda.
Rua Frei Luís, 100
25689 Petrópolis, RJ
Brasil

Diagramação
Valdecir Mello

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO, 7

I. TENDÊNCIAS MAIS SIGNIFICATIVAS DO PROCESSO DE PRODUÇÃO EM NOSSO PAÍS HOJE, 9

1. Quanto à execução do trabalho, 10
2. Quanto à exploração da força de trabalho, 17
3. Quanto às relações de poder: cooptação × autoritarismo, 23
4. Quanto às unidades de produção: descentralização, 25
5. Conclusões, 27

II. A PRODUÇÃO COMO CAMPO DE LUTA, 33

1. A fábrica como campo de luta, 34
2. A produção por conta própria como campo de luta, 40
3. Profissão: saber inserido na luta, 45

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS, 49

ANEXO

BREVE EXPLICAÇÃO, 50

1. Modernização tecnológica, 52
2. Redefinição das qualificações profissionais, 57
3. Aceleração do ritmo de trabalho, 64
4. Subcontratação de mão-de-obra, 69
5. Consumo da saúde e da vida, 75

APRESENTAÇÃO

Esse número do Cadernos de Educação Popular diz respeito ao mundo do trabalho enquanto fonte de sobrevivência e campo de luta das camadas populares.

A escolha desse tema prende-se à preocupação de esclarecer melhor o sentido das modificações introduzidas recentemente no processo de produção capitalista. Tudo indica que elas não se apresentam como um fenômeno transitório e nem são um fato exclusivamente brasileiro. Isto é, o que está em andamento não são soluções de emergência adotadas pelas empresas para enfrentar uma crise resultante das políticas econômicas em vigor nas últimas décadas. Pelo contrário, o que se observa é uma tendência a reestruturar o próprio processo capitalista de produção. E isso repercute direta e profundamente na vida dos trabalhadores e coloca questões novas para a sua luta.

Em conseqüência, diversas pessoas ligadas a atividades com camadas populares — assessorias, cursos profissionais, pastoral, alfabetização de adultos, etc. — estão procurando repensar a sua prática frente à nova situação enfrentada pelos trabalhadores. O objetivo desse texto é ser mais uma contribuição nesse sentido. Nele, vou considerar mais particularmente a situação do trabalhador urbano, mas o ponto de vista a partir do qual essa situação é abordada toca também o mundo do trabalhador rural.

As reflexões desenvolvidas aqui apóiam-se numa série de discussões que, por iniciativa do NOVA, foram realizadas com grupos de

operários de diversos estados do Brasil, no período entre outubro/1983 e agosto/1984. O Anexo que acompanha esse texto¹ contém uma breve explicação sobre tais discussões e sistematiza depoimentos onde, com uma grande riqueza de detalhes e informações, os operários apontam as tendências formuladas no item I a seguir. Sem dúvida, o texto expressa meus pontos de vista; mas ele não é uma elaboração na qual os depoimentos operários entraram para confirmar um pensamento meu. O processo foi inverso: as discussões com operários — e também com outras pessoas preocupadas em esclarecer os rumos da realidade atual — é que foram a base de elaboração do texto. Assim sendo, a leitura do Anexo é indispensável para a sua compreensão mais ampla e concreta.

I. TENDÊNCIAS MAIS SIGNIFICATIVAS DO PROCESSO DE PRODUÇÃO EM NOSSO PAÍS HOJE

Baseando-me nas discussões com os grupos de operários, as tendências atuais do processo de produção em nosso país podem ser assim organizadas:

1. Quanto à execução do trabalho:
 - 1.1. Adoção de tecnologias modernas;
 - 1.2. Redefinição das qualificações profissionais;
 - 1.3. Redução do quadro de operários.
2. Quanto à exploração da força de trabalho:
 - 2.1. Aceleração do ritmo de trabalho;
 - 2.2. Subcontratação de mão-de-obra;
 - 2.3. Uso do operário como "material de consumo".
3. Quanto às relações de poder: cooptação X autoritarismo.
4. Quanto às unidades de produção: descentralização.
5. Conclusões.

Quando eu falo em tendências, não é no sentido de "leis gerais". Do meu ponto de vista, a história não é determinada por leis gerais. A palavra tendência aqui tem o sentido de indícios: estão acontecendo diversas modificações que, embora incipientes em alguns casos, apontam para uma reestruturação do processo capitalista de produção.

1. O Anexo está colocado logo a seguir do texto.

Qual a linha mestra dessa reestruturação? A meu ver, as tendências referidas acima agem no sentido de reforçar certas formas de acumulação de capital que permitem reduzir significativamente a importância da força de trabalho no processo de produção. Em outras palavras, as empresas passam a não depender tanto do trabalho operário para obter lucros.

Antes de prosseguir, seria bom dizer uma palavra sobre o que significa acumulação de capital.

Capital é dinheiro investido para implantar e fazer funcionar uma empresa, de modo a produzir e/ou vender mercadorias (objetos ou serviços) e disso extrair lucros. Na indústria, por exemplo, capital é o dinheiro investido em instalações, maquinário, mão-de-obra, publicidade dos produtos, etc.

Para as empresas, *acumular capital* é aumentar a sua capacidade de produzir, seja ampliando suas próprias instalações ou anexando outras empresas do mesmo ramo, seja investindo em empresas de ramos diferentes, seja adotando tecnologias modernas e/ou contratando mais mão-de-obra, seja combinando várias dessas (e outras) medidas. É verdade que umas firmas acumulam mais capital do que outras; algumas crescem muito, outras chegam até mesmo a paralisar suas atividades e fechar as portas. Mas a lógica do capitalismo é essa: produzir, lucrar, investir na ampliação da capacidade produtiva, aumentar os lucros, acumular novamente, num processo sem fim.

Esse processo significa que as empresas capitalistas fazem tudo para se apoderar e influir nos hábitos de consumo da sociedade: para elas é fundamental que as pessoas se tornem dependentes das suas mercadorias — pois se não houver compradores, os produtos ficam encalhados, o lucro não entra e, portanto, não compensa acumular.

A seguir, vou descrever cada uma das tendências atuais da produção capitalista, privilegiando o modo como elas atingem os operários e as formas como eles estão reagindo a isso.

Não tenho nenhuma pretensão de esgotar o assunto. Além do que, algumas questões necessitam uma investigação mais acurada, que evite generalizar o que é específico de apenas algumas situações.

1. QUANTO À EXECUÇÃO DO TRABALHO

As empresas estão implementando uma série de modificações que reduzem a um mínimo a participação do operário no processo de trabalho.

1.1. Adoção de tecnologias modernas

Essa é a tendência mais forte existente hoje nas grandes fábricas e em boa parte das empresas de médio porte. Ela consiste fundamentalmente na adoção de máquinas automatizadas com meios da eletrônica, da pneumática e da hidráulica. Esse maquinário está sendo introduzido nos setores da produção e da administração de empresas de diversos ramos: metalúrgico, siderúrgico, petroquímico, tecelagem, gráfica, bebidas, etc. Penetra nas seções de ferramentaria, fabricação, montagem, manutenção, e atinge quase todas as áreas profissionais (torneraria, ajustagem, caldeiraria, serralheria, solda, etc.).

Computadores e máquinas automatizadas cumprem funções ao nível do planejamento, execução, controle da quantidade e da qualidade do trabalho. Assim sendo, a tecnologia moderna inclui não apenas a máquina propriamente dita, mas também a sua programação. Por exemplo, num torno com controle numérico, depois que o operário coloca a peça a ser fabricada, "a máquina se movimenta conforme as instruções que recebe de um 'computadorzinho' (isto é, a coisa se dá de máquina para máquina). Esse 'computadorzinho' segue as instruções de uma fita que foi gravada anteriormente pelo programador"², de acordo com as metas de produção decididas e programadas nos departamentos de engenharia e planejamento da empresa.

Os efeitos da tecnologia moderna sobre os operários são diversos. De saída, ela substitui mão-de-obra em proporções altíssimas. Porém não se trata de uma questão meramente quantitativa. A intervenção operária na produção é reduzida a um mínimo. Em muitos casos, por exemplo, a sua operação consiste em introduzir a chapa na máquina, recebê-la já transformada em peça, conduzi-la para seu destino seguinte. Muitas máquinas inclusive são dotadas de dispositivos de alerta e até de auto-regulagem, que entram em ação quando ocorre qualquer irregularidade no seu funcionamento.

Em conseqüência, a iniciativa, precisão, habilidade, atenção, imaginação, em suma, o saber criativo dos trabalhadores, que ao longo do tempo foi sendo progressivamente cerceado pelo desenvolvimento capitalista, tende agora a ser desperdiçado. As operações e o ritmo de trabalho são determinados pela máquina programada segundo critérios compatíveis com o planejamento da produção da empresa.

Isso evidencia que, com a automação, as empresas estão aumentando a sua capacidade de produzir mais em menos tempo e, simultaneamente, estão diminuindo drasticamente a sua necessidade de mão-de-obra.

2. Rogério Valie — "Automação industrial: uma tecnologia de morte?" in Tempo e Presença, Publicação do CEDI n. 194, outubro/novembro 1964.

A meu ver, o investimento na produção e adoção de tecnologias modernas tende a ser, hoje, o principal eixo da acumulação de capital.

É de se ressaltar ainda que a tecnologia moderna traz em seu bojo novas possibilidades da empresa controlar o trabalho e o trabalhador. A linha de montagem sempre foi uma forma de garantir o maior engajamento do operário no serviço. As novas máquinas automatizadas, mais complexas, não apenas obrigam a esse mesmo engajamento, como também amarram o operário diretamente aos departamentos de programação da fábrica. No caso, não são mais nem os chefes imediatos que zelam pelo cumprimento da programação, é a própria máquina: “qualquer desvio, acende uma luzinha na sala de controle (departamento de engenharia)”.³ Os dispositivos de autorregulação da máquina são também uma forma de controle: como disse um operário ao referir-se à nova tecnologia adotada na fabricação de tanques para a Petrobrás, o peão fica como “fiscal da máquina o tempo todo, só para ver como o trabalho está andando. Há um relógio para controlar a temperatura; se ela cai, você bota um maço. Mesmo você morcegando, a produção não cai”.

Evidentemente quem controla os trabalhadores não é a máquina. Ela simplesmente materializa a vontade daqueles que decidem sobre o seu uso: os escalões superiores da hierarquia da fábrica, isto é, os que planejam e determinam as metas da produção, os que definem os critérios de programação das máquinas, os que ficam na sala de controle vigiando os sinais de desvio, etc. Os planos e controles da produção mediante o uso de computadores são feitos em salas onde os operários não podem nem entrar, mas é ali que se decide e se controla a sua vida dentro da fábrica. “Por exemplo, com a automação, o entrosamento das máquinas é controlado pelo computador. E como quem controla o computador são os chefes, já se sabe o que acontece: as máquinas vão ter que funcionar mais rápido, os operários perdem aquele tempinho para ir ao banheiro, chupar laranja, etc.”.⁴

Dentro disso inclusive, em algumas indústrias a programação da máquina é feita de modo não apenas a determinar e controlar o trabalho do operário, mas também a reproduzir, entre eles mesmos, o tipo de relações de poder das instituições capitalistas. Nas indústrias petroquímicas, por exemplo, mais do que “tomar conta” do computador, o operador de área deve obedecer às ordens que ele emite, e as ordens que ele emite são programadas de forma a estruturar uma hierarquia entre os próprios operadores: há os que recebem as especificações emitidas pelo computador e as redistribuem aos colegas, devendo zelar cuidadosamente pelo seu estrito cumprimento; caso contrário, “o computador manda uma mensagem terrível”.⁵

3. Vide Anexo.

4. Rogério Valle — idem.

5. Vide Anexo.

Entre os operários, a adoção de tecnologias modernas provoca reações diversas a depender, muitas vezes, da função que eles exercem na produção. Segundo alguns, por exemplo, certas máquinas ou dispositivos vieram aliviar serviços pesados ou de difícil execução e permitem fabricar peças com um alto grau de perfeição. Ao mesmo tempo, porém, do momento em que a tecnologia moderna resulta no desemprego em massa, na eliminação de qualificações profissionais, no maior controle do seu tempo, dos seus gestos e dos seus passos dentro da fábrica, fica muito claro para o trabalhador o quanto essa tecnologia é a favor da empresa.⁶

A respeito desse item, eu gostaria de esclarecer que, no meu modo de pensar, a questão de ser contra ou a favor do desenvolvimento tecnológico não leva a lugar nenhum. A técnica só pode ser pensada e analisada enquanto inserida nas condições concretas de um processo de produção. Eu estou falando das tendências atuais da produção capitalista e da tecnologia tal como desenvolvida e aplicada segundo os interesses do capital hoje. Se acontece dessa tecnologia beneficiar os trabalhadores tornando menos pesadas algumas de suas tarefas — o que efetivamente acontece em certos casos — isso é decorrência, e não ponto de partida da produção tecnológica. Se ela incorpora elementos da criatividade operária, não é para valorizar essa criatividade, e sim para apropriar-se dela em benefício do capital. Não cabe, portanto, discutir as técnicas “em si mesmas”. Trata-se de pensá-las em seus modos concretos de existência, discernindo seus ensinamentos e suas conseqüências para os produtores, e analisando em que medida elas favorecem os interesses da sociedade no que se refere a tipos, quantidade e qualidade dos produtos.

1.2. Redefinição das qualificações profissionais

Como tendência intimamente ligada à anterior, observamos que as empresas estão procedendo a uma redefinição das profissões operárias existentes hoje. Ao longo do desenvolvimento tecnológico capitalista, elas já sofreram diversas alterações. Do momento em que a automação tornou-se um dos principais fatores de acumulação de capital, as qualificações operárias até recentemente requeridas para tocar a produção tendem também a ser reformuladas: elas agora devem atender às especificações das tecnologias modernas. Essa tendência parece apresentar-se sob três modalidades: acumulação de funções, especialização, extinção de profissões.

6. No item 1 do Anexo, os depoimentos dos operários revelam e analisam essa tendência com inúmeros detalhes e informações.

a) *Acumulação de funções*

É geral em quase todas as fábricas hoje a pressão para que o operário acumule funções fora da sua profissão, embora muitas vezes dentro do mesmo ramo profissional. Por exemplo, ele é caldeireiro, mas deve também cortar, montar, pontear, etc. — o que, geralmente, implica num aumento substancial do ritmo de trabalho. Ou seja, no caso, a empresa não prescinde de um profissional, mas redefine o contorno das suas atribuições.

Essa acumulação de funções poderia ser apenas um recurso de superexploração da mão-de-obra, sob a justificativa de que é necessário reduzir o quadro de operários devido à crise econômica. Poderia ser apenas isso se ela não viesse acompanhada de outras modalidades de alteração no perfil das qualificações operárias. Em verdade, suponho que a acumulação de funções não seria tão intensa e freqüente se o que estivesse em andamento na produção fabril não fosse uma tendência a prescindir de grande parte das profissões operárias atuais.

b) *Especialização*

A tecnologia moderna simplificou a execução de muitos trabalhos. Com isso, diversas fábricas estão especializando alguns operários para que eles assumam tarefas que antes não eram de sua responsabilidade. Por exemplo, o operador de máquina deve especializar-se também na manutenção e regulagem da sua máquina.

Sem dúvida, essa especialização é também uma modalidade de acumulação de funções, porém com características diferentes. A empresa forma o operário polivalente num só tipo de máquina ou conjunto de máquinas. Se ele se desemprega ou a fábrica muda a tecnologia, ele perde a qualificação e volta à situação de simples operador.

Talvez num futuro não muito distante, o fracionamento das profissões levado a cabo pelo desenvolvimento capitalista assuma a forma de especialização por tipos de máquina.

Não podemos porém generalizar a viabilidade dessa forma de especialização, como se fosse possível aplicá-la a todas as máquinas e/ou serviços. No fundo, isto seria não entender a enorme capacidade das empresas para encontrar e combinar as mais variadas alternativas de aumentar seus lucros.

Resultante dessa especialização, existe um outro aspecto a considerar. Na maioria das fábricas, os eletricitistas e mecânicos de manutenção que pertencem ao quadro da empresa (isto é, não contrata-

dos por empreiteiras), ainda são operários que circulam em várias seções da área de produção — o que lhes permite uma comunicação mais ampla com os companheiros de fábrica. Além disso, eles conhecem por dentro a engrenagem das máquinas. Acontece então que, quando uma máquina dá defeito, eles demoram ou apressam o conserto de acordo com o interesse dos colegas que lidam com a máquina enguiçada e com o seu próprio interesse. Ora, especializando alguns operários nas funções de operação e manutenção de suas próprias máquinas, a empresa restringe o número de operários de manutenção e o seu raio de circulação dentro da fábrica.

c) *Extinção de profissões*

A modernização tecnológica tende a extinguir a maioria das profissões operárias, seja porque substitui quantitativamente um grande número de profissionais, seja porque literalmente substitui o tipo de serviço até então realizado pelo profissional. Por exemplo, hoje são pouquíssimas as fábricas que empregam maçariqueiros. Em muitas empresas, o profissional torneiro, ajustador, soldador, etc., está exercendo a função de operador de máquina. O mesmo acontece com profissionais da indústria gráfica (encadernador, linotipista, chapista), da tecelagem (tecelão, tintureiro, engomador), etc.

Como disse um operário, a função não se acaba, o que se extingue é o profissional. A maioria deles vai para a rua. E os que conseguem se manter no emprego, raramente é por conta da sua qualificação.

Embora hoje esta situação seja mais freqüente nas grandes firmas, ela tende a atingir todas as empresas.

Em síntese, na medida em que a máquina automatizada simplifica e/ou reduz o trabalho dos operários, as suas funções na produção tendem a ser redefinidas — e essa redefinição indica que, no atual processo de produção capitalista, está ficando bastante relativa a necessidade de trabalhadores com um saber profissional mais amplo e profundo. Pelo contrário, quanto mais complexa a tecnologia vai ficando, mais ela dispensa um saber operário que acompanhe essa complexidade.

Modificando as funções operárias, as empresas reduzem o seu quadro de empregados e preenchem todo o tempo de trabalho dos que ficam. Disso decorrem novas possibilidades de racionalizar (do ponto de vista empresarial, é claro) o controle sobre a mão-de-obra: é menor o número de operários a controlar e são mais restritas as suas possibilidades de comunicar-se dentro da seção e com companheiros de outras seções. Por exemplo, a ida e o tempo de demora no

banheiro — lugar privilegiado para a troca de informações e papos mais livres — tornam-se mais limitados uma vez que o operário deve voltar rapidamente para a sua máquina, pois “qualquer desvio, acende uma luzinha na sala de controle”. Quer dizer, além da tecnologia moderna, a redefinição de qualificações profissionais também resulta numa maior vigilância da empresa sobre a mão-de-obra.

Do lado dos trabalhadores, há uma resistência muito grande a acumular funções. Às vezes ela se manifesta sob a forma de recusa. Quando isso não é possível — pois é muito grande hoje o risco de perder o emprego devido à pressão do número de desempregados à procura de vaga — a resistência se expressa no sentimento do operário. Sentimento de revolta contra a obrigação de trabalhar em funções para as quais não foi contratado, e sentimento de solidariedade com companheiros que perdem o emprego ou deixam de ser contratados porque sua função passou a ser acumulada por outros.

A reação operária mais forte é em relação à desqualificação e desvalorização profissional acarretadas pela tecnologia moderna. É muito grande a sua amargura e a sua revolta contra a redução do trabalhador a um simples autômato dependente da máquina.⁷

1.3. Redução do quadro de operários

A redução do quadro de operários é uma tendência inscrita nas próprias modificações apontadas anteriormente. Ainda que todas as empresas reativem sua capacidade ociosa, elas não vão reabsorver a totalidade de mão-de-obra dispensada nos últimos anos e nem, muito menos, oferecer emprego a todo o contingente de novos trabalhadores que chega diariamente ao mercado de trabalho.

Mesmo que alguns ramos da produção venham a se expandir, ainda assim as alterações introduzidas no processo de trabalho fazem com que o estreitamento da oferta de emprego seja uma tendência irreversível em todas as grandes empresas.

Restaria a possibilidade das médias empresas se abrirem mais ao mercado de trabalho. Mas a sua sobrevivência e multiplicação também é condicionada pelo grande capital — que tende a ocupar todos os espaços da produção. Além disso, como boa parte das médias (e pequenas) empresas é satélite das grandes firmas, a sua sobrevivência depende também da sua capacidade de produzir a baixos custos — o que as empurra a modernizar a tecnologia, a exigir maior ritmo de trabalho, a redefinir as atribuições dos operários. Podem não adotar o maquinário do último modelo, mas adquirem máquinas mais

7. No item 2 do Anexo, encontram-se os depoimentos dos operários sobre essa tendência.

modernas do que aquelas que possuíam antes, às vezes compradas das grandes fábricas que se automatizam inteiramente. E tudo isso significa menor oferta relativa de empregos.

