

Mauricio Valente Souto de Castro

Criatividade e Resistência Social em S.José dos Campos/SP-
Alternativas operárias aos impactos da reestruturação produtiva da General
Motors na década de 1990.

Florianópolis

2005

Mauricio Valente Souto de Castro

Criatividade e Resistência Social em S.José dos Campos/SP-
Alternativas operárias aos impactos da reestruturação produtiva da General
Motors na década de 1990.

Dissertação de mestrado apresentada como requisito à obtenção do título de Mestre junto ao programa de Pós-Graduação em Sociologia Política do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Soledad Etcheverry Orchard

Florianópolis

2005

Aos trabalhadores e trabalhadoras de
S.José dos Campos;

Ao meu filho Lucas, meu guru, que
abandonou amores e afazeres para
apoiar o pai durante a caminhada;

Ao meu pai, minha mãe e irmãos que,
contra todos os prognósticos, torceram
por mim;

Ao meu tio Leonardo Siciliano (*in
memorian*);

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	01
INTRODUÇÃO.....	04
CAPÍTULO I: OS PRIMEIROS PASSOS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E DOS METALÚRGICOS NO BRASIL.....	12
1.1 Antecedentes Históricos	12
1.2 A Implantação da Indústria Automobilística no Brasil	16
1.3 Anos Setenta: Consolidação da Indústria Automobilística e da Categoria Metalúrgica	21
CAPÍTULO II: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E IMPACTOS SOBRE OS TRABALHADORES DA GM	29
2.1 A Reestruturação Defensiva dos Anos de Oitenta	29
2.2 As Mudanças e os Trabalhadores da GM	35
2.3 A Ofensiva da Reestruturação Produtiva Sistêmica nos Anos Noventa	38
2.4 Impactos das Mudanças nos Anos Noventa sobre a Força de Trabalho ...	54
CAPÍTULO III: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E PRECARIZAÇÃO DA VIDA	65
3.1 Exuberância Econômica e Aumento da Pobreza	65
3.2 Terceirização: Precarização do Trabalho e da Vida	81
CAPÍTULO IV: NOVAS SOCIABILIDADES E RESISTÊNCIA.....	93
4.1 Diluição e Novas Formas de Sociabilidade	93
4.2 A Referência Classista do Sindicato e a Resistência Ampliada	108
CONSIDERAÇÕES FINAIS	120
REFERÊNCIAS	128

AGRADECIMENTOS

A viver, vivi...

(Pablo Neruda)

Ao longo da caminhada de cerca de três anos que frutificou neste modesto trabalho, ficou uma lição: a humildade do pesquisador é uma exigência da investigação social e da elaboração teórica, que são necessariamente coletivos. E é com humildade que agradeço a todos aqueles que de uma maneira ou de outra me ajudaram nesta tarefa. E de muitas maneiras fui ajudado...

É penhorado que agradeço aos professores que de bom grado me apresentaram ao Departamento de Pós-graduação em Sociologia e Política da UFSC. Primeiramente à professora Fernanda Giannasi - engenheira civil e auditora fiscal da DRT-SP, professora das Faculdades Oswaldo Cruz e integrante da Academia de Ciências do Mundo do Trabalho da Itália - agradeço e a parabênizo por sua luta pelo banimento do amianto no Brasil. Edmilson Costa, meu professor de economia, hoje fazendo seu pós-doutorado na Unicamp. Também sou grato ao professor Cláudio Coelho, hoje fazendo pós-doutorado pela USP e meu professor de sociologia, que desde a graduação torceu muito por mim.

Agradeço aos meus depoentes, trabalhadores metalúrgicos da General Motors que com todas as dificuldades materiais e existenciais, se prontificaram imediatamente a fazer os depoimentos. Agradeço inclusive aqueles, com os quais me desculpo, cuja entrevista não pude incluir neste trabalho. A riqueza de cada uma destas entrevistas não incluídas exigiria mais tempo e condições para análise, o que não tive. Registro comovido que cada um destes metalúrgicos demonstrou uma grande compreensão da importância, do ponto de vista de sua vida, desta investigação. Dois de meus depoentes, Valdo da GM e Francisco da Vicari, manifestaram em suas entrevistas esta compreensão.

No Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos e região tive todo o apoio. Apesar da agenda pesada e apertada de seus dirigentes, fui atendido prontamente por Ernesto Gradela, hoje assessor do Sindicato, que conseguiu o tempo necessário de alguns diretores para as entrevistas, a começar pelo presidente da entidade Luiz Carlos Prates, o Mancha, além de Renato Bento e Lauro Silva, responsabilizados pelo Sindicato de acompanhar os trabalhadores terceirizados na GM. Através de Gradela tive acesso ao Departamento de Imprensa do Sindicato o que foi fundamental. Agradeço da mesma

forma o assessor econômico do Sindicato, Paulo Xavier de Oliveira que disponibilizou documentos e dados com os quais trabalhamos em nossa exposição. No Departamento Jurídico do Sindicato tive o apoio para copiar os boletins e documentos, além de ter feito uma importante entrevista com o advogado do Sindicato José A. Neto, infelizmente não incluída neste trabalho. Neto advoga também, pelo Sindicato, para os sem-teto que hoje ocupam o Pinheirinho, processo analisado aqui. O aspecto da ação jurídica no movimento sindical nos anos 90 será, espero, objeto de pesquisa para um outro trabalho, cujas bases já temos, inclusive com a entrevista de Neto.

Tive em S. José dos Campos, durante meu trabalho de campo, o apoio logístico de vários amigos e amigas que me hospedaram, alimentaram e, sobretudo, me estimularam a não esmorecer. Agradeço a Renata, a Ângela, Inácia, Cosme Vítor, Edson, Edvaldo e Neuza, Amélia, Izélia, Tararan e Nanci. Agradeço também a Marta Peris e Tércio, pelo apoio desinteressado, mas mal agradecido por mim.

Nestes três anos aqui em Florianópolis eu tive o apoio vital dos caríssimos amigos, Alceu, as irmãs Ana e Juliana Grígoli, ao Flexa e Cezar Lavoura colegas de turma e Valdir Alvim e Wolney hoje doutorandos em nosso Departamento. Também não me permitiram o esmorecimento e deles tive os apoios material, teórico e afetivo nesta caminhada. Este apoio eu tive também dos amigos queridos Tércio e Carol Fehlauer, mestres do Departamento de Antropologia. Sandra Gomes e Cezar, Amarildo, Sandra e Renato foram os amigos que de fora da Universidade, também apostaram em meu trabalho e me deram sem ter que pedir, o apoio necessário. Agradeço os aportes de Juan, escritor e jornalista e Nivaldo, mestre pelo Departamento de Educação, com os quais discuti muitos dos aspectos de minha investigação, embora não tenha podido incluir D. Harvey como sugeriu o Juan... No mesmo sentido sou grato às contribuições do professor Itamar Aguiar, amigo que deu várias contribuições e referências bibliográficas, mas que, sobretudo, insistiu para que mantivesse a idéia inicial da pesquisa, o que fiz acertadamente. A paciência e boa vontade da Fátima, da Albertina e do Otto na secretaria da pós-graduação de nosso Departamento, também foram muito importantes.

Agradeço aos membros da banca pela generosidade já manifestada quando da qualificação, quando me deram o norte da abordagem mais aberta e atenta ao novo como enfatizou o professor Dr. Pedro Vieira, o Pedrinho, assim como o professor Dr. Fernando Pontes, que sugeriu a estrutura de uma narrativa para este trabalho. O professor Fernando foi meu professor na disciplina de Sociologia do Trabalho e o agradeço pelos aportes teóricos, certamente mal aproveitados.

Em relação à minha orientadora, Dra. Maria Soledad Etcheverry Orchard, a professora Marisol, meu agradecimento é acompanhado do testemunho da extrema competência e generosidade intelectual. A professora, não só se envolveu totalmente com meu trabalho, como o reorientou, de um excuro teórico e débil, para uma narrativa da rica realidade de meu campo de investigação. E o fez de forma absolutamente engajada e democrática. Tivemos vários *insights*, concordâncias e divergências. Mas nos debates jamais houve qualquer imposição desta ou aquela perspectiva metodológica ou abordagem teórica. Ao contrário, as contribuições da orientadora em relação a estes aspectos, como atesta a opção pela pesquisa qualitativa, foram decisivas justamente porque foram complementares às minhas intuições e aos elementos, nem sempre visíveis, que a realidade do campo de investigação nos colocava. Agradeço por ter valorizado devidamente o material que trouxe do campo e às suas indicações bibliográficas e nelas me apoio para futuras pesquisas. No fim de tudo, posso afirmar que a postura da professora Marisol em relação a este trabalho me permite parafrasear o Ernesto Guevara “Hay que enducirse sin perder la ternura jamás”, pois a professora soube ser generosa sem ser complacente, soube cobrar a disciplina sem arrogância e, sobretudo, dando o exemplo de esforço capacidade de trabalho.

Por fim, mas não menos amorosamente, agradeço a todos aqueles que tentaram obstar minha caminhada. Alguns destes obstáculos se me afiguraram como intransponíveis mas foram estes os que mais me fortaleceram, e por isso os agradeço.

INTRODUÇÃO

No trabalho que desenvolvemos a seguir, estão expostos os resultados de uma pesquisa através da qual procuramos refletir a respeito dos impactos da reestruturação produtiva, iniciada em meados dos anos 1980 e ainda em curso, sobre as condições vividas pelos trabalhadores metalúrgicos no ramo automotivo, especialmente da GM, em S. José dos Campos. Tendo isso como objetivo mais amplo, procuramos investir em duas perspectivas de investigação articuladas entre si.

Numa primeira perspectiva, o trabalho sistematiza informações sobre a realidade concreta dos trabalhadores, marcada pelas práticas de flexibilização da produção decorrentes do que denominamos de reestruturação sistêmica¹, a qual se pressupunha, teria produzido impactos profundos sobre suas condições de trabalho e de vida. Nessa medida, procuramos verificar a hipótese da precarização e aumento da vulnerabilidade destes trabalhadores, num cenário paradoxal de grande desenvolvimento econômico da região, resultante do recrudescimento da globalização do setor industrial como um todo e particularmente do setor automotivo.

Numa segunda inflexão, buscamos identificar as estratégias de resistência e criatividade social² que poderiam emergir da experiência desses trabalhadores, nas suas

¹ CARDOSO. A. M. **Trabalhar verbo transitivo**, p.52 e ss. O autor se refere à reestruturação produtiva sistêmica, como um processo de ajuste do setor automotivo, com início na virada da década de 1980 para os anos 1990, que teve no ano de 1995 o momento de implantação definitiva, um momento de não-retorno. Trata-se de um processo de transferência de padrões tecnológicos e de qualidade das montadoras para as empresas fornecedoras que combinado com a nova política estatal de incentivo à inserção internacional competitiva e abertura do mercado interno, levou a um adensamento nas relações entre as empresas do setor e à redução do segmento de apoio, com reflexos sobre o nível de emprego e perda de milhares de postos de trabalho. A análise do autor sobre as consequências da reestruturação produtiva sistêmica sobre a força de trabalho constitui um importante lastro para nossa pesquisa.

² O termo 'criatividade' mantém o sentido de 'transformações sociais, sujeitas às ações dos agentes individuais e coletivos' cunhado por José Mauricio Domingues, citado por GOMES (Op.cit). Para nossa pesquisa o termo 'criatividade social' potencializa este sentido na medida em que oferece uma contraposição ao processo de descoletivização e reindividualização característicos do processo de exclusão decorrente das estratégias de flexibilização, conforme assinalado por R. CASTEL em **La Inseguridad Social - ¿Qué es**

tentativas de sobrevivência material e recriação de novas identidades. Partimos da premissa inicial, de que os trabalhadores, mesmo enquanto segmentos desqualificados e vitimados pelos processos de reestruturação e flexibilização, que aprofundam sua vulnerabilidade, constituem, no entanto, sujeitos com capacidade de agir sobre suas condições. Portanto, nos fundamentamos no pressuposto de que antes de constituir meras coleções de potenciais excluídos, constituem coletivos, com capacidade potencial de criar alternativas. Desta forma, apostamos, ao longo do nosso percurso de investigação, na pertinência de focalizar as estratégias de sobrevivência e recriação identitária³, visando preservar um foco multifacetado sobre sua experiência marcada pelas crescentes pressões de exclusão social.

Não deixamos de considerar que a precarização do trabalho podia ser parte da história da GM, na qual figurava com destaque, a planta de S.José dos Campos. Assim, visando trilhar esta indagação, mostrou-se significativo o fato, por exemplo, de que a fábrica de fundição, um dos departamentos da montadora, é, incontestavelmente, até hoje, o símbolo de trabalho precarizado, e vale lembrar, foi o primeiro setor da fábrica a ser construído e posto em funcionamento em S.José dos Campos nos idos de 1958. Seguindo esse objetivo de identificação das condições de trabalho ao longo de um percurso histórico, procuramos elaborar um registro de informações que viessem a corroborar ou não essa crescente precarização que estava na pauta das nossas hipóteses. Nessa perspectiva foi possível identificar uma piora das condições de trabalho, fazendo parte da vida cotidiana e da luta dos metalúrgicos da GM desde o funcionamento da primeira máquina, constituindo uma das pautas de reivindicação da categoria desde sempre.

Por outro lado, se, mais recentemente, os fatores decorrentes do processo de reestruturação produtiva dos anos 1980 e, sobretudo dos 1990, trouxeram impactos mais evidentes para aqueles que hoje trabalham na condição de terceirizados ou que simplesmente perderam irremediavelmente o seu posto de trabalho, e daí a tônica de nossa investigação nas condições de trabalho e de vida destes segmentos, não deixaram de impactar também as condições de trabalho dos operários *estáveis* da GM.

estar protegido? Para este autor é possível, e necessário, identificar em meio à degradação e da exclusão social do indivíduo, a sua reação que é eminentemente coletiva, pois “(...) nada, e nem sequer ‘o excluído’, existe fora do social, e a descoletivização em si mesma é uma situação coletiva.”

³ TOLEDO, E. de la G. **Tratado latinoamericano de sociología Del trabajo**, p. 29. “A identidade entendida como forma específica de subjetividade no sentido de pertencimento coletivo, com seus signos compartilhados, sua memória coletiva, seus mitos fundacionais, sua linguagem, seu estilo de vida, seus modelos de comportamentos e, em níveis superiores, seus projetos e inimigos comuns, esta identidade, como subjetividade, pode reconhecer níveis desde os mais ambíguos até os mais específicos...” Além deste caráter amplo emprestado pelo autor ao conceito de identidade, beneficiamo-nos em nossa pesquisa da noção de configuração (que se cria para cada situação concreta), com a qual define o conceito de subjetividade.

Estes trabalhadores que hoje tem carteira assinada pela GM são trabalhadores relativamente estáveis que, no entanto, vivem os mesmos impactos decorrentes das transformações na base produtiva da fábrica. Como veremos, assim como os operários terceirizados, os *estáveis* estão ainda ‘metabolizando’ essas transformações e o fazem em estreita convivência com aqueles, muitas vezes trabalhando no mesmo setor e/ou morando nos mesmos bairros, o que lhes permite compartilhar desafios e muitas das idéias e práticas que emergem nessa convivência comum. Significa dizer que o discurso dos trabalhadores, que procura traduzir as grandes transformações e seus impactos, está se formando dentro e fora da fábrica, no espaço relacional entre os operários ‘estáveis’ e os terceirizados. Essa convivência comum e a constante troca entre os metalúrgicos estão a forjar, incessantemente, novas formas de sociabilidade, entre as quais novos centros formadores de opinião.

As profundas e recorrentes trocas que se estabelecem entre trabalhadores estáveis, com os temporários, os terceirizados e inclusive os desempregados, que em algum momento da sua trajetória profissional transitaram no setor automotivo, nos autorizou a construir uma metodologia de abordagem que procurou cotejar as opiniões destes vários segmentos de trabalhadores. Visando reconstruir um cenário o mais preciso possível das condições de trabalho e suas transformações no interior do setor, assim como os impactos sobre suas próprias condições de vida, a estratégia de contemplar um espectro de trabalhadores metalúrgicos com situações profissionais e sociais distintas, foi importante para suprir as dificuldades de rastrear para entrevista, precisamente, os mais numerosos e mais vulneráveis. Isto é, os terceirizados, os temporários e os desempregados. Nessa empreitada, mostraram-se significativos, também, os depoimentos de ativistas sindicais da categoria dos metalúrgicos, que lançaram pistas fecundas para nossa investigação.

Desta forma, durante o desenvolvimento desses procedimentos de campo, encontramos na fala do trabalhador *estável*, eventual liderança sindical ou cipeiro, a mediação com a fala do operário terceirizado, e o amparo a esse procedimento, encontramos, também na literatura pertinente. Nos termos de Celso Frederico:

Os operários avançados⁴ aparecerão na pesquisa, principalmente como uma mediação para investigar o comportamento dos demais trabalhadores. Mas essa

⁴ FREDERICO, C. **A vanguarda operária**, p.20 e ss. O autor refere-se àqueles operários mais esclarecidos, com experiência profissional e política acumuladas, que consistem, nos termos do próprio autor, n’uma vanguarda. Constituía-se enquanto operários típicos, e para eles deveriam ser aplicadas entrevistas, pois teriam a capacidade de ‘traduzir’ as condições investigadas dos demais segmentos.

não é uma mediação qualquer: os operários avançados convivem com esses trabalhadores. E mais ainda: eles fazem parte da realidade que pretendo estudar, e são o pólo mais avançado dela, o seu momento de autoconsciência”.(Frederico,C. 1979:25).

Fazemos em nossa pesquisa um paralelo entre o *operário avançado* e os chamados trabalhadores *estáveis* e/ou lideranças sindicais, depoentes em nossa investigação. Embora não tenhamos na figura do operário ‘estável’, o operário típico (no sentido de emblemático como quer Celso Frederico), pois o encontramos fora da particularidade de trabalho e vida do peão terceirizado, é possível afirmar que sua experiência acumulada e visão mais crítica o colocam numa posição semelhante à do *operário avançado* de Celso Frederico no que se refere ao fato de que... “são aqueles que explicitam o *vir-a-ser* implícito na consciência dos trabalhadores da indústria metalúrgica”.(Frederico, C. 1979: 23). O que não implica que a visão crítica do operário ‘estável’ seja por si só, a consciência de totalidade da nova realidade, pois esta decorre também da experiência dos terceirizados e da consciência que forjam nesse processo.

Embora o trabalhador estável enfrente uma situação bastante mais satisfatória, se comparada aos dos outros segmentos sem carteira, a sua condição, sobretudo a condição que vive no interior da fábrica o coloca, no entanto, numa posição vulnerável e defensiva, o que muitas vezes dificultou o contato para a entrevista. Tratava-se em relação a qualquer um dos entrevistados, do risco de que a chefia imediata viesse a ter conhecimento da “entrevista” dada pelo trabalhador (provavelmente denunciando algo...) e assim pudesse ameaçar o emprego do entrevistado⁵.

Optamos por trabalhar com dois roteiros diferentes de entrevista. A entrevista dirigida aos trabalhadores estáveis e eventualmente lideranças sindicais, é orientada a partir de um roteiro mais estruturado, na medida em que detalha mais, em um conjunto de perguntas abertas, o questionamento acerca do desenvolvimento, determinações e articulações do problema investigado. Neste caso, os depoentes pela própria condição de trabalho e vida, teriam, em nossa avaliação uma capacidade de verbalização e análise maior, que o trabalhador terceirizado propriamente dito.

⁵ Para a realização das entrevistas, de um modo geral, foi necessário contornar a impossibilidade de realizá-las na porta da fábrica. A preocupação maior dos entrevistados era que a chefia ou mesmo colegas de setor pudesse perceber. Muitas vezes marcamos as entrevistas na porta da fábrica, na entrada de turno, às 4:30 h e 6:00h ou no final do turno a partir das 17:00h, para realizá-las na casa do trabalhador, no bairro de residência ou mesmo no sindicato. Exceção feita para as entrevistas com os dirigentes sindicais.

Embora estejamos em nossa investigação tratando obviamente os trabalhadores terceirizados como metalúrgicos, sabemos que a condição do trabalho terceirizado encerra especificidades relacionadas às condições objetiva e subjetiva do trabalhador que não só permitem, como cobram um roteiro específico. Objetivamos com isso identificar, na verbalização do entrevistado, algo mais que suas impressões pessoais, os elementos de uma consciência coletiva dos metalúrgicos terceirizados, construída dentro ou fora da fábrica nas novas formas de sociabilidade, por eles forjadas.

Quando nos referimos à consciência coletiva do trabalhador terceirizado, temos claro, no entanto que, esta nova realidade que emerge das formas flexíveis de produção, em constante mutação, leva a que as experiências vividas por estes trabalhadores sejam infinitamente variadas, e que esta consciência coletiva emerge, na verdade, dos encontros entre os mais diversos atores sociais, que trazem na ‘algibeira’ também as suas vivências, tidas em vários níveis.

A consciência metalúrgica decorre de novas e infinitas mediações, entre as vivências dos metalúrgicos quando com carteira assinada na grande empresa, quando terceirizados nas ‘gatas’ ou quando desempregados. A nova condição do trabalhador metalúrgico é, veremos, absolutamente semovente, *cambiante* e, por isso, muito pouco provavelmente traduzida com suas nuances, em um mapeamento estatístico. Buscar nas entrevistas a própria narrativa destes trabalhadores nos permitiu uma aproximação, tanto dos detalhes específicos destas experiências, quanto dos elementos que as conectam com o quadro mais geral do processo que, a todos inclui. Conforme sustenta Gomes referindo-se aos acertos da abordagem qualitativa, particularmente da narrativa, numa situação onde se lida com trajetórias de trabalho heterogêneas e sem possibilidades de registro preciso:

(...) Também ganha-se acesso à heterogeneidade dos percursos, muitos dos quais se perdem para base de dados estatísticos, quando estes desaparecem no universo da informalidade ou de outras opções não passíveis de registro pelas mesmas bases...(Gomes, 2002: 131).