Fica assim muito evidente o quanto as modificações no processo de trabalho levadas a efeito pelas empresas reduzem o peso da mão-de-obra na produção. O aumento da produtividade e dos lucros hoje está amarrado, fundamentalmente, à modernização tecnológica.

Do lado dos trabalhadores, na medida em que o desemprego aumentou, intensificou-se também a concorrência pelas poucas vagas existentes. Essa concorrência, porém, não significa necessariamente rivalidade. Pelo contrário, são inúmeras as práticas de solidariedade: passar dicas sobre os testes, indicar endereços de outras firmas que estão fichando, fazer “vaquinha” para companheiros mandados embora, etc. Existem também as diversas formas de resistência coletiva contra as demissões: greve, operação-tartaruga, etc. São manifestações inclusive onde, muitas vezes, o operário está arriscando seu próprio emprego em solidariedade aos colegas demitidos. As filas de emprego, hoje, tornaram-se um lugar de troca de idéias, discussões, estreitamento de laços. Mas elas revelam também o quanto os operários que perderam o emprego tendem a submeter sua sobrevivência ao trabalho assalariado. Biscates e outras alternativas são quase sempre provisórios. Tão logo eles têm notícia de que alguma fábrica está fichando, correm para lá.

2. QUANTO À EXPLORAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A reestruturação do processo de trabalho cria condições das empresas ativarem certas medidas de superexploração da mão-de-obra, o que significa um aumento adicional dos seus lucros.

Dentro disso, observamos três procedimentos que, nos últimos tempos, acentuaram-se consideravelmente: aceleração do ritmo de trabalho, subcontratação de mão-de-obra, uso do operário como “material de consumo”.

2.1. Aceleração do ritmo de trabalho

A exigência de aumentar o ritmo de trabalho⁸ tornou-se mais intensa nos últimos três ou quatro anos. É um dos recursos usados pela maioria das empresas como justificativa frente à crise econômica: acelerando o ritmo de trabalho, elas reduzem o quadro de operários mantendo ou aumentando os índices de produtividade.

8. Isto é, dar a mesma quantidade de produção num tempo menor, ou dar maior quantidade de produção num mesmo tempo, ou dar maior quantidade de produção num tempo menor.

Uma situação das mais comuns hoje, para ficar apenas num exemplo, é o operário ser obrigado a trabalhar em mais de uma máquina ao mesmo tempo. A acumulação de funções também implica num aumento do ritmo de trabalho.

É de se notar que a tecnologia moderna possibilita um aumento da produtividade sem exigir necessariamente um maior ritmo de trabalho. O que ela tem acarretado é um desemprego em massa e, em decorrência, um crescimento vertiginoso do número de trabalhadores à procura de emprego. Com isso, criam-se condições favoráveis a que todas as empresas, seja qual for o seu grau de automação, forcem o pessoal empregado a aumentar sua velocidade no trabalho — o que significa, para umas empresas mais do que para outras, diminuir o peso da força de trabalho na produção sem prejuízo da produtividade e dos lucros.

Em alguns casos, esta aceleração do ritmo de trabalho é conseguida mediante uma pressão extraordinária — quando não selvagem — das chefias imediatas (também elas com medo de perder o emprego). Há situações em que elas forçam o aumento do ritmo segundo padrões arbitrários estabelecidos por sua própria conta. Em outros casos, a sua pressão apóia-se em estudos empíricos ou “científicos” de cronometragem do tempo de trabalho — prática já antiga nas empresas e que, ultimamente, vem recrudescendo. Existem fábricas onde até o tempo de ida ao banheiro é cronometrado e, posteriormente, controlado. Em outros casos, o aumento do ritmo é determinado e controlado pela própria máquina automatizada.

Considerando que os empresários nunca foram de abandonar suas conquistas, é de se supor que, mesmo com a retomada do crescimento econômico, dificilmente eles vão desistir dos padrões de ritmo de trabalho já conseguidos. É isto o que nos faz dizer que o ritmo acelerado é uma das tendências da produção fabril.

Para o operário, isto significa um enorme desgaste físico e mental, e também uma redução do seu tempo “livre” durante o horário de trabalho: respirar, trocar uma idéia com o colega, enxugar o suor do rosto, se já não era fácil para muitos trabalhadores, tornou-se ainda mais difícil.

Os operários sempre reagiram à intensificação do ritmo de trabalho, controlando eles mesmos o tempo mínimo de cumprimento de uma tarefa. Essa resistência continua a existir ainda hoje, mas ela é dificultada por um fator de muito peso: a pressão do contingente de trabalhadores procurando emprego na porta das fábricas. A influência dessa pressão se faz sentir, em geral, através das constantes ameaças de dispensa feitas aos operários que reagem às novas exigências da empresa. Mas ela se faz sentir também no momento em que o pró-

prio candidato à vaga dá o máximo de sua capacidade para fazer o teste em tempo mínimo e, assim, obter o emprego. Nem sempre ele é contratado, mas o tempo em que ele conseguiu realizar a tarefa passa a ser referência ou padrão para que, dentro da fábrica, seus companheiros já empregados alcancem o mesmo resultado.

De toda forma, porém, a intensificação do ritmo de trabalho não se implanta pacificamente. Os operários resistem a ela, seja para preservar condições mínimas de saúde física e psíquica, seja por solidariedade a companheiros que, em consequência da produção passar a ser cumprida por menos pessoas, perderão o emprego ou deixarão de ser contratados.

Contudo, nos casos em que o ritmo é determinado e controlado pela máquina computadorizada, a impotência do operário é quase total.⁹

2.2. Subcontratação de mão-de-obra

Em quase todas as empresas, observa-se uma forte tendência à contratação de empreiteiras — seja para serviços permanentes (limpeza, alimentação, transporte, etc.), seja para serviços temporários (manutenção, montagem). Fato mais recente é o das empreiteiras que são meras agenciadoras de mão-de-obra temporária para as empresas: contratam o operário por tempo determinado e ele vai para dentro da fábrica fazer o mesmo serviço que os operários permanentes da firma.

Na fábrica, o tratamento dado aos trabalhadores do quadro da firma e aos trabalhadores das empreiteiras ou contratados através delas é discriminatório no que se refere a salários, refeição, transporte, banheiro, vestiário, etc.: as condições do pessoal de empreiteira são muito piores. Sem falar nas arbitrariedades trabalhistas cometidas pelas empreiteiras contra seus empregados.

A subcontratação de mão-de-obra é uma forma das empresas se isentarem do pagamento de encargos sociais e da concessão de “benefícios” (transporte, alimentação, instalações sanitárias, etc.). Tudo isso fica a cargo das empreiteiras. Acontece que, para ganhar os contratos de serviço nas firmas, elas abaixam o preço de seus orçamentos descontando em cima dos operários: a imensa maioria das empreiteiras se prevalece da situação dramática dos trabalhadores em busca de emprego, e pagam salários baixíssimos. Algumas, em busca de lucros imediatos, exercem uma prática de rapinagem tão grosseira em cima dos trabalhadores que, quando estes botam causa na justiça, elas

9. Os depoimentos dos operários sobre essa tendência encontram-se no item 3 do Anexo.

fecham a firma para reabri-la mais adiante, sob outro nome. Esse tipo de empreiteiras em geral nunca passa de pequenos escritórios. Outras vão acumulando seus lucros, se expandindo, e se constituem como empreiteiras de grande porte. Chegam até a subcontratar pequenas empreiteiras para fazer parte do serviço contratado com a firma.

Para os trabalhadores, a subcontratação de mão-de-obra resulta numa terrível deterioração das condições de trabalho e salário. Isso atinge particularmente os operários subcontratados, mas repercute também sobre o empregado da firma: ele se vê constrangido a se submeter a normas de trabalho cada vez mais exigentes, para não correr o risco de ser mandado embora e ter que engrossar a fileira daqueles que não contam com outra alternativa senão procurar trabalho em empreiteiras.

Mas existe ainda um outro aspecto a considerar, e que decorre do tratamento discriminatório dado aos empregados da firma e da empreiteira. Até hoje as empresas não foram capazes de destruir a união e solidariedade entre os operários — união e solidariedade que se expressam em múltiplas formas de resistência às regras da empresa e em diversos movimentos de reivindicação coletiva. Nem medidas como, por exemplo, a instituição de faixas salariais, conseguiram quebrar a união que se estabelece dentro de um coletivo submetido às mesmas condições de dominação. Observamos, porém, que a discriminação, dentro da mesma fábrica, entre trabalhadores da firma e das empreiteiras, age no sentido de interferir nesse coletivo. Por exemplo, o fato do trabalhador de empreiteira não ter acesso ao mesmo refeitório que o pessoal da firma não os engaja numa luta comum por melhores refeições. Os horários e locais diferentes de refeição, de entrada e saída da fábrica, os vestiários e banheiros separados, etc., são fatores que impedem uma comunicação maior entre trabalhadores da firma e de empreiteira. Isso significa que, mesmo se as empreiteiras vierem a pagar salários iguais aos da firma, a distância entre os operários contratados por uma e por outra permanece: são distintas as suas condições de trabalho.

Do lado dos trabalhadores, sem dúvida a solidariedade e união são práticas antigas e fortes. Entre eles é quase unânime a afirmação de que quem faz a divisão é a fábrica, entre trabalhadores o tratamento é de igual para igual, seja ele da firma ou de empreiteira.

Contudo, da afirmação à prática vai uma grande diferença. No concreto do dia-a-dia, a discriminação estabelecida pelas firmas e empreiteiras alia-se a uma necessidade quase desesperada de manter o emprego. E isso acarreta, entre os trabalhadores, uma tendência a se submeter às regras estabelecidas pelos donos do seu emprego (a firma ou a empreiteira). As tentativas de subverter essas regras, em boa

parte dos casos, são punidas com ameaças de demissão, quando não com a própria demissão.

Além disso, como já foi mencionado, as próprias condições de trabalho, sendo diferentes, distanciam os trabalhadores e dificultam a sua comunicação e o seu engajamento em lutas por interesses comuns. A tal ponto que, no dizer de alguns operários, as relações entre trabalhador da firma e de empreiteira “são boas no sentido de dar bom-dia”.¹⁰ Mais graves ainda são os casos em que os próprios trabalhadores da firma discriminam os colegas de empreiteira.

São raras as iniciativas em que os operários da firma e das empreiteiras que trabalham numa mesma fábrica se juntam para uma discussão ampla e profunda sobre o assunto. Os órgãos de classe também pouco têm se empenhado nesse sentido.¹¹

2.3. Uso do operário como “material de consumo”

Em consequência das modificações apontadas nos itens anteriores, as empresas gozam hoje de maior margem de manobra para aumentar seus lucros impondo aos operários a remuneração da sua própria vida — e não apenas de uma parcela da sua força de trabalho.

Sem entrar no mérito dos critérios usados para definir trabalhos insalubres e perigosos, e deixando de lado a questão legal de saber se a empresa paga ou sonega os adicionais de insalubridade e periculosidade, o fato é que a fábrica tende cada vez mais a remunerar com dinheiro a perda da saúde e da vida de seus trabalhadores.

Como bem observou um operário, as políticas de segurança visam fundamentalmente à preservação do patrimônio das empresas. Operário não é patrimônio, é material de consumo, descartável quando não há mais o que consumir ou quando se nega a ser consumido.¹² Como tal, a empresa paga a ele (quando paga) adicionais de insalubridade e periculosidade, às vezes até salários mais altos, para literalmente apropriar-se da sua vida: sua audição, sua vista, seus pulmões, seu estômago, seu sangue, seu psiquismo.

Ainda que todas as empresas venham a cumprir as leis de segurança e até ampliar os benefícios pagos por trabalhos insalubres e perigosos, a tendência predominante nas firmas é apoderar-se da vida dos operários transformando-a em mercadoria. A própria tecnologia moderna não se preocupa e nem modifica essa situação. Por exemplo, o depoimento desse operário:

10. Vide Anexo.

11. No item 4 do Anexo, encontram-se depoimentos dos operários sobre essa tendência.

12. Depoimentos operários: in “O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias”, mimeo., 1984.

"O problema não é ser contra a técnica, o problema é que ela só beneficia os 'homens'. A Petrobrás, por exemplo, só usa solda MIG¹³, que é pior para a saúde porque você tem que acompanhar a máquina sem parar nem para respirar ou quebrar a calor".¹⁴

Do lado dos trabalhadores, até hoje pelo menos, quase todas as suas lutas têm sido no sentido de reivindicar o pagamento dos direitos trabalhistas relativos a trabalhos insalubres e perigosos — ou seja, têm sido no sentido de reivindicar a remuneração da saúde e da vida que a empresa consome. Em alguns lugares, eles se recusam a executar serviços fora das normas de segurança definidas pela firma — que, aliás, deixam muito a desejar. Mas são raríssimas as brigas pela extinção das causas da insalubridade e da periculosidade.¹⁵

Nesse item 2, não considerarei outras medidas atuais de superexploração da força de trabalho porque, a meu ver, elas não representam tendências novas, e sim recursos de que as empresas sempre lançam mão, a depender da conjuntura. Recursos como: rebaixamento salarial, corte de benefícios (transporte, alimentação, etc.), rotatividade de mão-de-obra, utilização do teste como forma de produção, corte ou aumento das horas-extras, etc. Evidentemente, quanto mais a produção capitalista relativiza o seu grau de dependência da força de trabalho, mais as empresas têm possibilidades de superexplorar os operários. Só a título de exemplo, vejamos o que vem acontecendo com trabalhadores que se apresentam para fazer teste de admissão em certas empresas. Em conversa com operários de Minas Gerais, ouvimos o seguinte:

— "Teste hoje é trabalhar, é fazer peça. Sei de uma firma que queria conseguir peças de um certo modelo. Um cara foi fazer teste, trabalhou o dia inteiro e fez as peças nesse tal modelo. No fim, quando ele percebeu a coisa, quis cobrar o dia. Mas negaram. E pior ainda, ele não passou no teste, mas a firma ficou com o modelo que ele fabricou.

Comigo aconteceu a mesma coisa. Depois de ter feito as peças, mandaram eu voltar depois para saber se tinha passado. Quando voltei, falaram que fui reprovado. Mas as minhas peças foram aprovadas, tanto que já estavam lá todas pintadas.

Na manutenção geral, também usam o pessoal que vai fazer teste".

— "Na fábrica de Biscoitos Cardoso, o teste é trabalhar como qualquer operário que já está lá dentro. Ora, isso não é teste, é fabricação de graça".

13. A solda MIG, mais moderna, permite maior economia para a empresa do que a solda com eletrodo.

14. Depoimentos operários: in "O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias", mimeo., 1984.

15. No Anexo, item 5, os depoimentos operários informam sobre essa tendência.

— "Isso é geral. Quando eu fui fazer teste numa firma, éramos 13 pessoas. E eles pegaram apenas uma pessoa, mas isso depois de vinte dias. Quer dizer, muito mais gente fez teste nesses dias. Foi muita gente que fez peça de graça para a firma".

— "Um dia trabalha um fazendo teste, no dia seguinte trabalha outro. Acaba que a firma não precisa mais contratar..."

Em São Paulo, um operário informou:

— "Muitos ferramenteiros perceberam que fazer teste em certas firmas é trabalhar de graça para elas. Aí se recusam: 'Se pagar o teste, eu faço'".¹⁶

3. QUANTO AS RELAÇÕES DE PODER: COOPTAÇÃO X AUTORITARISMO

"Não acredito que o peão é um alienado que passa 10 horas na fábrica por gosto".¹⁷ A frase desse operário revela muito bem o motivo que leva a empresa a instituir formas de controle sobre os trabalhadores de modo a obter o máximo aproveitamento da sua mão-de-obra. São formas que vão se modificando de acordo com as novas situações conflitivas engendradas pelo próprio desenvolvimento do processo de produção fabril.

Assim, em todas as fábricas, continua a existir uma série de medidas disciplinares, normas e regulamentos, cujo cumprimento é garantido através das chefias. Dentro disso, observamos uma tendência que, se ainda não se estende a todas as empresas, já começa a se fazer sentir, sobretudo nas grandes firmas: bucar um estilo de mando onde o bom relacionamento entre chefes e chefiados substitua a coerção direta. Eliminando as formas autoritárias de poder, elas procuram reforçar esse mesmo poder mediante uma política diferente: "ganhar" os trabalhadores para melhorar o funcionamento da empresa.

Neste sentido, diversas empresas vêm promovendo cursos de reciclagem para suas chefias, algumas adotam a Teoria Z, o CCQ (Círculo de Controle de Qualidade) e outros semelhantes. Falta-me um conhecimento maior sobre essas diversas teorias que se apresentam como modificações "avançadas" nas relações dentro da fábrica. É sabido, porém, que na prática elas buscam evitar que os conflitos entre trabalhador e empresa ganhem proporção maior, resolvendo-os com a "participação" dos próprios envolvidos e sem ter que recorrer a escalões superiores dentro da fábrica. Com variações entre uma firma e

16. Todos esses depoimentos encontram-se em "O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias", mimeo., 1984.

17. Idem.

outra, os operários são chamados a discutir as melhores maneiras de executar o trabalho, de melhorar a qualidade dos produtos, de aumentar a produtividade. Em alguns lugares, apela-se inclusive para a criatividade tecnológica dos trabalhadores. Em poucas palavras, a tendência é controlar os trabalhadores de forma a que as relações entre eles e a hierarquia da empresa sejam propícias a uma convivência “pacífica” e, com isso, não prejudiquem a produção. É o que informam alguns operários entre outros:¹⁸

— “Tem também formas mais sofisticadas de controle do trabalhador. Na Ishikawajima tem um esquema parecido com CCQ, na Verolme é Teoria Z. A idéia é que os problemas não ultrapassem do setor, que eles sejam resolvidos embaixo. Por isso há várias reuniões com os operários: são os métodos ‘participativos’! No estaleiro Caneco também tem reunião antes do almoço e antes da saída. É para discutir os problemas que aconteceram, as reclamações do pessoal, essas coisas”.

— “Onde eu trabalho, o serviço aumentou mas, usando o bom senso, não ficou pesado. Os próprios operários inventaram dispositivos e outras coisas que facilitam o trabalho. O CCQ ajuda. O objetivo do CCQ era ter elementos que analisassem as dificuldades de certos serviços e discutissem com todo mundo a maneira mais eficaz de resolver. Hoje muitos operários sem ser do CCQ se juntam para fazer isso. Dão idéias excelentes que ajudam muito. As vezes até fazem mais do que quem é membro do CCQ. O CCQ obriga a mente a se esforçar para produzir mais. Eu sou a favor do CCQ. Não o CCQ de mordomia que o cara fica só no debate e não bota a mão na massa. Sou a favor que as pessoas que estão com a mão na massa façam o CCQ”.

Isso tudo, porém, ainda é incipiente e seus resultados são uma incógnita. Segundo alguns operários, nas empresas que adotam essa política, “quando a coisa aperta, o que funciona mesmo é o chicote”. Fora isso, os salários e as condições de trabalho existentes hoje na imensa maioria das empresas não são de molde a cooptar nenhum operário, com raras exceções. Além do que, em geral o trabalhador tem uma percepção muito aguda de que, apesar das “boas maneiras”, as chefias estão sempre “do outro lado”. São freqüentes depoimentos como esses:¹⁹

— “Hoje, tanto faz ser soldador, maçariqueiro ou outro profissional qualquer, basta o operário botar a roupa e o capacete que ele é sempre pisado, avacalhado, tratado como cachorro. O chefe pode até tratar você com um sorriso, mas se você vai re-

clamar porque seu salário veio faltando uma parte, ele logo diz que não vai dar jeito”.

— “Trabalhei na manutenção de uma empresa onde o chefe chega e pergunta quem vai dobrar. Um companheiro disse que não podia dobrar porque a mulher estava esperando neném e não estava passando bem de saúde. O chefe falou: ‘Você é médico? Você é você e sua mulher é outra coisa. Seu compromisso é aqui. E se não quiser dobrar, a portaria está cheia de gente esperando vaga’. E o cara teve que dobrar”.

— “Agora, tem uma coisa: em hora de almoço, você não vê peão ir sentar em mesa de chefe ou de caras ligados ao chefe. Em mesa onde tem líder, peão não senta. Na frente de chefe não se fala tudo. Chefe é chefe”.

A par disso, na maioria dos lugares, os operários se deram conta de que CCQ não passa de uma versão moderna das “caixinhas de sugestão” — forma de seqüestrar o saber operário em benefício da empresa.

Seria bom, contudo, ressaltar um aspecto: de tal modo as chefias excessivamente arbitrarias e ditatoriais têm provocado a reação dos operários, causando problemas para a empresa, que a tendência a um estilo de poder mais “compreensivo e democrático” e a filosofias tipo CCQ podem vir a ganhar um certo impulso enquanto forma nova de controle da mão-de-obra.

4. QUANTO ÀS UNIDADES DE PRODUÇÃO: DESCENTRALIZAÇÃO

Observa-se que empresas de certos ramos da indústria tendem, cada vez mais, a descentralizar a sua produção. É o caso, por exemplo, das indústrias de eletro-domésticos, montagem de veículos automotores, confecções, etc. Elas transferem para outras firmas (em geral de médio e pequeno porte) ou então para a produção doméstica, a atribuição de fabricar peças e acessórios necessários à montagem do produto final. Forma-se assim uma constelação de firmas/produtores satélites ao redor da empresa central. O depoimento de um operário do ABC (São Paulo) é elucidativo:

“Para se fazer uma idéia do lucro, basta ver o que está acontecendo entre as grandes firmas e as pequenas firmas que fabricam peças para as grandes.

Antes a encomenda era feita à firma pequena que oferecesse melhor preço. Hoje é a grande que determina o preço que vai pagar pelas peças que as pequenas fazem para ela. Por exemplo, o custo de fabricação de uma peça que no ano passado estava por Cr\$ 100

18. Idem.

19. Idem.

hoje está por Cr\$ 200. Mas a firma grande obriga a pequena a fazer por Cr\$ 125. Por medo de perder a encomenda, a pequena se sujeita e desconta em cima do operário. Quer dizer, você vira um rato nas mãos dos patrões".²⁰

Essa tendência a descentralizar a produção está ligada ao emprego de tecnologias modernas. Para as empresas, o investimento na automação, sendo muito alto, justifica-se e compensa na medida em que aumenta consideravelmente a produção e os lucros. As empresas mais automatizadas tendem então a utilizar intensivamente o seu maquinário e a restringir os gastos com outros investimentos dentro da fábrica. Por exemplo, a maioria das montadoras de automóvel evita fabricar certos acessórios do carro porque o tipo de maquinário que elas empregam é inadequado para produzi-los. Outro exemplo é o das firmas que desativam setores mais dispendiosos que supriam a fábrica com certas peças e ferramentas. Para essas empresas, torna-se mais lucrativo adquirir esse tipo de material a baixos preços em empresas menores, do que investir no pagamento de salários e/ou na compra de máquinas adaptadas para produzi-lo.

Isso evidencia que a tendência dos investimentos de capital hoje não é concentrar a produção em grandes e poucas fábricas, e sim subordinar várias empresas — na maioria médias e pequenas — às grandes firmas.

Nesse sentido, podemos observar que nada tem de casual os incentivos oficiais concedidos à formação de micro-empresas. Elas diminuem os riscos de uma convulsão social decorrente do desemprego em massa, reintegrando os trabalhadores no circuito da produção empresarial como produtores satélites das grandes firmas.

Essa descentralização da produção incide sobre os operários determinando a sua dispersão em diferentes firmas. Ao invés de muitos operários trabalhando numa mesma unidade de produção, para um mesmo patrão e sujeitos a normas e exigências comuns, temos operários distribuídos em várias unidades de produção e sob diferentes condições de trabalho e de salário. Isso tende a dificultar a comunicação entre eles e a prevenir a realização de lutas generalizadas.

Faltam-me maiores informações sobre as formas de reação dos trabalhadores no que se refere a essa tendência. De todo modo, é possível observar alguma coisa. Por exemplo, do momento em que a descentralização da produção implica numa certa interdependência entre as empresas, começam a surgir iniciativas onde os operários tiram partido dessa situação e se integram em lutas conjuntas. A "operação vaca brava" é uma tentativa neste sentido: por exemplo, os operários das firmas fabricantes de peças e acessórios entram

20. Idem.

em greve até que se esgote o estoque das grandes firmas; a seguir param os operários das grandes e os primeiros voltam a trabalhar; e assim por diante. Evitando greves prolongadas numa mesma empresa, o intuito é não provocar represálias dos patrões — como, por exemplo, demissões em massa, desconto dos dias parados, etc. — pressionando-os alternadamente até a obtenção das reivindicações. Foi a forma de pressão tentada pelos metalúrgicos de várias regiões de São Paulo, nas greves de maio de 1985.

Além disso, é de se notar ainda que alguns grupos de pequenos produtores que se estabelecem sob a forma de micro-empresas aproveitaram-se das facilidades jurídicas que elas oferecem mas, entre si, organizam-se segundo relações diferentes e questionadoras da empresa capitalista (No Capítulo II, item 2, este assunto será retomado mais amplamente).

5. CONCLUSÕES

Terminando esse capítulo, vou retomar rapidamente as colocações anteriores, procurando: a) estabelecer alguns nexos entre as tendências atuais da produção capitalista, b) discernir as conseqüências que daí decorrem para os trabalhadores e c) extrair disso algumas questões sobre as lutas operárias.

a) *Tendências da produção capitalista*

O eixo primordial da acumulação capitalista hoje tende a ser o investimento em tecnologias modernas. São tecnologias que empregam a automação em alta escala, reduzindo significativamente o número de trabalhadores necessários para fazer a fábrica funcionar e prescindindo das qualificações operárias que implicam num maior domínio sobre a produção. Isto significa que tanto a quantidade de trabalhadores como a qualidade da sua força de trabalho tendem a ser hoje fatores de menor peso na geração de lucros.

Reduzindo o número de pessoas necessárias para tocar a produção e contando com uma multidão de desempregados em busca de vagas, as empresas tendem a tirar partido desta situação intensificando a exploração da mão-de-obra: estabelecem padrões mais altos de ritmo de trabalho, pressionam os operários a acumular funções, utilizam a sua saúde como material de consumo, subcontratam trabalhadores mediante condições discriminatórias, rebaixam os salários, eliminam benefícios (transporte, alimentação, etc.), intensificam a rotatividade de mão-de-obra, utilizam os testes como forma de produção, cortam ou, pelo contrário, impõem horas-extras, etc.

Relativizando o peso da mão-de-obra na produção, as empresas tendem a redefinir as relações de poder dentro da fábrica: para fazer frente à insatisfação e à revolta dos operários, e obter deles o máximo de dedicação ao trabalho, a adoção de métodos "participativos" parece ser mais vantajosa para a empresa do que o recurso freqüente aos métodos autoritários.

A prioridade dada aos investimentos na modernização tecnológica tem ainda um outro efeito. Como forma de tirar o máximo proveito do seu maquinário, diversas empresas mais automatizadas tendem a descentralizar a produção: para elas é mais lucrativo que certas peças e acessórios cuja fabricação não se enquadra no seu tipo de maquinário passem a ser supridas por empresas menores e/ou produtores por conta própria.

É verdade que os investimentos na adoção de tecnologia moderna variam de uma empresa para outra, nem todas dispõem de capital para adquirir o maquinário mais caro. Mas tudo indica que as modificações estabelecidas com a modernização tecnológica não são um fenômeno isolado e restrito somente às fábricas mais automatizadas; elas tendem a repercutir e interferir no processo de produção de todas as empresas.

b) *Conseqüências para os trabalhadores*

Abordando as modificações atuais da produção capitalista sob o ângulo da sua incidência sobre a força de trabalho, observamos que elas acarretam conseqüências que, a meu ver, são muito fundamentais para os trabalhadores:

- Aumento progressivo do número de pessoas excluídas do mercado de trabalho, o que coloca a questão das alternativas de sobrevivência para os desempregados e para os jovens que não conseguem nem o primeiro emprego.
- Enfraquecimento das condições de luta e dos laços de solidariedade e união entre os trabalhadores. Como fatores desse enfraquecimento, é possível apontar a pressão do número de pessoas em busca de emprego na porta das fábricas, a discriminação feita pelas empresas entre seus empregados e os trabalhadores subcontratados, a dispersão dos trabalhadores em diferentes locais de trabalho, a redução das oportunidades de comunicação, troca de informações e discussão entre os operários dentro da fábrica, etc.
- Desqualificação do saber profissional. O processo de trabalho no interior das fábricas tende a prescindir progressivamente de um saber-fazer que, embora fracionado e limitado, o operário ainda

domina, e a substituir esse saber por especificações que só têm aplicação em máquinas automatizadas e de alto custo. Isso significa desarmar o trabalhador de conhecimentos e habilidades que, até hoje, têm lhe valido enquanto arma para opor-se e resistir à opressão dentro da fábrica, e até para enfrentar o desemprego através de biscates ou serviços. É de se notar que esses conhecimentos têm sido úteis também para aqueles que muitas vezes se dedicam a uma produção por conta própria porque resistem a se submeter à condição do trabalho fabril. Com a atual redefinição das qualificações profissionais, o trabalhador tende, portanto, a tornar-se completamente dependente do mercado de trabalho que, como vimos, restringe-se cada vez mais.

- Perda de qualquer margem de autonomia no trabalho e, portanto, crescente dependência de determinações superiores para executar qualquer tarefa.
- Aumento da probabilidade de perder a saúde e a vida, e repercussão de toda essa situação na existência particular.

Não podemos generalizar essas conseqüências para todos os trabalhadores. Além disso, algumas delas são efeitos ainda incipientes. Mas a sua incidência já se faz sentir, inclusive em países de capitalismo mais desenvolvido. Por isso acho importante reproduzir aqui alguns depoimentos expressivos de pontos de vista e de sentimentos operários frente a essas conseqüências:²¹

— *"Fiquei oito meses desempregado. Uma das coisas em que eu pastei é que eu não tinha estabilidade nenhuma, então não tinha em que me apegar. Eu tive que cortar muita coisa que eu fazia e gostava de fazer. Tive até que parar de estudar. A gente acaba se excluindo de tudo. Além do mais, é o mal-estar de ter que prestar contas à família do que você faz.*

Quando você tem uma consciência de solidariedade, de que ninguém é melhor do que ninguém, ainda dá para segurar a barra. Mas quando não tem convicção disso...

Em casa, hoje, tem dois irmãos desempregados. Eles contribuíam para a família levar uma vida mais ou menos, tanto assim que eu não contribuía, podia estudar. Agora, depois que arrumei outro emprego, entrego quase tudo em casa. Mas eu acho que isso não é o mais profundo. O pior é que as pessoas não têm outra opção na vida. A única coisa a fazer é procurar emprego, e emprego não existe. Ai cria-se um problema na família. A mulher do cara nunca trabalhou e passa a ter que trabalhar, as filhas têm que trabalhar nas casas dos outros. Os amigos

²¹ Os depoimentos a seguir encontram-se em "O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias", mimeo., 1984.

te convidam para fazer isso ou aquilo, você tem que dizer que não, porque não tem dinheiro. Você se sente sem moral.

O cara sem estabilidade no emprego acaba se tornando um agente de insegurança. Ele quer a todo custo conseguir uma estabilidade que, nesse sistema, é impossível. Passa a fazer tudo o que os chefes mandam, trabalha domingo, feriado, faz hora-extra, etc. E aí passa a promover o desemprego" (São Paulo).

- "É importante reparar a influência do desemprego na personalidade da pessoa e na relação dela com a família.

Eu estou desempregado. Na pesquisa por residência do IBGE, foram na minha casa e botaram o meu nome como sendo o chefe da família. Eu falei: 'Eu não, é minha mulher, é ela que sustenta a casa'. No meu caso, a situação se inverteu, e isso não é fácil, influi muito na relação entre marido e mulher. Como desempregado, eu é que estou cuidando da casa e das crianças. Mas isso não é assumido tranquilamente, nem por um nem por outro" (São Paulo).

- "Toda essa situação reflete muito no plano individual da nossa vida. E está gerando muita neurose. São poucos os que vivem uma vida familiar boa. A gente chega em casa depois de ter andado o dia inteiro de fábrica em fábrica, a mulher não acredita, fica de cara feia. Aí a gente se revolta porque ela não compreende. Tudo isso começa a se refletir também nas crianças, elas ficam sem compreender por que o pai está em casa em vez de estar trabalhando, por que falta comida em casa... A mulher descarrega em cima dos filhos, trata eles com agressividade. E tudo isso vai criando uma fábrica de marginais no país, porque nossos filhos não são tratados como nós fomos" (Bahia).

- "O que a gente sente é a vergonha do desemprego. A situação está cada vez mais difícil, o salário sempre reduzido. A gente não encontra nenhuma proposta de emprego que venha ao encontro da nossa capacidade profissional. E para quem está empregado, a situação é de loucura, tem que se submeter a gritos e insultos para não perder o emprego.

O que eu tenho observado é que nessa situação de hoje, tanto o trabalhador empregado como o desempregado passam dificuldades. Se o elemento tem uma boa companheira, isso ajuda a superar a tensão, a insegurança... Eu saio de manhã com um cafezinho, rodo o Pólo Petroquímico todo, volto para casa com o pé inchado e, quando chego, a mulher ainda diz: 'Isso é porque você não anda'.

Antes eu podia comprar fruta, leite, fazia vitamina para meus filhos. Hoje não dá mais. Eu mesmo não passo fome, mas não tenho mais as mesmas condições que antes.

Ontem eu saí de casa às 15 horas para receber o salário e a mulher pediu para, na volta, eu comprar um creme para a higiene do bebê. Chegamos na porta da empreiteira e ficamos quatro horas sem ninguém aparecer. A turma começou a se revoltar, ameaçando quebrar tudo. Aí apareceu um encarregado pedindo para o pessoal ter calma e o pagamento sair direito. Isso eram 19 horas. O dinheiro para o nosso pagamento só chegou às 22:30hs! E só recebemos a metade do pagamento. Mas por que o dinheiro chegou? Porque a turma revoltada ameaçou quebrar as coisas. Quando cheguei em casa, a mulher reclamou muito: saí às 15 horas, voltei à meia-noite, só com a metade do pagamento e sem a compra que ela pediu. Mesmo ela sabendo que eu não tenho hábito de parar em bar para tomar cerveja, reclamou e me chamou de irresponsável. A primeira atitude das mulheres é essa porque elas não têm mais condição de acreditar no outro. Nós não podemos mais prometer nada porque não sabemos se vamos ter condição de cumprir.

O trabalhador nessa crise está vivendo de aparência. Ou a gente mantém uma atitude de segurança e firmeza, ou vai acabar assaltando. Eu tenho uma casa bem montada, mas é só aparência. Há quatro meses a água foi cortada. O mesmo acontece com a maioria dos moradores. Estou com três recibos de luz atrasados. Então a gente vive desse clima de aparência. Às vezes entra num clima de desespero. Eu construí o Pólo e qual é o fruto de tanto suor que derramei? Estou desempregado sabendo que gerei lucros para a empresa. Ela comprou máquinas com alguma parte do meu trabalho, e eu estou nesta situação de miséria e humilhação.

O trabalhador tem que lutar e partir para uma situação de independência ou morte, de liberdade, dignidade, condição de vida" (Bahia).

- "Uma vez, passando por uma rua com outros colegas, a gente viu um rapaz que a perna dele era da finura do meu braço, o corpo dele era como a minha coxa. Ele estava nu. Um companheiro falou: aquele é o retrato do futuro do trabalhador brasileiro" (Bahia).

- "Você vê, o sujeito é obrigado a fazer hora-extra quando, na porta da fábrica, tem um monte de gente procurando emprego. Ele se mata de trabalhar até quase explodir, vai embora, e, no lugar dele, entra outro que vai fazer a mesma coisa. Quer dizer, a jogada dos patrões é dividir os trabalhadores, é jogar um contra o outro" (Minas Gerais).

- "Hoje são poucos os operários do mesmo setor que se encontram fora da hora de trabalho. Antes um ia na casa do outro,

se visitavam. Quando eu comecei a trabalhar, havia um maior relacionamento. Mas hoje o que acontece? Aqueles que começaram a trabalhar há mais tempo têm um salário maior do que os que entraram agora para a mesma função. Então para manter o seu nível salarial, eles têm que dar duro e pressionar os outros. Mesmo que ele não queira, se ele quer conservar o status, tem que fazer isso. E aí o relacionamento não é mais como antes, o pessoal não tem aquela união..." (Bahia).

— "Não sei se vale a pena ter gosto pela profissão. A gente ama a profissão, se apegam a ela, gostam. Mas hoje, como é que a gente pode ter amor à profissão se não encontra emprego nessa profissão? O cara tem que pegar o que acha, e não o que gosta" (Bahia).

c) Lutas operárias

Frente às novas condições de trabalho os operários reagem promovendo formas de luta já experimentadas e criando novas formas de resistência. Multiplicam os enfrentamentos cotidianos dentro da fábrica, criam Comissões de Fábrica, intensificam o debate e as mobilizações pelo reconhecimento de centrais sindicais e pela modificação da estrutura sindical, propõem medidas concretas frente ao desemprego e ao rebaixamento salarial, promovem diversas modalidades de greve, etc.

Contudo, na minha maneira de entender, as tendências atuais da produção fabril encaminham à necessidade de repensar algumas questões mais de fundo. É sobre elas o capítulo a seguir.

II. A PRODUÇÃO COMO CAMPO DE LUTA

Do meu ponto de vista, a produção é uma das expressões do fazer social — fazer que, em cada tempo e lugar, toma a forma de diversas atividades coletivas e individuais e institui um modo de vida.

No que se refere à nossa sociedade, eu entendo que uma atividade é campo de luta no sentido de que o fazer dos seus agentes vai na direção de reproduzir e reforçar o modo de vida fundado na dominação, ou vai no rumo de pensar e criar um modo de viver fundado na igualdade e autonomia das pessoas. Sendo assim, todas as atividades, todas as expressões do fazer social, são campos de luta.

Focalizando mais especificamente a produção, vou distinguir duas situações: a fábrica e a produção por conta própria. E como em todo fazer existe um saber, vou concluir com uma palavra sobre o saber profissional e sua inserção nesses campos de luta.

Antes, porém, acho importante explicitar resumidamente o que entendo por certos termos, como por exemplo dominação, autonomia, igualdade, transformação social.

Agir com autonomia é o contrário de viver na dependência de outros — sejam os outros pessoas, grupos, instituições ou nossos próprios fantasmas, seja a dependência imposta ou voluntária. Autonomia é uma conquista permanente, individual e coletiva, de pensar, decidir e instituir nossas leis, isto é, nossas normas de comportamento, valores, tipos e formas de produção, de consumo, de moradia, de

administração pública, de vida familiar, de estudo, em suma, nosso modo de vida em comum. Construir relações de igualdade — por oposição a relações de dominação — é estabelecer e botar em prática leis onde a autonomia de todos é preocupação e responsabilidade de cada um. É impensável existir igualdade às custas da dependência de alguns. A dependência é a contrapartida da dominação, ambas inerentes ao tipo de relações de poder existente em nossa sociedade.

No meu entender, a destruição concreta dessa dependência/dominação implica na prática da autonomia e na construção de relações de igualdade, em experiências onde as discussões, decisões, programações e formas de encaminhamento sejam obra dos próprios sujeitos. Experiências que ganham dinamismo e se fortalecem na medida em que instituem outras referências de vida individual e coletiva, outras leis, outras maneiras de viver em comum. Não num futuro imprevisível, mas cotidianamente, em cada lugar, multiplicando-se e estabelecendo redes de comunicação e apoio mútuo entre si. Sendo parte integrante desse processo, as iniciativas de resistência e confronto direto com os agentes da dominação ganham um sentido positivo: construir uma alternativa de vida, e não apenas lutar contra as leis existentes. A tudo isso eu chamo processo de transformação social.

1. A FÁBRICA COMO CAMPO DE LUTA

As lutas na fábrica são movimentos seculares que nasceram com o capitalismo e acompanham o seu desenvolvimento. A fábrica sempre foi campo de luta: os trabalhadores resistem à situação de dominação que lhes é imposta e conquistam certas melhorias, as suas conquistas são recuperadas de alguma forma pelos empresários através de novas medidas, os trabalhadores respondem com novas formas de luta, e assim vai num conflito permanente.

A meu ver, porém, com toda a resistência dos trabalhadores, desde a mais cotidiana, coletiva e individual, até os movimentos mais amplos de greve geral, a empresa tende a ser o lado mais forte nessa luta. As modificações atuais do processo de produção apontam nesse sentido. Temos aí medidas que permitem a fábrica se recuperar das perdas advindas (e por advir) dos aumentos salariais, do controle exercido pelo operário sobre o ritmo de trabalho, do relativo domínio que o profissional operário ainda tem sobre a produção, da solidariedade, união, formas de organização entre os trabalhadores de uma mesma firma, etc.