Com relação aos terceirizados, optamos pela entrevista centrada (*focused interview*) na qual, segundo M. Thiollent “...dentro de hipóteses de certos temas, o entrevistador deixa o entrevistado descrever livremente a sua experiência pessoal a respeito do assunto investigado (Thiollent, M. *apud Haguette, T.M.F.-1987*, em nota à p.77)”. Thiollent acresce que a entrevista centrada oferece a oportunidade “(...) de explorar o universo cultural próprio de certos indivíduos em referência às capacidades de verbalização

específica do grupo ao qual pertencem, sem comparação com outros grupo”. Ainda Thiollent, em comentário sobre o método da entrevista não-diretiva ou centrada,

O indivíduo é considerado portador de cultura (ou sub-cultura) que a entrevista não diretiva pode explorar a partir das verbalizações, inclusive as de conteúdo afetivo. Nelas são procurados sintomas dos modelos culturais que se manifestam na vivência dos indivíduos ou grupos considerados. Os modelos culturais são progressivamente evidenciados...(THIOLLENT, M.,1982: 85).

Com estas bases metodológicas procuramos manter a fidelidade ao nosso objetivo de preservar a perspectiva dos sujeitos que constituíram os personagens desta trama. Vários foram os acertos e desacertos desta investigação, mas no trajeto por percorrer, fazemos a partir desse momento, o convite para nos acompanhar através dos capítulos que estruturamos a seguir.

No primeiro capítulo compõe-se um pano de fundo histórico que busca auxiliar na compreensão dos desenvolvimentos dos capítulos seguintes. Nesse sentido esboçamos um breve levantamento historiográfico que trata de alguns aspectos envolvidos no processo de surgimento e desenvolvimento do ramo automotivo a nível mundial. Mais objetivamente, procuramos aqui, estabelecer as conexões deste desenvolvimento com as conjunturas que se sucederam no cenário econômico mundial.

Enfatizamos, assim, os aspectos relacionados às transformações inscritas e decorrentes das estratégias de produção e de disputa por mercados pelas empresas do setor. Ao descrevermos o processo de surgimento do setor automotivo, nas primeiras décadas do século XX, destacamos as novas formas de uso da força de trabalho inscritas no *fordismo* como determinantes do salto do setor em termos de produtividade, lucratividade e de alcance mundial. Em relação ao aspecto do alcance mundial, identificamos o processo de concentração inerente ao crescimento do setor, que deu origem a algumas empresas, entre elas a General Motors Co.

O capítulo segue na análise do processo de implantação da indústria automobilística no Brasil, processo que se consolida entre os anos 1950 e 1960, desenvolvendo um pouco mais amplamente as relações entre as multinacionais que para cá vieram, com o Estado que, por seu turno, lançava as bases para a produção automotiva no Brasil. Tendo ainda como pano de fundo, as determinações do contexto internacional, no capítulo aprofundamos um pouco mais o aspecto da relação entre a indústria automobilística, nos anos 1970 já consolidada no País, e seus trabalhadores. Destacamos o processo de

concentração operária, decorrente da base *fordista* de produção, nos grandes centros e a resultante construção de novas formas, agora urbanas, de sociabilidade dos trabalhadores. Finalizamos o capítulo com a descrição ligeira do processo de organização sindical e política dos metalúrgicos e uma rápida análise do caráter das mobilizações operárias no período entre o final dos anos 1970 e início dos anos 1980.

No segundo capítulo nos atemos à análise do processo de reestruturação produtiva ocorrido de forma mais profunda nos anos 1990, tendo seus antecedentes na década de oitenta. Iniciamos com uma análise das mudanças na base produtiva do setor automobilístico inauguradas já a partir de meados dos oitenta, de caráter defensivo (Cardoso, *op.cit.*), na medida em que as grandes transformações na base produtiva do setor, ainda estavam por vir. Veremos, inclusive, como do ponto de vista destas grandes mudanças, o período inicial dos oitenta pode ser caracterizado como de interregno. O capítulo avança na análise da reestruturação produtiva nos anos 1990, que passa a ter um caráter sistêmico (*ibid*), na medida em que instaura um padrão flexível que não se restringe às montadoras, mas se estende para todo o complexo produtivo do ramo automotivo.

Ao lado da descrição do processo de reestruturação produtiva, analisamos seus impactos sobre a força de trabalho. Com efeito, as ocorrências relacionadas à nova condição do trabalhador no “chão da fábrica” e mais para além, relacionadas também à sua nova condição de vida, decorrem dos fatores intrínsecos da reestruturação, mas também da especificidade do processo ocorrido na planta da General Motors em São José dos Campos.

No terceiro capítulo aprofundamos a discussão sobre tais impactos, procurando, porém, construir uma análise que dê conta do processo contraditório da modernização do parque industrial investigado, que tem no ramo automobilístico como um todo e na General Motors em particular, o carro chefe. De fato, esta contradição reside na convivência entre a exuberância econômica advinda daquela modernização da base produtiva industrial, com o aumento da pobreza e da exclusão social, na cidade de São José dos Campos e em toda a região.

Procuramos demonstrar a medida em que a terceirização crescente da força de trabalho do setor automotivo induziu na região à terceirização da força de trabalho de outros setores da economia. Discutimos aí em que medida a terceirização, que flexibiliza formas de contratação, flexibiliza direitos trabalhistas, dissemina o subemprego e não garante estabilidade de vida ao trabalhador, compondo um quadro de grande insegurança social, que quando confrontado com a enorme lucratividade das empresas de um modo

geral e da General Motors em particular, dá a dimensão da dívida social do setor empresarial para com a população trabalhadora da cidade e da região.

No quarto e último capítulo buscamos refletir sobre o processo de diluição de uma sociabilidade construída historicamente pelos trabalhadores metalúrgicos. Exploramos neste momento a hipótese de que no processo de precarização das suas condições de trabalho e de vida, os trabalhadores vêm-se jogados numa verdadeira diáspora. Um fluxo migratório de excluídos, agora combinando um sentido inter-regional com o sentido intra-regional, em busca de emprego e melhores condições de vida. A contraface desse processo, de exclusão e diluição de formas sociais construídas, também é analisado neste capítulo. Veremos como o termo “encontros estruturantes” cunhado por Gomes (Op. cit.), ou “novas configurações” conforme De la Garça (Op.cit.) traduzem quase literalmente o processo incessante de construção de novas formas de sociabilidade, de novas subjetividades e nestas, das novas identidades, que se dão *pari passo* ao processo de diluição. Estas novas formas emprestarão ao conceito de resistência, novos sentidos e conteúdos, importantes de serem analisados uma vez que a resistência sindical, já histórica na região, inclusive ao padrão flexível imposto nos anos noventa, vê-se agora, diante das novas determinações, em vias de transmutação juntamente com o perfil do trabalhador metalúrgico.

Por fim, optamos por remeter a descrição do campo de investigação assim como os elementos de diagnóstico da cidade de S. José dos Campos para o *corpus* da pesquisa, pois pretendemos dessa forma permitir que a realidade investigada como um todo, e seus desenvolvimentos em torno da hipótese central da pesquisa, se desvele para o leitor na evolução da narrativa construída com o concurso dos aportes teóricos, das fontes secundárias de informação e, sobretudo, da fala dos trabalhadores, trazida pelos depoimentos.

CAPÍTULO I

OS PRIMEIROS PASSOS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E DOS METALÚRGICOS NO BRASIL

1.1 Antecedentes Históricos

O modelo de produção inaugurado pela Ford levou, com seu novo sistema de produção em massa, a que muitas outras empresas do ramo automobilístico (que tinham a sua produção fundada na pequena escala voltada para carros de luxo) adotassem o mesmo sistema, inclusive diretamente pela via da fusão, sob pena de desaparecerem.

O surgimento de tal modelo, “que data das primeiras décadas do século XX”, coloca a indústria automobilística no núcleo mais estratégico da produção capitalista em nível mundial. É um período onde “um novo momento do processo de acumulação [de capital] ganha contornos que o diferenciam nitidamente de períodos anteriores. Reforçam-se os monopólios e consolida-se a formação de um mercado mundial dominado por alguns países da Europa, mas com a crescente presença dos EUA”.⁶ Vinculando mais explicitamente o modelo *fordista* com o salto qualitativo no processo de acumulação de capital *Coriat*, citado por Pedro Antonio Vieira, afirma: “Começam a aparecer novas

⁶ VIEIRA, P.A. *E o homem fez a máquina*, p.59.

modalidades de acumulação de capital baseada em um processo de trabalho de novo tipo que permite um primeiro auge de produção e do consumo em massa”.⁷

O desenvolvimento histórico do novo método preconizado por Ford, evidencia sua força no que se refere ao impulso dado à capacidade competitiva daquelas empresas que o adotaram, assim como o impulso que deu à capacidade de produção e acumulação de capital do conjunto das empresas do ramo automobilístico.

As duas primeiras décadas do século XX assistiram ao surgimento das grandes corporações com alcance de disputa internacional, como a Ford, a Chrysler e a General Motors Corporation que, à exceção da primeira, resultaram da fusão de outras empresas.⁸ Estas, diante do sistema inaugurado por Ford, de novas formas e processos de produção e com o pagamento de uma diária de cinco dólares⁹, acabaram aderindo. Tratava-se de uma conformação de mercado que desde então já mostrava sua força, pois que “já tinha assumido uma feição que veio a persistir até o presente”.¹⁰

A conjuntura no início do século XX era tão favorável ao crescimento e expansão do setor que “as empresas não líderes teriam um dos melhores desempenhos de sua história em 1924, assegurando uma fatia de 28% do mercado na preferência dos consumidores e, adicionalmente, duplicariam a soma de seus lucros em 1925 (um crescimento de aproximadamente 68 milhões de dólares para aproximadamente 135 milhões)”.¹¹

Esse dinamismo levaria inclusive a que a vantagem comparativa da Ford em relação às suas concorrentes, fosse muito relativa, pois várias empresas já haviam adotado o sistema fordista ou estavam caminhando para isso. Além disso, a estratégia das fusões, fazia das grandes Corporações emergentes, concorrentes à altura. Os dados sobre a concentração crescente das firmas são significativos, haja vista que das 84 firmas do início dos anos 20, menos da metade ainda estava em operação em 1929.¹²

⁷Idem, *ibidem*.

⁸ NEGRO, A. L. *Servos do tempo*, p.89.

⁹ GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**, p.18 e ss. Em sua definição do fordismo, o autor cita os elementos característicos do novo processo - a produção em massa, o parcelamento das tarefas, a linha de montagem (como forma de regulação dos trabalhos individuais agora ligados e da cadência da produção), a padronização das peças e por fim a automatização – para em seguida incluir no mesmo grau de importância a remuneração de cinco dólares pela jornada de oito horas: “(...) Propõe então um salário de cinco dólares por uma jornada de oito horas (...)” e mais adiante “(...) Graças à nova organização da produção e ao afluxo de operários, atraídos pela diária de 5 dólares, Ford conquista o mercado norte-americano e, em seguida, o mundial”.

¹⁰ White *apud* NEGRO, A. L. *Op.cit.*, p.90.

¹¹ NEGRO, A. L. *Op.cit.*, p. 90.

¹² White *apud* NEGRO, A. L. *Op.cit.*, p.90..

O período subsequente, inaugurado pelo *crack* da bolsa de Nova Iorque em 1929, foi marcado pela depressão econômica que interrompeu o ciclo conjuntural que favorecia o desenvolvimento da indústria automobilística e “reforçou ainda mais a tendência de oligopolização do setor automobilístico”. Como resultado desse processo, registra-se, que no ano de 1941, “apenas oito [empresas] importavam no cenário automobilístico: as ‘Três Grandes’, termo pelo qual a GM, Ford e Chrysler ficaram conhecidas; as ‘Independentes Líderes’, termo usado para designar a Studebaker, Hudson, Nash, Packard, e, por fim, a Willys Overland.”¹³

Esse quadro de concentração torna-se generalizado e assim a GM que já se constituía como resultado de um processo de fusão, e que chegara a suplantiar a Ford em 1923, compra em 1925 a Vauxall inglesa e a Opel alemã em 1929. Na Inglaterra o número de fabricantes que era de 89 em 1922, cai para 22 em 1930. Na Alemanha o número de fabricantes cai de 51 em 1927 para 13 em 1936. Na Bélgica a indústria automobilística nacional desaparece entre 1925 e 1945.¹⁴

Na seqüência desse período houve um curto interregno, determinado pelo esforço de guerra, durante o qual diminuíram os dinamismos concorrentes para a oligopolização do setor, o que levaria as grandes empresas sediadas nos EUA e na Europa, que até aqui ainda priorizavam seus respectivos mercados internos, a praticamente cessar as exportações. Em uma referência, por exemplo, às exportações para o Brasil, é dito que “(...) de 1942 a 1945, praticamente nenhum carro de passeio e apenas um minguado número de veículos comerciais chegou ao País”.¹⁵

Esta situação mudaria definitivamente no pós-guerra. A partir daí, a demanda por bens de consumo explode a nível mundial e os veículos automotores passam a encabeçar a lista das exportações, à frente de produtos como o trigo e o petróleo, tradicionalmente os primeiros da lista¹⁶. Neste momento as “Três Grandes” teriam que fazer frente à competição das chamadas “Independentes Líderes”, que também se beneficiaram do aumento contínuo da demanda mundial.

Assim, nesse período ocorre uma reorientação na estratégia comercial das empresas de conjunto, com um peso maior nas exportações. Intensifica-se a competição tanto doméstica nos países de origem de cada uma das empresas, como na arena internacional.

¹³ Idem, *ibidem*.

¹⁴ GOUNET, T. *Op.cit.*, p-21

¹⁵ SHAPIRO, H. **A primeira migração das montadoras: 1956-1968**, p.25

¹⁶ Idem, p.26

As “Três Grandes” além de aumentarem suas exportações ampliam suas subsidiárias ou mesmo constroem novas unidades produtivas. A posição da GM, Ford e Chrysler é bastante confortável para se lançarem à competição com as empresas “Independentes Líderes”, pois detêm neste momento cerca de 95% do mercado dos EUA, beneficiadas que foram pela ruína das empresas independentes americanas, penalizadas duramente pela instabilidade dos mercados.

As empresas européias, por outro lado, beneficiaram-se com a criação da Comunidade Econômica Européia (CEE), que levaria à redução das tarifas entre os países membros, o que pode ser medido pelo fato de que o comércio intra-regional quadruplicou entre 1958 e 1965. Pela primeira vez, como informa Shapiro, ocorre um intercâmbio comercial entre países produtores, “antes disso as exportações dirigiam-se na maior parte das vezes aos países não produtores”.¹⁷ Tanto as empresas americanas avançam sobre os mercados europeus, como estas também passam a se fazer presente no mercado americano, com um aumento na participação de menos de 1,0 % para cerca de 10 % no período de 1951 a 1955.

É possível constatar, portanto, que a indústria automobilística participou dos principais acontecimentos que moldaram o desenvolvimento dos países centrais, e do intercâmbio internacional. Eis o primeiro aspecto que reveste de importância o desenvolvimento da indústria automobilística a nível mundial. Outra constatação é que a General Motors Corporation teve um papel proeminente nestes desenvolvimentos iniciais da indústria automobilística a tal ponto que, via o inusitado dinamismo do intercâmbio internacional, foi co-responsável pelo desenvolvimento de outros países mais periféricos como o Brasil. Em última análise o desenvolvimento do setor automobilístico a nível mundial, e a proeminência da General Motors, resultaram do surgimento de um processo de trabalho de um novo tipo que alavanca um novo momento e um salto de qualidade no processo de acumulação de capital.

¹⁷ Idem, ibidem

1.2 A Implantação da Indústria Automobilística no Brasil

A indústria automobilística esteve desde sempre, no que se refere ao processo de industrialização do Brasil, no centro das decisões mais estratégicas. Como antecedente histórico mais imediato da constituição da indústria automobilística no Brasil, as empresas como a Ford (instalada em 1919), a GM (1925), a Harvester (1925), foram as primeiras a se instalarem no país quando não iam além da montagem dos veículos que eram importados como kits SKD (semi-knocked down) ou CKD (completely knocked down)¹⁸. Ou seja, nesta época as empresas faziam apenas a montagem final de veículos comerciais que chegavam ao país desmontados. É na segunda metade da década de 50 que a indústria automobilística ganha fôlego com a instalação de empresas relativamente autônomas, com capacidade própria de produção, constando como as primeiras, a Ford, a Volkswagen e a General Motors.

Vetores favoráveis para isso foram “o aumento da competitividade internacional da indústria automobilística decorrente do crescimento das empresas européias no pós-guerra e [no Brasil] a estratégia estatal de desenvolvimento por substituição de importações”.¹⁹

A restrição das importações no setor automobilístico deu-se primeiramente com a preocupação em equilibrar a balança comercial, o que já denota o peso do setor na economia do país. Já em 1952, foi proibida a importação de 104 grupos de componentes automotivos já produzidos no Brasil. Mais ainda, em 1953 passa a ser proibida também a importação de carros montados e por fim, em 1954, também os CKD's que não contivessem componentes produzidos aqui, seriam proibidos.

Mas, se a preocupação primeira era equilibrar a balança comercial, já se vislumbrava, porém, a possibilidade de vir a se constituir o parque automotivo brasileiro, pois já em 1952, Getúlio Vargas²⁰ instituiu uma Subcomissão para a Fabricação de Jipes,

¹⁸ Trata-se dos *kits* de carros parcialmente desmontados (SKD) ou completos (CKD), “remontados no país por subsidiárias estrangeiras ou ainda por empresas nacionais licenciadas”, conforme Shapiro na obra citada.

¹⁹ CARDOSO, A. M. **Trabalhar, verbo transitivo**, p.38.

²⁰ Getúlio Vargas teve sua longa trajetória à frente do governo do Brasil marcada por quatro momentos diferentes. O primeiro corresponde ao período 1930-1934, quando preside o Governo Provisório fruto do movimento revolucionário de 1930, dando início nessa época à estruturação do Estado, que, entre outras medidas, cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e promulga as primeiras leis trabalhistas. O segundo período inicia-se em 1934, quando é eleito pela Assembléia Nacional Constituinte e encerra-se em 1937, quando Getúlio fecha o Congresso e promulga nova constituição, dando início a um terceiro período, o do chamado Estado Novo (1937-1945). Durante esses anos continua-se o processo de estruturação do Estado, orientado de forma crescente à intervenção estatal na economia, quando são

Tratores, Caminhões e Carros, que lançaria as bases para uma “estratégia de industrialização de veículos automotores no Brasil”.²¹ Como corolário de todas estas medidas, foram instaladas no País a Volkswagen, a Mercedes Benz e a Willys-Overland, que se juntaram à GM e Ford, já instaladas aqui.

Vale lembrar também que por volta de 1952, antes do governo de Juscelino Kubitschek, deu-se o *start* do desenvolvimento da indústria de autopeças. Com efeito, a proibição de importação de 104 grupos de componentes através do Aviso 288 baixado por Getúlio Vargas protegeria de fato a produção nacional de autopeças e, a partir daí, bastaria apenas uma declaração de interesse em produzir determinada peça para que fosse proibida sua importação.²²

Ainda em 1952, em uma reunião realizada no ITA - Instituto Tecnológico da Aeronáutica em S. José dos Campos, foi criado o SINDIPEÇAS - Sindicato Nacional da Indústria de Peças para Veículos Automotores que com apoio na legislação corporativa, passaria a representar o setor.²³

Ocorre na década de 50 um salto de qualidade no desenvolvimento do setor em relação aos anos 20, quando as indústrias de autopeças ainda estavam limitadas a fabricar peças de reposição para os carros importados ou apenas montados no Brasil. A indústria de autopeças tornar-se-ia um setor chave que daria sustentação ao processo de instalação das montadoras.

A própria estratégia, inscrita no plano de metas de JK ²⁴, de impor um índice quase absoluto de nacionalização da produção de veículos no Brasil, dependia em muito do

criados alguns órgãos chave para o desenvolvimento, tais como a criação do CNP – Conselho Nacional do Petróleo, o DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público, a CSN – Companhia Siderúrgica Nacional, a FNM – Fábrica Nacional de Motores, entre outros. Getúlio retorna como presidente no seu último mandato que se estende de 1951 a 1954, caracterizado pela retomada nacionalista, tendo como emblema a luta pela implantação do monopólio estatal sobre o petróleo, com a criação da Petrobrás, e pela radicalização política, levando a uma feroz oposição que culmina com seu suicídio na madrugada de 23 para 24 de agosto de 1954. In: www.cpdoc.fgv.br/nav_jk/htm/biografias/Getulio_Vargas.asp Acesso em 15 mar. 2005

²¹ SHAPIRO, H. *Op. cit.*, p.28

²² ADDIS, C. **Cooperação e desenvolvimentos no setor de autopeças**, p.135.

²³ GATTÁS *apud* ADDIS, C. *Op.cit.*, p.135.

²⁴Juscelino Kubitschek preside o Brasil de 31 de janeiro de 1956 a 31 de janeiro de 1961. Seu governo procura imprimir um cunho democrático e um modelo econômico de desenvolvimento ao estilo da proposta inaugurada por Vargas, que durante seu mandato atinge sua plena expressão. De fato, no imaginário político nacional, seu governo é denominado de Idade de Ouro, pelo seu grande avanço desenvolvimentista que foi consolidado através das políticas de estímulo à industrialização que resultaram em altas taxas de crescimento. Seu famoso Plano de Metas - 50 anos em 5 – alcança, em sua maioria, resultados considerados positivos: “O crescimento da indústria de base, fundamentais ao processo de industrialização, foi de praticamente 100% no quinquênio 1956-1961”. Mas, apesar do aspecto positivo

fortalecimento e qualificação do setor. A perspectiva mais otimista do setor era que, com a instalação do parque industrial automotivo, as montadoras produzissem o essencial e reservassem às autopeças apenas a condição de fornecedores exclusivos em uma estrutura horizontal.²⁵

A partir de 1956 o Plano de Metas constituiu-se na medida mais abrangente que procurava criar um programa de industrialização no Brasil, visando a construção do parque industrial automotivo como carro chefe. O Plano consistia basicamente em “fechar o mercado para a importação através da fixação da taxa de câmbio e do racionamento cambial para produtos automotivos. As empresas que cumprissem as exigências dos percentuais de nacionalização estariam aptas a receber uma série de incentivos financeiros”.²⁶

O tempo seria o fator fundamental do plano, pois o que se pretendia era, nos cinco anos do mandato de JK, criar uma rede de fornecedores e viabilizar um volume tal de investimentos externos de forma que se criassem dinamismos que sustentassem o projeto contra qualquer regressão. O cálculo era que se atingisse esse objetivo, de forma que dificilmente se conseguiria dismantelar o parque automotivo econômica e politicamente.

Destacamos aqui outros dois aspectos importantes relacionados à questão do tempo: buscava-se, por um lado, aproveitar o ambiente favorável da conjuntura econômica internacional e a potencial vantagem decorrente da competição entre as Corporações Transnacionais (CTN)²⁷ do setor. Por outro, na determinação política do cronograma de implantação do programa, com repercussões sobre o ritmo com que se mobilizaria a mão de obra (ainda por ser formada) e na intensidade de sua utilização no chão da fábrica.²⁸ O governo JK tinha pressa, pois do sucesso da implantação da indústria automobilística, dependia o desenvolvimento de todo o setor industrial e por via de consequência, dos demais setores de produção.

dos índices, sua gestão não foi isenta de desafios e impasses, deixando uma pesada herança de inflação e endividamento externo, que acenou com a crise econômica e ameaçou a própria possibilidade de crescimento. Fonte: www.cpdoc.fgv.br/nav_jk/htm/o_Brasil_de_JK/50_anos_em_5_o_plano_de_metas.asp Acesso em 15 mar. 2005.

²⁵ ADDIS, C. *Op.cit.*, p. 136.

²⁶ SHAPIRO, H. *Op. cit.*, p.32

²⁷ Em referência ao caráter oligopolístico e mundializado da indústria automotiva, citado por SHAPIRO, H. *Op.cit.*, p. 31 e ss.

²⁸ Em nota de número 33, Helen Shapiro chama atenção para o fato de que no Brasil, por ser um país de desenvolvimento tardio, os planejadores brasileiros ansiavam por ocupar, de imediato, os setores de alta tecnologia e de capital intensivo como o dos automóveis.

O Plano de Metas precisava, porém, ser mais que um protocolo de intenções e criar condições de operacionalização que não dependesse da burocracia do Estado ou dos interesses políticos existentes no Congresso. Criou-se o Grupo Executivo para a Indústria Automotiva (GEIA), a grande novidade institucional. Ao GEIA cabia a coordenação do Plano no que se refere à implantação da indústria automotiva, de forma a fazer valer as metas de nacionalização e o ritmo de instalação do parque industrial produtor de automóveis. Todos os órgãos e agências do governo que de uma maneira ou de outra tivessem alguma relação com o objetivo da industrialização do setor automotivo, teria assento no GEIA. O órgão teria a prerrogativa de analisar e aprovar todos os projetos a serem implementados no setor.

Diferentemente do projeto de Getúlio Vargas, Juscelino buscava que as transnacionais “se comprometessem com o projeto de forma ampla e antecipada, ao invés de investirem de forma incremental”.²⁹

Onze empresas implementaram seus planos, embora os projetos de dezoito empresas tenham sido apreciados e aprovados pelo GEIA, o que denota a intenção do governo brasileiro de estabelecer desde o início, uma participação no mercado mais arejada e competitiva. De fato, onze empresas com trinta projetos não é um número pequeno, o que coloca o tema do grau de fragmentação do processo de entrada das empresas no mercado brasileiro. A um só tempo, essa fragmentação seria o resultado da competição entre as grandes corporações e da estratégia de cada uma delas em relação à entrada no mercado brasileiro.

Entre as empresas que apresentaram projetos ao GEIA, onze efetivamente se instalaram: a General Motors, Ford, Mercedes Benz, Toyota, Volkswagen, Vemag, Scania Vabis, Fábrica Nacional de Motores, Internacional Harvester, Willys Overland e a Simca.

Daí para frente, a partir do ano de 1957, a produção só fazia crescer, pois a consequência imediata da aprovação dos projetos apresentados pelas empresas ao GEIA, foi a construção de várias unidades de fabricação com toda a rede de fornecimento de insumo e autopeças. Para se ter uma idéia, no período entre 1957 e 1962, o acréscimo da produção chegou a 32,13 mil unidades, com um grande acréscimo do número de trabalhadores de 9,773 para 48.523 mil trabalhadores.³⁰

²⁹ SHAPIRO, H. *Op. cit.*, p. 36

³⁰ NEGRO, A. L. *Op. cit.*, p. 104

Esse crescimento do contingente de trabalhadores no final dos anos 50 e início dos 60, com todos os aspectos envolvidos, sobretudo aqueles relativos à adaptação de milhares de homens vindos, do nordeste, às novas condições de vida e trabalho, não teve no Estado um agente planejador.

Apesar de todas as detalhadas especificações dos seguidos decretos emitidos pelo governo e resoluções do GEIA relacionadas aos preços, importação, mercados, taxas de nacionalização dos produtos, em relação à força de trabalho, sobretudo a desqualificada, as determinações eram as mais vagas, quando não omissas. No artigo 13 do decreto que criou o GEIA foi recomendado “aos órgãos competentes a instituição de facilidades para a entrada no país de técnicos e operários especializados”.³¹

A base técnica instalada absorvia um enorme contingente de trabalhadores e deste, somente uma pequena parcela era de trabalhadores qualificados. A preocupação do Estado e do empresariado concentrava-se no problema da mão de obra qualificada, eletricitistas, ferramenteiros, mecânicos (etc), mesmo assim com uma participação do Estado, absolutamente reduzida, conforme afirmação constante de um documento do Ministério de Viação e Obras Públicas (MVOP): “As necessidades de mobilização de mão de obra qualificada (...) deveriam ser providenciadas pelos próprios empresários, a quem a autoridade administrativa governamental dá total liberdade”.³²

Os problemas advindos do rápido deslocamento de um contingente de milhares de trabalhadores na maioria das vezes habituados ao trabalho rural, que deveria ser aproveitado como força de trabalho semi-qualificada, não tardaram a aparecer. Considere-se que este trabalhador deveria fazer frente a um ritmo frenético de produção para atender um mercado consumidor em franca expansão, período que vai de 1957 a 1962.

Entre as dificuldades que enfrentou esse primeiro contingente de trabalhadores da indústria automobilística, a adaptação ao ritmo de produção que se imprimiu nas fábricas, ambiente hostil para quem vinha do campo fica mais evidente. Assim, “a morte, a insanidade, a estafa física e mental no local de trabalho, parece ser um fenômeno típico do grande milagre”³³. Essa era uma situação enfrentada por um operário que migrara com sonhos e que lutava cotidianamente para se adaptar plenamente à nova forma de vida, primeiramente na expectativa de uma profissionalização, mas também porque sem ela

³¹ Idem, p.107.

³² Idem, ibidem.

³³ FREDERICO *apud* NEGRO, A L. *Op.cit.*, p.114

sabia-se excluído, conforme registrou Dom Marcos, bispo de Santo André³⁴, na época presidente de honra da Frente Nacional do Trabalho, em mensagem a Carlos Lacerda na época governador do Estado da Guanabara em 1964³⁵: “(...) os empregados vivem atemorizados nas fábricas. Muitas vezes o emprego é mais importante que o próprio salário. O operário tem medo de ficar desempregado”.³⁶

Após a experiência vivida pelo operariado no primeiro período, de expansão até o início da década de 60, que consistiu na rápida socialização e adaptação forçada a um intenso ritmo da produção, vieram demissões sumárias, enxugamento decorrente da primeira crise da indústria automobilística, nos anos entre 1963 a 1967. Para os trabalhadores essa primeira experiência, foi de fato a base dos primeiros passos no sentido da consciência do operário da indústria automobilística e da construção de sua identidade como metalúrgico.

1.3 Anos Setenta: Consolidação da Indústria Automobilística e da Categoria Metalúrgica

Com a superação da crise, a partir de 1968, o setor automobilístico viria a conhecer novamente um período virtuoso. O mercado interno, em franca expansão, daria sustentação a um crescimento econômico, ancorado, sobretudo, na produção industrial de bens de consumo duráveis, incluindo automóveis. De 1968 a 1971, o crescimento industrial do setor de material de transporte foi em média de 19,1%, enquanto o setor de

³⁴ Dom Jorge Marcos de Oliveira, conhecido como “o bispo vermelho”, dirigiu a Diocese de Santo André desde a sua fundação em 13 de agosto de 1954. Iniciou suas atividades no Grande ABC pautado pela idéia de aproximação com o povo, procurando conhecer a realidade da classe trabalhadora. Em 1959 convenceu a Frente Nacional do Trabalho, organismo de advogados católicos, que atuava em apoio à classe operária, a se instalar no Grande ABC. Fonte: Boletim da CNM-CUT Internacional ano V número 14 de 18/05/2005-www.sindicato.com.br/cnm/CNM_142005-pdf

³⁵ Carlos Frederico Werneck de Lacerda, nasceu em 1914 na cidade do Rio de Janeiro. Jornalista, iniciou sua carreira em 1929 escrevendo para o Diário de Notícias. Em 1949 fundou o diário Tribuna da Imprensa, que viria a tornar-se o principal porta-voz da oposição durante o segundo governo Vargas (1951-1954). Vítima de um atentado em agosto de 1954, no qual foi baleado fatalmente o major da Aeronáutica Rubens Vaz, denunciou na imprensa que o crime havia sido encomendado pelo Palácio do Catete, o que agravou a crise político-militar que teria como desfecho o suicídio do presidente Getúlio Vargas. Ainda em 1954 foi eleito deputado federal. Na Câmara dos Deputados tornou-se logo porta-voz da UDN contra a posse de Juscelino Kubitschek (JK) na presidência da República. Reeleito em 1958, defendeu a autonomia do Rio de Janeiro e a criação da Guanabara. Foi eleito em 1960 o primeiro governador do estado da Guanabara. Fonte: ABREU, Alzira Alves de & BELOCH, Israel (coords.). Dicionário histórico-biográfico brasileiro: 1930-1983. Rio de Janeiro, Ed. Forense-Universitária: FGV/CPDOC: FINEP, 1984 www.alerj.rj.gov.br/memoria/historia/govgb/lacerda.html. Acesso em 11 de maio, 2005.

³⁶ NEGRO, A I. *Op.cit.*, p.14.

eletrodomésticos apresentou um crescimento de 13,9%, no âmbito de um crescimento do setor industrial como um todo da ordem de 12% ao ano.³⁷ É nesse contexto que o complexo automobilístico torna-se “um dos setores econômicos mais importantes do país” nos anos 70. Como assinala Adalberto M. Cardoso:

Para que se tenha uma idéia, entre 1970 e 1980 o faturamento líquido das montadoras saltou de US\$ 8,0 bilhões para US\$ 16 bilhões, enquanto o setor de autopeças faturava US\$ 5,3 bilhões, o dobro do início da década anterior.. A produção de autoveículos saltou de pouco mais de 400 mil para 1,2 milhão, e o emprego em todo o complexo, de 270 mil para 400 mil pessoas.³⁸

Considerando a dimensão do mercado interno no País e as condições de utilização da força de trabalho na grande indústria sob o governo militar, é possível concluir que esse crescimento certamente acarretou uma lucratividade imensa para esses setores. Nas condições de mercado protegido, é natural que o nível de investimentos em novas tecnologias para o desenvolvimento e produção de novos modelos, tenha sido na década muito baixo. Assim, o investimento no setor de autopeças que sempre esteve abaixo dos 10% do faturamento líquido, caiu para o patamar de um pouco mais de 5,0 % no final dos anos 70. Nas montadoras o investimento nunca superou 5,0 % na década.³⁹

O desenvolvimento dos salários foi de fato um contraponto ao crescimento constante da produção industrial, assim como do conjunto da economia. Assim, no mesmo período, a tendência foi de decréscimo constante dos salários, que foi possibilitada pelo arrocho imposto à classe operária pelo governo militar.⁴⁰

O terciário, entre comércio e serviços, também conheceu um crescimento sem precedentes. No que se refere aos serviços, Welmowicki destaca nesse processo o paradoxal crescimento com concentração do sistema financeiro, que contava “336 bancos com 6.490 agências em 1964 para 109 bancos com 8.320 agências em 1974”, assim como

³⁷ SINGER, P. *apud* WELMOWICKI, J. **Cidadania ou classe? O movimento operário na década de 80**, p. 43.

³⁸ CARDOSO, A. M. **Trabalhar verbo transitivo**, p. 39

³⁹ *Idem*, p.40.

⁴⁰ COSTA, E. *apud* WELMOWICKI, J. *Op. cit.*, p. 48.

também assinala o inaudito processo de urbanização que levaria a que as cidades brasileiras concentrassem na década 60% da população.⁴¹

Foi com a concomitância desses dinamismos que se configurou o quadro que ficou conhecido como o “milagre econômico brasileiro” dos anos 70. A enorme lucratividade do setor industrial permitiu que parte desse capital fosse carreada para o sistema financeiro, que por seu turno garantiu que tanto a expansão industrial como a mecanização do campo, tivessem o financiamento necessário. Com a mecanização do campo, o fluxo migratório para as cidades se manteve por toda a década de 70, fornecendo mão de obra barata para a indústria.

Embora o consumo de massa também tivesse no sistema financeiro a possibilidade de financiamento, fica evidente, do exposto, que o crescimento “milagroso” da década de 70, teve a sua contrapartida na concentração de renda que a política salarial, a manutenção da estrutura fundiária e a financeirização da economia, inevitavelmente acarretaria. Nos seguintes termos Welmowicki traça o novo panorama da época:

Fruto da ampliação da indústria e de sua modernização tecnológica, com as grandes concentrações industriais, em particular na região Sudeste do país, surgiu uma nova camada de trabalhadores urbanos. Uma classe operária concentrada nas grandes empresas multinacionais, tais como as automobilísticas, e nas estatais, como as telefônicas, as refinarias etc. Os cálculos aproximados revelam um crescimento de 3 milhões na década de 60 para 10 milhões de trabalhadores industriais no fim da década de 70.⁴²

Tratava-se já de uma poderosa e altamente concentrada classe operária, força de trabalho urbana que em relação ao País, já tinha visibilidade, pois avançava rapidamente em sua organização social. Neste momento, diferente do período anterior quando ainda lutava por se ambientar nos grandes centros urbanos tão diferentes de sua região de origem, o operariado já tinha imprimido sua marca de forma mais clara, por exemplo, ao ABC paulista, região para onde o fluxo migratório foi mais explosivo.

Agora cada trabalhador sentia-se parte de um imenso contingente que construía suas referências culturais e políticas, com autonomia em relação a outros setores sociais,

⁴¹ WELMOWICKI, J. Op. cit., p. 44

⁴² Idem, *ibidem*.

bem diferentes inclusive daquela característica rural do trabalhador dos anos 60. Regiões inteiras, como o ABC paulista, o Vale do Paraíba, a região de Campinas, assim como o Vale do Aço, Betim e Contagem⁴³ já eram reconhecíveis como cidades operárias.

Os trabalhadores construíam nessas regiões e cidades seus próprios centros de formação de opinião que, em função da repressão política tão em voga durante o regime militar, espalhavam-se para fora do chão da fábrica, e se constituíam em outros espaços de sociabilidade, indo por assim dizer ao encontro de outros setores que também naquele momento se mobilizavam e organizavam.

Neste momento, de meados até o final da década de 70, é importante ressaltar que a questão democrática estava colocada⁴⁴, como reação do conjunto da sociedade às regras impostas pelo governo militar. Organizavam-se desde os negros (que neste momento criavam e fortaleciam em todo o País suas entidades representativas, como o Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial), a juventude (que rearticulava suas entidades representativas, como a UNE-União Nacional dos Estudantes, a UBES-União Brasileira dos Estudantes Secundaristas e as UMES-União Metropolitana dos Estudantes Secundaristas, Centros Acadêmicos e Grêmios), até movimentos sociais mais amplos como o CBA- Comitê Brasileiro pela Anistia, os Movimentos Contra a Carestia, que aglutinavam associações de moradores por todo o País. Estes movimentos, sobretudo o do Movimento contra a Carestia, via de regra contavam com a participação da Igreja, através das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs).⁴⁵

Nestes espaços do cotidiano, as donas de casa e amplos setores da população mais pobre dos grandes centros, se organizavam contra os seguidos aumentos de preços dos bens de consumo básicos decorrentes da política econômica do governo, fortemente monetarista e inflacionária. Quando não se organizavam em torno das bandeiras que exigiam melhorias na infra-estrutura básica para seus esquecidos bairros de periferia. Enfim, as lutas no âmbito de vários *locus* se sucediam.

⁴³ Idem., p. 45

⁴⁴ As informações constantes deste parágrafo, cabe ressaltar, provém da experiência tida pelo autor primeiramente com apoiador do Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (MNUCDR), depois como ativista secundarista na AMES-RJ (Associação Metropolitana do Estudante Secundarista) e no Movimento contra a Carestia, a partir de 1977 no Rio de Janeiro (RJ).

⁴⁵ As CEBs tiveram uma destacada participação nas lutas pela democratização do País, com forte presença nos bairros populares e operários. Eram espaços de organização de base da Igreja, que naquele período era fortemente influenciada pela orientação da Teologia da Libertação.

Esse processo, mais amplo de organização social, combinou-se com o fortalecimento dos sindicatos, sobretudo daqueles setores mais organizados como os trabalhadores das estatais, professores, operários industriais de um modo geral. Para que se tenha uma idéia, Welmowicki dá conta de que “entre os anos 60 e 78 o número de sindicalizados aumentou 3,5 vezes entre os empregados urbanos. Cresceu, ainda, 259%, 262% e 327%, respectivamente para os empregados em estabelecimentos de crédito, na indústria e no comércio”.⁴⁶ Os metalúrgicos particularmente já haviam se constituído, neste momento, como a referência de vanguarda para o conjunto dos trabalhadores urbanos. Desse processo de mobilização e organização sindical, resultará a construção da CUT-Central Única dos Trabalhadores.⁴⁷

Neste momento as lutas sindicais avançavam no sentido de que, cada vez mais, resultavam do encontro das grandes demandas econômicas, na maioria das vezes relacionadas ao poder de compra dos salários, com as demandas de cunho mais político relacionadas à liberdade de organização sindical, liberdade democrática, anistia, liberdade de organização partidária (etc).

Categorias organizadas se mobilizavam e assim acumulavam experiência de lutas. Gradativamente passavam a construir ações mais articuladas com o conjunto da sociedade, o que na prática emprestava às greves um conteúdo mais amplo, tanto no que se refere às reivindicações, como pelo condão de dinamizar mobilizações, que extrapolavam as lutas dos operários metalúrgicos. As greves do ABC paulista⁴⁸, na prática tornaram-se referência de vanguarda para todos os setores que se perfilavam contra o projeto político e econômico do governo militar.

Na realidade, as lutas por melhores salários e condições de trabalho, intrinsecamente levavam ao enfrentamento dos trabalhadores com o Estado que, sob o regime militar, cumpria naquele momento o seu papel no projeto de industrialização, permitindo o arrocho salarial a que nos referimos e impedindo a livre organização sindical dos trabalhadores. Edmilson Costa, citado por Welmowicki, explica:

⁴⁶ ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de, *apud* WELMOWICKI, J. Op. cit., p. 46

⁴⁷ A Central Única dos Trabalhadores – CUT foi fundada no I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora – Conclat, realizado em São Bernardo do Campo, SP, no dia 28 de agosto de 1983. Fonte: www.cut.org.br/documentos/doc_estatuto.htm Acesso em 16 mar. 2005.

⁴⁸ O ABC Paulista engloba as cidades de Santo André, São Bernardo e São Caetano que conformaram um importante centro industrial do País e onde se concentraram as principais montadoras e demais empresas do setor automobilístico. Nos anos 70, o ABC Paulista ganhou destaque nacional em função das grandes jornadas de lutas operárias iniciadas pelos metalúrgicos de S. Bernardo do Campo.

Com relação à disputa capital-trabalho, consumou-se nesse período uma política de Estado articulada, consciente e contumaz, com o objetivo de desvalorizar o preço da força de trabalho, de forma que as empresas pudessem obter elevadas taxas de lucro e se apropriar da maior parte da produtividade do trabalho (...) (A Política Salarial no Brasil: 1964-1985, São Paulo: Boitempo,1997)⁴⁹

Para Welmowicki, houve uma “imposição político-econômica a partir da gestão estatal durante o regime militar garantida pela falta de liberdade e pelo medo causado pela repressão”, para em seguida afirmar que essa imposição, “foi uma base fundamental da acumulação capitalista durante os 20 anos de bonapartismo no Brasil”. A partir daí, conclui que “quando o movimento operário se levantou no fim dos anos 70, foi necessário que lutasse contra o regime militar para conseguir melhores salários”.⁵⁰

Esse processo, marcado pelo cruzamento de interesses das mais diversas categorias, com as lutas e mobilizações daqueles setores não operários, levou a que outro projeto para o País se configurasse no calor das greves em fins dos anos 70 no ABC. Esse projeto se concretizou em 1981, na fundação do Partido dos Trabalhadores, com forte identificação com os operários urbanos em geral e com os metalúrgicos em especial. Não por acaso, a principal referência dos operários do ABC paulista, era Luis Inácio da Silva, o Lula, operário metalúrgico que na cidade de São Bernardo, na direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, liderou as greves e as grandes assembleias no estádio de Vila Euclides e viria a ser o primeiro presidente do Partido dos Trabalhadores. O Congresso estadual dos metalúrgicos, uma instância da Federação oficial dos metalúrgicos, que discutiu e organizou a primeira campanha salarial unificada da categoria, deliberou, diga-se, pela criação de um partido político dos trabalhadores sem patrões.