Com isso não estou dizendo que os trabalhadores, algum dia, vão abandonar o campo de luta. Eles já estão inclusive criando formas

de resistir a várias modificações recentemente adotadas pela empresa. Alguns depoimentos comprovam isso:²²

- “Uma forma de resistência é você se agrupar dentro da fábrica, porque a tendência da produção é isolar os operários uns dos outros. É uma repressão enorme para impedir que a gente converse, a conversa é vigiada. Então uma forma de você resistir a essa pressão é você se agrupar em função dos mais diversos objetivos: jogar dominó, jogar bola juntos, torneio de truco, fazer rodinha de qualquer coisa. É toda uma relação que a gente desenvolve juntos e que tem a ver com a resistência. Tem a luta contra o patrão e tem a luta a favor da gente, da necessidade de estar junto e fazer as coisas junto”.
- “Em geral só se fala na luta que aparece. Por isso algumas pessoas falam que não há resistência em certas fábricas. Mas há sim. Hoje, com a crise, na medida em que é grande a pressão para aumentar o ritmo, a briga é para ter um pouco mais de folga. As vezes é uma resistência individual mas que, de repente, passa a ser coletiva. São lutas difíceis de enxergar porque são de todo dia”.
- “Copiar as provas do teste e passar para colegas, dizer a colega o preço que você botou na ficha quando se candidatou à vaga, tudo isso também é luta de resistência. O colega concorre com você mas você orienta”.
- “Dentro da fábrica, a briga pelo tempo e pelo espaço é de todo dia, toda hora, todo lugar. Até para levantar do local onde se está sentado quando toca o apito para começar ou recomeçar o trabalho, o cara não levanta imediatamente. E se levantar, leva gozação dos companheiros. Se toca para a refeição ou para o café e ele continua trabalhando, a turma pega no pé: ‘Sai da máquina, peão!’, ‘Qual é a tua?’
É uma coisa que não aparece, uma tensão. É como uma panela de pressão. Um negócio surdo, coletivo. As grades de ferro que a Arno botou para separar a área de produção e a diretoria da firma são uma prova disso. Se não tem nenhum sindicato nem nenhuma liderança chamando para essa luta, por que é que ela está acontecendo cada vez mais violenta? Porque não dá para esconder a briga, patrão é patrão e nós somos nós, e isso de repente explode em cima de qualquer coisa”.

Haveria inúmeros outros exemplos; a própria tecnologia moderna tem apresentado brechas das quais os operários se valem para criar formas de resistência. Mas o que eu quero sublinhar é um aspecto

22. Os depoimentos a seguir foram retirados de “O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias”, mimeo., 1984.

mais profundo nessa dialética entre conquistas dos trabalhadores e recuperação dessas conquistas pelos empresários. A experiência vivida pelo operário dentro da fábrica é marcada pelo mais alto grau de dependência. Ele foi sempre excluído de todas as decisões relativas ao planejamento, organização e funcionamento da empresa, e cada vez mais é privado de qualquer autonomia na execução do trabalho. E essa é a realidade a ser preservada e reforçada pelos empresários como condição da sua própria sobrevivência. Por exemplo, é possível supor que as formas de poder autoritárias sejam todas substituídas por relações onde os chefes se apresentem cordiais e abertos ao diálogo, mas nada indica que os cargos e funções de chefia serão abolidos. Pode até ser que os trabalhadores, em grupos, venham a ter uma certa margem de iniciativa na execução e mesmo na programação de certos trabalhos; mas é difícil imaginar que eles sejam chamados a decidir sobre o planejamento da produção, a política de investimentos da firma, os tipos de produtos a serem fabricados. Talvez a pesquisa científica aplicada à indústria produza tecnologias mais atentas à preservação da vida e da saúde dos operários, desde que isso não resulte em prejuízo dos lucros da empresa. Porque, na produção fabril, o desenvolvimento das forças produtivas é a evolução das forças produtivas capitalistas; e nesse desenvolvimento, a autonomia dos trabalhadores não tem vez. É muito significativo, neste sentido, o depoimento de alguns operários com quem conversamos:²³

- *“Patrão, por melhor que ele seja, não vale nada. Um rapaz uma vez ouviu o dono da fábrica dizer para o chefe: ‘Empregado é o seguinte: a gente dá asa a ele, e quando ele quer voar, a gente corta a asa’”.*
- *“Tem coisas que não acontecem só em tempo de crise, acontecem sempre porque o trabalho na fábrica é assim. Sempre tem o patrão, e enquanto o operário estiver trabalhando para alguém, sempre vai ser explorado. Sempre o peão sofreu, porque tem uma hierarquia em cima dele. Para a gente sempre foi crise”.*
- *“A fábrica é um cativo. Porque no momento em que você bateu o cartão, rapaz, você está preso, está dominado”.*
- *“Não tem lei para regular as relações entre patrão e empregado. O capitalismo é a exploração da miséria. A desgraça do capitalismo é que a produção tem que aumentar sempre. Anistia para operário não existe e nunca vai existir. Nem abertura política, nem eleições diretas, nem coisa alguma. Porque ele é a classe que produz riqueza e, por isso, com ele não se mexe”.*

O problema é que essa situação de dependência vivida na fábrica (e em todas as instituições da nossa sociedade) tende a compro-

23. Idem.

meter a confiança do trabalhador em si mesmo e na sua capacidade de iniciativa a tal ponto que pensar e agir com autonomia torna-se uma conquista muito difícil. É possível supor inclusive que, quanto mais avançado é o capitalismo, mais os operários tornam-se dependentes das leis da produção empresarial e perdem a ousadia de investir sua criatividade na prática de outras leis. É muito elucidativo o depoimento de alguns operários de São Paulo:²⁴

- *“A dimensão do desemprego em São Paulo é muito grande, e a maneira como o pessoal está enfrentando esta situação tem características diferentes dos outros estados. Eu acho que isso tem a ver com o enraizamento do capitalismo em São Paulo. Aqui não existe espaço para um outro tipo de produção, só existe espaço para a produção empresarial. Trabalho por conta própria é muito difícil. Embora esteja aumentando o número de pessoas vendendo coisas na rua, a dimensão disso não é proporcional com o número de desempregados”.*
- *“Eu já vi o povo aplaudir a polícia que chega para reprimir o vendedor ambulante que não está legalizado. É incrível, parece que São Paulo leva as pessoas a só darem valor ao que é legalizado”.*
- *“Em São Paulo, a iniciativa de produzir por conta própria é muito limitada. Ou o cara está na fábrica, ou está num tipo de viração temporária e bastante precária que, em geral, operário desempregado não aceita porque não é o normal do operário”.*

Para mim, essa dependência criada na fábrica coloca algumas interrogações. Vou apontá-las aqui com o intuito de que elas possam ser retomadas e rediscutidas mais amplamente. Elas se baseiam nos pontos de vista que explicitarei logo no início desse capítulo.

Consideremos inicialmente as lutas reivindicatórias e de resistência. Quando se reflete sobre os resultados dessas lutas, com frequência as análises valorizam preponderadamente as conquistas arrancadas das empresas, relegando a segundo plano o processo da luta, a sua prática. Acontece que, como já observamos, os empresários, mais dia menos dia, conseguem se recuperar das perdas sofridas em benefício dos operários. Dentro disso é de se destacar inclusive o problema da supervalorização dos direitos (humanos, civis, trabalhistas) como fundamento das reivindicações. Sem dúvida, a conquista de certos direitos é vital, muitas vezes até mesmo para garantir um mínimo de sobrevivência e para alargar o espaço de luta. Mas devemos reconhecer que as leis que estabelecem esses direitos não são universais, elas são históricas. É difícil imaginar que os direitos reconhecidos pelas empresas em resposta às reivindicações operárias ultra-

24. Idem.

passem a margem de segurança necessária à preservação das instituições capitalistas. E isso me leva à seguinte questão: não será que, do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores, a resposta das empresas às suas reivindicações é algo muito relativo? Por exemplo, não será isso o que explica por que, depois de uma greve, ainda que a sua pauta de reivindicações tenha sido toda vitoriosa, o pior sofrimento dos operários é ter que abandonar as leis e direitos que eles mesmos estipularam e viveram durante o movimento, e voltar a trabalhar dentro da fábrica com tudo o que ela implica?

Evidentemente seria absurdo concluir que as conquistas arrancadas das empresas são indiferentes para a vida dos trabalhadores. De forma alguma sou partidária das filosofias do "quanto pior melhor". Aliviar o sufoco na fábrica e na família conseguindo melhores salários e condições de trabalho, garantir maior liberdade de organização dentro da empresa, etc., são conquistas que dão sangue novo às resistências e iniciativas que acontecem todo dia sem que precisem ser reivindicadas, legitimadas e reconhecidas pelo patrão; são vitórias que ajudam a vencer o sentimento de impotência que por vezes prevalece frente ao imenso poderio da empresa. Já a conquista da semana de 40 horas seria uma condição para os trabalhadores disporem de mais tempo livre fora da escravidão da fábrica, mais tempo para investir sua criatividade em outros tipos de iniciativa.

O que estou querendo enfatizar é que, a meu ver, os resultados de uma luta não dizem respeito exclusivamente aos ganhos arrancados da empresa. Por exemplo, se a luta pela extinção das discriminações entre trabalhadores efetivos e subcontratados não inclui a extirpação, entre os próprios trabalhadores, de qualquer relação, procedimento ou atitude discriminatória, é de se perguntar quem será o vencedor maior dessa luta. Em outras palavras, eu tendo a considerar que os resultados das lutas reivindicativas decorrem fundamentalmente da prática, do processo de luta. A meu ver, essa prática sobretudo é que seria o campo onde se dão experiências de autonomia e igualdade que, sendo vividas, refletidas, amadurecidas e incorporadas à vida de cada um e de todos, mais dificilmente são destruídas e reapropriadas pelas empresas.

Ainda com relação às lutas reivindicativas, uma outra questão que me ocorre é a seguinte: não estará sendo necessário analisar certas reivindicações no sentido de discernir melhor em que medida elas favorecem mais o lado do operário ou da empresa? Por exemplo, eu diria que o salário-desemprego, embora beneficie os trabalhadores desempregados no sentido de lhes assegurar um mínimo de cobertura financeira, é também tremendamente funcional aos interesses das empresas: ele é uma forma de manter a multidão de desempregados à disposição das fábricas que, como vimos, se valem disso para impor aos operários condições de trabalho e salário muito piores.

A meu ver, o reconhecimento desse fato apela para soluções criativas: poderiam os trabalhadores utilizar o salário-desemprego de modo a dar mais força à sua própria luta? Digamos, apenas, como exemplo: poderiam eles se valer dele para dar início a experiências que não condicionem a sua sobrevivência exclusivamente ao emprego na fábrica?

Além das lutas reivindicatórias, a fábrica como campo de luta inclui também outras iniciativas: as resistências de todo dia (muitas delas relatadas no Anexo), onde os operários contestam na prática a organização da fábrica e o processo de trabalho que lhes é imposto; as "caixinhas" geridas coletivamente e com fins de solidariedade (e não de lucro para alguns); as conversas e trocas de informação que rompem o cerco da incomunicabilidade armado pela fábrica; os profissionais que ensinam a companheiros os segredos do ofício; a recusa de subornos para delatar colegas; os grupos que se reúnem para discutir, se informar, se divertir, onde as relações entre as pessoas, o que elas fazem e pensam, nada têm a ver com o modelo capitalista de organização; as recusas a dar hora-extra porque isso interfere nas relações com a família, dificulta a convivência com os amigos e a participação em outras atividades. Do meu ponto de vista, essas "pequenas" iniciativas seriam também experiências positivas que, em sua prática, estão transformando as leis da dominação/dependência.

Concluindo, eu diria que a fábrica é campo de um combate sem tréguas: os patrões lutando por manter os operários dependentes de suas leis, os operários lutando por modificar essas leis e por espaços de autonomia. Devemos porém reconhecer os limites desse campo de luta. O planejamento da produção, a política de investimentos, os tipos de produtos a serem fabricados e os consumidores a serem beneficiados por esses produtos, as relações de poder, o modo de organizar o trabalho, são e sempre foram expressão dos interesses da empresa. Eu diria que, na medida em que a importância da força de trabalho no processo de produção está ficando menor, os senhores da fábrica estão exatamente reforçando a sua condição de impor aos operários o cumprimento desses interesses.

A meu ver, o reconhecimento desses limites ajuda a repensar o peso e o significado das lutas operárias no processo de transformação social. Existe uma tendência a fazer delas o eixo para o qual deveriam convergir todas as demais lutas populares. Sem dúvida, há certos momentos da luta operária (greves, por exemplo) que mobilizam inúmeras iniciativas populares. Na fábrica, campo do patrão, a briga é muito mais difícil e, volta e meia, necessita do apoio de outros setores sociais. Mas isso é diferente de dar primazia a esse campo de combate, como se a transformação histórica devesse ser pensada e encaminhada segundo os mesmos critérios da sociedade capitalista. É ela que fez da atividade produtiva o centro definidor da vida social — pois o capital, na medida em que absorve ou con-

trola a produção de todos os objetos e serviços, define também as formas de trabalho, os padrões de consumo, os tipos de lazer, enfim, a maneira de viver da imensa maioria das pessoas. Na minha maneira de pensar, nada obriga a que uma sociedade nova também seja assim. Neste sentido, eu diria que o que dá força e encaminha a construção de uma outra sociedade não é a esfera de atividades onde as lutas se dão e nem um setor social específico. Essa força provém de um processo — de um fazer — que explora todas as possibilidades de instituir experiências afirmativas de autonomia e igualdade em todos os campos de atividade; experiências inclusive onde a integração entre as diversas esferas da vida social já vai sendo feita e vivida de uma forma diferente. A luta na fábrica integra-se a esse processo, não como seu eixo, e sim como um de seus fatores.

Dentro disso, há uma questão já formulada por alguns trabalhadores. A organização social capitalista estabelece uma compartimentação e um isolamento entre as várias esferas da vida: produção, lazer, família, arte, religião, bairro, escola, etc., são como que atividades sem vínculo umas com as outras. E ainda mais: se considerarmos apenas a fábrica, observamos que elas são isoladas umas das outras, o que se passa em uma, só muito depois chega — quando chega — ao conhecimento dos operários que trabalham nas demais. Com isso, suas iniciativas de luta também ficam no isolamento, no desconhecido, não se enriquecem com as experiências de outros. Como romper todo esse isolamento?

2. A PRODUÇÃO POR CONTA PRÓPRIA COMO CAMPO DE LUTA

O trabalho por conta própria — ou autônomo, como é habitualmente designado — é prática antiga entre os trabalhadores, seja sob a forma de biscates em empresas e/ou residências, seja sob a forma de pequenas oficinas de produção ou reparo. Nesse último caso, não se trata de uma organização empresarial com vistas a obter lucro mediante a exploração de mão-de-obra, e sim de uma atividade na qual o produtor garante a sua sobrevivência e da família.

Com o aumento do desemprego nos últimos anos, tem crescido muito o número de trabalhadores que passam a se dedicar a uma produção por conta própria. E considerando as tendências atuais da produção fabril, é de se supor que esse número vai se multiplicar ainda mais.

Algumas dessas oficinas de produtores por conta própria, bem como a grande maioria das micro-empresas surgidas recentemente com incentivos do governo e de empresários, dedicam-se a um tipo de produção cujo destino são as grandes e médias empresas. Algumas fabricam peças e acessórios para firmas industriais — na linha

daquela tendência à descentralização da produção, a que já nos referimos. Outras fabricam objetos que são comprados quase a preço de custo pelos grandes magazines e butiques e revendidos por um preço muitas vezes maior.

Outras experiências de produção por conta própria não são vinculadas a indústrias nem ao grande comércio. Algumas produzem objetos para casa (móveis, janelas, portas), e geralmente seus frequentes são famílias, e não firmas. Outras produzem para o pequeno mercado (feiras, barraquinhas, lojas de menor porte) e até mesmo para atender necessidades dos vizinhos e de outros trabalhadores por conta própria. Geralmente as oficinas são abertas em fundo de quintal ou em algum cômodo barato e próximo à residência dos produtores.

Existem também iniciativas de produção vinculadas a experiências de aprendizagem profissional.

A partir disso, coloca-se a questão da produção por conta própria como campo de luta. Também aqui explicitarei algumas interrogações, esperando aprofundá-las numa discussão mais ampla.

É possível que as iniciativas de produção por conta própria sejam um campo de luta na medida em que se instituem de um modo alternativo ao da produção capitalista, isto é, na medida em que encaminham, desde já, uma outra maneira de pensar e organizar a esfera da produção. O que estaria imediatamente em jogo nesta luta, portanto, seria o modo como os produtores se organizam e o tipo de consumo e de consumidores que eles favorecem. No caso, caberia indagar, por exemplo: a forma dos produtores se organizarem e executarem o trabalho apóia-se em relações de igualdade e é obra da sua própria iniciativa? Que tipos de objetos estão sendo produzidos com prioridade? O que esses objetos têm a ver com as necessidades e interesses de consumo das camadas populares? Digo isso porque, do meu ponto de vista, transformar uma sociedade é ir criando um novo modo de existência coletiva e individual, e não apenas reivindicar e conquistar melhorias dentro do já estabelecido.

É a partir dessa perspectiva que vou abordar algumas iniciativas de produção por conta própria.

Entre as iniciativas de produção por conta própria vinculadas a empresas industriais e ao grande comércio, existem algumas onde os produtores se constituem num grupo onde ninguém decide e toma iniciativa pelos outros. Os critérios de distribuição dos ganhos, a divisão do trabalho, as normas de disciplina (ex.: horário, frequência, etc.), são discutidos e decididos coletivamente. A troca de experiências e informações é ampla, incentiva a criatividade do grupo, desperta a curiosidade por vários assuntos.

No meu modo de entender, com esse tipo de iniciativa, os trabalhadores estariam estabelecendo uma luta com o modelo capitalista da fábrica no sentido de que botam em prática uma experiência baseada em relações de igualdade e preservam, tanto quanto possível, seu espaço de autonomia no trabalho. Digo tanto quanto possível porque não podemos deixar de reconhecer que a relação desses produtores com os consumidores resulta em alguns limites para a sua própria luta. Por exemplo, são as empresas que determinam o tipo, a quantidade e a qualidade dos produtos, os prazos de entrega (o que significa determinar inclusive o ritmo de trabalho), sem falar na pressão que elas exercem para pagar o mínimo possível pelas encomendas. Isto significa que os produtores ficam numa certa situação de dependência em relação às empresas. Além do que, quanto mais eles se multiplicarem, tanto maior será o poder do comprador na imposição dos preços e de outras especificações. E com isso, os pequenos produtores tendem a concorrer entre si e a beneficiar as empresas que estão descentralizando a produção. Como vimos, o objetivo dessas empresas é diminuir seus custos de fabricação encomendando a terceiros certas peças e pagando por elas o menor preço possível.

Talvez a pouca confiança em si mesmo gerada pelo trabalho fabril seja um dos principais motivos que está levando um bom número de operários a esse tipo de produção. Acostumados a depender sempre de ordens superiores, ao assumir um trabalho por conta própria sentem-se mais seguros quando alguém especifica o que e quanto produzir.

Não é que os trabalhadores — sejam eles produtores por conta própria ou empregados em fábrica — não percebam a ambigüidade de produzir para firmas industriais e comerciais. O diálogo entre alguns operários com quem conversamos é bastante expressivo:²⁵

— *“Reduzindo o quadro de pessoal, as fábricas têm que contratar serviços de terceiros. Conheço um cara que montou uma oficina e está pegando serviços para uma empresa”.*

— *“Um outro que também montou oficina e está pegando serviços para empresas, virou patrão e paga muito mal a quem trabalha com ele.*

Eu já combinei com uns colegas serralheiros e soldadores para, quando a gente for mandado embora, se juntar, comprar um esmeril e uma máquina de solda, e fazer coisas para gente como nós. Por exemplo, em vez de produzir para as firmas, vamos fazer porta para a casa de um companheiro que esteja precisando, coisas assim...”.

— *“Mas o povo está sem dinheiro até para comprar porta!”*

25. Idem.

— *“É, mas em oficina desse tipo sempre pinga alguma coisa. A gente não fica rico mas sobrevive”.*

— *“Eu já conversei com uns amigos desempregados para eles arrumarem uma oficina parecida com essa que você está dizendo”.*

Entre as iniciativas de produção por conta própria não vinculadas à indústria nem ao grande comércio, existem algumas que, embora muito embrionárias, também estão considerando as questões levantadas no diálogo acima. Por exemplo, numa cidade, um grupo de trabalhadores, muitos deles demitidos de fábrica, está utilizando as oficinas de um curso profissional para iniciar uma experiência onde a prioridade está sendo a produção de ferramentas e utensílios agrícolas para grupos de pequenos produtores de algumas áreas rurais. O tipo de implemento agrícola é decidido e combinado diretamente com os grupos de agricultores. Isso já resultou inclusive na produção de ferramentas não existentes no mercado e mais adaptadas às conveniências do trabalho na terra, mediante a aplicação de tecnologias criadas pelo próprio grupo da oficina. Num bairro de periferia de outra cidade, um grupo de trabalhadores — também demitidos — montou uma oficina de marcenaria que produz móveis para moradores do próprio bairro. Numa favela, mulheres do clube de mães estão costurando para os vizinhos; por um lado, elas complementam a renda familiar cada vez mais insuficiente; por outro lado, para os compradores, as roupas saem mais do gosto e por um preço não superior ao do mercado.

Nessas experiências, além da prioridade dada ao consumo popular, os produtores organizam-se de um modo semelhante ao dos grupos que fazem encomendas para empresas (citados anteriormente): a definição e divisão de responsabilidades, as soluções dadas aos problemas, o gosto pelo trabalho, até mesmo a relação com as máquinas, são bastante diferentes da produção fabril.

Talvez se possa dizer que, nesse tipo de iniciativas, o que está em andamento é não apenas um outro modo de pensar e organizar a produção, mas também uma outra relação entre produção e consumo. A sua produção é direcionada predominantemente para pessoas e grupos das camadas populares. Por isso, os seus produtos correspondem basicamente a necessidades populares — e não a padrões de consumo incentivados e mantidos por uma produção de mercadorias supérfluas para a vida da imensa maioria da população.

Em contrapartida, existem também limites. Para a maior parte das iniciativas que não produzem para empresas, dificilmente será possível dar prioridade ao consumo popular, tal como os exemplos citados acima; pelo menos de imediato isso é problemático devido à situação de extrema pobreza do povo. Inclusive, por esse mesmo motivo, diversos produtos que, desde longa data, são feitos por arte-

sãos populares, tendem a buscar mercado entre grandes compradores. É o caso do artesanato da renda, cerâmica, etc. Em geral, a luta desses artesãos consiste mais em organizar associações que lhes permitam fazer frente à ganância do grande comprador. Mas nesse ponto eu arriscaria uma pergunta: não lhes seria possível ampliar a sua luta investindo a sua arte na produção, ainda que mínima, de alguns objetos úteis à vida popular? Ou então não lhes seria possível contrapor-se ao capitalismo de uma outra forma: transmitindo a sua arte a pessoas da vizinhança que queiram aprendê-la e aplicá-la em objetos do seu próprio uso, de modo a que, no meio dos pobres, a arte possa se expressar e circular mais amplamente do que apenas através do mercado de compra e venda?

Além do artesanato, existe ainda o caso de trabalhadores por conta própria cujos produtos e serviços, em sua grande maioria, não são consumidos pelas camadas populares. Por exemplo, lavadeiras, trabalhadores da construção civil que vivem de biscates em casas de família, etc. Mas é importante observar o seguinte: uma boa parte desse tipo de produtor atende também a moradores do seu próprio bairro, muitas vezes em troca da refeição, porque a solidariedade é, digamos assim, um jeito de ser (uma "lei") dos pobres. Alguns desses trabalhadores estão se organizando em grupos onde pensam juntos e discutem o seu trabalho, trocam experiências e informações, combinam escalas de preço a ser cobrado por todos a fim de evitar a concorrência entre si, diferenciando os preços e formas de cobrança segundo critérios que preservam exatamente essa solidariedade.

Concluindo, gostaria de fazer uma observação. Nesse item, tomei como referência algumas iniciativas de produção por conta própria que, embora se diferenciem no tocante ao tipo de consumidor, têm em comum o fato de que os produtores procuram se organizar de um modo alternativo ao das instituições capitalistas. Evidentemente eles não usam exatamente essa linguagem quando falam de suas experiências, mas o que eles dizem e fazem revela essa preocupação. Pois bem, do que eu conheço, em nenhuma iniciativa desse tipo o processo é fácil: existem brigas, individualismos, dominação de uns, dependência voluntária de outros, ambigüidades de diversas ordens. A meu ver, não se trata de impossíveis oásis na selva capitalista. Ao mencionar tais iniciativas, procurei apenas levantar algumas referências que, do meu ponto de vista, ajudariam a apreender mais concretamente o campo de luta da produção por conta própria e a discernir suas possibilidades e limites.

Ficam inúmeras e diversas questões a serem ainda discutidas e analisadas. Por exemplo, não desconhecemos a capacidade integrativa e repressiva do capitalismo, ela está presente inclusive nos modos de pensar, agir, sentir, dos próprios trabalhadores e de todas as pes-

soas; sendo assim, a produção autônoma teria possibilidades concretas para expandir-se e firmar-se enquanto experiências reforçadoras da autonomia e criatividade dos trabalhadores? Que relação de apoio e reforço mútuos haveria entre a produção autônoma como campo de luta, a luta na fábrica, as iniciativas realizadas nas diversas outras áreas do fazer social?

3. PROFISSÃO: SABER INSERIDO NA LUTA

Todo fazer contém e aplica um saber — seja ele resultante da reflexão sobre fazeres anteriores, dos bancos da escola, dos ensinamentos transmitidos pelas gerações passadas ou de outras fontes. É bom que se diga, o saber é, ele também, resultante de um fazer, pois pensar, refletir, construir conhecimentos, são formas de fazer.

Com o capitalismo, o saber aplicado ao trabalho tomou o nome de profissão. No caso dos operários fabris e trabalhadores por conta própria, eu diria que o saber profissional é um dos fatores primordiais da sua maior autonomia ou, pelo contrário, da sua maior dependência.

Considerando inicialmente os interesses da empresa, já observamos que a progressiva parcialização do trabalho na fábrica determinou um fracionamento crescente desse saber. Mesmo assim, os profissionais de hoje ainda dominam um conhecimento, ou melhor, um saber-fazer os mais variados objetos. Mas observamos também que a tendência atual da produção fabril não é aprofundar o fracionamento das profissões atuais, e sim eliminá-las substituindo-as por especificações que só têm aplicação nas máquinas automatizadas. O saber profissional tal como existente hoje tende a ter aplicação sobretudo nas pequenas empresas e na produção por conta própria.

Além disso, as empresas estabelecem uma hierarquia nesse saber ("qualificado", "semiquualificado", "não-qualificado") segundo critérios que, modificando-se de acordo com a modernização tecnológica, desqualificam operários antes considerados como "qualificados". E mais ainda, estipulam classificações arbitrárias (ex.: montador 1, 2, 3), que nada têm a ver com as qualificações efetivas do operário e, muitas vezes, nem com as tarefas que lhe são atribuídas dentro da fábrica.

Isso indica que, do ponto de vista da eficiência empresarial, a força de trabalho deve adquirir as habilitações compatíveis com a função que lhe é destinada pelo desenvolvimento tecnológico. Na produção capitalista, a relação de dependência/dominação atinge também o saber profissional operário.

Considerando o ponto de vista dos trabalhadores, percebemos que profissão não é somente um meio de sobrevivência. Ela é também

um modo de aplicação e desenvolvimento da sua criatividade, da sua imaginação, dos seus interesses. E eles demonstram muito bem o quanto é diferente investir a sua energia na fábrica ou na produção por conta própria. Por exemplo:²⁶

— *“Fora da fábrica, a gente domina melhor a profissão, tem que fazer as coisas com a nossa própria responsabilidade.*

Na firma, você só dá produção até um certo limite, sem esforçar muito. Trabalhando por conta própria, você dá mais produção, trabalha com gosto e com mais esforço.

Dentro da firma, quem é serralheiro não pega na solda que é para não tomar o lugar do outro companheiro. Mas quando a gente pega serviço por conta própria, a gente também solda porque sabe soldar.

Como ajudante de serralheiro dentro da fábrica, eu não sou bem aceito porque eles não me reconhecem como profissional. Lá eu sou ajudante. Mas eu sei muito bem que entendo de serralheria como qualquer profissional”.

— *“Uma coisa é você trabalhar com gosto. Outra coisa é trabalhar com uma faca em cima da sua cabeça, porque aí é um cativado”.*

— *“Quando a pessoa trabalha para si, aí é com gosto, aí é que demonstra o amor à profissão. Mas quando trabalha para os outros, naquelas condições horríveis, sem participar de nada que produz, neste caso o amor transforma-se em ódio”.*

— *“Aqui são poucos os profissionais que têm um serviço por conta própria. Quando têm, trabalham num ritmo adequado que não prejudique eles; fazem com zelo e com amor à profissão pelo fato de estarem fazendo uma coisa que eles gostam e com liberdade. Na fábrica, só falta uma chibata em cima da gente. Mesmo a gente sendo um ótimo profissional, tem que fazer à maneira deles. A gente trabalha sob a pressão dos chefes e com uma vigilância que é cada vez maior”.*

— *“Dentro da fábrica, nós somos obrigados a fazer só o que é da nossa profissão. Trabalhando por conta própria, nós podemos fazer serviços de outras profissões. Por conta própria, a gente trabalha fora de qualquer pressão, com possibilidade de pensar um pouco mais e, por isso, consegue fazer serviços que na fábrica a gente não seria capaz”.*

— *“Na fábrica, a gente tem uma limitação enorme para entender como é que vai fazer qualquer bagulho. Se não vier o desenho*

26. Idem.

especificando as partes que devem ser cortadas, o cara que corta não dá um passo. E ainda tem o chefe que vem dizer o serviço que a gente vai pegar.

No estaleiro, a gente vê o navio, que é o produto final do nosso trabalho. Mas o projeto, o caminho para chegar ao produto, isso não passa pela mão da gente”.

— *“Se o operário aprendesse aquilo que ele quer e tem gosto, ele daria um bom profissional. Mas muitas vezes ele aprende o que não quer. Por falta de recursos, a família empurra ele para dentro de uma oficina e ele aprende obrigado, sem gosto por aquilo.*

Nem todos somos iguais, todos nós temos sentimento diferente pelas coisas. Se você não tem sentimento por aquilo que faz, você é capaz de copiar as coisas, mas não faz com arte e nem inventa coisas que não foram inventadas”.

— *“O maçariqueiro não é um profissional olhado como útil porque só sabe cortar. Mas eu sou maçariqueiro porque gosto, tenho capacidade para essa profissão, e, enquanto eu tiver força, defendo a profissão de maçariqueiro.*

Tenho ensinado a vários companheiros e fiz eles profissionais. Então, mesmo que haja recessão, a gente tem o direito de zelar pela nossa profissão”.

Esses depoimentos revelam inclusive que, trabalhando com autonomia, os trabalhadores têm possibilidades de romper com o fracionamento que o progresso tecnológico operou nas profissões. Eles redefinem até mesmo o significado capitalista de profissão, entendendo-a como um saber que não se deixa aprisionar em especializações limitadoras da sua aplicação prática, da sua criatividade, do seu desenvolvimento. Com isso, eles revelam que esse saber não é politicamente neutro: o seu conteúdo, o modo como ele é constituído e aplicado, a sua utilidade, são diferentes conforme o trabalhador se encontra na situação de dependência que a fábrica lhe impõe ou, pelo contrário, em situações incentivadoras da sua autonomia e criatividade.

Tudo isso me leva a algumas interrogações. Elas não se dirigem apenas a monitores e aprendizes de cursos profissionais. Podemos observar que a constituição e uso do saber profissional é um dos pontos onde, há muito tempo, vem incidindo a luta entre trabalhadores e empresa. Se não fosse um ponto tão vital na produção, talvez o progresso tecnológico capitalista não implicaria num controle e desperdício tão fortes da criatividade operária. O que está em jogo, portanto, é a autonomia dos trabalhadores na determinação do seu pró-

prio saber profissional. Construir os caminhos dessa autonomia seria também uma luta pois, a meu ver, submeter-se passivamente às regras ditadas pelas empresas no que se refere a esse ponto seria reproduzir, pelo lado da dependência, as relações de dominação existentes em nossa sociedade.

Numa formulação ainda muito ampla, as minhas questões seriam as seguintes:

- Ao longo do tempo, as modificações mais atuais introduzidas no processo de trabalho tendem a privar o operário de conhecimentos e habilidades que, até hoje, têm lhe servido como instrumento de luta contra as condições opressivas da fábrica, bem como têm lhe permitido criar alternativas de sobrevivência. Perguntamos: do ponto de vista dos interesses concretos dos trabalhadores, a utilidade de um saber profissional é definida apenas a partir das necessidades da produção fabril? O que seria hoje um saber profissional útil à vida do trabalhador e da coletividade onde ele se insere?
- Considerando o trabalho na fábrica moderna, que conhecimentos os operários necessitam dominar para que não se submetam à tecnologia avançada qual um robô humano? Que conhecimentos podem permitir que o operário reinvente suas formas de resistência aos processos de trabalho abusivos de suas forças físicas, mentais, psicológicas? Que tipo de saber profissional sobre a produção automatizada reforçaria a luta operária no campo da fábrica?
- As profissões operárias são fruto do desenvolvimento capitalista e correspondem às necessidades da produção empresarial. Como os trabalhadores poderiam construir um saber capaz de criar processos de trabalho e tecnologias segundo outros critérios que não os da dominação/dependência?

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao abordar a esfera da produção como campo de luta, mencionei várias iniciativas dos trabalhadores na fábrica e na produção por conta própria. Muitas dessas iniciativas contam com o apoio e a participação de agentes (assessores, monitores de cursos profissionais, agentes de pastoral, etc.). Mas não cabia considerar aqui os diversos modos como essa participação vem se dando, acho que isso seria tema para um outro artigo. Com esse texto, procurei apenas refletir sobre o seu campo de inserção.

Uma outra consideração que gostaria de registrar é a seguinte: ao escrever, usei a primeira pessoa do singular, pois não estou representando o pensamento de nenhum grupo. Mas quando digo "meu ponto de vista", "meu modo de entender", não significa que se trata de um pensamento exclusivamente meu. Pelo contrário, como assinalarei logo no início, ele tem sido partilhado e elaborado com diversas outras pessoas. Em verdade, as reflexões desenvolvidas nesse texto expressam um fazer coletivo.

ANEXO

BREVE EXPLICAÇÃO

Neste anexo, encontram-se depoimentos de diversos grupos de operários que se reuniram para discutir sobre duas grandes questões:

- I. O lado da empresa: como anda a situação atual da produção nos lugares onde cada um trabalha ou trabalhou?
- II. O lado do trabalhador: como os trabalhadores empregados e desempregados estão reagindo a esta situação?

O objetivo das discussões era possibilitar que, a partir de suas próprias experiências, os trabalhadores pudessem trocar informações, analisar e debater um dos problemas que, hoje, ocupa o centro das suas preocupações: por que tanto desemprego? A crise econômica é passageira? Ela é a mesma para a empresa e para o trabalhador? Que iniciativas os trabalhadores estão tomando frente a esta situação?

As discussões foram realizadas no período entre outubro de 1983 e agosto de 1984, sob a forma de encontros locais com operários de Pernambuco, Bahia, Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais.

Todos os participantes contribuíram para informar e analisar situações que estão sendo vividas e percebidas por eles e pela maioria dos seus companheiros, mas nenhum estava ali como representante da sua classe.

A iniciativa de propor os encontros foi do NOVA. Mas a realização de todo o trabalho contou com a participação do Xico Lara que, desde há muito tempo, é ligado a atividades com trabalhadores no Rio de Janeiro.

Para a realização das discussões em cada cidade, pedimos a colaboração de pessoas já nossas conhecidas: operários, monitores de cursos profissionais, assessores e agentes de pastoral ligados ao mundo operário. Elas consultaram diversos trabalhadores locais para saber do seu interesse em participar dos encontros, organizaram o grupo disposto a isso, marcaram datas para a realização das discussões.

Nós participamos de todas as discussões, anotando o que ia sendo dito. Antes do encontro, cada operário já tinha recebido um roteiro contendo questões que permitissem situar o campo da conversa e facilitar o encaminhamento dos debates. Mas, na hora, ninguém ficou preso ao roteiro, ele funcionou apenas como pano de fundo. Cada grupo deu destaque a um ou outro aspecto, alguns grupos nem chegaram a tocar em certas questões. Foi apenas um começo de conversa, pois o que cada um tinha a dizer não pôde caber em algumas horas de discussão.

As anotações de cada encontro, depois de passadas a limpo, foram imediatamente devolvidas aos participantes, para as devidas correções.

Realizado todo esse trabalho, o conteúdo das discussões foi organizado de modo a ressaltar as informações que revelavam tendências fundamentais hoje no "lado da empresa" e no "lado do trabalhador". O resultado encontra-se em cinco cadernos mimeografados a que demos o nome de "O trabalhador e a fábrica hoje — conversas operárias". Cada caderno contém os debates realizados num estado: 1. Pernambuco, 2. Bahia, 3. Rio de Janeiro, 4. São Paulo, 5. Minas Gerais.

Na medida em que fomos nós que organizamos as discussões dos operários, interferimos nas mesmas: a seqüência que elas tomaram nos cadernos é diferente da seqüência que houve nos encontros. Porém nós não alteramos o sentido e nem mesmo a forma dos depoimentos tal como anotados por nós e revistos pelos participantes.

É nesses cadernos que se encontram os depoimentos sistematizados para constar no presente Anexo. O critério de seleção foi o de possibilitar uma informação mais concreta sobre as tendências atuais da produção capitalista.

Quero esclarecer, porém, que é uma sistematização sucinta na qual não foi possível incluir todos os depoimentos sobre as situações e empresas onde essas tendências estão se manifestando.

1. MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA

PERNAMBUCO

- A metalúrgica onde eu estou comprou máquinas novas, mais modernas. Já tinha um torno copiador, mas não usavam muito. Compraram tornos copiadores maiores, e também retíficas e laminadores mais modernos.
- Recentemente a Rede Ferroviária comprou uma máquina hidráulica, australiana, de nivelar linhas. Ela trabalha por mais de 200 homens: enquanto antes se fazia 250 metros diários, hoje a máquina faz 1.400 metros por hora. E o serviço fica melhor do que quando era manual.
- A Microlite (fábrica de pilhas) está modernizando a linha e vai demitir muita gente. Uma máquina onde trabalhavam 15 operários foi substituída por outra onde só trabalham 3 operários.
- Na Brahma, uma desenhadeira nova tirou o lugar de 30 homens. Coisa semelhante aconteceu quando compraram a empihadeira.
- Os donos da Pirapama (tecelagem) estão comprando máquinas mais modernas. Em três anos, o número de funcionários caiu de 3 mil para 400, dando a mesma produção.

BAHIA

- Numa empresa do Pólo Petroquímico de Camaçari, estão agilizando o departamento de engenharia para automatizar a fábrica e para utilizar menos mão-de-obra. Numa unidade de 40 equipamentos que usava 10 operadores por turno, estão usando só 3 operadores. Adotaram tecnologia com controle eletrônico.
No refino, antes, os avisos sobre pressão-vazão do produto eram dados e controlados na própria área. Agora há um aparelho numa sala, que registra todos os defeitos. São aparelhos mais caros mas de menor custo de manutenção.
- A Copene (empresa do Pólo) está montando, junto com a Ceman (grande empreiteira de manutenção), uma central de processamento de dados cujo objetivo é fiscalizar o total das horas aplicadas para recuperar determinados equipamentos. Isso é para ver como racionalizar o trabalho e diminuir a mão-de-obra da manutenção.
- Eu trabalhei numa empresa do Pólo em que a PT (permissão de trabalho) é o ponto crítico dentro da manutenção. Eles procuram poupar tempo.

De manhã, os encarregados de serviço recebem os CPAs (cartão de programação e apropriação), onde estão especificados os serviços que devem ser feitos naquele dia. Mas para executar esses serviços, o encarregado tem que pegar as PTs. Quem emite a PT é o operador 3. A PT traz a indicação do horário de início e término do trabalho, como pegar nos equipamentos. Lá está escrito tudo o que deve ser feito para a execução do CPA. Mas a PT tem que ter o visto da segurança; é ela que verifica se as ordens estão de acordo. Se a PT não tem o visto da segurança o operador tem que anotar explicando por quê.

Sem PT não pode fazer nada; nem pegar um material aqui e colocar ali. Se isso acontecer, o operador 3 faz uma anotação e manda ao chefe.