No final dos anos setenta, particularmente no ano de 1978, o Brasil acompanharia uma onda grevista que galvanizaria os interesses de categorias como os bancários, professores e profissionais da saúde, mas que sem dúvida teve nos trabalhadores metalúrgicos uma referência de vanguarda. A partir de São Bernardo e de Santo André, no ABC paulista, estouraram os movimentos grevistas, que inicialmente se deram por empresa e de forma espontânea, avançando mais tarde para uma forma de movimento que

⁴⁹ COSTA, E. *apud* WELMOWICKI, J. Op cit., p.48.

⁵⁰ WELMOWICKI, J. Op. cit., p. 48

era novidade desde a instalação do governo militar, as greves simultâneas em várias fábricas.⁵¹

A pauta de reivindicações neste momento estava centrada basicamente na questão salarial. Procurava-se enfrentar a diminuição do poder de compra dos salários resultante da política de contenção dos salários em um ambiente de inflação. No ano de 1979, a organização das greves evolui para a mobilização por categoria. Na categoria metalúrgica, o Congresso realizado em Lins-SP, daria o início de um processo sem volta de aprofundamento da organização independente dos metalúrgicos. Foi o período que inaugurou a renovação das direções sindicais.

Esse ascenso dos movimentos grevistas iniciados no final dos anos 70, refluiria nos anos seguintes. E isso em virtude da derrota da greve de 41 dias dos metalúrgicos do ABC, deflagrada na famosa assembléia de Vila Euclides, realizada em 1980, com a presença de 100 mil pessoas entre metalúrgicos e populares ligados a outros movimentos sociais. Se em 1979 o número de grevistas era de cerca de 1.700.000 trabalhadores, nos anos seguintes esse número recua para 811.000 em 1980, 622.000 em 1981 e finalmente para 478.000 em 1982.⁵²

O que o País assistiu nestes anos, foi o franco desenvolvimento da indústria automobilística, mais uma vez sob a égide e proteção do Estado, e a consolidação social e política do operariado industrial de forma geral e da categoria metalúrgica em especial. Com suas lutas e organização, os trabalhadores se levantaram contra a política arrocho salarial e cerceamento da auto-organização dos metalúrgicos, com a qual o Estado garantiu as condições de valorização do capital acumulado na indústria automobilística.

Nos anos seguintes, a repercussão dessas lutas seria percebida pelos empresários do setor. No Estado de S.Paulo, por exemplo, a referência da luta dos metalúrgicos de São Bernardo, para os trabalhadores do interior, teve uma base objetiva não só na questão salarial, mas também na questão democrática.

Os metalúrgicos de São José dos Campos, por exemplo, também iriam para a luta em 1979 por reposição de perdas salariais e também contra as condições de trabalho, ainda muito marcadas pelo despotismo existente na relação com as chefias. Mobilizaram-se à revelia da própria direção do sindicato que se mantinha no comando da entidade desde a

⁵¹ Idem, p.50.

⁵² Idem, p. 61.

sua fundação em 1956. Inclusive, registra-se em alguns depoimentos, que para os trabalhadores da GM, nessa ocasião tratava-se da primeira vez que surgia o termo *pelego* como atributo depreciativo a uma forma de atuação da direção operária onde primava a composição com o capital.⁵³

O caminho sem volta inaugurado pelos metalúrgicos nestas jornadas de luta seria interrompido momentaneamente, pois o Estado cumprindo seu histórico papel no desenvolvimento econômico do País, permitiu às polícias estaduais reprimir de forma exemplar esses movimentos paredistas. No início dos anos 80, esse processo de organização e conscientização dos trabalhadores metalúrgicos foi retomado e só se aprofundou.

No livro “Ação e Razão dos trabalhadores” está registrada a nova perspectiva aberta para os metalúrgicos da General Motors, a partir destes fatos:

Se a greve de 1979 tinha servido para que os trabalhadores do Vale descobrissem a palavra ‘pelego’, a de abril de 84 serviu para nós da GM descobrirmos a palavra ‘companheiro’. Para quem nunca sentiu o gosto dessa descoberta, podemos dizer que ela causa em nós, trabalhadores a sensação de que reinventamos a fábrica e o trabalho.⁵⁴

⁵³ “Ação e Razão dos Trabalhadores da General Motors de S.José dos Campos”-vários autores, p.48. Livro organizado e publicado pelo Sindicato dos Metalúrgicos em abril/ maio de 1985, com o objetivo de divulgar a versão dos trabalhadores sobre as greves de 1984 e 1985. O termo “pelego” foi cunhado pelos metalúrgicos de S.Bernardo e faz referência ao pelego de lã usado entre a sela e o cavalo, que amortece o atrito entre o cavaleiro e o lombo do cavalo. No caso refere-se à atitude dos trabalhadores que “furavam” a greve, amortecendo o conflito entre os grevistas e os patrões.

⁵⁴WELMOWICKI, J. Op. cit., p. 55.

CAPÍTULO II

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E IMPACTOS SOBRE OS TRABALHADORES DA GM

2.1 A Reestruturação Defensiva dos Anos de Oitenta

A década de 80 no Brasil foi marcada pela crise econômica que redundou na novidade da forte instabilidade do mercado interno que até 1979 era crescente. Buscava-se responder às injunções do aumento da competição em um ambiente marcado por um mercado além de instável, cada vez mais restrito, em função do ciclo recessivo que perduraria por toda a década. Para as empresas automobilísticas instaladas no País, a década de 80 foi de relativa retração tanto na produção como nas vendas, em função da crise econômica generalizada. Com uma ligeira queda nas vendas, o ano de 1980 apresentava uma produção da ordem de 1.165.174 unidades, mas já em uma tendência de queda, já que em 1981 chega ao nível mais baixo da produção desde 1979, produzindo-se apenas 780.883 unidades. Esta tendência, mesmo timidamente, começaria a se reverter já a partir de 1982 que apresentaria uma produção de 859.304 unidades.⁵⁵

Essa inflexão de 1981 para 1982 dá-se em função da estratégia adotada, por um lado, de direcionar parte da produção para o mercado externo, e por outro diversificar a produção com o lançamento de novos modelos. Em relação às exportações na década,

⁵⁵ CARDOSO, A. M. Op.cit., p.41

entre os anos de 1981 e 1985, representaram 22% em média, sendo que com a instituição do Plano Cruzado que se traduziu em novo aquecimento da demanda interna, as exportações voltaram a cair abaixo dos 20% em 1986.

Novamente, em 1987 com novo desaquecimento das vendas internas, as exportações no setor atingiram o patamar de 40%.⁵⁶ Somente neste ano as exportações da General Motors, por exemplo, excederam os 20% do total produzido pela empresa. Entre os anos de 1986 e 1988, as exportações da GM atingem o patamar de 25% do total nacional.⁵⁷

As exportações, no entanto, constituíam nesse momento uma estratégia secundária. De fato, desde o início da década até 1988, os níveis de produção total de carros acompanhavam as variações do mercado interno. Portanto, no período “o crescimento das exportações não chegou a afetar a dependência fundamental da indústria local em relação às vendas ao mercado interno”⁵⁸.

O crescimento das exportações como um dado fundamental no período é relativo, pois se deu em um contexto de retração das vendas no mercado interno. E se a produção declina, como vimos, *pari passo* ao declínio das vendas no mercado interno, as exportações crescem em termos absolutos e na razão inversa da produção, com “ampliação de sua participação relativa”. As empresas, na década de 80, voltam-se para o mercado externo apenas para fazer frente às dificuldades no plano interno. Nos termos de Adalberto Cardoso:

(...) o recurso ao mercado externo não representou um redirecionamento sustentado da estratégia industrial das montadoras, em desfavor do mercado doméstico. Tratou-se precisamente do contrário: produzia-se menos porque o mercado interno estava desaquecido, e nesse patamar menor de produção buscava-se aumentar a penetração externa (...)⁵⁹

Esta estratégia compele as empresas automobilísticas a buscar níveis maiores de qualidade e a investir cada vez mais em novas tecnologias como forma de aumentar a qualidade e a produtividade e assim atender a demanda externa. O investimento das

⁵⁶ Idem, p. 42

⁵⁷ HOLLANDA FILHO, S. B. **Os desafios da indústria automobilística**, p.77.

⁵⁸ Idem, p.62.

⁵⁹ CARDOSO, A. M. Op.cit., p. 42.

montadoras cresceu 32% entre 1980 e 1981. Esse investimento, porém era ainda tímido se consideramos, como veremos, o salto que foi dado nesse aspecto na década de 90.

O fato de que a produção automotiva tinha no mercado externo um complemento à estratégia de produzir principalmente para atender o mercado doméstico, determina o alcance e a natureza dos investimentos em novas tecnologias e novos processos de trabalho. Investia-se apenas para ocasionalmente ganhar competitividade no mercado mundial. Na medida, porém, em que o mercado interno estava ainda relativamente protegido nos anos 80, os investimentos foram limitados às “novas tecnologias brandas incidentes na organização do trabalho e, muito marginalmente, automação de base microeletrônica”.⁶⁰

Diferente do que ocorreu nos anos 70, quando a proteção do mercado dava-se em um ambiente de crescimento econômico, nos 80 o mercado interno ainda cativo, nem sempre garantia a realização de lucros por parte das automotoras, pois o ambiente era de crise e instabilidade. Portanto, embora secundária, a estratégia da exportação exigia das empresas instaladas no país uma reestruturação da base técnica de produção de forma a ganhar em qualidade e produtividade. A reação às dificuldades do ambiente recessivo e o esforço de adaptação aos padrões internacionais, marcou de fato os primeiros passos da reestruturação produtiva que desde o início foi reativa.⁶¹

Em sua fase inicial as empresas primaram mais imediatamente no sentido do corte de custos. No que se refere às mudanças e modernização da base produtiva, buscava-se principalmente resolver problemas acumulados nos anos anteriores, como aqueles relacionados ao estoque, desperdícios e de qualidade de produtos. Sobre o aspecto da qualidade, os investimentos seriam bastante ampliados apenas na década seguinte, quando a concorrência dos importados se constituiria em um fator determinante da reestruturação.

Outro aspecto relaciona a modernização da base produtiva com medidas mais defensivas, de corte puro e simples de pessoal. O que, de fato ocorreu no setor industrial, especialmente no setor automotivo foi que, como a maior parte da produção destinava-se ao mercado interno e de conjunto acompanhava a evolução deste, nos períodos de contração, as empresas recorriam eventualmente às demissões, inclusive de grandes contingentes.

⁶⁰ CARVALHO, R. de Q. *apud* CARDOSO, A. M. Op. cit., p.43

⁶¹ TUMOLO, P. S. **A política nacional de formação da CUT diante do novo padrão de acumulação de capital**, p.39

Deve-se ressaltar, no entanto, que de um modo geral, o setor automotivo manteve certa estabilidade no número de empregados no decorrer da década de 80. Isso não quer dizer que nesta fase inicial do processo de reestruturação as empresas do setor não tenham se preocupado em corte de custos via contenção de gastos com a força de trabalho, o que conseguiram em grande medida com a terceirização, como foi o caso da General Motors.

Segundo dados oferecidos por Adalberto Cardoso, é possível constatar uma média próxima de 110 mil trabalhadores empregados nas montadoras na década de 80 e de cerca de 250 mil nas autopeças. A proporção de unidades produzidas por trabalhador manteve-se em torno de 8,0 unidades no período.⁶² Esse aspecto é importante, pois essa proporção irá aumentar drasticamente na década seguinte, por conta da mudança da natureza do processo de reestruturação produtiva, que passa de defensiva para sistêmica⁶³.

É no contexto destes desenvolvimentos da indústria automobilística, que a General Motors do Brasil (GMB) entra na década de 1980, segundo o DIEESE com dados da ANFAVEA, com uma produção da ordem de 231.557 carros, com uma participação de cerca de 20% em relação ao total produzido no País. Em relação às maiores montadoras, a GM coloca-se com esses níveis de produção em segundo lugar, só ficando atrás da Volkswagen que em 1980 produziu 528.482 autoveículos (48,5%). Seguindo a GM, a Ford produziu 165.456 (15,2%) e a Fiat com uma produção de 164.974 (15,1%).

Em geral esses níveis de produção mantiveram-se na década, com um pequeno aumento da participação da Fiat, que terminou em 1989 com uma produção de 217.829 unidades com uma participação de 22,8% do total produzido. Houve também um pequeno decréscimo na produção da Volkswagen que chegou em 1989 produzindo 324.109 unidades, para uma participação de 33,9%. Já os níveis de produção da Ford e da GM, mantiveram-se mais estabilizados em relação aos níveis iniciais. A GM termina a década com uma produção de 238.699 e uma participação de 25,0% e a Ford com uma participação de 18,2%, referente a uma produção de 174.112 unidades.⁶⁴

⁶² CARDOSO, A. M. Op. cit., p.41

⁶³ Os termos 'defensiva' e 'sistêmica' aplicados aos processos de reestruturação produtiva, foram cunhados por Adalberto Cardoso ao analisar as substantivas diferenças no que se refere aos níveis de investimentos em novos equipamentos, na adoção de novos processos de trabalho, índices de produtividade, nível de integração inter-empresas (etc), entre as medidas de reestruturação adotadas nos anos 80 (defensiva) e anos 90 (sistêmica). Ver: Idem, p.40 e ss.

⁶⁴ Dados obtidos da tabela Participação na Produção Nacional de Autoveículos, apresentada no *Dossiê General Motors do Brasil - A borboleta azul dos trópicos*, p.19.

Acompanhando as primeiras medidas de automação das duas maiores montadoras, a Ford e a Volkswagen, a General Motors do Brasil inicia seu processo de reestruturação e passa a utilizar robôs já entre os anos de 1982 e 1984 (utilizados basicamente na função de soldagem). Data destes primeiros anos da década a instalação de equipamentos de base micro-eletrônica (CAD) assim como o controle lógico-programável que gradativamente substituiria o controle numérico, já adotado no setor de ferramentaria desde meados da década de 70.

Ainda assim, apesar de tais investimentos em novas tecnologias, a multinacional não viu nos anos 80, grandes saltos na produtividade. O número de unidades produzidas anualmente por trabalhador, que estava no início do período em torno de 11,2 unidades sempre oscilou na razão direta das variações no total de unidade produzido, conforme tabela:

TABELA 1 – Produção Anual Total e por Trabalhador da General Motors do Brasil- GMB no Período 1980/1989.⁶⁵

Ano	Produção Anual Total	Produção Anual Por Trabalhador
1980	231.557	11,2
1981	155.539	8,3
1982	180.083	9,4
1983	207.544	10,2
1984	197.362	9,7
1985	222.801	10,0
1986	251.178	10,5
1987	193.306	8,8
1988	242.785	10,6
1989	238.699	9,9

Fonte: DIEESE, ANFAVEA e Gazeta Mercantil *apud* POTHUMA, 1999, p. 30

⁶⁵ Os dados foram obtidos da tabela Performance da General Motors do Brasil elaborada a partir de várias fontes, constante do dossiê **General Motors do Brasil- A borboleta azul dos trópicos** coordenado por Anne Pósthuma.

O número total de trabalhadores da General Motors do Brasil também não sofreu grandes oscilações neste período. Em 1980, empregava 20.736 trabalhadores, chegando mesmo a aumentar no final do período, esse contingente para 24.168 empregados que recebiam um salário médio de US\$ 535,06 contra o salário médio de US\$ 480, 28, em 1980. Outro dado que comparativamente com a década seguinte é significativo, é o dado referente à receita líquida da multinacional e a receita líquida por empregado que, já desde 1990, daria um salto em relação aos números verificados nos anos 80. Esse dado é relevante na medida em que será da relação entre a massa salarial e a receita líquida da multinacional que teremos a dimensão da lucratividade obtida pela GM com suas medidas estratégicas de reestruturação em resposta às determinações da conjuntura nos 80, já assinaladas.

Em 1980, a General Motors no Brasil apresentava uma receita líquida da ordem de US\$ 1.018,5 milhões, correspondente a uma receita líquida por empregado de US\$ 49,1 mil. Esses números sofreriam pequenas variações até o pico da década em 1985. Neste ano apresentou um resultado de US\$ 1.144,2 milhões para uma receita líquida por empregado de US\$ 51,6 mil. A partir daí, em 1986, a receita cairia para US\$ 772,5 milhões correspondente a uma receita líquida por empregado de US\$ 32,3 mil. Com pequenas variações para cima ou para baixo, chegaria ao final da década com receita de US\$ 884,6 milhões contra US\$ 36,6 por empregado.

Quanto aos salários, cuja variação no período já comentamos acima, incidiriam sobre a massa salarial que chegaria em 1980 em US\$ 168,5 milhões, também com pequenas variações até o final da década quando em 1989 apresentou o valor mais elevado do período, US\$ 223,7 milhões. Com relação ao peso da massa salarial sobre a receita líquida da multinacional, o curso de pequenas variações poderia ser verificado até 1985. A partir daí o peso da massa salarial sobre a receita líquida aumentaria significativamente. Esse peso em termos percentuais seria em 1980 da ordem de 16,5% também com pequenas variações nos anos seguintes, chegando em 13,3% em 1984. Em 1985, no entanto, esse percentual subiria a 28,1%, chegando com pequenas variações a 25,3% em 1989.⁶⁶

⁶⁶ Os dados dessa sessão, referentes à receita líquida, receita líquida por empregado, média salarial e massa salarial também foram retirados da tabela referida à nota 65.

O que se pretende demonstrar a partir deste quadro é que, embora as determinações da conjuntura da década de 80 (a chamada “década perdida”), tenham levado as empresas do setor a iniciarem o processo de modernização da sua base técnica de produção e terem ampliado suas exportações, a importância do mercado interno ainda era decisiva para o setor, da mesma maneira que no período anterior. Nesse sentido e por força desta determinação, não houve verdadeiramente um salto de qualidade nas estratégias das empresas do setor automobilístico em relação aos anos do “milagre econômico”.

Mas a análise fria destes resultados encobre conseqüências de monta, sobre aqueles que no dia-a-dia os constroem, os trabalhadores.

2.2 As Mudanças e os Trabalhadores da GM

Em que pese tais mudanças na base produtiva da fábrica, a produção da GM estava ainda fortemente ancorada nos antigos processos de trabalho. Os trabalhadores estavam ainda segmentados na linha de montagem sob a vigilância dos chamados “feitores” e ainda submetidos a um ritmo intenso em longas jornadas de trabalho. Era essa a maneira da GM garantir a sua produção e quando precisava aumentá-la, recorria ao incremento puro e simples da jornada e também do ritmo de trabalho.

Desde o início dos anos 70 os trabalhadores da GM vivem as dificuldades resultantes do intenso ritmo de trabalho em longas jornadas, o que, somado à relação despótica dos chamados feitores na fábrica, criaria uma cultura de resistência. Quando em 1976 a empresa impôs um acordo de aumento da jornada de 40 para 48 horas, houve algumas reações isoladas, mas de caráter nitidamente de sabotagem. Citamos dois exemplos presentes em depoimentos da época:

Peão enfiava parafuso na máquina lá, estourava a máquina e dizia: ‘Vou descansar um pouco, vou ao banheiro certo?... Então enquanto a máquina estava estourada, ele ia para o banheiro. (...) Quer dizer, era um meio de parar a produção, porque a gente estava estourando e o feitor em cima. Era o único jeito e os outros

companheiros sabiam, entendeu? Mas era ato isolado e não passava disso. (Palavras de um companheiro da produção).⁶⁷

A gente não tava de cabeça baixa. A gente combinava de não ir aos sábados e várias vezes só foram três ou quatro pessoas no departamento. Na segunda-feira ia um por um conversar com o feitor geral e, lógico, ninguém falava que era combinado. A peãozada organizava. Nem falava em Sindicato. (...) O pessoal não se inspirava em nada pra fazer esses movimentos. Geralmente era o excesso de serviço, excesso de produção, era o próprio meio. (Palavras de um companheiro da produção).⁶⁸

Entre novos equipamentos e notícias de modernização, a pressão sobre os trabalhadores fazia-se sentir no dia a dia na linha de montagem e a inconformidade destes com essa situação contraditória, está registrada:

Houve momentos em que a empresa demitiu alegando que ia repor o pessoal e nunca mais colocou ninguém. Ficou gente tocando 4 a 5 máquinas sozinho até hoje. Não houve modernização, o que houve foi aumento do ritmo de trabalho. (Palavras de um companheiro demitido da produção- Usinagem II)

O trabalhador é obrigado a acompanhar o ritmo da máquina, devido à pressão, ao medo da perseguição e da demissão. Tem companheiro que perdeu a mão porque mudou de uma prensa mais lerda para uma mais rápida sem ser adaptado. (Palavras de um companheiro demitido da ferramentaria).⁶⁹

Destes depoimentos devemos reter que o processo de modernização neste momento levado a cabo pela multinacional dava-se de forma secundária e não tinha uma correspondência com a necessária preparação e qualificação da força de trabalho.

A jornada de trabalho da General Motors do Brasil, embora fosse oficialmente de 48 horas semanais, na prática atingia cerca de 60 horas semanais. Segundo o registro dos próprios trabalhadores:

⁶⁷ Permanece o termo “companheiro” constante em vários momentos do livro **“Ação e Razão dos Trabalhadores da General Motors de S. José dos Campos”**. O termo tem um significado histórico na medida em que expressa a nascente relação solidária de classe entre os metalúrgicos de S. José dos Campos, particularmente da GM.

⁶⁸ **AÇÃO e Razão dos Trabalhadores da General Motors de S. José dos Campos**, p.46-47.

⁶⁹ Idem, p.30.

O pior é que a jornada de 48:30 horas fica só no papel (...) A jornada semanal do pessoal horista passa de 60 horas na GM, tirando emprego de muita gente e deixando em nós trabalhadores, muitas marcas iguais as que foram ditas em nossos debates por alguns companheiros:

-Vi na GM parente de companheiro morrer e ele não poder sair. Vi companheiros terem que trabalhar nos domingos, feriados, dia das mães...Morresse quem morresse (palavras de um companheiro com 17 anos de GM);

-Eu me casei durante o projeto do Opala. Saía na hora da janta, de macacão pra ver aquela que seria minha esposa. Nós recebíamos pra passar 12 horas lá dentro, 2 pães com queijo e 2 copos de laranja (palavras de um companheiro da ferramentaria, transferido da fábrica de S. Caetano).”⁷⁰

A maneira como se articulava a intensificação da exploração da força de trabalho com a estrutura hierárquica no processo produtivo, explica inclusive a forte referência e impacto que as reivindicações democráticas que emanavam do ABC paulista, tiveram sobre os trabalhadores da GM em S. José dos Campos. Todo o sistema produtivo da GM estava baseado na extrema fidelidade dos chefes e supervisores, e eram estes que tinham a incumbência de reprimir os trabalhadores que cometessem alguma falta ou fizessem “corpo mole” ⁷¹ na linha de montagem. Os depoimentos anotados em Ação e Razão dos Trabalhadores são eloqüentes:

-Vi, nos meus 17 anos de GM, supervisor dar peitada em trabalhador (...). Vi supervisor que só sabia falar com peão aos gritos. Conheci um supervisor que dizia pra nós que tinha um livro negro, onde ele colocava todos os antecedentes criminais, pessoais e funcionais do trabalhador(...)

-O supervisor da noite nas prensas, o Pereira, tem as suas leis. Ele chegou a mandar um trabalhador ir para o pátio esperar a hora de ir embora, no escuro lá fora, porque estava trabalhando de relógio na prensa, o que era proibido.

-Quem na GM, se dispõe a ser testemunha de acidente, é ameaçado de ser demitido. Eu fui ameaçado pelo supervisor e fui obrigado a responder que desconfiaria nas costas dele e ele afinou (...).

⁷⁰ Idem, p.25

⁷¹ Fica preservado o termo usado pelos trabalhadores, registrado na **Ação e Razão dos Trabalhadores da General Motors de S.José dos Campos**, p.34.

*-Antes era o mecânico que regulava o ritmo da linha, depois passou a ser o chefe. Muitos deles contrariam até o ritmo do cronometrista.*⁷²

O quadro demonstrativo do número de empregados no setor automotivo apresentado, não considera a prática da rotatividade adotada pelo conjunto das montadoras, inclusive pela GM. Desde 1978, o número de empregados na planta de S. José dos Campos cresceu cerca de 50%, passando de cerca de sete mil trabalhadores para cerca de 10.500 trabalhadores. Nesse período, no entanto, a GM trocou perto de 33% do pessoal horista. No livro *Ação e Razão dos Trabalhadores*, estes relatam:

Quando a empresa queria demitir por acordo, entre aspas, o chefe pressionava os companheiros dizendo que se eles não fizessem acordo, acabariam indo embora até sem direito...Vi companheiro sair chorando. (Palavras de um companheiro da produção).⁷³

Serão, portanto, questões relacionadas ao ritmo de trabalho e suas conseqüências, à extensão da jornada, aos salários e a pressão exercida sobre os trabalhadores decorrentes do despotismo das chefias que estarão no centro das mobilizações de década de 80.

2.3 A Ofensiva da Reestruturação Produtiva Sistêmica nos Anos Noventa

Premido pela abertura comercial levada a cabo já a partir de 1991 pelo governo de Collor de Mello empossado em janeiro de 1990, quando entra em vigor a reforma tarifária, o setor automobilístico se viu obrigado a compatibilizar seus níveis de produtividade e qualidade com as empresas que aqui aportaram. Tratava-se também de responder aos resultados finais da década de 80 apresentados pela indústria automobilística.

Nesse sentido, pode-se dizer, junto com Tumolo que em sua fase inicial, a reestruturação produtiva no Brasil foi reativa. Sobre este caráter reativo da reestruturação produtiva, referindo-se às empresas de modo geral e não especificamente ao setor automobilístico, este mesmo autor cita uma pesquisa quantitativa das matérias publicadas

⁷² Idem, p.35

⁷³ Idem, ibidem.

pela Revista Exame sobre ajustamento empresarial no Brasil entre o início de 1990 e março de 1994 que, entre outras conclusões afirma que:

O processo de ajuste foi basicamente reativo, motivado primordialmente pelas ameaças advindas de mudanças no ambiente econômico. Maior concorrência interna, recessão econômica, e maior competição dos importados representaram, no seu conjunto, 88% das motivações para as mudanças.

O principal objetivo perseguido pelas empresas, durante o processo de ajuste, foi o de redução de custos (44% dos casos), seguido pelo aumento de qualidade (20%), maior flexibilidade (18%), mais inovatividade (12%) e outros (6%).⁷⁴

Portanto, para responder aos resultados da década de 80 e à abertura do mercado nos anos 90, o setor procurou uma diversificação ainda maior em seus produtos, teve que melhorar os níveis de qualidade da sua produção, assim como buscar um salto em sua produtividade e também em sua rentabilidade.

No início dos anos 90, as inversões das empresas do setor (entre montadoras e fornecedoras) em novas tecnologias que se combinaram com a adoção de novos processos de trabalho, avançaram num verdadeiro salto para o que se convencionou chamar de reestruturação produtiva sistêmica. O volume de investimentos nas montadoras cresceu vertiginosamente: de uma média de US\$ 552 milhões nos anos 1980 (com mínimo de US\$ 300 e máximo de US\$ 670 milhões) para uma média de US\$ 1.436 milhões em 1990 (com mínimo de US\$ 938 e máximo de US\$ 2.438 milhões), um salto de 2,60 mais vezes que na década anterior. No setor de autopeças não foi diferente, com uma elevação dos investimentos da ordem de 2,61 vezes maior da década de 80 para a década de 90⁷⁵. E o complexo tem nas montadoras a ponta de lança:

(...) o complexo como um todo acelera brutalmente a taxa de inversões depois do Plano Real, com destaque para as montadoras. Cumpre notar que, nos mais de US\$ 4 bilhões aplicados por elas em 1995 e 1996, encontram-se desde renovação de linhas de montagem em plantas de praticamente todas as líderes do mercado até a construção de novas fábricas, nos dois casos implicando a introdução de novas tecnologias de ponta (Cardoso, 2000, p.52).

⁷⁴ TUMOLO, P.S. Op. cit., p.38.

⁷⁵ CARDOSO, A .M. Op.cit., p.52.

Nesse novo patamar de relação entre as empresas do setor em todo o mundo, é relevante a análise das mudanças no sistema produtivo da GM, a maior das empresas automotoras.

Com este salto nos investimentos, as empresas do setor automobilístico, embora iniciem a década com uma relativa queda na produção global em relação o ano de 1989, caindo de 1.013.252 para 914.466 unidades (com uma pequena variação para melhor já no ano seguinte indo para 960.044 unidades), apresenta um curso de crescimento nos anos seguintes absolutamente consistente. Em 1992 a produção salta para 1.073.761 unidades, não parando de crescer até 1997, quando atingiu a marca de 2.069.700, com uma pequena variação para menos no ano seguinte, quando produziu 1.571.100 veículos automotores.⁷⁶

A General Motors do Brasil - GMB, acompanhou essa mesma evolução em sua produção total de veículos automotores. Em 1990 apresentou também uma ligeira queda em sua produção em comparação com o ano de 1989. Quando neste ano a GMB produziu 238.699 unidades, em 1990 produziu 203.334, indo em 1991 a 196.635 unidades. A partir do ano de 1992, no entanto, partindo de uma produção de 213.375 veículos, apresenta nos anos seguintes a mesma performance do conjunto das montadoras, com um crescimento igualmente consistente, para atingir o pico de 507.386 unidades, voltando a cair nos dois anos seguintes, chegando em 1999 com a previsão de uma produção de 263.743, como mostra a Tabela 2.

Nesse mesmo período o nível de emprego, embora no início da década acompanhasse de um modo geral o curso da produção, haja vista que em 1990 a multinacional empregasse em seus quadros 23.943 trabalhadores, no ano seguinte acompanhando a ligeira queda na produção, o nível de emprego também cairia para 21.723. Porém, no ano de 1992, apesar do pequeno aumento da produção, o nível de emprego não teve o aumento correspondente, caindo um pouco mais, indo a 20.364. O curso seria este nos anos seguintes, chegando ao paroxismo de quando a empresa alcançou o pico de produção em 1997, o número de trabalhadores estava em 20.495 trabalhadores como mostra a Tabela 2. O nível de produtividade, já a partir do ano de 1992, conheceria também um curso de crescimento sem paralelos na história da multinacional.

Quando em 1990 a produção por trabalhador estava em 8,5 unidades e a partir do ano seguinte, quando subiu para 9,1, o número de unidades produzidas por trabalhador

⁷⁶ CARDOSO, A. M. Op. cit., p. 41.

seria crescente. Em 1992 os trabalhadores estavam produzindo 10,5 automóveis e nos dois anos seguintes manteria um nível já bastante elevado de cerca de 14 unidades por trabalhador a cada ano. A partir de 1995 seria o salto com 17 unidades, em um curso de crescimento ininterrupto, que atingiria no ano de maior produção total de automóveis, 1997, o patamar de 24,8 unidades por trabalhador!

TABELA 2 – Produção Total da GMB- Nível de Emprego e Produção por Trabalhador

	Produção Total GMB	Nível de Emprego	Produção por Trabalhador
1990	203.334	23.943	8,5
1991	196.635	21.723	9,1
1992	213.375	20.364	10,5
1993	274.972	19.449	14,1
1994	289.416	19.367	14,9
1995	344.431	20.269	17,0
1996	443.708	19.979	22,2
1997	507.386	20.495	24,8
1998	403.323	18.774	21,5
1999	263.743	14.148	18,6

Fonte: DIEESE, ANFAVEA e Gazeta Mercantil *apud* POTHUMA, 1999, p. 30)

Com relação ao nível de lucratividade da GMB, o que ocorreu no ano de 1990 foi significativo da performance da empresa na década. Conforme a tabela 3, em relação à receita líquida obtida em 1989, em 1990 a receita cresceu bastante, indo à US\$ 2.083,1 milhões, com uma correspondente receita por trabalhador de US\$ 87,0 mil. Em 1991, embora tenha havido um pequeno decréscimo na receita global (US\$ 2.044,6 milhões), a receita por trabalhador aumentou para US\$ 94,1 para, a partir daí só crescer na razão direta da receita líquida da empresa até o ano de 1997. A partir de 1992 é a seguinte a performance da GM, no que tange à receita: US\$ 2.593,5 milhões (para uma receita por trabalhador de US\$ 127,4 mil); US\$ 2.587,1 (US\$ 133,0) em 1993; US\$ 3.023,6 (US\$ 156,10) em 1994; US\$ 7.130,3 (US\$ 351,8) em 1995; US\$ 7.333,9 (US\$ 367,1) em 1996 e US\$ 7.634,7 (US\$ 372,5) em 1997. Nos dois anos seguintes o curso foi de relativa queda nestes níveis: US\$ 5.975,9 milhões em 1998, contra uma receita por trabalhador de US\$ 318,3 e em 1999 com US\$ 3.184,9 milhões para US\$ 225,1 por trabalhador.

Os salários nem de longe acompanharam esse curso de crescimento, tanto da produção como da receita. A rigor, ficaram em uma média de cerca US\$ 600,00 no período

entre 1990 (US\$ 573,09) e 1993 (US\$ 716,78), para só a partir de 1994 (US\$ 980,74) apresentarem um crescimento relativo com média em US\$ 1.300,00 até 1998 (US\$ 1.332,37), para de novo cair em 1999 para US\$ 881,20.

TABELA 3 – Receita Líquida Total/GM: Receita Líquida por Trabalhador e Salário Médio Anual.

	Receita Líquida GM US\$ milhões	Receita Líquida por Trabalhador US\$ mil	Salário Médio Anual US\$
1990	2.083,1	87,0	573,09
1991	2.044,6	94,1	643,61
1992	2.593,5	127,4	619,63
1993	2.587,1	133,0	716,78
1994	3.023,6	156,1	980,74
1995	7.130,3	351,8	1.328,32
1996	7.333,9	367,1	1.320,82
1997	7.634,7	372,5	1.338,15
1998	5.975,9	318,3	1.332,37
1999	3.184,9	225,1	881,20

Fonte: DIEESE, ANFAVEA e Gazeta Mercantil *apud* POTHUMA, 1999, p. 30

A fábrica de S. José dos Campos, inaugurada em 1959, é uma das três plantas da multinacional instaladas no Estado de S.Paulo, sendo uma a de S. Caetano do Sul localizada no ABC paulista e a outra a de Mogi das Cruzes, nordeste do Estado. Concentra a produção de carrocerias, estampagem, pintura e montagem final de veículos. Também a fundição, a produção de eixos e a usinagem de motores. Além destas unidades, foi inaugurada em S. José dos Campos em 1997 a fábrica de caminhões GMC com 8.300m² de área construída, com capacidade instalada de produção de 20 mil caminhões por ano, com investimento de 70 milhões⁷⁷. A tabela 4 traz um comparativo dos níveis de produção na planta de S.José em relação à S. Caetano:

⁷⁷ Departamento de Comunicação Social da GM, atualizado em 2003.

TABELA 4 – Produção Automóveis da GM no Brasil (1991-1998).

Ano	Produção total da GM	Produção de SC do Sul	Produção de S.J.Campos
1991	196.635	76.961	119.674
1992	213.375	73.337	140.038
1993	274.972	106.861	168.111
1994	289.416	118.608	170.808
1995	344.431	161.409	183.022
1996	443.708	177.709	265.999
1997	507.386	125.311	382.075
1998	403.323	100.384	302.939

Fonte: DIEESE, ANFAVEA *apud* POSTHUMA, 1999, p.23

Esta fábrica já funciona com um sistema semelhante ao de condomínio modular (no qual os fornecedores são instalados na própria planta da montadora), embora neste caso as empresas forneçam com exclusividade e com o padrão de qualidade GM e trabalhem sob Just-in-time (JIT), não estão instaladas na mesma planta. As empresas que constituem esse sistema são a Iochpe-Maxion (chassi), a Caterpillar e MWM (motores), Rockwell (eixos) e a Eaton (transmissão). Todo o conjunto de unidades da General Motors em S. José dos Campos, concentrava cerca de 11,139 mil trabalhadores em 1997, sendo que deste contingente, cerca de 3 mil trabalhadores são terceirizados.(Pósthuma,1999)

A percepção dos trabalhadores sobre o período em que se iniciou a reestruturação produtiva, nem sempre é coincidente com a periodicidade firmada pelos autores. A veracidade, dos depoimentos é dimensionada pela vivência concreta e cotidiana na fábrica:

:

O sistema de produção começou a ser modificado a partir da década de 90, precisamente eu poderia dizer a você que em 1990 começaram as reformas produtivas dentro da fábrica... E nestas reformas produtivas principalmente começou a discussão sobre a terceirização, no local de trabalho... (Renato Bento, trabalhador da fábrica de caminhões, diretor do Sindicato).

As transformações se iniciaram aproximadamente em 1991, foi no período quando começou a haver o processo de abertura da economia, e abertura da concorrência (...). Ao mesmo tempo em que havia essa mudança, era a crise econômica do governo Collor,

naquela época começou a haver o processo de reestruturação interna da empresa... Esse processo se iniciou naquela primeira parte de conscientização como eles chamavam, na verdade modificar as formas de produção, nos modelos de gerenciamento, começar a dar treinamento, cursos e posterior formação dos times de trabalho e nas mudanças de reestruturação. (Luis Carlos Prates, o Mancha, trabalhador da GM, atual presidente do Sindicato).

Mas nem sempre os depoimentos são coincidentes:

A data especificamente eu não tenho como precisar (...). Mas por volta de 1999 pra cá, é que nós trabalhadores começamos a trabalhar com a robotização que não tinha na parte da funilaria (...) a fábrica daqui de S.José... Eu entrei em 85 e não tinha ainda um processo forte de robotização... Ai esse processo de robotização (...) eu até me lembro da presença de japoneses, alemães e franceses durante uma temporada na instalação dessa robotização... e então hoje a predominância da robotização na área do MVA⁷⁸ onde eu trabalho, na funilaria e prensas (...). (Valdo, trabalhador do MVA e cipeiro no terceiro mandato)

O depoimento do cipeiro Valdo reflete a sua percepção do setor em que trabalha o que é natural em função de sua condição como cipeiro, que tem a atribuição cotidiana de acompanhar as mudanças no MVA, funilaria e pintura. Outro depoimento aponta o ano de 1985 como o marco das primeiras medidas de reestruturação:

A reestruturação da GM começou sua intensificação a partir do ano de 1985. Até então a fábrica trabalhava de um modo bem individual, sendo que os setores se organizavam cada um de sua maneira, em que o gerente determinava como deveria ser feita a produção. Não havia nenhum padrão específico. Os setores que utilizavam mais tecnologia era o setor de montagem de veículo, enquanto que o setor de fabricação ficava sempre por último, assim que os aparelhos de teste se modernizavam, e ficava sempre à frente da produção (...). (José A . Pio, trabalhador aposentado da GM, no setor do MVA, atualmente dirigente da Federação Estadual dos Metalúrgicos - FEM).

⁷⁸Trata-se do setor de Montagem de Veículos Automotores (MVA).

O depoimento de Pio não é menos verdadeiro, se considerarmos que de fato os trabalhadores já passaram a conviver com grandes transformações desde meados dos oitenta, não apenas na indústria automobilística, neste caso na GM, como no conjunto das empresas da região. Ademais, Adalberto Cardoso explica que:

(...) considerando-se os elásticos prazos de maturação do investimento no complexo automobilístico, e dada a magnitude desse crescimento, é de se supor que as montadoras já se estivessem preparando para esse salto há mais tempo. E, de fato, já no final dos anos 1980 era perceptível a intensificação do investimento no segmento terminal do complexo.⁷⁹

A empresa, acompanhando o curso de todo o setor, se moderniza rapidamente adotando de forma simultânea, novas tecnologias e novas formas organizacionais, tanto no que tange às relações de trabalho como no que se refere às relações inter-firmas, entre montadoras e fornecedoras. Sobre a simultaneidade como apareceram os novos processos de trabalho e as novas tecnologias, vale citar os depoimentos dos trabalhadores:

Coincidem [a adoção de novos processos de trabalho e novas tecnologias] porque, ao mesmo tempo em que eles estavam fazendo a reestruturação produtiva com a GM, eu estive no Japão em 1990, [onde] a reestruturação produtiva já tinha sido feita (...) quando começou o trabalho de célula, o JIT, o Kaizem (...) todos esses processos foram os processos tanto na mão de obra direta como também na terceirizada e também nas novas tecnologias, quando os robôs começaram a ser instalados na fábrica nesta década (...) principalmente eu falo do ano de 1990, quando tudo começou: as linhas a serem modificadas, o time de trabalho... Tudo isso foi colocado na década de 90 e foi aprofundado até hoje. (Renato Bento).

(...) Foi ao mesmo tempo, porque foi bastante rápido, se não me falha a memória, foi logo depois da produção do Kadett... Quando lançou o Kadett, se iniciou o processo de reestruturação, mudança da base tecnológica, mudança nas linhas, flexibilização das linhas e ao mesmo tempo, mudanças na organização do trabalho... eu diria que as mudanças na organização do trabalho foram um pouco anteriores, porque foi quase um ano de preparação, de seminários que eles fizeram no sentido de transformar os modos de

⁷⁹ CARDOSO, A .M. Op.cit., p.41.

gerenciamento... Então veio um pouquinho antes... Quase ao mesmo tempo. (Mancha).

Aqui vale registrar que o ano de lançamento do Kadett foi o de 1989⁸⁰. A GM que já utilizava robôs, em número de sete no ano de 1988, quando do início da produção do Kadett, aumenta de fato o nível de automação.⁸¹

A simultaneidade é a marca do processo de reestruturação produtiva nos anos 90. Os princípios da produção enxuta, efetivamente foram aplicados nas duas plantas da GM, em S. Caetano e S. José dos Campos desde 1992. As empresas passam a adotar a um só tempo os programas de melhora contínua de qualidade internamente em suas plantas e também na relação com as empresas fornecedoras buscam um padrão comum de qualidade. De fato, desde o princípio da década de noventa, a multinacional desloca técnicos para orientar as empresas fornecedoras na introdução de técnicas de produção enxuta, com significativos avanços na implementação do *just in time* externo.⁸² A necessidade deste decorre do novo patamar de inserção no mercado mundial alcançado pelo conjunto das empresas do setor e também da abertura comercial, para as empresas estrangeiras atuarem no Brasil.

A aplicação dos programas de melhoria contínua⁸³, de qualidade na fonte, qualidade total e autocontrole nas montadoras remonta a meados da década de 80 na Fiat. A Autolatina em 1988. Em 1990 foi a vez da GM em sua planta de S. José dos Campos e no ano de 1993 na planta de S. Caetano do Sul⁸⁴. Na seqüência a GM “reduziu drasticamente seu rol de fornecedores, transferindo para mais de 80% deles seu programa de qualidade. Menos fornecedores oferecendo conjuntos montados com o ‘padrão GM de qualidade’.⁸⁵

No que diz respeito à base técnica, a multinacional acompanha as mudanças ocorridas no setor como um todo pela via da automação industrial, através da adoção da informatização das funções de gerenciamento incluindo a programação e controle da produção; informatização através da máquina-ferramenta de Comando Numérico

⁸⁰ PÓSTHUMA, A. **General Motors do Brasil- A borboleta azul dos trópicos**, p.12.

⁸¹ HOLLANDA FILHO, S. B. **Os desafios da indústria automobilística**, p.110

⁸² IDEM, p. 190/191

⁸³ IDEM, *ibidem*- O autor esclarece: “O projeto que tem implantado as técnicas enxutas, progressivamente, em cada área da empresa é denominado por Processo de Melhoria Contínua. Através dele procura-se avaliar os problemas em determinada área, propor e executar atividades, tais como o estabelecimento de metas de diminuição de estoques (*just in time*), células de trabalho, trabalho em grupo etc.”