O encarregado tem que pegar a PT com o operador chefe até 8 horas. Se pegar depois, a chefia vai perguntar por quê. E se não pegar, no dia seguinte o computador manda uma mensagem perguntando por que não pegou.

Se houver qualquer erro na execução do CPA, no dia seguinte vem uma mensagem horrível através do computador.

Até o seu código de matrícula é registrado pelo computador. É porque ele calcula o serviço de acordo com o número de pessoas que vão trabalhar. Se alguém falta, dá um desvio de não sei quantos por cento no serviço. Então se você falta ao trabalho por motivo imprevisto, o seu trabalho vai ter que ser feito por outro. Se você vai faltar amanhã, tem que avisar ao operador. Ele informa à secretária e ela bota a informação num lugar (camô) que é para, no outro dia, o computador não botar serviço para você.

- Um computador faz o trabalho de supervisão de 10 supervisores. Ele sabe quantas horas o peão trabalhou, não trabalhou...
- Na Petrobrás, antes você levava 3 dias para dar o resultado de uma análise que hoje o computador faz em 15 minutos. Isso dispensa datilógrafa, auxiliar de escritório, protocolista, porque o computador já manda o relatório para todo o país.
- O setor de análise da Petrobrás está com novos aparelhos. A reação química é toda programada pelo aparelho. Os aparelhos são mais rápidos e não "reclamam".
- As empresas pequenas querem acompanhar as grandes empresas e modernizar a produção. As gráficas, por exemplo, estão comprando máquinas novas: offset, rotativa. Com isso, uma gráfica que antes tinha 30 empregados, hoje está com 10 ou 15.

Uma empresa gráfica comprou uma máquina que substitui 6 encadernadores. É uma máquina rotativa que intercala até 7 vias

e em poucas horas faz o trabalho que os 6 encadernadores levavam o dia inteiro para fazer.

- O homem aos poucos vai sendo substituído pela máquina. De início, a gente diz: não vai surtir efeito, talvez não dê lucro. De imediato, não dispensa operários. Mas com o tempo vai dispensar. O homem vai ficar obsoleto. Temos que nos esforçar para que o progresso venha mas o homem não sobre. Queremos o progresso, mas ele tem que servir ao homem.

RIO DE JANEIRO

- O estaleiro onde eu trabalho tinha máquinas bastante velhas e obsoletas. Agora está comprando máquinas modernas. Algumas delas chegam a substituir 10 homens. Na oficina de tubulação, tem agora uma máquina eletrônica que praticamente faz tudo e, segundo dizem, melhor do que o homem. Antes o trabalho era manual (marcar, cortar, pontear, soldar) e feito por vários profissionais. Agora tudo é feito automaticamente, o que reduz muito o número e o trabalho dos operários. Basta um operador para cada setor da máquina.
- O que a gente vê em muitos lugares é que na solda, agora, a regulação é por controle remoto, regula na própria tenaz. Não é mais necessário o trabalho de regulação anterior que atrasava o início da execução do serviço.
- Com a compra de máquinas modernas, a mão-de-obra mais especializada e, portanto, mais cara, está sendo demitida. Por exemplo, na empresa onde eu trabalho, os flanges do tubo agora são feitos por uma máquina que solta dois flanges ao mesmo tempo e com mais rapidez. Ela tomou o lugar de 4 ou 5 soldadores de uma vez; eles foram simplesmente demitidos.
- A FEM (Fábrica de Estruturas Metálicas) comprou uma máquina moderna de solda, que substitui o soldador. Basta um operador. A peça é que anda. A solda é padronizada, sai sem erro. O soldador manual da FEM é nível 9; o operador dessa nova máquina é apenas nível 5.
- Na Companhia Siderúrgica Nacional querem acabar com o maçariqueiro. Adquiriram uma máquina de corte que faz, na perfeição, todo o serviço do maçariqueiro.
- Um turno de enrolamento de bobina foi desativado porque a Companhia comprou um maquinário japonês que enrola dez vezes mais e não precisa de tantos operários. Desativou o turno porque, como o vapor agora aquece de imediato, a linha pode parar; antes tinha que ser trabalho contínuo.

Na máquina antiga, eram 3 "cadeiras" (local onde faz as lâminas), cada uma com 2 operadores. Enrolava 5 mil quilos de bobina. A máquina nova enrola 25 toneladas na metade do tempo, só com um operador.

No próximo ano, a CSN vai comprar uma máquina nova para corrida contínua. O material passa nas "cadeiras" direto, e as peças saem prontas para exportação. Passa numa temperatura altíssima e sai liso, perfeito, sem rugas. A linha de acabamento não vai ser mais necessária; o pessoal vai ser remanejado. Hoje, o processo é mais demorado, o material passa por departamentos, gasta mais matéria-prima.

Vários empregados da CSN vão ser mandados embora porque chegou uma máquina computadorizada. Os computadores estão aí para substituir os trabalhadores. No meu departamento, não tem mais o cara que controlava a produção. Hoje é o computador que faz o controle.

- Nas firmas que trabalham para a Petrobrás, hoje faz-se em 3 dias um tanque que se fazia em 6 dias, com muito menos gente trabalhando e sem dar nenhuma pancada na obra, através de um macaco hidráulico. Fica um fiscal da máquina o tempo todo só para ver como o trabalho está andando. Há um relógio para controlar a temperatura; se ela cai, bota um maçarico para aquecer a peça. Mesmo você morcegando, a produção não cai.
- Conheço um torno eletrônico que faz tudo; é controlado por um botão. Por isso o torneiro passou a não precisar mais do ajudante, é só botar a peça e apertar o botão.
- Na metalúrgica Barbará, os operários produziam 80 tubos. Agora a firma adquiriu uma máquina nova que faz 800 tubos no mesmo tempo que os operários faziam 80. Muitos operários foram dispensados.
- Comprando maquinário novo, o patrão continua produzindo e aumentando o seu lucro. O trabalhador perde o emprego e passa a ganhar salários mais baixos.
- A função da máquina nova é exatamente essa: aumentar a produção e o lucro e diminuir o quadro de pessoal.
- E mesmo que as empresas aproveitem o operário em outra função, só vão aproveitar alguns elementos, porque a máquina nova dispensa operários e aumenta a produção.

SÃO PAULO

— Os setores da indústria que estão se reorganizando por conta da crise estão numa política de automação violenta. As montadoras de automóvel se automatizaram muito. A Ford da cidade de São Paulo está fazendo uma outra fábrica dentro da antiga, com maquinário todo modernizado.

— Antes a ferramenta era individual. Em 1980, na Volks, uma peça sextavada era feita por 12 operadores, cada um com uma ferramenta. Hoje uma máquina faz tudo só com 2 operadores, um colocando a peça e outro tirando.

Para fazer uma biela, eram mais de 100 homens. Hoje é feita por uma máquina com mais de 150 metros, onde trabalham só 3 pessoas: uma coloca, outra tira e a outra é um inspetor. Antes eram trabalhadores qualificados; agora são ajudantes. A própria máquina acusa os defeitos.

— Na Ford, quando se usava o carrinho manual para a montagem, o serviço era feito por 80 operários. Hoje é montado inteiramente por uma máquina. Só falta a gente apertar um botão e o carro sair andando.

— Apesar da crise do petróleo, a indústria de plástico não entrou em crise. Na Arno toda semana chegavam duas injetoras novas. A seção multiplicou por quatro: eram 30 máquinas, passou para 120. Um puta investimento.

No setor de produção, a fábrica tem uma ferramentaria altamente qualificada. Parece que a terceira mais moderna do país. Trabalha-se à base de pantógrafo. Já tinha eletroerosão e começaram a erosão a fio (com computador). Na erosão a fio, o trabalho todo é fazer o programa. O programa é feito pelos engenheiros. Vem gravado na fita magnética e a máquina trabalha sozinha.

Também aumentou muito o automatismo pneumático. Maquininhas com 2 ou 3 pistões, hoje estão com 8 ou 9. Substituíram a retífica velha por uma retífica de mergulho. Quer dizer, automatizaram tudo utilizando a eletrônica e a pneumática.

Tanto essa modernização como o maquinário novo são feitos dentro da própria fábrica, na seção de protótipos. O trabalho aí é analisar o movimento das máquinas e ver o que pode ser diminuído de trabalho manual. Na ferramentaria há uma parte de construção de máquinas: automatizam as máquinas velhas e devolvem para a fábrica.

— Em 78/79, houve um avanço da categoria. A recessão veio para cortar o peçoço do peão; a automação é para barrar a reação dos operários.

MINAS GERAIS

— Na região de Belo Horizonte, o aumento da automação está tão grande que os operários estão com medo. Cada máquina nova que entra, é um monte de gente que fica sem trabalho.

— Na Mannesmann, vão montar uma laminação de tubos automatizada. O serviço que hoje é feito por 300 homens vai passar a ser feito por 30.

— Na Montec, um cara trabalhava numa prensa onde ele era operador ferramenteiro. Levava meio-dia ou um dia para preparar as matrizes. Agora a firma comprou uma máquina moderna que prepara as matrizes em 5 minutos. Trabalham 2 operadores e não sobra serviço: é um de um lado só furando, e outro do outro lado só cortando.

— Na fábrica onde eu trabalho, eles demitiram muita gente com a compra de uma punçoneira que já corta, serra, etc.

— A gente sabe que a Fiat de Betim já adquiriu uma porção de máquinas para automatizar mais ainda a produção. Mas até agora essas máquinas não foram ativadas.

— A Companhia onde eu trabalho tem máquina de controle numérico e fotocopadora. No momento há um projeto de perfil que antes era cortado no maçarico manual. Hoje, com a máquina, um oficial e um ajudante cortam mais 10 do que no manual, e tudo bem ajustado. Com a máquina, diminuiu muito a mão-de-obra.

— Onde eu trabalho, hoje quase não tem mais serviço pesado porque as máquinas ajudam.

— O que os patrões querem é o máximo de produção. Se com a modernização do maquinário o trabalhador perde o emprego, isso para eles não é problema.

2. REDEFINIÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS

PERNAMBUCO

— A distribuidora de gás onde eu trabalhei avisa ao serralheiro que entra: "Seu serviço é serralheiro. Mas quando for preciso, você vai fazer também faxina, vai descarregar, soldar ou outra coisa qualquer. E se pedir aumento, vai para a rua". O desemprego está tão grande que o cara se sujeita a tudo.

— Por exigência da firma (metalúrgica), o auxiliar de serralheiro trabalha como serralheiro e ainda pega no torno e na platina. Havia também um soldador que fazia trabalho de serralheiro.

- Na tecelagem onde eu trabalho não tem soldador. Quem trabalha com solda, na manutenção, são os mecânicos. A firma só tem um encanador. Quando ele sai de férias, é substituído pelo mecânico.
- Lá na fábrica, uma vez dispensaram um soldador. Um serralheiro então disse que ficava como serralheiro e soldador. Eu falei: "Rapaz, não faça isso, você tem que valorizar a tua profissão, na tua carteira você é serralheiro. E se você acumula profissões, tira a vaga de outro". E todo mundo falava isso para ele. Ele aí desistiu e a firma teve que admitir um outro companheiro.
- A Philips substituiu o trabalho manual de soldar cristais por uma máquina automática que faz um trabalho de micro-soldagem. A produção dobrou: de 600 cristais por dia, passou para 2.000 cristais. O soldador agora é operador e cuida de duas máquinas. O sindicato fez até uma nota de protesto.
- As profissões de tecelão, fiador, engomador, tintureiro, estão acabando porque as fábricas estão comprando máquinas mais modernas onde um só operador assume o lugar de 4 ou 5 profissionais.

BAHIA

- Na empresa (petroquímica) onde eu estou, o trabalho na área de processo aumentou bastante. É uma indústria nova. De início tinha menos trabalho. Depois foram inventando coisas para o operador de área fazer, inclusive trabalhos braçais fora da função. Inventaram de vender enxofre e o operador de área passou a se ocupar também do trabalho de escavadeira: encher o tanque de enxofre, quebrar o produto endurecido, armazenar no pátio. Antigamente tinha um operador de escavadeira, mas ele foi transferido para a manutenção como operador de máquina, auxiliar de pessoal e lubrificador. O lubrificador anterior foi mandado embora.

Na área de processo, a empresa inventou um sistema de produção de energia própria. Para ela é uma economia porque não precisa mais comprar energia da Copene. E quem deve tomar conta desse sistema novo é também o operador de área. A gente aceita essa situação para não ser despedido.

- Nas empresas do Pólo, andaime hoje é feito pelo pessoal da manutenção, pelo instrumentista. Fazem isso para não admitir equipe de montadores. O pessoal da manutenção tem que saber tudo: montar e manter.
- Antes, na Petrobrás, as pequenas manutenções eram feitas por outra seção. Hoje o operador é obrigado a saber fazer.

- Hoje, o operário está tendo que desempenhar várias funções: torneiro, fresador, aplainador, soldador. Depende da necessidade da hora. É tudo a benefício da firma, e não do operário. Se ele ganhasse por cada profissão que executa, aí seria benefício para ele.
- Na gráfica, o cara também tem que saber de tudo, que é para nunca ficar parado: acabou o serviço, vai para outro. Hoje o patrão quer usar o operário em outras funções para explorar mais a sua mão-de-obra.
- Não são todos os torneiros que conhecem solda elétrica. Alguns conhecem. Mas se ele fez o teste para torno e a carteira foi assinada como torneiro, ele não deve trabalhar com solda. Se o torneiro faz o trabalho de solda, está prejudicando o soldador. Ele deve saber trabalhar para si, e não para a empresa.
- Na empresa onde eu estou, tem áreas de trabalho onde há momentos de pique e momentos com menos serviço. Mas nesses momentos de menos serviço, o chefe fica inventando coisa para a gente fazer, manda limpar a sala, limpar equipamento, enfim, fazer coisa que não é do nosso serviço. Então o que você faz? Para não pegar outro tipo de serviço, se você tem um trabalho que poderia ser feito em 3 horas, você faz em 6 horas. Isso é importante inclusive para não tomar o lugar de outros companheiros. Muitas vezes você pensa que vai ajudar o colega que limpa os equipamentos, mas na verdade prejudica: com o tempo, a empresa pode criar o costume de que quando você termina o serviço vai limpar os equipamentos, e acaba mandando o outro embora.
- Quem exerce duas ou três profissões, está tomando o lugar de outros. Com isso, aumenta o desemprego e o lucro da empresa.
- Em toda fábrica, os gastos com contrato de outros profissionais são irrisórios. O que a firma está fazendo hoje é dividir os operários entre si, é dificultar a união entre eles.
- O patronato está extinguindo algumas profissões. Por exemplo: maçariqueiro. Hoje, o caldeireiro tem que saber cortar a maçarico e pontear.
- Encadernação é uma profissão que está quase acabada no país. O trabalho é feito pela máquina. Chapista e linotipista também são profissões em extinção.
- Ter profissão é uma coisa que está perdendo a importância.
- Antes, na montagem, os profissionais tinham que saber traçar, converter quadrado em redondo, etc. Hoje muita coisa já vem pré-fabricada. O encanador industrial virou operador de parafuso. Com o aperfeiçoamento da técnica, o profissional perde o gosto pela profissão.

- Hoje o operário vai operar a máquina, aprende só a executar ordem. Se pegar num prumo, num esquadro, num nível, não sabe o que fazer com eles. Hoje ele é um aparador de peças. Hoje, a máquina é que bota as medidas, o operário só faz ela andar.
- As empresas hoje preferem aqueles que sabem bater prego bem do que os que sabem tudo.

RIO DE JANEIRO

- Na Ishikawajima, o caldeireiro é quem faz todo o trabalho anterior à solda, sem ajudante e sem maçariqueiro. Os “homens” não querem ninguém ajudando ninguém. Cada um tem que se virar sozinho. Só quando há obra grande é que admitem ajudante. Acham que até 30 Kg é um peso normal para um homem agüentar sozinho. Hoje tem apenas um maçariqueiro.
- Uma coisa é um profissional ajudar o outro por solidariedade. Soldador e maçariqueiro, por exemplo, sempre se ajudam. Mas outra coisa é o profissional aceitar substituir o outro porque a firma quer eliminar esse outro.
- A Campanha Siderúrgica Nacional quer que o mecânico de manutenção faça tudo, inclusive serviço de solda e maçarico. No turno de manutenção da sinterização, não tem soldador nem maçariqueiro. O serviço é todo feito pelos mecânicos.

Já na STQ (Superintendência de Tiras a Quente) a firma está colocando o operador para operar o laminador de máquina e para fazer a manutenção. Alguns se negam. Mas vem a pressão do engenheiro e eles são obrigados a fazer. Na hora da manutenção, o engenheiro vem olhar de perto para fiscalizar se o operador está fazendo.

Na Companhia, hoje, tem muito cara da operação que está trocando rolo, cortando maçarico, fazendo várias coisas. São coisas que ele sabe fazer, mas é um modo de diminuir o serviço do mecânico.

Um carpinteiro da CSN era nível 7. Mandaram que ele pegasse também serviço de pedreiro, e deram nível 9. Quer dizer, o cara passou a fazer duas coisas por um salário um pouco maior. Para ele, foi péssimo. Como carpinteiro, ele fazia um andaime e descansava. Agora não tem tempo para nada. E ainda tirou a vaga de pedreiro.

Em 1983, a CSN acabou com o cargo de secretária, mas a função continua a existir, só que é exercida por todo mundo. Se o chefe

aperta um botão, você é auxiliar de escritório mas tem que correr para atender como se fosse secretária. Quando compraram os computadores, eliminaram os controladores de produção. Mas alguém tem que pegar os dados do computador e passar para os relatórios que vão ser fornecidos aos outros departamentos. E esse alguém é o auxiliar de escritório; de uma certa forma, ele passa a fazer também serviços de controle de produção, mas sem ganhar como controlador. O salário de controlador seria bem mais alto.

A Siderbrás está fazendo um inventário da qualificação dos operários da CSN. Dão uma papelada para os caras responderem, com o título: “A Siderbrás quer conhecer vocês”. Eles dizem que é para conhecer a capacidade de cada um e dar melhor chance aos que são mais capazes. Mas não é nada disso. É através desse inventário que eles estão obrigando os caras a assumir mais de uma profissão.

O patrão sempre fez do operário o que quer. Mas acho que agora está fazendo mais ainda.

- Numa firma havia 8 maçariqueiros. Com a aquisição de uma máquina pantográfica com foto-célula, ficou só um maçariqueiro.
- O torno moderno programa e faz tudo. Significa transformar o torneiro num operador. O Senai está dando cursos para ensinar a operar e manter os novos tornos. Há fábricas em que o trabalho de 40 torneiros de produção é substituído por apenas um operador.
- O problema é que as empresas estão inventando muita coisa que aumenta a produção e elimina o nosso campo de trabalho. Eu acho que o ruim da especialização é que ela leva você a ficar sem saber o que fazer quando os caras inventam um novo processo.

Eu trabalho numa empresa de micro-computadores. Criou-se um mistério de que a eletrônica não é para qualquer um porque ela é muito abstrata. Mas não é nada disso. O caso é que ela se desenvolve com uma rapidez incrível. Então o que você aprendeu hoje, no mês que vem você já tem que ler sobre o assunto, senão fica por fora. E o problema é que as revistas são muito caras, sobretudo para quem ganha Cr\$ 150 mil de salário!

SÃO PAULO

- Nas fábricas pequenas, ainda acontece do cara fichar numa função mas pegar qualquer tipo de serviço. A firma pequena sempre obrigou o operário a fazer isso. Mas agora esse tipo de exigência vem acontecendo mais ainda. Você ficha como torneiro mas pega em furadeira.

Agora, numa Arno, numa Ford, enfim, nas fábricas grandes, quem aceita esse tipo de pressão é mais o peão (operador); profissional não aceita. De todo modo, o operário hoje está se dispondo a exercer qualquer função dentro da fábrica.