⁸⁴ CARDOSO, A. M. **Trabalhar verbo transitivo**, p.22

⁸⁵ Idem, *ibidem*.

Computadorizado (CNC), primeiramente na área de usinagem; informatização dos sistemas de movimentação e armazenagem; comando de painéis eletro-eletrônicos e das linhas de montagem (etc), dotados de controladores programáveis; robotização, primeiramente nas atividades de solda e em seguida na pintura e na montagem de componentes como vidros; adoção de sistemas de transportes automáticos e flexíveis de peças e componentes, como por exemplo, o chassi e adoção do sistema CAD/CAM na área de projetos de produtos assim como de processos, com agilização da interligação entre a programação e a fabricação.⁸⁶

Segundo o diretor de assuntos corporativos da GM José Carlos Pinheiro Neto, em entrevista concedida ao jornal Diário do Grande ABC em 1/8/96 referindo-se à planta de S. Caetano afirma que, “*a planta de São Caetano não deixa nada a desejar em relação às instalações da Opel, na Alemanha, com 72 robôs na linha do Vectra, além de ser a única fábrica da GM no mundo que produz 4 veículos numa mesma linha de montagem (Vectra, Monza, Omega e Kadett)*”, enquanto que na fabricação do Corsa em São José do Campos, 65% dos pontos de solda são efetuados por robôs desde a reconversão desta fábrica em 1994 (Póstuma,1999).

Sobre a evolução das inovações, o depoimento as seguir, esclarece sobre uma diferença fundamental entre o que ocorreu na década anterior e as transformações nos anos 90. As inovações passaram de pontuais e localizadas em alguns setores para uma perspectiva de dotar de flexibilidade todo o sistema produtivo da fábrica:

*Não foi mais atualização das áreas de produção, o que aconteceu então foi mais uma transformação de todo o **o lay-out** da fábrica, de maneira a ficar mais flexível (...) desde a instalação das máquinas, que durava de dez a vinte anos, elas se tornaram flexíveis, pois poderiam mudar a qualquer momento, um lay-out bastante flexível. A formação de ilhas de produção, a junção de máquinas naquele momento, quer dizer as próprias máquinas antigas foram flexibilizadas no sentido de se adequar, posteriormente às novas máquinas eram mais modernas (...) o maior investimento eu acredito que foi na linha de montagem, no MVA (...) e nas outras plantas, nas plantas de motores... Naquele momento foi feita uma reestruturação que foi basicamente a formação de ilhas de*

⁸⁶ As informações relacionadas à reestruturação produtiva das indústrias automotivas em geral e da GM em particular foram extraídas do dossiê intitulado “**General Motors do Brasil- A borboleta azul dos Trópicos**” elaborado pelos técnicos da sub-seção do Dieese do Sindicato dos Metalúrgicos de S. Bernardo do Campo –SP, e coordenados por Anne Posthuma em 1999, daqui em diante referido por “Posthuma , 1999”.

produção... Posteriormente é que houve um investimento tecnológico maior para a transformação da linha de motores também em linhas de produção, que era diferente (...) (Mancha).

Na busca de maior integração e patamares mais elevados de qualidade, a fábrica flexibilizada passou a fazer da produção enxuta um parâmetro e deste o *leit motiv* do trabalho, de forma que as metas de produtividade fossem atingidas, sem custos muito elevados. Essa é uma particularidade no processo de reestruturação nas empresas de um modo geral e na GM em particular, que coloca a tônica nas novas formas de organização do trabalho, incluindo aquelas vinculadas à terceirização, haja vista o contingente terceirizado na GM em S. José dos Campos.

O “trabalho em grupo” ou em “célula de trabalho” (equipes ou times com cerca de 10 a 20 trabalhadores), já utilizada pelo conjunto das montadoras, é a nova forma de organização do trabalho que passou a ter sua organização em grupos, compostos por cerca de 10 pessoas e um coordenador. Estes, que assumem no mesmo espaço várias funções no cumprimento de várias tarefas, recebem as metas a serem cumpridas segundo parâmetros definidos previamente no nível de gerência, quase sempre à revelia dos trabalhadores, que apenas as cumprem. Na maioria das vezes a distribuição de funções é feita no âmbito da própria célula e em alguns casos esta distribuição de funções é feita com a supervisão direta.

A escolha do coordenador é feita de comum acordo entre a supervisão e a gerência. Houve ainda uma redução do número de inspetores de qualidade, que foram sendo gradativamente remanejados para a produção. Está colocada de imediato a questão da autonomia dos trabalhadores na consecução das tarefas

A autonomia dos grupos é bem restrita, sendo que algumas modificações nos procedimentos operacionais podem ocorrer, desde que aprovada pela supervisão. Com a redução dos níveis hierárquicos ocorrida, cada supervisor passou a ser responsável por quatro ou cinco coordenadores de times, tornando-se desta forma uma espécie de auxiliar do gerente do setor. Sobre a questão da autonomia vale citar Enrique de la Garza:

Ainda que o controle total de qualidade e o *just-in-time* tenham se difundido, se aplicam com pouca delegação de decisões aos trabalhadores, com pouca

identificação destes com os fins da empresa e com mostras de insatisfação, motivadas, sobretudo, pelos baixos salários (TOLEDO, 2000, p. 151)⁸⁷.

A introdução do just-in-time-JIT (interno e externo) e de métodos como o kamban (sistema de informações codificadas sobre o fluxo de insumos), impactam diretamente a linha de produção, com alterações profundas nos tempos de trabalho, com repercussões no ritmo e intensidade da utilização da força de trabalho no chão da fábrica.

No ambiente de *just-in-time* (como tentativa constante de eliminar as chamadas porosidades na produção), a rígida diretriz embutida nos programas de “qualidade total” combinada com o uso do conhecimento do trabalhador sobre o processo produtivo, afigura-se para os trabalhadores como sobrecarga e controle vertical de seu trabalho.

O grau de flexibilidade e integração, alcançados na relação mais horizontal entre montadora e fornecedores, leva a uma interdependência entre os vários estágios e momentos da produção e no fluxo de insumos. Na perspectiva dos trabalhadores, no entanto, a flexibilidade e a integração significam uma nova fragilidade das empresas que as adotam e no caso da GM não é diferente.

(...) a reestruturação na medida em que ela tenta ganhar a cabeça dos trabalhadores e assim impedir a luta política... Também tem pontos fracos. Com o just-in-time, por exemplo, a paralisação de um setor pode parar uma fábrica toda (...). Nós tivemos a experiência agora na última greve da GM, onde paramos em nossa planta e parou a produção da GM no País inteiro, mesmo eles não fazendo greve, porque não tinha peças nem motores. Isso coloca a possibilidade de enfrentar a reestruturação (...) [essa greve] foi em 2003. A gente estava em campanha salarial de emergência pelo reajuste de salário. A greve durou 5 dias, mas no terceiro dia todas as unidades da GM estavam paradas (...). (Mancha, operário da GM, presidente do Sindicato).

Outro depoimento reafirma:

(...) [em meio ao perfeito funcionamento do Just-in-time-JIT] quando há uma paralisação, a movimentação dos trabalhadores afeta imediatamente as outras fábricas que trabalham com o JIT (...) vou falar para você como o JIT afeta uma paralisação: num

⁸⁷ Tradução do autor.

movimento paredista que teve, a movimentação dos trabalhadores afetou a Bundy, o J. Controls que é uma fornecedora da GM, e a Eaton. Então, hoje se a gente pára a produção em SJC afeta diretamente a fábrica da GM em S. Caetano pra onde são mandadas as chapas que são feitas aqui em SJC. Nas prensas, quando paralisa as prensas, paralisa a linha de produção da GM em S. Caetano...e motores também, quando para a produção de motores, paralisa em S. Caetano. A fábrica de S. Caetano é que manda peça pra cá (...) imediatamente afetado quando tem uma paralisação mais longa aqui em SJC... E vice-versa: tanto lá também paralisa aqui se por acaso parar um setor (...). (Renato Bento).

Quando consideramos o que foi dito mais acima, que o novo paradigma da *produção enxuta*, e a decorrente busca de maior flexibilidade e integração está fundada nas novas formas de organização do trabalho, e que estas se definem na *polivalência* exigida pela empresa em ambiente de *just-in-time*... E mais, que as metas de produção são definidas à revelia do trabalhador... É natural supor que, em última análise, a empresa alcança um grau maior de flexibilidade e integração, em um ambiente, ou em um espaço relacional de conflito com a força de trabalho. Quando esta se mobiliza, como evidenciam os depoimentos, a flexibilidade e integração, com as quais a empresa busca atingir níveis ótimos de fluxo e produção, acaba se tornando fragilidade de todo o sistema.

A criação dos chamados sistemas participativos por parte da empresa visa, a um só tempo, neutralizar essa fragilidade no novo sistema por um lado e, por outro, quebrar eventuais resistências àquela sobrecarga. A empresa busca, o envolvimento dos trabalhadores na lógica do aumento da produtividade e da qualidade do produto com ganho em competitividade. Os prêmios por idéias, via Planos de Sugestões, Círculos de Controle de Qualidade, Programas de Melhoria Contínua (etc), cumprem esse objetivo. Além disso, e mais diretamente, a empresa lança mão de programas de remuneração variável, através da participação nos lucros ou resultados (PLR), vinculando-as ao alcance de algumas metas.

Em relação aos níveis de emprego na GM, as fábricas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos têm diferenças. Enquanto em São José o nível de emprego vem crescendo, saltando de 8,3 mil trabalhadores em 1980 para 11,1 mil trabalhadores em 1997, o nível de emprego em São Caetano inversamente, apresenta no mesmo período uma redução de 12,3 mil em 1980 para 9,7 mil. Estas variações, em parte, se justificam pelo aumento de produção do modelo Corsa, fabricado em São José dos Campos, bem como em

virtude da nova fábrica de caminhões e da ampliação da unidade de motores (Posthuma, 1999). É preciso considerar, no entanto, que do contingente de trabalhadores de S. José dos Campos, mais de 3 mil trabalhadores constitui força de trabalho terceirizada

No que tange ao processo de *terceirização* promovido pela empresa, deve-se considerar mais detidamente dois aspectos: aquele relacionado à relação inter-empresas do setor e aquela relacionada à força de trabalho.

Para a força de trabalho a terceirização na GM se coloca como um sistema de contratação que, pela dimensão, se afigura como um mercado de trabalho específico e bastante amplo. Alejandro Covarrubias, em ensaio comparativo das reestruturações da Volkswagen de Puebla no México e a Ford de S. Bernardo, analisa este aspecto da terceirização, de configuração de um subsistema de emprego (como ele denomina). Estabelece ainda a sua importância em relação ao sistema geral de emprego (denominado por este autor MIT, mercado interno de trabalho) que a modernização do sistema produtivo da GM implica:

(...) Identificamos também um terceiro subsistema de emprego, que, embora seja externo às firmas, é gerado em suas dinâmicas atuais de reorganização. Falamos dos processos de terceirização de atividades das firmas, que estão conduzindo a um deslocamento de empregos internos para empresas subcontratadas sob a forma de contratos de prestação de serviços (...) Este subsistema de emprego é constituído por trabalhadores empregados por outras empresas e por agências fornecedoras de pessoal para serviços particulares (...) sob regimes de subcontratação. Formalmente o subsistema de terceiros não constitui o MIT de nossas plantas, porém funcionalmente gira em torno dele e o afeta crescentemente.⁸⁸

A particularidade do processo de reestruturação produtiva da GM, está em que em poucos anos, a rigor desde os primeiros anos da década de 90, houve um avanço muito grande da terceirização da força de trabalho, inclusive como veremos, em direção às atividades de produção. O contingente de trabalhadores terceirizados na GM, é mais que expressivo, chegando, como vimos, a quase um terço da força de trabalho empregada

⁸⁸ COVARRUBIAS, A. Subsistemas de empleo em México y Brasil: Um modelo analítico y dos estúdios de caso em la indústria automotriz. In: **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, n. 8, 1998, p. 40 e 50. Tradução livre do autor.

diretamente na planta de S.José dos Campos. Essa é uma evidência de que a modernização do sistema produtivo desta fábrica, está fortemente ancorada em mudanças relativas à organização da força de trabalho, e nestas, a opção pela terceirização.

A maioria das empresas do setor, e na GM dá-se o mesmo, esgarçam a legalidade e para além dos serviços de apoio à produção (permitidos por lei) como alimentação, transporte, vigilância, assistência médica, pouco a pouco utilizam a terceirização nas próprias atividades diretamente ligadas à produção (Posthuma,1999). Rapidamente terceirizam as atividades de manutenção, ferramentaria, estamperia, fornecimento de peças e subconjuntos, mais próximas da produção e anteriormente realizados por trabalhadores da própria montadora.

Sobre o avanço da terceirização para as áreas de produção, Covarrubias anota que:

Na atualidade a estratégia tem se dirigido para áreas produtivas, como tapeçaria e preparação de pinturas, e se implementa um programa aproximado a um ‘Consortio Industrial’, isto é um programa que leve os principais fornecedores a situar-se nas instalações [da empresa principal] facilitando assim a estratégia de *just-in-time* e de *kamban* que vem implementando a firma.⁸⁹

Este é um aspecto importante do processo de terceirização, pois quanto mais avança em direção à produção, mais os dinamismos decorrentes vão criando uma adaptação de todo o sistema produtivo a um fluxo característico de sistema modular. O mais radical exemplo em termos de mudança na forma de relação entre empresas diz respeito à formação de “condomínios industriais” ou “consórcios modulares” onde a montadora cede, para um ou mais fornecedores, parte da área de sua fábrica para a instalação e/ou operação de determinada parte do processo produtivo.

Sobre esse avanço para as áreas de produção e a resultante relação mais horizontal entre as empresas dinamizados pelo processo de terceirização, o depoimento do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de S.José dos Campos, também é esclarecedor:

Existem dois tipos de terceirização... Tem um tipo que pega a produção de dentro da fábrica e joga para fora da fábrica, por exemplo, a fabricação de bancos era feita dentro da empresa... Existia todo um setor que era o setor de tapeçaria e costura que não só fazia os bancos como as almofadas, fazia todas essas

⁸⁹ Idem, p.52.

partes... Essa parte está totalmente terceirizada, mas não é feita dentro da empresa, é feita por outra empresa que é a Johnson Controls (...) assim como várias outras coisas... Pneus também era feito dentro da empresa, na GM de S. José. E a terceirização dentro da fábrica, que basicamente atingiu (já vinha atingindo desde antes) o setor de cozinha, vigilância, jardinagem e depois os setores de manutenção, que passavam a cooptar uma manutenção própria da empresa com empresas empreiteiras que trabalhavam nessa área, normalmente as empresas que montavam as máquinas, já deixavam o pessoal pra fazer a manutenção dessas máquinas por dois ou três anos... E daí nasce esse processo de terceirização na manutenção, além de terceiros na área de construção que também é comum. (Mancha, trabalhador da GM, atual presidente do Sindicato dos Metalúrgicos).

Outro depoimento refere-se ao aspecto da exigência dos níveis de qualidade compatíveis com o patamar alcançado pela empresa principal. Perguntado se as empresas contratadas incorporam-se aos programas de qualidade, o sindicalista afirma que:

São incorporados porque as empresas que são contratadas para fazer o serviço terceirizado têm que ter os índices de qualidade que são colocados aí a nível mundial (...) ela tem que ter hoje o ISO-9000, 9001, 9002 todas as qualificações que pegar a empresa principal, ela (a terceira) tem que acompanhar dando curso (...) forçando ainda mais os trabalhadores para chegar na qualidade de 100% que é o que as empresas hoje obrigam seus trabalhadores a chegar (...). (Renato Bento, trabalhador da Fábrica de Caminhões da GM, atualmente diretor do Sindicato dos Metalúrgicos, responsável pelo acompanhamento dos trabalhadores terceirizados).

Em meados de 1990, a GM do Brasil, impôs, por exemplo, a seus fornecedores de peças, componentes e matérias-primas, uma nova meta de qualidade. Estabeleceu um padrão de peças defeituosas por milhão (PPM), definido em 250 PPM. Ou seja, a cada lote de peças fornecidas, o número de peças fora do padrão imposto pela GM não poderá ser superior a 0,025% (Posthuma, 1999).

Os programas de melhoria contínua (PMC) buscam otimizar o processo produtivo de forma que os entraves ao aumento da produtividade, à diminuição ou eliminação de desperdícios e de custos, sejam removidos ou neutralizados. São programas, cuja implementação exigem a participação dos trabalhadores.

No período inicial, entre fevereiro de 1992 a dezembro de 1994, foram realizados na GM 1093 PMCs, que obtiveram como resultados nestes dois anos a redução de 47,4 mil metros quadrados de área total nas duas unidades, São José dos Campos e São Caetano do Sul, assim como uma redução do estoque da ordem de 17% a 82%, correspondendo a uma economia de US\$ 5,44 milhões. A redução do nível de estoque de materiais fundidos para usinagem, por exemplo, passou de dois meses para 8 horas. Além destes resultados, foram obtidos ganhos de produtividade da ordem de 10% a 72%, aumentando a capacidade de produção de 20 para 25 veículos por hora. (Posthuma,1999)” Sobre a mudança na política de estoques da GM, o trabalhador analisa:

Os estoques e o tempo de espera no estoque e que é de apenas 2 horas, é feito nos próprios caminhões das fornecedoras, ou seja, o estoque é no máximo de duas horas, que já sai e vai direto para montagem, para isso acontecer também teve que mudar o perfil do trabalhador. Para ter-se uma idéia, hoje é muito comum a gente ver pessoas com nível superior, trabalhando nas linhas de montagem. (José A. Pio é montador aposentado, trabalhava no MVA).

Em comparação com os resultados obtidos na década de 80, os dados da indústria automobilística nos anos noventa de modo geral e da General Motors especificamente, denotam um salto sem precedentes.

2.4 Impactos das Mudanças nos Anos Noventa sobre a Força de Trabalho

Vários foram os impactos destas transformações sobre o cotidiano dos trabalhadores. O sentido mais geral destas transformações foi de *precarização* das condições de trabalho, tanto para os trabalhadores com carteira assinada pela GM, como, sobretudo, para os trabalhadores terceirizados. Sob vários aspectos esta *precarização* se manifesta objetivamente: aumento no ritmo de trabalho, piora das condições de segurança e decorrente aumento do número de acidentes.

Nesse contexto, a percepção dos trabalhadores, sobre este processo não tem, no entanto, um sentido unívoco. Entre os trabalhadores terceirizados, a experiência com a reestruturação produtiva é mediada pelas condições gerais de sua existência, pelo passado

mais imediato vivido antes da contratação, ou mesmo pelas relações sociais que estabelece no trabalho ou fora dele. É por isso que não percebemos resistência ou adaptação *a priori* em relação às medidas de modernização adotadas.

É contraditória a experiência dos trabalhadores em relação às transformações. Nesta experiência, a atitude dos trabalhadores é muitas vezes, a um só tempo de resistência, portanto pessimista, ou de adaptação. No segundo caso mais otimista, na medida em que nutre expectativas de melhora, ou mais que expectativas, muitas vezes, relativamente à sua condição anterior, de fato vive uma melhora nas condições de trabalho e de vida.

Sobre a impressão mais geral acerca das transformações ocorridas, o depoimento de Milton⁹⁰, é significativo dessa ambivalência. Perguntado sobre como viu as mudanças na fábrica Milton responde:

A produção da GM mudou muito mesmo, né? Antigamente não tinha robô (...) hoje em dia aonde trabalhava 4 ou 5 homens, só um robô faz o serviço todinho (...) só isso já foi uma grande mudança. (...). Outra mudança: a gente levava comida de casa (...). Quando Sarnei ganhou, foi que ele obrigou as firmas a dar comida, né (...) aí ia comida dos restaurantes... Agora está com cinco anos que nós estamos com um restaurante nosso mesmo, lá dentro, que é desligado da GM, só para nós. (...) Foi outra mudança pra melhor... Já melhorou. Porque antes a gente levava de casa e era ruim né? Agora o Sarnei ajeitou pra dar a comida, agora tem o nosso restaurante. (Milton, pedreiro funcionário da JLB, terceirizado na planta da GM).

Milton percebe, apesar de trabalhar como pedreiro, dentro ou fora da fábrica, a mudança que a robotização implica ocupando o lugar de 4 ou 5 homens. Por outro lado percebe uma melhora no que se refere ao restaurante, pois antes era obrigado a levar comida de casa na marmita. O fato de ter um restaurante próprio dos trabalhadores terceirizados, se afigura para Milton como uma importante melhora.

Neste caso a percepção do trabalhador é determinada por sua existência anterior de absoluta falta de condições de trabalho. Este é um fato importante quando consideramos que o restaurante dos trabalhadores terceirizados é objeto de uma forte crítica por parte dos

⁹⁰ Os nomes dos trabalhadores terceirizados são fictícios, em função da condição vulnerável que estes trabalhadores tem na fábrica e em relação às chefias.

trabalhadores contratados pela GM e pelos sindicalistas, que vêem na separação dos trabalhadores no restaurante, uma discriminação.

Mesmo em relação à outra questão como as condições de segurança, Milton é otimista, pois para ele houve, de fato, uma melhora:

A segurança melhorou muito também (...) a segurança lá agora está quente mesmo.

Outro depoimento reflete a relação de ‘boa vontade’ dos trabalhadores em relação às mudanças e à realidade encontrada no trabalho:

(...) o dia a dia da gente é o seguinte: a gente conversa muito lá também, sobre o trabalho mesmo. Eles perguntam pra gente o que deve ser bom pra melhorar ali se tiver ruim (...) porque eles falam pra gente que se a gente tiver uma idéia, a gente pode dar idéia também (...) pra ver se melhora mais (...). Então a gente vai falando pra eles o que a gente acha que está errado, o que está certo, o que é bom o que não é (...). Antes a gente padronizava peça numa mesa, e ela era baixa e eles falavam que prejudicava a coluna, e realmente prejudicava. Tanto é que tem um cunhado, irmão dela[refere-se à sua esposa], que está com problema de coluna de bater caixa. Então a gente falou pra eles pra aumentarem a mesa (...) aumentou e a gente trabalha em pé com a coluna reta, só pegando a peça, passando de uma caixa pra outra, aquela caixa com as estragadas a gente passa pra lá, põe identificação e escreve também no nosso relatório ali, que fica com nós (...). Quando chega no final do turno a gente tem que entregar pra chefe nossa que é a Claudia (...). (Luís da LOGOS-Logística).