- Hoje, em fábrica pequena do ABC, o cara tem que ser de tudo: soldador, ajustador, meio funileiro, meio caldeireiro.
- Algumas fábricas estão especializando o operador na máquina onde ele trabalha. Na Arno, para cada 3 tornos, tinha um montador e um regulador. Agora especializaram o próprio operador para fazer o trabalho do montador e do regulador.
- Nas outras seções é a mesma coisa. O setor de plástico é o coração da fábrica, é ele que está mantendo a empresa. Pois bem, contrataram um cara especializado em máquina injetora para dar um curso de 30 dias aos operadores que estão atrás das injetoras. No curso, eles aprendem a regular, manter e trocar a máquina. Durante esse tempo, o cara fica sem trabalhar. No fim, ele sai conhecendo toda a máquina, por fora e por dentro, e todos os processos. A fábrica usa 15 tipos de material e o cara fica sabendo tudo sobre cada um desses materiais. Preparam o indivíduo para ele ser regulador, operador, montador e controlador. Quer dizer, ele tem que fazer a função de quatro profissionais qualificados. De cara, isso elimina regulador e montador. A princípio, a firma dava um pequeno aumento de salário ao operador que tinha feito esse curso, como que um estímulo psicológico. Agora pararam.
- Em muitas firmas, pelo menos nas maiores, a profissão de montador está prestes a se extinguir.
- Além de fazer o serviço mais delicado, a erosão a fio deixa com acabamento de retífica. E com isso, a firma onde eu trabalho já despediu um monte de ferramenteiros. Diz que na Europa e nos Estados Unidos, o pessoal que trabalhava com isso no começo da implantação desse processo era altamente especializado. Depois passou a ser simplesmente operador de máquina. Todo o trabalho é elaborar o programa.
- No ABC, a profissão não é a mesma de uma firma para outra. Poucas profissões de uma firma servem para outra firma. Em uma firma, por exemplo, eu posso ser oficial mandrilador de primeira, mas se vou para outra isso já não serve, tenho que entrar como operador. Com inspetor de qualidade acontece a mesma coisa: um inspetor da Trol, por exemplo, não serve para a Mercedes Benz.
- Não digo que as profissões estão acabando, mas diminuiu muito o número de profissionais, porque as oportunidades de emprego

são diminutas. Quer dizer, não mata a profissão mas mata o profissional.

- Na ferramentaria de muitas fábricas de São Paulo, os melhores, os que se formaram na base da experiência, foram mandados embora.
- Conheço um operário antigo que não tinha curso técnico de nada. Mas fazia qualquer quebra-galho com o conhecimento da mão. A fábrica está eliminando um conhecimento adquirido no trabalho. Está eliminando aqueles caras que sabem se tudo vai bem só pela cantiga da máquina.
- O objetivo atual da fábrica onde eu trabalho é ter gente que não só opere mas também conheça as máquinas. Mas acontece que a partir do momento em que o cara passa a ter esse conhecimento, assim como ele pode fazer avançar pode também segurar a produção. Por exemplo, o cara que só sabia rebarbar já está tendo outra visão depois que sabe também regular a injetora. Se ele quiser, pode desregular a máquina, pode sacanear. Um colega outro dia enrolou o serviço de 12 horas até 18 horas; e como quem entendia da máquina era ele...
- O problema é que as fábricas dos países desenvolvidos já gastaram gerações para produzir as especificações, os desenhos e projetos. Então você não precisa desenvolver aqui, já vem tudo pronto.
- Quer dizer, isso corta uma porção de qualificações da gente. Por exemplo, em 52, o fundidor de operação não fazia um aço tão bom como o inglês, mas fazia um aço bom. Isso acabou, a fórmula de composição do aço hoje já vem toda pronta. Desenho e projeto, hoje, já vem tudo pronto. Em manutenção, raramente você faz uma peça; é só tirar a velha e colocar a nova que já vem feita. Fizeram de nós um simples peão para carregar saco. Hoje você não acha um ferramenteiro bom, um fresador bom, porque as fábricas não precisam mais bons profissionais; lá só se faz gambiarra.
- Na indústria de automóveis tudo é automatizado. As máquinas vêm de fora, a tecnologia vem de fora.
- Em mecânica, o Senai hoje ensina a mesma coisa de há 30 anos atrás. O curso não precisa ter padrão alto porque o mercado não necessita de mecânicos com padrão alto.
- Eu acho que o operário hoje está diminuindo a capacidade de pensar. Até em coisas que dependem de bom senso, ele não presta atenção. Acho que é por causa da TV, Rede Globo... Mas é também porque tudo já está pronto: projetos, desenhos, comportamento dos materiais, etc. Os "outros" já pensam, então para que aprender? O ser humano, por si, é um cara curioso. Mas estão matando a curiosidade do operário.

MINAS GERAIS

- No setor de usinagem da metalúrgica onde eu trabalho, os operadores estão tendo que acompanhar um número maior de máquinas e, com isso, cada um está exercendo diversas profissões. Um colega meu é torneiro-ajustador. Se falta serviço para ele numa fresadora, ele cai num torno. Ele falou: "Eu não sei onde é que eu trabalho, até na furadeira me botaram".
- Antes, o montador só montava. Hoje ele tem que fazer tudo: virar, esmerilhar, lixar, etc. Onde eu trabalho, o sinaleiro que fazia esses serviços, agora está em transportes, ou na solda, ou em outra coisa.
- Na Biscoitos Cardoso não tem especialização de serviço. Você tem que pegar o que eles mandam fazer, não importa qual é a tua profissão. Se não tem serviço, mandam varrer aqui, apanhar qualquer coisa lá. Parece que eles sabem que o cara está precisando do emprego e aí é que aproveitam para apertar mais ainda.
- Em todas as fábricas hoje, você fica numa função mas tem que pegar serviço de outras funções. Eu mesmo trabalhei como ajudante numa firma que faz montagem de estruturas. Lá, quando eu não estava na máquina, estava na traçagem, quando não estava na traçagem, estava na solda ou em outra coisa. Fazia quatro funções, e meu salário era mais baixo que o dos oficiais.
- Infelizmente, hoje, a gente não está tendo condições de impor nada. Como a situação está ruim, a gente passa a exercer uma série de outros trabalhos na firma sem que isso dê qualquer segurança. Não fica naquele entusiasmo. E talvez até esteja tirando a oportunidade de outros profissionais.
- Algumas profissões metalúrgicas estão acabando. Na firma onde eu trabalhava, tinha uns 10 ou 15 maçariqueiros. Hoje são 3 maçariqueiros de corte, 2 de desempenho. O serviço não depende mais tanto do maçariqueiro, e sim do aparelho. Montador hoje tem que saber cortar, desempenar e operar o aparelho. A profissão de maçariqueiro está fracassando.

3. ACELERAÇÃO DO RITMO DE TRABALHO

PERNAMBUCO

- Na tecelagem, quem tomava conta de uma máquina, hoje está tomando conta de duas máquinas; quem já estava com duas, eles pressionam para pegar três máquinas. E o salário não aumenta;

antes recompensavam. Hoje, quem não cumprir tudo o que a empresa impõe, vai para a rua porque, na porta da fábrica, tem mil esperando vaga.

- Na distribuidora de gás onde eu trabalhei, o engarrafamento era feito por uma turma de mais de 100 homens. A direção da firma diminuiu a seção de 30 homens. Os que ficaram tiveram que continuar dando a mesma produção de antes. Por medo de serem mandados embora, eles conseguiram cumprir a produção.

No caminhão, eram 3 ajudantes e um motorista. Agora são só 2 ajudantes e o motorista, e eles têm que dar conta do mesmo serviço.

Na manutenção é a mesma coisa: de 6 serralheiros, ficaram apenas 3 para dar o mesmo serviço.

Tem 2 jateadores, um mais antigo, com mais de 20 anos de casa, o outro novato. Agora a firma comprou um controlador automático de produção. E o jateador mais antigo, para não ser despedido, corre para dar mais produção, não sai nem para beber água. Acontece então que o colega dele é sempre um novato: como o novato não consegue dar a mesma produção que o antigo, vai para a rua e é sempre substituído por outro.

A mesma coisa está acontecendo com os soldadores. São 4 soldados. E agora a firma instalou uma borboleta para controlar a produção. Um dos soldadores está dando o máximo; quem dá menos, cai fora. Ele faz isso por medo de ir para a rua, mas prejudica os colegas.

- Onde eu trabalho, algumas máquinas têm controlador de produção. Existe uma luzinha vermelha que acende quando a máquina não está operando; de longe, o engenheiro sabe quando a máquina parou. Mas na maioria das máquinas, o controle é feito pelo apontador. Ele marca 4 horas para o operador tirar uma peça. O operador tira. Na vez seguinte ele já marca 3 horas e meia. É sempre puxando mais em cima do operário.

Muitas vezes a firma obriga o operário a usar 2 ferramentas para progredir mais o trabalho. Já tentaram que ele usasse até 3 ferramentas; o cara resistiu, mas teve que obedecer.

BAHIA

- As firmas hoje querem fazer com 10 operários o que antes faziam com 20. Na Usiba, um colega tinha uma equipe com 26 operários; hoje são 14 ou 15 fazendo o mesmo serviço.

— Na Petrobrás, o aumento do ritmo se dá de diferentes maneiras. A partir do decreto das Estatais, aposentam-se 3 e a firma admite só um; e quem está lá deve dar a mesma produção que antes. Além disso é proibido fazer hora-extra. Você tem que dar conta do serviço até o fim do expediente.

— Eu trabalho numa empresa do Pólo que onde tinha 8 operários, já reduziram para 4 e agora querem reduzir para 2. A gente comenta que não é legal duas pessoas operando numa área em lugar de 8. Mas a turma fica com medo. E, por pressão de chefia, têm que trabalhar sem parar. Dizem que vão demitir 104 pessoas.

— O que a gente vê no Pólo é que mesmo sem a firma pressionar, o operário já começa a produzir mais, para se mostrar útil e garantir o emprego. O próprio jornalzinho da firma informa sobre as demissões que está havendo em outras firmas. E aí o pessoal fica com receio e aumenta a produção por sua própria conta. Se o cartão diz que é para fazer em 2 horas, o cara faz com menos de 2 horas e vai entregar o cartão para o chefe. Mas tem colega que alerta os que fazem isso: "Vocês estão indo contra vocês mesmos... Porque é claro que se hoje você faz em menos tempo porque quis, amanhã eles vão te obrigar a fazer sempre nesse tempo".

— Numa metalúrgica de Salvador, devido à falta de operários para certos setores, estão usando operários de mais conhecimentos para trabalhar em 6 ou 7 máquinas operatórias cada um. A firma aproveita-se da capacidade humana do operário e quem perde é o operário.

Na indústria gráfica é a mesma coisa. A cada ano que passa, existem companheiros que rodam 2 a 3 máquinas de vez. E com isso, tiram o emprego de outros companheiros.

RIO DE JANEIRO

— Na metalúrgica Barbará, estão aumentando o ritmo de trabalho. Num turno, 8 homens davam conta da produção. Aí puseram outro turno só com 6 homens, que deram conta da mesma produção. E depois diminuíram para 4 homens. Então, um serviço que era feito por 8 pessoas, hoje está sendo feito por 4.

— Na manutenção da Companhia Siderúrgica Nacional, o serviço que era feito em 5 horas, hoje está sendo feito em 3 horas.

— Na empresa eletrônica onde eu trabalhei, eles estão começando a exigir mais produção. Com as mesmas pessoas, a produção já aumentou assustadoramente, praticamente dobrou. É uma fábrica de micro-computadores.

— Numa fábrica de móveis que existe aqui, eram 28 operários. Mandaram embora 14 e forçaram a produção a não cair. Talvez por medo de serem despedidos, os que ficaram aumentaram a sua produção. A direção diz que quem não estiver satisfeito, pode sair porque tem 100 candidatos ao emprego na porta da fábrica.

— Nas empreiteiras que pegam obra temporária, o ritmo de trabalho está uma coisa de louco. As firmas têm que zelar pela sua sobrevivência e por isso pegam obras que devem ser feitas num tempo o mais curto possível. Estão cagando e andando se algum operário vai morrer por causa disso.

SÃO PAULO

— Em São Paulo, o aumento do ritmo de trabalho é geral. As demissões são constantes, mas a produção continua aumentando. No setor de usinagem da Arno, quem preparava 3 ou 4 máquinas, passou a preparar 7 ou 8. No resto da fábrica, é um cara para 5 ou 6 máquinas.

— A pressão da chefia em cima do operário aumentou. Patrão não pode ver trabalhador parado que logo manda aumentar o ritmo de trabalho. A Volkswagen hoje está com um número muito menor de operários produzindo 5% a mais. Na Mercedes Benz, 50% de trabalhadores a menos estão dando a mesma produção de antes.

— Antes, na maioria das fábricas, a equipe de manutenção tinha uma certa mordomia. Agora, ou faz o serviço logo ou vai para a rua.

— Na Ford, o trabalho na linha de montagem aumentou violentamente. Diminuíram o número de operários e os que ficaram trabalham em dobro. Não podem sair da máquina nem mais para tomar café.

— As pequenas firmas não modernizaram as máquinas porque, para isso, é preciso ter condições de investir. Mas todas aumentaram o ritmo de trabalho. O patrão fica ali em cima do operário forçando o ritmo da produção. Na Fundação Alliperti, por exemplo, a exploração é filha da puta, o pessoal trabalha num ritmo louco. Ou se submete ou vai para a rua.

— Mesmo assim, a gente consegue controlar o tempo. Na Hyster, a ficha, às vezes, pede uma hora para uma operação que a gente conseguiria fazer em 15 ou 20 minutos. Por isso a gente não trabalha num ritmo muito rigoroso. Só de vez em quando é que um louco fica assustado e trabalha mais depressa.

- O problema é quando os próprios colegas prejudicam os outros. Você vê, na Volks, a turma da noite fazia a mesma produção que a do dia em 40 minutos a menos. É um puxa-saquismo, nunca vi firma como a Volks. É um querendo fazer mais produção que o outro. Chegam até a comentar que “parceiro meu é vagabundo”.
- Numa fábrica do ABC, o pessoal tinha que pintar 60 motores por dia. Veio uma ordem mandando aumentar para 100 motores por dia. Um operário perguntou se ia aumentar também o número de operários, o chefe disse que não. Aí o cara ficou nervoso e jogou a lata de tinta na cara do chefe. Eu sei que depois disso ninguém mais falou em aumentar o número de motores.

MINAS GERAIS

- Onde eu trabalho, há dois anos foram demitidas 700 pessoas. Mas a produção continuou a mesma. O que aumentou foi o serviço dos funcionários, que têm que trabalhar dobrado. Lá, o pessoal trabalha com orçamento de tempo, quer dizer, você recebe uma Ordem de Fabricação. Por exemplo, para eu fazer tal operação, a Ordem pede meia hora. Eu tenho de registrar no relógio cada operação. Então, vamos dizer, eu registro 11:20 hs e início a traçagem. Se eu terminar às 12:00 hs, estourei o tempo e vou ter que explicar por quê. Mas se eu terminar com 10 minutos, ganho 20 minutos para descansar, porque eu não vou comunicar que acabei... eu vou deixar passar a meia-hora pedida na Ordem de Fabricação.
- Na Fiat, tem operador que está tendo que operar 3 turnos.
- Na Montec, que trabalha em montagem de estruturas, não se pode nem conversar, são 8 horas trabalhando mesmo. Marcam até o tempo para ir ao banheiro. Oficial não tem direito de conversar com ajudante.
- Há um ano, a firma onde eu trabalhava passou a aumentar a produção que, aliás, já era boa. O pessoal trabalhava feito burro até se machucar, produzindo na correria, que nem doidos. Tudo por medo de perder o emprego. A gente não tinha mais diálogo, os chefes sempre marcando o ritmo, não dava nem para olhar um para o outro. Chegaram a despedir alguns que se negaram a aumentar o ritmo como eles queriam.
No fim, nem precisava a firma pressionar muito, os colegas mesmos já sentiam necessidade de aumentar o ritmo para garantir o emprego. Mas acabou que quase todos os montadores foram mandados embora: de 100, ficaram só 4.
- Nos testes para fazer peças, os caras se esforçam ao máximo para fazer bem feito e depressa. E as firmas usam isso como padrão para exigir mais dos que já estão lá dentro.

4. SUBCONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

PERNAMBUCO

- Na Brahma, quando tem muito serviço, eles recorrem a empreiteiras. O pessoal das empreiteiras não tem os mesmos privilégios que o pessoal da fábrica. O peão de empreiteira não tem carteira assinada. O macacão é de outra cor. Não têm direito à comida nem ao transporte. Quando têm que pegar de madrugada, nem voltam para casa, dormem na calçada. Os operários da firma ganham garrafas de bebida; os da empreiteira não ganham nada. Recebem salários menores, e por dia. A direção da fábrica evita que os seus operários conversem com os da empreiteira. Nem o sindicato dá cobertura a eles.
- A fábrica de borracha onde eu estou trabalha com duas empreiteiras. Uma é de pintura e limpeza. Outra é de montagem de tampas e caldeiras.
Os salários pagos pelas empreiteiras são menores do que os da firma. Há plena liberdade para os trabalhadores da firma e das empreiteiras conversarem uns com os outros. Mas os das empreiteiras não têm direito ao restaurante, o almoço é por conta deles mesmos. O banheiro deles é separado e é menor do que o do trabalhador da firma.
- O dono da empreiteira é um mediador, ele nunca é como o dono de uma fábrica. E como ele tem que pagar impostos e tem que ter o seu próprio lucro, vai pagar menos ao pessoal que trabalha para ele; é esse pessoal que vai pagar os direitos dele.
Para a firma, a vantagem de contratar empreiteiras é que assim ela fica fora da responsabilidade com o operário: não tem as obrigações da CLT, quem manda embora não é ela, quem fica com uma imagem feia não é ela.
- Em geral, os trabalhadores da firma e de empreiteiras se dão muito bem entre si. Quem faz a diferença é a firma, a chefia não deixa uns conversarem com os outros. Mas de operário a operário é tudo uma coisa só.

BAHIA

- No Pólo Petroquímico de Camaçari, tem 13 mil trabalhadores contratados pelas firmas e 40 mil trabalhadores de empreiteira.
Para a manutenção, as empresas do Pólo estão adotando o aluguel de mão-de-obra temporária através das empreiteiras ou sub-

empreiteiras. As empresas quase não têm mais o seu próprio quadro de manutenção.

- A Ceman é uma empreiteira que faz manutenção na Copene e em outras firmas do Pólo. No início do Pólo (73), ela tinha assistência médica decente, alimentação decente, transporte decente, os salários eram quase iguais aos da Copene. Depois ela passou a subempreitar. Primeiro criou a Cimpar. O pessoal fichava na Cimpar por metade do salário anterior e ia fazer o mesmo serviço na Ceman. Chegou a um limite que não estava dando para agüentar, e o pessoal começou a botar na justiça. Então acabaram com a Cimpar e criaram outra subempreiteira. E quando o pessoal da Cimpar botava na justiça, não havia nada a fazer porque a Cimpar não existia mais!
- A Servit (empreiteira) fichou pessoal para a Equipetrol. O contrato é temporário: 3 meses. Eles fazem o mesmo serviço dos funcionários da Equipetrol, mas por metade do salário. O preço da refeição é o dobro, não recebem salário-família, nem FGTS, nem aviso prévio. Só o salário, a porcentagem de férias e o 13º.
- Em todas as empresas do Pólo, há uma discriminação muito grande entre o pessoal que trabalha na firma e o pessoal que trabalha por empreiteira. O operário da empreiteira é tão profissional quanto o da firma, mas os patrões usam dessa discriminação para dividir a classe trabalhadora.

O pessoal da fábrica paga menos pela alimentação, tem direito à farda. Pela CLT, a empresa é obrigada a fornecer todos os equipamentos de segurança dos quais a bota e a farda fazem parte. O tecido da farda tem que ser de acordo com as necessidades de proteção da área onde os caras trabalham. Mas o peão da empreiteira tem que pagar a farda e a bota. E para usar os outros equipamentos de segurança (capacete, luva, etc.), ele assina um vale se comprometendo a devolver quando o serviço terminar. O companheiro da firma não precisa fazer fila para a refeição. Os da empreiteira se alimentam no mesmo horário mas têm que fazer fila; e se reclamar, o cara da fábrica tem mais força para ir falar com o chefe, quer dizer, o chefe vai dar mais ouvidos a ele do que ao da empreiteira.

Muitos trabalhadores de empreiteira não podem ficar doente porque, quando voltam, são mandados embora. As empreiteiras mandam embora na hora em que querem.

- Na Copene, a limpeza é toda feita por mulheres e pessoas idosas, cansadas, muitas trabalhando pela primeira vez. A empreiteira vai pegar esse pessoal na roça. Nunca tiram férias. E se reclamar, vão para a rua. Com 11 meses, são demitidas e às vezes readmitidas com salário menor.

— No setor de administração da Petrobrás, uma secretária-datilógrafa da firma ganha Cr\$ 200 mil por mês. A empreiteira fornece uma secretária-datilógrafa como estagiária, ganhando mais ou menos Cr\$ 22 mil, sem encargos sociais para a empresa.