Neste caso, o envolvimento positivo do trabalhador em relação ao ambiente de trabalho, se traduz em um maior envolvimento com as determinações próprias da reestruturação produtiva. Luis chega a participar do Programa de Sugestões da empresa. A atitude positiva se manifesta ainda na avaliação que este trabalhador faz do resultado de sua participação no Programa de Melhorias da empresa:

Melhorou (...). Ali pelo menos no local que a gente trabalha. O que eu tinha citado pra você sobre a mesa (...). Então eles aumentaram mais, colocaram umas mesas que deita, tipo rolante, você pega a peça, coloca ali normal, não esforça a coluna nem nada (...). E sempre eles estão indo lá, não vai a chefia, mas vai um monte de gente lá, pega na mão de um, conversa com um, conversa com outro - Como é que tá... Como é que não tá, eles sempre vão lá (Luis, trabalhador terceirizado da LOGOS - Logística).

Para que se tenha idéia da dimensão desta atitude inicialmente positiva dos trabalhadores em relação ao trabalho, é importante o depoimento dos trabalhadores da GM que têm mandato no sindicato e tem aí a função de acompanhar os trabalhadores terceirizados:

Nos terceirizados, tiveram um impacto muito forte no sentido de precarizar estes trabalhadores, porque eles são jogados em condições sub humanas, de falta de segurança, uma situação bastante precária (...). Já é precária a situação do terceirizado por si só, porque os salários, a diferença salarial, as diferenças nas condições de trabalho, os benefícios que a empresa tomadora, que os trabalhadores da empresa tomadora tem, não são os mesmos passados para este terceirizado (...) enfim, uma situação bastante gritante (...). Normalmente até que acompanham a jornada dos trabalhadores da GM, mas o ritmo é bastante acelerado devido os contratos que são feitos. A GM faz o contrato com a empresa já deixando um tempo para eles fazerem aquele serviço e por isso eles têm que fazer aquilo dentro do tempo pré- determinado pela GM, e isso traz como consequência o ritmo bastante acelerado daquela produção (...). (Lauro Silva).

Em seu depoimento, Lauro Silva destaca, entre outras diferenças nas condições de trabalho, o problema do aumento do ritmo. Refere-se aqui não só ao aumento geral no ritmo, mas ao problema específico do aumento do ritmo como decorrência das determinações contratuais contraídas pela prestadora de serviço na qual o trabalhador está registrado, e a tomadora, a GM. O mesmo depoente que manifesta uma atitude inicial positiva endossa a avaliação do sindicalista de que o ritmo realmente aumenta, e o caracteriza como “*corrido*”:

(...) O ritmo da gente lá é corrido (...) sempre chega a turma da GM lá, os caras que trabalham na linha, a turma que trabalha na linha: - Dá pra vocês padronizarem essa peça aqui, que essa peça aqui está crítica... E está pedindo na linha e a linha já está quase parando lá... E aí nós temos que correr e fazer rapidinho pra não parar a linha porque se parar a linha, aí a turma da GM cai em cima da Logos, e a Logos, vem em cima de nós (...) [querem saber] porque que parou, desde o começo até o fim eles querem saber... Até descobrir e ali a gente põe o nosso registro... Eles vão lá e vêem, se for o seu, então o culpado é você (...). Eu trabalho até

sábado, de segunda a sábado.(Luis, trabalhador terceirizados da LOGOS-Logística)

Luis reafirma ainda o problema do aumento do ritmo de trabalho, detalhando um pouco mais o seu dia-a-dia na fábrica:

(...) A situação de trabalho lá a gente (...) era equipe de dois, era célula de dois funcionários em cada célula, e tinha que tirar em média 100 caixas por dia, que é a média que a produção lá de cima pedia, pra poder transportar as peças de carro para os Estados Unidos, pro Chile, Venezuela e outras demais cidades (...).

Vinham as caixas, a gente retrabalhava e mandava para o setor, que era o CKD e o CKD transportava todas as peças de carro que tinha (...). O tempo de controle era o seguinte: vinham cinco caixas, você tinha que verificar todas as cinco se tinha algum problema das peças, se tivesse tinha que trocar (...). No máximo a caixa podia ficar na célula de 5 a 10 minutos depende o tipo de trabalho que for fazer nela, se quebra uma cotoneira, se quebra uma trava então tem que olhar as travas e tem que pedir o empilhadeira pra trazer as travas. Não colocar as travas erradas, se você pôr as travas erradas, tem que fazer tudo de novo e aí vai perdendo tempo (...). A hora do café, você tinha 5 minutos p/ tomar o café. Tinha que tomar o café e imediatamente se deslocar para o trabalho. Tem o pessoal do CKD em cima cobrando as caixas que já estava atrasado para poder embalar as peças (...).

(...) A jornada de trabalho que a gente tinha na GM era o seguinte: Entrava às 6:13 horas da manhã e saía às 16:00 da tarde. (Luis, trabalhador terceirizado da LOGOS-Logística)

Outra consequência do aumento do ritmo de trabalho é o aumento do número de acidentes. Os acidentes, no entanto, resultam não apenas do aumento de ritmo, mas de outros fatores também como do aumento da intensidade do trabalho, da falta de qualificação e treinamento do trabalhador terceirizado. Ao lado do problema do acidente no local de trabalho, a lesão do trabalhador constitui um dos maiores problemas, nem sempre percebido, embora sua ocorrência seja quase endêmica na fábrica. O depoimento do dirigente sindical registra:

(...) nesse sistema de qualidade que fizeram pra retirar hoje as metas de produção, o que está acontecendo é um ritmo de trabalho

alucinante. Nos times de trabalho de cada 8 pessoas do time de trabalho, 3 estão lesionados, afastado por lesão e esforço repetitivo (...). Uma ONG (que não lembro o nome) confirma que 40% da fábrica hoje é lesionado (...) na GM! É um índice alarmante (...) não é à toa que hoje todas as empresas batem forte para mudar o acordo coletivo de trabalho e retirar a estabilidade até a aposentadoria do trabalhador lesionado (...) querem assim transformar este trabalhador em peça descartável (...). (Renato Bento).

A polivalência também contribui para o aumento no número de acidentes. O informativo do Sindicato promove essa discussão na fábrica entre os trabalhadores: A GM exige que os trabalhadores acumulem funções para aumentar a produção sem criar novos postos de trabalho, o que aumenta também o risco de acidentes.⁹¹

Por toda a década de noventa, a cidade de S. José dos Campos conviveu com notícias de graves acidentes de trabalho. Convivência sempre traumática na medida em que os acidentes ocorridos nas fábricas quase sempre redundam em mortes, amputações, esmagamentos etc.

O trauma atinge a todos os trabalhadores, pois que ao longo dos anos de convivência, estabelece-se inclusive uma relação, não apenas profissional, mas também afetiva e de camaradagem. Mesmo os trabalhadores mais distantes da ação sindical, ou que não tem uma opinião mais crítica em relação à empresa, sofrem quando ocorre algum acidente fatal. É o caso do depoente Milton. Perguntado sobre quantos acidentes ocorreram no período em que está na fábrica:

Foram mais ou menos uns três (...) dentro da GM mesmo. Tinha um que era no MVA, lá ele perdeu a vida. Isso foi em 88. Teve um, na Fundação de Ferro, perdeu a vida também (...) e teve um nos caminhões (...). Dois eram amigos, amigos, amigo mesmo (...) um era só conhecido... Aliás, ele morava na rua ali de cima, perto. (...) Ah, nós sentimos muito (...) estes dois que eram amigos, nós sentimos muito, muito mesmo. (Milton, pedreiro da JLB).

Algumas notícias publicadas no Jornal dos Metalúrgicos exemplificam:

⁹¹ JORNAL dos Metalúrgicos, nº 217.

Na segunda-feira, dia 28 de junho de 1993 Afonso Alcântara Silva, trabalhador da GM teve seu corpo queimado e caiu de uma altura de dois metros quando trabalhava com uma chave seccionada num duto que distribui energia para a fábrica. Houve um curto circuito e a chave (400 volts) estourou provocando o incêndio que resultou em queimaduras de terceiro grau no corpo do companheiro.

No último domingo, 3 de outubro de 1993, aconteceu mais um acidente grave dentro da GM, ocasionando a morte de um trabalhador. Moacir Jandoso, funcionário da empreiteira Serpal, estava cavando uma valeta na Fundição, para fazer a expansão das linhas 1 e 2, quando foi soterrado por um deslizamento (...).

(...) O operador de máquinas Francisco Chagas dos Santos, faleceu no dia 24 de novembro de 1994, quinta-feira passada (...). “Piauí”, como era conhecido na GM, sofreu um acidente de trabalho no dia 18. Teve perfuração do pulmão, traquéia e quebrou várias costelas ao ser prensado por uma máquina atter nº 5 na macharia da Fundição de alumínio. “Piauí” tinha três filhos e trabalhava há 11 anos na GM(...).

Na última sexta-feira dia 22 (1996), o eletrcista de manutenção do setor de Pintura da GM, Roberto Felipe Júnior, 32 anos morreu eletrocutado com uma carga fatal de 440 volts. Roberto entrou no trabalho às 6:18 h da sexta-feira e deveria sair às 15 horas. Por volta das 20:30 h, após fazer cinco horas extras, ele morreu.⁹²

Também o Valeparaibano, principal jornal diário de S. José dos Campos noticiou na edição do dia 6 de janeiro de 1998 a ocorrência de acidente fatal na fábrica da GM:

O funcionário Edvaldo Ribeiro dos Santos, 22 anos, morreu ontem pela manhã vítima de um acidente de trabalho na General Motors (GM) em São José dos Campos” Santos estava trabalhando na manutenção da unidade de fundição de ferro da empresa. O funcionário foi soterrado dentro de uma caçamba por areia. De acordo com o diretor do Sindicato dos Metalúrgicos, Vivaldo Moreira Araújo, as causas do acidente ainda são desconhecidas.

⁹²JORNAL dos Metalúrgicos, órgão oficial do Sindicato dos Metalúrgicos, n°s 217, 231, 276 e 363 respectivamente.

No Jornal dos Metalúrgicos nº 363, o Sindicato denuncia que desde 1988, a categoria já perdeu sete trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, sendo a maioria entre os eletricitistas. Segundo a mesma matéria, somente em 1996 ocorreram 900 acidentes.

A atitude positiva do trabalhador tende a mudar quando da ocorrência de algum acidente no local de trabalho:

Mais de 3.000 trabalhadores do MVA, da GM pararam no dia 21 de agosto de 1990, em protesto pela morte do companheiro Jair Antonio Fermi, ocorrida após uma discussão com o supervisor Hélio Armenara. Depois de trabalhar durante catorze anos na GM, Jair foi questionado ao apresentar um atestado médico que o afastava da empresa para tratamento de saúde.⁹³

A notícia referente à morte do funcionário da Serpal, é apenas uma das ocorrências entre os trabalhadores terceirizados, que além de muitas vezes não terem sido qualificados pela empresa para exercerem a função, à medida que cada vez mais desempenham funções ligadas à produção, correm proporcionalmente mais riscos de sofrerem acidentes fatais.

Outra evidência da precarização da força de trabalho inscrita no processo de terceirização refere-se ao próprio regime de contratação das prestadoras de serviço. A remuneração paga ao trabalhador é absolutamente desproporcional, tanto à remuneração do trabalhador contratado diretamente pela GM, como em relação ao que a empresa prestadora de serviço recebe da tomadora, no caso, a GM.

A empresa principal, no caso a GM, contrata pequenas empresas prestadoras de serviço que intermediam mão de obra e recebem um *quantum* por isso. Essa é uma maneira da multinacional se desobrigar de remunerar os trabalhadores contratados proporcionalmente ao que paga a seus contratados e também do cumprimento de direitos trabalhistas. Alguns autores articulam diretamente esta prática às estratégias de crescimento das empresas

⁹³ Idem, nº 95.

(...) Seu crescimento recente resulta de um duplo movimento; por um lado, o recente aumento do desemprego reflete o processo de expulsão de trabalhadores promovido pelos constantes “enxugamentos” nas empresas modernas; por outro, essas mesmas empresas alimentam o crescimento da precariedade ao contratarem serviços ou produção a pequenas unidades econômicas, cuja sobrevivência é possível graças à baixa remuneração de seus empregados (muitas vezes eles próprios proprietários) e à sonegação das obrigações legais que regulam a atividade produtiva.⁹⁴

Nesse quadro, o envolvimento dos trabalhadores nas metas de produção da empresa e mais, a aceitação dos patamares de remuneração e das condições de trabalho, resultam não apenas dos programas participativos mas, sobretudo, do medo das demissões que, nos anos noventa, se colocam para o trabalhador como a perspectiva inapelável de exclusão da vida social

Compreensível. A atmosfera de grandes transformações acompanhadas de demissões levou a que, nos anos noventa, o medo do desemprego seja intrínseco à relação de adaptação do trabalhador às mudanças advindas da reestruturação produtiva.

Somado a esse medo, a cobertura legal que facilita a utilização por parte das empresas de contratos de trabalho altamente flexíveis, para a obtenção de horas extras, instituição de férias e mais recentemente de ‘bancos de horas’(a flexibilização das leis trabalhistas, já se afigura ao trabalhador como perda da proteção do Estado...), leva a que o trabalhador se submeta mais facilmente. O depoimento dos trabalhadores, sobretudo dos trabalhadores terceirizados é significativo:

(...) O ruim é quando a gente vai falar de aumento, aí eles já não concordam (...). Sempre tem um que fala que quando a gente entrou era isso mesmo e gente já tava sabendo já (...). Então não pode fazer nada. Se estiver satisfeito, tá (...). Se não estiver satisfeito...! (Luis, trabalhador terceirizado da LOGOS-Logística no setor de distribuição e controle de qualidade).

(...) então quer dizer que tem muita gente desempregada e é pai de família, e tem muita gente passando fome por causa do desemprego (...). (Manoel, trabalhador terceirizado da Alvalux, operador de veículo industrial no setor de Fundação);

⁹⁴ DEDDECA, C. S.; CASTRO, N. A. **Flexibilidade e precarização: Tempos mais duros**, p.13

O medo do desemprego manifesta-se de forma explícita nos depoimentos de Luis e Francisco. Resulta no caso do primeiro de uma clara insinuação feita pelo supervisor. No caso de Francisco, é fruto de sua própria experiência com a situação de “*pindura*” que a falta de trabalho acarreta. Em relação ao depoimento de Manoel, a constatação do problema do desemprego, não se refere apenas à sua própria situação. Nesse caso se refere ao fato de que “(...) *tem muita gente passando fome por causa do desemprego*”, o que reflete a sua noção de responsabilidade com os trabalhadores de um modo geral, decorrente de sua condição de representante sindical dos trabalhadores terceirizados da Alvalux.

Outro depoimento é significativo, não tanto pela preocupação mais direta e explícita com o desemprego, mas porque expressa a condição de vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados. A própria trajetória profissional de José Joaquim, o Tiozinho, é emblemática dessa vulnerabilidade:

(...) eu vim pra passear, e neste passeio, saí da minha terra, falei pros meus companheiros que eu vinha passear, e tinha meus filhos aqui (...) e fiquei com eles aí passei um mês, passei dois (...) pensando num serviço, num emprego. E daí um amigo meu que era supervisor de meus meninos, que trabalhava com eles, e me prometeu um emprego. Só que este emprego durou quase um ano pra eu poder pegar ele. Foi muito difícil pra mim, por causa de minha idade e meu pouco saber, porque eu não tinha saber. Mas ele garantiu pra mim e eu fiquei esperando... Tinha dia que eles saíam pro serviço e eu ficava desesperado em casa, porque sem dinheiro para ajudar eles, o ganho deles pouco também, né (...). Eles também precisando e eu sem dinheiro, passar como eu passei nove meses sem nenhum tostão em meu bolso, porque até pra vir foram eles que me deram condição para vir pra cá (...) e aí eu ficava desesperado! Mas aquilo que você pede à Deus, vem na mão da gente (...) aí eu fiquei naquela dificuldade e continuei (...). Quando foi um dia minha filha mais velha chegou e disse: - Pai, eu quero que você pegue todos teus documentos que é para levar lá na Alvalux (...). Eu digo, pra quê (?) Ora pra que (...). Pra ver se eu consigo um emprego pra você (...). Eu já fui lá dentro e peguei todos os documentos (...). Ela pegou e levou (...). Quando foi à tarde ela chegou e disse: - pai amanhã é pra você ir à cidade pra fazer o exame... Eu digo: -está bom (...). (José Joaquim, o Tiozinho, trabalhador terceirizado da Alvalux no setor de Manutenção).

Tiozinho tem 56 anos de idade e veio em 1988 do Piauí e hoje ainda exerce a mesma função. Faz limpeza no setor de Manutenção da GM. Junto com Manoel, é hoje representante sindical dos trabalhadores da Alvalux.

Quando o trabalhador diz “(...) *Então não pode fazer nada. Se estiver satisfeito, tá... Se não estiver satisfeito...*”, expressa uma adaptação contingente. Sabe que a consequência de não estar satisfeito é a demissão e se, ao contrário, estiver satisfeito, mantém o posto de trabalho. Não fazer nada e adaptar-se, surge como uma atitude lógica. No segundo depoimento, Francisco afirma que o salário não é suficiente, mas o medo do desemprego o leva a dizer que “*dá pra ir empurrando com a barriga (...) e seja lá o que Deus quiser...*”.

Ambos os depoimentos, a situação mais geral de desemprego descrita por Manoel, assim como a extrema dificuldade em conseguir uma colocação, evidente no comovente depoimento de Tiozinho, nos autorizam dizer que o envolvimento do trabalhador nos processos de mudanças no trabalho é precedido pela compreensão de que se não for ‘voluntário’, quase certamente será demitido.

O medo da demissão como veremos no próximo capítulo, é um trauma, não apenas dos trabalhadores. Esse trauma não é metabolizado apenas nas unidades produtivas, a determinar atitudes individuais em relação ao ambiente e relações de trabalho, engendrando a adaptação do trabalhador ao sistema produtivo. Tampouco esse medo se circunscreve, para além das atitudes individuais, às ações do conjunto da classe em sua relação com o Estado Maior da GM. O medo da demissão é uma verdadeira ‘endemia’ que a tudo contamina, espraia-se para toda a sociedade e é de alguma forma por ela metabolizada.

CAPÍTULO III

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E PRECARIZAÇÃO DA VIDA

3.1 Exuberância Econômica e Aumento da Pobreza

São José dos Campos sofreu grandes transformações por conta do processo de reestruturação produtiva industrial desencadeada e aprofundada a partir dos primeiros anos da década de noventa. Este é o marco destas transformações, pois, em que pese o fato de que as primeiras medidas de reestruturação já ocorreram nos anos oitenta, foi nos anos noventa, mais precisamente em fins da década, que efetivamente se fizeram sentir seus efeitos de forma mais evidente e profunda.

Com efeito, nos anos noventa a nova conformação da produção nas indústrias de maneira geral e nas automobilísticas em particular se aprofundou. Nas empresas ligadas ao setor automobilístico, como vimos, foi nos anos noventa que as plantas instaladas no Brasil se inseriram de forma mais decisiva em uma estrutura produtiva já globalizada. Portanto, as conexões da produção local das empresas da região e do município, com o fluxo internacional de capitais e bens produzidos não ocorreram na década de noventa, como algo casual ou secundário.

Ao contrário, quando as políticas macroeconômicas facilitavam as exportações ou importações de componentes, e essa parece ter sido a regra na década, as empresas de um modo geral e notadamente as do setor automotivo, otimizaram e aprofundaram suas respectivas reestruturações no âmbito das estratégias de flexibilização da produção. No caso da General Motors, além de ter aprofundado o caráter sistêmico de sua reestruturação, como ocorreu em todas as indústrias automobilísticas, alterou radicalmente também nos anos 1990, sua estratégia de gestão da força de trabalho, calcada sobretudo nas medidas de terceirização.

Para melhor compreensão de como a reestruturação produtiva industrial concorreu para as grandes transformações ocorridas na região e mais especificamente na cidade de S. José dos Campos, é importante o quadro que se segue, pois que busca caracterizar o peso da indústria na formação econômica e social do município.

Embora o Vale do Paraíba, ainda tenha a característica de uma região rural, de economia marcadamente agrícola, é hoje considerado um pólo industrial do Estado de S. Paulo. São José dos Campos, que possui a maior população do Vale, concorre decisivamente para isto. Segundo dados de pesquisa realizada pelo SEADE⁹⁵, 24,1% da População Economicamente Ativa (PEA) da cidade, estimada em 243 mil pessoas, trabalha na indústria. Em 2003, o valor adicionado no setor industrial no município foi da ordem de R\$ 12.311.310,353 que corresponde a 3,5% do valor adicionado no Estado que foi estimado em 2003 em R\$ 344.925.059,822, sendo que na região administrativa⁹⁶ de S. José dos Campos o valor foi de R\$ 16.483.644,840. Segundo a base de dados do SEADE sobre o Perfil dos Municípios do Estado de S. Paulo, S. José conta com 682 estabelecimentos industriais que absorvem 42.098 trabalhadores formais, 4.116 estabelecimentos comerciais com 24.066 trabalhadores formais, 3.881 empresas prestadoras de serviços que empregam 52.187 trabalhadores formais e outros tipos de estabelecimentos que absorvem 4.888 trabalhadores.