- A gente percebe que, em todos os lugares, a tendência será despedir o pessoal que recebe salário mais alto e contratar gente com salário mais baixo, através de empreiteiras.
- Quem faz a divisão entre operário da empresa e operário da empreiteira é a própria fábrica. Ela é que cria separação. O pessoal não viaja nem no mesmo ônibus! Mas entre os trabalhadores, há uma boa ligação.
- As empresas estabelecem normas que separam os operários delas dos operários das empreiteiras: salários diferentes para a mesma função, transporte, etc. Então a gente pode se dar bem como seres humanos, mas não há como fazer uma melhor união devido a essas normas.
- O relacionamento é bom no sentido de dar bom-dia.
- No Pólo, você vê que muitas vezes quem discrimina são os próprios colegas da empresa, profissionais igual a você. Quando um cara de empreiteira entra no vestiário deles, eles vão logo entregar à chefia. Se algum deles defende os colegas da empreiteira, é logo chamado à atenção.

Na Nitrofétil, um trabalhador da firma foi se queixar na diretoria que um peão da Nordon (empreiteira) encostou nele na saída e sujou a roupa dele de graxa. No dia seguinte, o horário de saída do pessoal da Nordon foi mudado para não coincidir com o pessoal da firma.

Na Salgema, o pessoal da firma reclama até para dar ao peão de empreiteira um cafezinho que eles têm lá numa sala.

Na Usiba, o sanitário é imundo, e os operários da Usiba dizem que quem suja são os da empreiteira. Os talheres do refeitório estão sumindo, e o pessoal também bota a culpa no peão de empreiteira.

- Numa parada, o pessoal da empreiteira chegou e não tinha onde guardar a roupa. Os operários da firma, então, cederam seus armários. Quando a chefia percebeu, proibiu. Quer dizer, os colegas da firma não discriminavam; a chefia é que estava jogando contra.
- Quando algum trabalhador da firma me discrimina ou me trata com indiferença, eu falo para ele: "Hoje você está aí mas amanhã pode estar na mesma merda que eu. Você não é melhor do que eu".

RIO DE JANEIRO

- Na refinaria Duque de Caxias (Petrobrás), existem empreiteiras que pegam obra temporária de manutenção e montagem. Na Cosigua também. Na montagem dos reservatórios da Bayer, a parte de tubulação é toda com empreiteiras. A maioria das empresas hoje contratam empreiteiras para os serviços de construção e ampliação das edificações, limpeza, montagem, manutenção.
- A CSN trabalha com uma empreiteira que pega preventiva de máquinas. Normalmente, quem vai procurar serviço nessa empreiteira, encontra trabalho para dois dias por semana. O salário é baixo. O imposto de renda é descontado na fonte, mas como o patrão não entrega o contracheque ao empregado, o imposto devolvido fica com o patrão.
- Ouvi dizer que a Siderbrás fez um acordo com a FEM (Fábrica de Estruturas Metálicas), que é subsidiária da CSN. O acordo é que a FEM não manda embora e nem contrata ninguém. Quem contrata é a Estemil (empreiteira). O pessoal ficha na Estemil e vai para a FEM. Quando acaba a obra, volta para a Estemil. É o operário descartável! Mas isso é porque a Estemil ficha por salário menor. Ficha, em média, por Cr\$ 60 mil, Cr\$ 70 mil quem ganhava Cr\$ 130 mil, Cr\$ 140 mil.
- Eu trabalhei no estaleiro Caneco através de uma empreiteira, a Enesa. Essa empreiteira tinha feito um consórcio com o Caneco, para construir módulos para plataformas marítimas da Petrobrás. Além da Enesa, tinha também outras empreiteiras que trabalhavam na própria produção do Caneco, dentro dos navios.

O pessoal da Enesa ganhava mais do que o pessoal do Caneco. O pessoal das outras empreiteiras ganhava uma ninharia. Mas fora o salário, nós recebíamos o mesmo tratamento que qualquer outro peão de empreiteira. A gente não entrava pelo portão por onde entra o pessoal da firma. Peão de empreiteira entra pelo portão de carga. O vestiário do pessoal do Caneco era perto do portão da entrada. O vestiário das empreiteiras era numa dependência de uns galpões abandonados que ficavam distantes do Caneco no mínimo 500 metros. Se você não levasse marmita, podia comer no refeitório do Caneco, mas pagando cinco vezes mais do que o trabalhador da firma, e num horário diferente.
- Na Petrobrás, peão de empreiteira não tem refeitório, nem banheiro ou vestiário. Tem que levar marmita. E o chuveiro é uma mangueira em cima do vaso. Os armários são caixotes velhos que os caras arrumam por lá.

- Na Ishikawajima, peão de empreiteira é tratado que nem cachorro. A empresa faz tudo para jogar os caras da firma contra os da empreiteira. Na hora do almoço, por exemplo, o operário da firma pode furar a fila e passar na frente do peão da empreiteira. Por si, a maioria não faz isso, mas a firma apóia e incentiva que se faça. E no serviço, qualquer rabuda maior, quem pega são os caras da empreiteira.
- Eu já trabalhei em várias empreiteiras. A maioria dos trabalhadores da firma trata o colega da empreiteira de igual para igual. Quem faz a diferença é a firma. Entre nós não tem diferença.
- Na CSN, a discriminação maior entre trabalhador da firma e de empreiteira é por parte da chefia. Entre os trabalhadores, a discriminação é pouca, mas existe. Em alguns setores, tem uma sala onde os operários da CSN vão tomar café. Eles não gostam que peão de empreiteira vá lá. Mas eu acho que atualmente não há tanta discriminação. O pessoal está tão sofrido, mesmo os da Companhia, que percebe que não faz sentido discriminar os outros.
- Há pouco tempo eu soube que o pessoal de um estaleiro de Niterói estava fazendo um movimento para acabar com as empreiteiras. Eles querem que a empresa absorva os operários das empreiteiras.

SÃO PAULO

- No ABC, o número de empreiteiras aumentou muito ultimamente. As firmas contratam empreiteiras para limpeza, manutenção, ampliação das edificações. São os "gatos". Empreiteira também contribuiu muito para piorar a situação dos trabalhadores.

A Mercedes empreita certos serviços para não ter problema com os empregados. Lá, o cara de empreiteira pode comprar vale para almoçar no restaurante da Fábrica, mas paga mais caro porque ele não tem carteira da firma. Além disso, primeiro devem comer os caras da produção e depois os outros.

Na Volks, segurança e chefia não gostam de peão de trecho. Nem lanche o operário da firma pode levar para o de empreiteira. Eles não têm direito ao restaurante; levam marmita e não podem comer junto com o pessoal da firma. A Volks é a mais nazista.

Agora, peão de fábrica trata peão de empreiteira do mesmo jeito, como igual. A firma é que trata diferente.
- Na Carterpillar, um trabalhador da empreiteira que trabalhava lá se acidentou. Então um colega da firma, que era da Cipa, tentou

fazer alguma coisa. Porém a chefia da firma barrou: "Você não tem que se preocupar com ele porque ele é da empreiteira". Mas ele não desistiu; conseguiu o endereço do rapaz acidentado com um outro colega da empreiteira, foi à casa do cara, fez uma entrevista, quis levar o caso para a reunião da Cipa, mas não deixaram.

- Na maioria das firmas da cidade de São Paulo, o que existe não é tanto contrato de empreiteira, e sim de trabalho temporário. Várias fábricas estão adotando o contrato temporário, embora seja proibido pela convenção coletiva. Existem agências de seleção para contrato exclusivo de trabalhadores temporários para as firmas. Muitas vezes é a própria firma que abre uma agência desse tipo.
- Na Elebra, que fabrica discos de computador, tem três tipos de prestadoras de serviço: guardas, serviços de restaurante, limpeza. E existem também os trabalhadores temporários. Eles fazem o mesmo serviço do pessoal da firma. O contrato é por três meses, mas tem trabalhador temporário que já está lá há 2 anos. Eles ganham salários mais baixos do que os da firma, fazem todas as horas-extras exigidas, não têm a mesma assistência médica; a situação do temporário é fudida. Eles são mais ou menos 10% dos trabalhadores da fábrica.

O pessoal da faxina pode comer no restaurante, mas tem que pagar o dobro do preço pago pelos efetivos. Paga como se fosse visitante. Uma vez, o pessoal efetivo estava vendendo vale de almoço para as faxineiras pelo mesmo preço que eles compravam. Mas a firma descobriu e aí passou a controlar a venda dos vales. Quando a solidariedade começa a se estabelecer, a empresa corta.

- Na Arno, o pessoal da Stemon (empreiteira) não é subordinado ao mesmo patrão, a data de aumento deles não é a mesma, eles não estão sujeitos às normas de faixas salarial e de promoção da Arno. Então isso cria um distanciamento. Com os da Stemon, o pessoal da Arno bate papo, discute o jogo do Corinthians, joga dominó. Mas você vê, o restaurante da Arno é dos funcionários. Só come lá quem tem o cartão que vem descontado no olerite, dando direito a 21 refeições. Ora, o cara da Stemon não pode ter esse cartão porque ele não tem olerite da Arno. Isto é, ele não entra no sistema e nas regras da fábrica. Então a gente não pensa em contar com ele numa briga para melhorar a comida, por exemplo. O capitalismo está montado para dividir os trabalhadores.

MINAS GERAIS

- Empreiteira é o que mais está acontecendo. Os trabalhadores de empreiteira são muito explorados.

Na Belgo tem duas empreiteiras, a ESP e a SELP. Na verdade, elas são agenciadoras de pessoal para a Belgo. A seleção e o treinamento é o mesmo da Belgo. Depois, se o cara passar, a ESP contrata. Aí o cara vai trabalhar na própria máquina da Belgo, como ajudante de operador. O serviço é o da Belgo mesmo, mas o salário é menor. Por exemplo, fazendo o mesmo serviço, o da Belgo recebe Cr\$ 700 e o da empreiteira recebe Cr\$ 300. E depois de 90 dias trabalhando pela ESP, se ele ficar, passa para a SELP.

A esperança do trabalhador da empreiteira é passar para a Belgo. Mas isso não acontece, o cara sai de uma empreiteira e vai para outra, é raro o que vai para a Belgo. As empreiteiras é só o nome, é empreiteira fantasma, é só um escritório para assinar a carteira. Sendo fichado na empreiteira, a Belgo não tem que arcar com despesas. Operário de empreiteira não tem aviso prévio, 13º salário, férias, FGTS, PIS; o pagamento é simplesmente pelos dias trabalhados. Casado não tem direito a receber salário-família e ainda tem que assinar um documento dizendo que tomou conhecimento disso.

Tudo isso é uma forma da Belgo testar o operário antes de contratar. E é uma forma também de pressionar os seus próprios empregados: se um cara da empreiteira está trabalhando mais rápido, o da Belgo trata de dar mais para não ser mandado embora.

- O que mais existe é esse tipo de empreiteira que ficha o operário para fazer o mesmo serviço que o colega da firma. Isso hoje é o mais comum, na Fiat, na FMB, na Mannesmann.

Muitas inclusive ficham o cara por 30 dias, mas com 29 dias já mandam embora. Então a pessoa só trabalha o tempo da experiência, depois é rua. A Nestlé está com esse mesmo esquema de empreiteira. A GE e a Philco também.

5. CONSUMO DA SAÚDE E DA VIDA

PERNAMBUCO

- Problema de segurança aqui em Recife é um caso sério. O trabalhador só vale enquanto está trabalhando. Se fica doente, não vale mais.
- Numa fábrica de borracha, os operários recebem periculosidade e insalubridade, tudo certo. É um salário válido porque eles estão jogando com a própria vida e a vida do próximo. É um trabalho de alta periculosidade. A firma tem que pagar, é um incentivo, porque lá o trabalhador sabe que entra mas não sabe se sai.

BAHIA

- A firma (petroquímica) onde eu trabalho tem muita preocupação com segurança. Toda semana fazem curso de segurança, passam filme, dão treinamento ensinando como usar máscara. Porque se você não tiver conhecimento do perigo, você faz o serviço sem saber os riscos que está correndo.
- Pois é, mas em regime de parada, as empresas do Pólo não exigem tanto respeito às normas de segurança. Com aquela pressa tremenda de fazer o serviço, outro dia botaram um cara para trabalhar num tanque onde ainda havia gás...
- A segurança da fábrica é prevendo a preservação do patrimônio da empresa e dos altos chefes. Preservam a mão-de-obra porque precisam dela, e não porque estão preocupados com ela. Na parada, quando a fábrica está desativada, o risco de acidente é de 90% para os trabalhadores e 10% para a chefia. Para os equipamentos quase não há risco.
- As empresas querem serviço mesmo sem segurança. A nossa segurança é a sorte que Deus dá. Eles querem que a gente faça o serviço sem se acidentar. Mas isso depende de Deus. Algumas empreiteiras, por exemplo, dão bota velha, furada, etc. Isso é segurança? É uma forma deles enganarem a gente. Você vê, a maior parte das empresas fornece farda. A empreiteira vende. E se você não quiser comprar, é obrigado a vestir uma farda já usada, suja de óleo, podendo até transmitir para você ou para o próximo colega uma doença de quem usou antes. A verdade é que por mais que tentem me explicar o lado positivo dessa história de segurança, eu acho que ela é um modo de me enganar e enganar os colegas. Na Ceman, participei de 3 ou 4 cursos de segurança. Mas nunca deixaram a gente aprofundar o assunto. Quando a gente citava o nome de um chefe que forçava a trabalhar sem aqueles cuidados, o curso se encerrava na mesma hora, ou então mudava de assunto.

Uma vez a gente tinha que abrir um determinado equipamento com benzeno dentro. É um produto cancerígeno. Eu perguntei se tinha máscara e o chefe disse que não. Ai me recusei a trabalhar e, comigo, todos os colegas menos dois. Um deles abriu o equipamento e mais tarde apareceu com a pele cheia de manchas brancas. O diagnóstico do médico da empresa foi que era problema de coluna! Ele sentia dores absurdas. Deram alta, ele melhorou e voltou a trabalhar. Pouco depois foi mandado embora...
- Quando a Ceman percebeu que um trabalhador estava doente, demitiu. Pouco depois ele constatou que estava com leucemia. Quer dizer, não existe segurança. O que existe é exploração física. Não respeitam mais o ser humano, o trabalhador.

- No mundo gráfico, as empresas são pequenas e as condições de trabalho são ruins: lugares abafados, cheiro de tinta, a pele fica cheia de poeira e pó de papel carbono.
- O médico é a serviço da empresa. O cara vai consultar, o médico pede uns exames mas nunca diz o resultado. Daí a um mês o cara é mandado embora. Estava doente...
- A segurança não acompanha o desenvolvimento dos perigos. No Pólo hoje existem doenças que nem os médicos conhecem. Um cara perdeu todo o cabelo e, volta e meia, tem desmaios. Em outro, deu água no cérebro.
- Tem casos em que o equipamento de segurança atrapalha. Se você trabalha com óculos de segurança durante um certo tempo, ele embaça e você tem que tirar. Se embaça, então atrapalha.
- Se alguém se acidenta, dizem que é porque não esperou a ordem do chefe para realizar o serviço. No relatório de acidentes, nunca a empresa é culpada, sempre é o operário. É o famoso erro de operação.
- Além das doenças profissionais, as crises nervosas estão acontecendo entre os trabalhadores cada vez com mais frequência, as pessoas se desesperam facilmente. Onde eu trabalho, muita gente tem problema nervoso, inclusive o pessoal jovem. Os motivos são muitos: ruído altíssimo, calor intenso, tensão, o cara não se alimenta direito... Em turno noturno, o cara fica sozinho numa área durante 8 horas, fuma um cigarro, verifica o tanque, passa a noite ouvindo grilo cantar...

RIO DE JANEIRO

- Na Bayer tem umas químicas brabas que, quando caem na mão do cara, logo penetram pelo corpo todo. E se não houver um pronto atendimento, não tem escapatória, a pessoa morre mesmo. Conheço um operador de empilhadeira que trabalha lá. Ele ganha bem, mas começou a sair umas feridas no corpo dele, ele não consegue curar. Em certas áreas existe um gás com cheiro agradável mas que causa um mal danado, o cara pode até desmaiar.
- Numa certa área da Companhia Siderúrgica Nacional, há um ácido que se a substância penetrar no sangue, causa um mal enorme. Uma vez o pessoal da manutenção estava de camiseta, sem botina; pois mesmo assim mandaram eles fazerem um serviço nessa área.

Na CSN, quem faz manutenção na coqueria tem que limpar aquele coque vermelhinho que solta um gás horrível. Alguns se re-

cusam a ir para lá. Por isso a firma tenta cativar os caras dizendo que começa assim mas depois sobe de nível, pode chegar a mestre, etc. O que ilude o pessoal que aceita esse tipo de serviço é o pagamento de 30% de periculosidade. Mas você vê, esse gás causa como que um vício. Vários aposentados vão lá até hoje, uma vez por mês, só para respirar o gás. O pulmão dele não pode mais passar sem essa substância.

A Gerência de Segurança e Medicina da CSN é uma farsa. Há acidentes todo dia mas não registram. Quando o cara se acidenta na CSN, não pode faltar ao serviço. Dependendo da gravidade, a ambulância pega ele em casa ou então no portão da fábrica, e leva para um lugar onde todos os acidentados passam todo o tempo correspondente ao horário de trabalho sentados num banco. Fica aquela fila de gente enfaixada. Na hora do almoço, a ambulância leva para bater o ponto. E no fim do dia, leva até o portão da fábrica ou então até em casa.

Uma vez estava lá um cara que batia peças com um martelo; a peça se estilhaçou e os estilhaços entraram no saco escrotal do rapaz. Pois esse cara passava o dia todo sentado naquele banco, mal acomodado, sem posição.

Uma outra vez, um trabalhador mergulhou o pé numa água quentíssima e ficou em carne viva. Levaram ele até o hospital e, depois, em casa. E todo dia iam buscar e levar em casa. Ele batia o ponto e passava o dia sentado no banco.

Um outro rapaz, a bobina estraçalhou a perna dele e ele teve que colocar perna mecânica. Pois todo dia a ambulância da Companhia pega e leva esse rapaz em casa. Ele tem que bater o ponto e ficar lá sentado no banco.

- No estaleiro onde eu estou, recentemente foi feita uma reunião sobre segurança do trabalho. O engenheiro fez uma palestra onde deu a entender que a empresa quer diminuir o custo final da obra para competir no mercado internacional. Então recomendou que o pessoal evitasse ao máximo os acidentes porque isso também encarece o custo final. Falou que, por exemplo, se um indivíduo cair do andaime e quebrar a perna, para a empresa isso representa perda: perda do funcionário, despesas com o combustível da ambulância, perda de tempo dos colegas que param o trabalho para ir olhar o acidentado, etc. Isso tudo o engenheiro falou para nós.

CADERNOS DE EDUCAÇÃO POPULAR 9

O trabalhador e a produção hoje

UM PONTO DE VISTA

BEATRIZ COSTA

As modificações recentemente introduzidas no processo de produção capitalista e suas conseqüências para os trabalhadores é um dos temas que mais tem ocupado a atenção de todos aqueles que buscam esclarecer os rumos da realidade atual. Com base em depoimentos de grupos de operários de vários Estados do país, esse número do Caderno de Educação Popular oferece, inicialmente, uma análise das tendências mais significativas do processo de produção fabril em nossos dias, ressaltando o modo como elas incidem na vida do trabalhador e colocam questões novas para a sua luta. Os depoimentos operários que estão na base da análise encontram-se também na revista, sistematizados num Anexo. Entendendo por luta o fazer criador de um outro tempo histórico, o texto prossegue formulando observações até hoje pouco explicitadas nas análises e discussões sobre a luta dos trabalhadores. Embora tratando mais especificamente da esfera da produção e, dentro dela, da situação e luta do trabalhador urbano, o ponto de vista a partir do qual os acontecimentos são abordados aplica-se também às demais áreas do fazer social.

Coleção: Cadernos de Educação Popular

- Nº 1 — Para Analisar uma Prática de Educação Popular — Educação Popular: Um Depoimento — Beatriz Costa e Bernard von der Weid.
- Nº 2 — Depoimento: Fala um Operário — Equipe do Nova.
- Nº 3 — Conversando com os Agentes — Saber Popular/Educação Popular — Aida Bezerra e Pedro Benjamin Garcia.
- Nº 4 — Só a Gente que Vive é que Sabe — O que é a Seca — Equipe do Nova.
- Nº 5 — Movimento dos Trabalhadores: Um Debate — Equipe do Nova.
- Nº 6 — Do Fruto à Raiz — Zeca Tiago.
- Nº 7 — Saúde e Educação Popular — Equipe do Nova.
- Nº 8 — Alfabetização de Adultos — Equipe do Nova.