Por outro lado a Pesquisa de Atividade Econômica de S. Paulo (PAEP) realizada pelo SEADE e com dados de 2001, estima que a Região Administrativa de S. José dos Campos possui 1.513 empresas industriais (3,1% do Estado), que ocupam 97.561 trabalhadores (5,1% do Estado). São 79 empresas a menos em relação ao levantamento de 1996 da PAEP. No entanto o número de pessoal ocupado subiu em 2.181 em relação ao

⁹⁵ Perfil Municipal do Estado de S. Paulo, 2004

⁹⁶ A Região Administrativa de S. José dos Campos engloba 37 dos 39 municípios do Vale do Paraíba, sendo a cidade de S. José dos Campos a maior e mais populosa entre estes.

levantamento de 1996. Em 2001, segundo a pesquisa, a receita líquida deste universo de empresas foi de R\$ 36.113.195.668, ou 12,2% da receita auferida pelas empresas em todo o Estado. O dado relacionado ao valor adicionado é relevante, pois conheceu um salto em relação ao ano de 1996⁹⁷. Se neste ano o valor foi de R\$ 3.849.310.073 (5,2% do Estado), em 2001 foi para R\$ 13.726.999.177 (10,8% do Estado). A PAEP realizada em 1996 apresenta o dado sobre salários, retiradas e outras remunerações no setor industrial, que foi de R\$ 1.139.115.411. Este dado não foi levantado em 2001. Por outro lado o levantamento de 1996 não apresenta o dado relativo à receita líquida das empresas.

Com relação às indústrias do setor automotivo, a PAEP/2001 não tem levantamento similar em 1996, para efeito de comparação. Segundo o levantamento feito, o número de empresas fabricantes e montadoras de veículos automotores na Região Administrativa de S. José dos Campos chega a 53, correspondente a 3,5% do Estado. Empregam 26.873 trabalhadores ou 27,5% da força de trabalho do setor em todo o Estado. Essas empresas apresentaram uma receita líquida da ordem de R\$ 8.050.733.574 e um valor adicionado de R\$ 2.240.280.346, correspondente a 16,3% do setor no Estado. A GM está entre as empresas consideradas responsáveis pelo crescimento da produção industrial como um todo. Para o chefe da divisão de Estudos Econômicos do SEADE, Miguel Matteu⁹⁸, a GM junto com a Volkswagen, a Embraer e a Revap, explicam este salto nos dois índices, na medida em que tiveram um incremento importante nas suas exportações. Notícia publicada no Valeparaibano em 2000 confirma:

As empresas Embraer (Empresa Brasileira de Aeronáutica), Volkswagen, General Motors e Ericsson estão entre as 15 maiores exportadoras do país, segundo relatório da Secex (Secretaria de Comércio Exterior), vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. As quatro companhias, localizadas no Vale do Paraíba, registraram crescimento de até 525% no volume de exportações nos quatro primeiros meses deste ano em relação ao mesmo período do ano passado. (...) A GM, em S. José, ocupa a 9ª. Colocação das exportações brasileiras. A empresa apresentou crescimento de 44,67% de janeiro a abril deste ano em comparação ao mesmo período de 99(...).⁹⁹

⁹⁷ A relevância do dado relacionado ao valor adicionado para nossa pesquisa está em que se refere ao volume de capitais agregados ao capital movimentado na produção em toda a cadeia, o que nos revela o resultado da reestruturação sistêmica na cadeia automotiva.

⁹⁸ Ver matéria do jornal Valeparaibano reproduzida à p. 5.

⁹⁹ **Jornal Valeparaibano**, edição de 23 de junho de 2000.

Em relação à absorção da força de trabalho, dos 26.873 trabalhadores contratados no setor automotivo na RA de S. José dos Campos, cerca de 14 a 15 mil, entre efetivos e terceirizados, trabalham hoje na planta GM em S. José.¹⁰⁰

O quadro é de evidente desenvolvimento de toda a região e particularmente da cidade de S. José dos Campos, o que se expressa, por exemplo, no fato de que o IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano do Município é de 0,849 (2002) e o coloca na décima primeira posição no *ranking* dos municípios brasileiros.

Outros dados, no entanto, levam a crer que tal desenvolvimento deu-se *pari passo* ao crescimento da pobreza, com dinamismos também evidentes, de forte exclusão social.

Com relação ao perfil de rendimentos da população, a pesquisa sobre o Perfil dos Municípios do Estado de S. Paulo (SEADE), com dados de 2000, estima que as pessoas responsáveis por domicílio com rendimentos até meio salário mínimo, representam 0,22% dos chefes de família; com mais de meio salário até um salário mínimo estão 7,05%; 11,33% correspondem àqueles que recebem de um a dois salários mínimos; 11,36 ganham de dois a três salários; na faixa de 18,41% recebem de três a cinco; de cinco a dez salários mínimos estão 24,26 % e com mais de dez salários mínimos estão 18,75% dos chefes de família. Dado significativo é que 8,27% dos chefes de família, não tem rendimentos. O rendimento médio ficou em 2000 na faixa de R\$ 1.252,05.¹⁰¹ Abaixo, portanto, da remuneração média de um trabalhador horista na GM, que em 2001 estava em 1.935,92 reais.¹⁰²

Somados os percentuais dos chefes de família que recebem menos de um salário mínimo por mês, 7,27%, ao percentual daqueles que não tem renda, chega-se à constatação de que 15,54% das pessoas responsáveis por domicílio vivem em uma situação que poderia ser caracterizada de emergência social. E quase 30,00%, mais precisamente 26,87% dos chefes de família sobrevivem com até dois salários mínimos e 38,23% têm uma renda até três salários mínimos. Portanto, embora 61,42% dos chefes de família tenham, segundo a pesquisa, uma renda razoável acima de três salários mínimos, o fato é que a situação de

¹⁰⁰ Dados obtidos em entrevista com o Assessor Econômico do Sindicato dos Metalúrgicos, Paulo Xavier de Oliveira.

¹⁰¹ Dados de 2000 que constam do Perfil dos Municípios dos Estado de S. Paulo, publicado em 2004.

¹⁰² RAMALHO, J. R. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística brasileira, tabela 1. In: **Caderno CRH**, v.17,n.41-Centro de Recursos Humanos, UFBA, maio/ago. 2004

pobreza e vulnerabilidade não foi eliminada pelo desenvolvimento registrado nos últimos anos.

Produzido pelo SEADE com informações provenientes do censo de 2000 realizado pelo IBGE, o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social¹⁰³ para S. José dos Campos registra que de 538.016 habitantes, 84.246 (ou 15,7%) vivem a condição de nenhuma vulnerabilidade (N/V); 70.161 (13,0%) apresentam muito baixa vulnerabilidade (MB/V); 193.194 (35,9%) baixa vulnerabilidade (B/V); 125.345 (23,3%) média vulnerabilidade (M/V); 49.095 (9,1%) alta vulnerabilidade (A/V); e 15.975 (3,0%) é considerada uma população com muito alta vulnerabilidade (MA/V). Neste levantamento, de um cruzamento do índice de vulnerabilidade com a renda percebida pelo responsável pelo domicílio, constatou-se que o rendimento médio dos responsáveis por domicílio com nenhuma vulnerabilidade (N/V) é de R\$ 2.821,00; com muito baixa vulnerabilidade (MB/V), R\$1.129,00; entre os de baixa vulnerabilidade (B/V) ficou em R\$ 851,00; de média vulnerabilidade (M/V) é de R\$ 609,00; com alta vulnerabilidade (A/V) ficou em R\$ 437,00 e por fim os chefes de família que apresentaram muito alta vulnerabilidade (MA/V), a renda média é de R\$ 312,00.

Segundo a Pesquisa sobre Condição de Vida feita pelo SEADE, levantamento de 1998, a taxa de desemprego registrada no Vale do Paraíba era de 18,0% da PEA, percentual próximo ao registrado por quase toda a década de noventa no município de S. José dos Campos. Um levantamento feito pela Secretaria de Desenvolvimento Social da Prefeitura de S. José aponta para 45 mil¹⁰⁴ desempregados na cidade, ou cerca 18% da

¹⁰³ Para a elaboração de Índice Paulista de Vulnerabilidade Social-IPVS, o SEADE parte da constatação de que “desenvolveu-se um padrão de crescimento das cidades que, ao longo dos anos, não tem sido capazes de incorporar parcelas significativas de suas populações aos benefícios do desenvolvimento” e assim, relaciona os dados referentes à renda a outros, relacionados à condição de moradia, nível de escolaridade dos responsáveis por domicílio, idade média dos membros das famílias e localização no espaço intra-urbano, neste caso do município de São José dos Campos. “O IPVS baseou-se em dois pressupostos. O primeiro foi a compreensão de que as múltiplas dimensões da pobreza precisam ser consideradas em um estudo sobre vulnerabilidade social. Nesse sentido, buscou-se a criação de uma tipologia de situações de exposição à vulnerabilidade que expressasse tais dimensões, agregando aos indicadores de renda outros referentes à escolaridade e ao ciclo de vida familiar. O segundo pressuposto foi a consideração de que a segregação espacial é um fenômeno presente nos centros urbanos paulistas e que contribui decisivamente para a permanência dos padrões de desigualdade social que os caracteriza. Isso levou à utilização de um método de identificação de áreas segundo os graus de vulnerabilidade de sua população residente, gerando um instrumento de definição de áreas prioritárias para o direcionamento de políticas públicas, em especial as de combate à pobreza. Para tanto, entendeu-se que os resultados precisavam ser fortemente detalhados do ponto de vista espacial, de forma a permitir o desenho de ações locais focalizadas, especialmente por parte do poder público municipal.”Fonte: www.al.sp.gov.br/web/ipvs/index_ipvs.htm

¹⁰⁴ Segundo matéria publicada pelo jornal Valeparaibano, edição de 28 de fevereiro de 1999, um levantamento encomendado pela SDE (Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura de S. José

PEA do município. Parte significativa destes são oriundos da indústria, se considerarmos que quase 25% da força de trabalho empregada se localiza no setor industrial.

Essa realidade de coexistência de índices favoráveis, característicos de um desenvolvimento sem precedente histórico, com um elevado nível de desemprego e conseqüente empobrecimento, pode ser atestada nas matérias que se seguem, sendo a primeira publicada em 2004 e a segunda em 1999:

O Vale do Paraíba obteve um aumento de 174% na produção industrial em um período de cinco anos - o maior acréscimo registrado por todas as regiões do Estado, segundo levantamento divulgado ontem pela Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados) com base em dados coletados em 2001. De acordo com a PAEP (Pesquisa da Atividade Econômica Paulista), o valor adicionado - que expressa o valor acrescentado em cada segmento de uma cadeia produtiva-- da região passou de R\$ 5 bilhões, em 1996, para R\$ 13,7 bilhões, em 2001. O chefe da Divisão de Estudos Econômicos da Fundação Seade, Miguel Matteu, disse que as regiões que concentram empresas de refino de petróleo e indústrias que aumentaram as exportações foram as que tiveram o melhor desempenho. "A RA de São José concentra esses dois fatores. A região tem a Revap (Refinaria Henrique Lage) e a Embraer (Empresa Brasileira de Aeronáutica), a General Motors e a Volkswagen, que aumentaram significativamente suas exportações em 2001", disse. De acordo com a pesquisa, em 2001, a RA de São José, que é formada por 37 dos 39 municípios do Vale, abrigava 1.513 indústrias, que empregava 97.561 pessoas."¹⁰⁵

"O aumento do número de desempregados está se refletindo diretamente na 'explosão' da pobreza e da marginalização da população em São José dos Campos. Dados da SDE (Secretaria de Desenvolvimento Social) indicam um aumento de 14,3% no número de pessoas que vivem em 27 núcleos de favelas na cidade. Em 97, 9.062 viviam nestes locais e no ano passado a população chegou a 10.363. O aumento da miséria também ficou refletido no número de famílias inscritas no Programa de Geração de Renda Mínima. O total de cadastrados foi 178,6% maior em 99 do que em 98. Um grupo de 4.536 famílias disputou o benefício este ano contra 1.628 no ano passado. Menos de 10% --450 famílias -- conseguiram garantir o rendimento."¹⁰⁶

dos Campos), realizado pela Fundação Seade no final de 97, dava conta que a cidade tinha 47 mil desempregados.

¹⁰⁵ **Jornal Valeparaibano**, edição de 3 de setembro de 2004

¹⁰⁶ **Jornal Valeparaibano**, edição de 28 de fevereiro de 1999

As duas matérias publicadas no principal jornal diário da região demonstram que ao fim de uma década de modernização tecnológica das indústrias da região, de grande rentabilidade das empresas de um modo geral e particularmente das empresas automobilísticas, como a GM, o saldo para a cidade e toda a região, especialmente para os trabalhadores, foi de aumento da pobreza e exclusão social.

A modernização do parque industrial instalado na região e em S. José dos Campos, implicou em demissões no conjunto das empresas, não só do setor automotivo. De fato, durante toda a década de 80 o problema do desemprego afetou o conjunto da população trabalhadora, na medida em que as empresas dos mais diversos setores respondiam à recessão com eventuais demissões. Como já salientado, as empresas recorriam também a demissões, inclusive para fazer frente aos problemas de custo, acumulados desde o princípio da década.

Movimento paralelo ocorreu nos inícios de reestruturação em alguns setores, com destaque para o automobilístico e aeronáutico. No caso deste, a Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) deu início à sua reestruturação após a privatização, com demissão de um grande contingente de trabalhadores. Cerca de três mil trabalhadores foram demitidos após a privatização e reestruturação da empresa. A recomposição do quadro de funcionários da EMBRAER deu-se pela via da contratação de trabalhadores mais jovens com rebaixamento salarial. Além disso, a empresa terceirizou boa parte da produção de insumos e equipamentos, constituindo pequenas empresas como cooperativas dirigidas muitas vezes por quadros egressos da própria EMBRAER.¹⁰⁷

Aspecto importante a ser ressaltado também é que o problema das demissões, acumulado desde o início da década de oitenta, cristalizou ao longo dos anos, um verdadeiro trauma social¹⁰⁸ que afetou de maneiras diferentes os mais diversos setores da população da cidade e de toda a região. Várias são as fontes nas quais nos apoiamos para sustentar este argumento, a começar pelos próprios depoimentos que nos dão os indícios mais contundentes desse processo de incerteza social que tomava conta da cidade. As

¹⁰⁷ Informação obtida em entrevista com o Assessor Econômico do Sindicato dos Metalúrgicos, Paulo Xavier de Oliveira em janeiro de 2005.

¹⁰⁸ A noção de trauma social busca amparo na consideração de que é grande o peso da produção industrial na formação econômico-social da cidade e no seu processo de urbanização. De fato a vida urbana desenvolveu-se em torno dos dinamismos criados pela produção industrial e mesmo a ocupação do espaço urbano deu-se quase que literalmente em torno dos espaços ocupados pela indústria. É, portanto, possível supor que quando ocorrem demissões de forma mais sistemática e massiva, vai-se produzindo o trauma de toda a sociedade. Veremos inclusive que outros aspectos como o aumento da criminalidade, a condição dos migrantes e outras, são interfaces do desemprego e geram impactos na subjetividade coletiva de toda a população da cidade.

matérias publicadas no Jornal Valeparaibano e no Jornal do Metalúrgico, órgão oficial do sindicato, têm por outro lado a sua importância, na medida em que têm forte penetração, no caso do primeiro no conjunto da população da cidade e no caso do segundo, junto aos trabalhadores nas fábricas. A ênfase no aspecto humano e a difusão dos dramas pessoais nas páginas dos jornais dinamizam a discussão e a mobilização molecular da população joesense como um todo.

A necessidade de atentar para este processo está em que ao longo da década de 1990 e inícios de 2000, os problemas oriundos no âmbito das fábricas, consequência das novas formas de gestão que precipitaram trajetórias ocupacionais muito instáveis, ultrapassaram os seus muros e avançaram, também de novas formas, para a cidade. Mais que as demissões que afetam de forma mais pontual e direta (e não menos destruidora) a vida dos trabalhadores industriais, o desemprego como fenômeno tornou-se um espectro, uma ‘entidade fantasmagórica’ a afetar a vida de toda a cidade. A matéria reproduzida abaixo exemplifica uma das vias pelas quais vai se cristalizando o ‘trauma social’ a que nos referimos:

A cidade de São José registrou aumento de índice em todos os tipos de crimes, principalmente em roubos, em que houve acréscimo de 51% de ocorrências em relação a 97. Foram 2.975 roubos em 98, contra 1.970 em 97. Com os 25%, os homicídios tiveram o segundo maior aumento do município. Ao todo, 258 pessoas foram assassinadas em 98, contra 205 em 97, incluindo homicídios dolosos e latrocínio (roubo seguido de morte). O 3º Distrito Policial foi o campeão em ocorrências, com 109 mortes. A delegacia apura casos da região sul, onde estão os bairros mais violentos da cidade, como Campo dos Alemães e conjuntos D. Pedro 1º e 2º. O delegado-seccional de São José, Carlos Eduardo Silveira Martins, culpa a crise econômica vivida pelo país pela alta da criminalidade. “O aumento é em decorrência de fatores como o desemprego e questões sociais”, afirmou. As montadoras de veículos fecharam 20.394 postos de trabalho diretos em 98, cerca de 20% do total de funcionários empregados em janeiro do ano passado. (...) As fábricas iniciaram o ano com 103.395 empregados e terminaram com apenas 83.001. Até o mês passado, o setor admitia redução de apenas 9.255 vagas em 98. A diferença se deve a uma mudança de metodologia no cálculo do nível de emprego na indústria. A Anfavea (associação dos fabricantes de veículos) deixou de contar como funcionários diretos os empregados dos bancos das montadoras, das empresas de consórcio e o pessoal terceirizado. O resultado foi uma redução

adicional de 12.356 vagas em relação ao divulgado no balanço anterior, que contabilizava 95.357 empregados no final de 98.¹⁰⁹

É bastante significativo na matéria policial, onde se constata o aumento no número de ocorrências de roubos e homicídios, o fato inédito de o delegado-seccional de S. José, de quem normalmente se esperaria uma explicação mais técnica, responsabilizar diretamente o “desemprego e questões sociais” pelo aumento da criminalidade. Mais significativo ainda é o fato de que na mesma matéria, na seqüência da afirmação do delegado-seccional, constar os dados das demissões ocorridas em 1998 na indústria automobilística. Vale registrar que na maioria das matérias que se referem ao aumento da criminalidade em S. José dos Campos, o problema social decorrente do desemprego é sistematicamente apontado como causa.

Mas o que se deve ressaltar é que o problema do desemprego na cidade vai verdadeiramente se constituindo como um ‘espectro’, na medida em que é constantemente associado ao problema do aumento da criminalidade que de fato e de forma mais direta e evidente, traumatiza a população de conjunto sem distinção. Efetivamente, estão à mercê da criminalidade tanto os abastados, geralmente residentes em condomínios fechados, como também a população empobrecida, residente nos bairros operários, nos bairros de periferia assim como os moradores nas favelas. De uma forma ou de outra o crime atinge a toda a população. O narcotráfico, como se pode constatar na matéria reproduzida a seguir, tem como orientação arregimentar os desempregados para a venda de drogas. Sob o título “Desemprego faz aumentar interesse pelo tráfico”, mais que uma ligação possível ou colateral, pode-se constatar a dimensão concreta e mais funesta do problema do desemprego:

O poder que as quadrilhas de traficantes exercem nas favelas e bairros mais pobres da cidade aumenta em razão do alto índice de desemprego, segundo a avaliação da polícia civil de S. José dos Campos. “Os problemas financeiros provocam o aumento do número de pessoas envolvidas com o tráfico. Isso acontece porque muitos têm a ilusão de obter lucro fácil vendendo drogas”, afirmou o delegado da Dise (Delegacia de Investigações Sobre Entorpecentes), Luiz Segolin Neto. Esse comportamento foi constatado devido ao perfil de

¹⁰⁹ **Jornal Valeparaibano**, edição de 5 de fevereiro de 1999.

peças presas em flagrante pela Dise.”A maioria dos acusados alega que resolveu vender droga porque não consegue um emprego.¹¹⁰

O setor representado pelos pequenos proprietários, especialmente do ramo do comércio, se ressentiu quase sempre diretamente com as demissões em massa ou de pequenos contingentes, neste último caso feitas de forma periódica. As recorrentes notícias de demissões criavam uma atmosfera de forte insegurança e instabilidade entre os trabalhadores de forma que, imediatamente enxugavam seus gastos, ou os restringiam ao básico para sua sobrevivência e de suas famílias. Qualquer possibilidade de programar gastos na forma de prestações passou a estar fora de questão para um número cada vez maior de trabalhadores. E quando ocorriam por absoluta impossibilidade de comprar à vista, redundavam em inadimplência.

O comércio de São José dos Campos registrou em agosto [1999] uma queda de 39,34% no índice de inadimplência em relação ao mesmo período do ano passado. O índice é referente ao número de inclusões de devedores ao SCPC (Serviço Central de Proteção ao Crédito). Foram registradas 4.820 inclusões ao serviço este ano em S. José contra 7.946 do mesmo período do ano passado. Segundo o Sindicato do Comércio Varejista de S. José, responsável pela divulgação do balanço, a queda no volume de inclusões está diretamente relacionada à redução nas vendas no comércio em geral na cidade. O vice-presidente da entidade, Milton de Oliveira, disse que a queda nas inclusões de um ano para outro mostra que o faturamento das lojas está menor. Oliveira atribuiu a redução das vendas à crise econômica do País e ao desemprego¹¹¹.

Assim também se ressentiram os profissionais liberais, autônomos e prestadores de serviços de um modo geral. Estes, além de terem que conviver com mercados cada vez mais restritos, passaram também a enfrentar forte concorrência com aqueles que eram expulsos do mercado formal de trabalho e engrossaram o contingente de prestadores de serviços em todos os ramos. Muitos foram os trabalhadores da indústria que abriram seus próprios negócios (*trailer*, cabelereiro, lanchonete, venda de importados como sacoleiros, etc...) quando demitidos, ou em parceria com a esposa para fazer frente ao rebaixamento salarial.

¹¹⁰ **Jornal Valeparaibano**, edição de 11 de fevereiro de 1999.

¹¹¹ **Jornal Valeparaibano**, edição de 3 de setembro de 1999.

Por outra via também, o trauma social foi se configurando ao longo das décadas de 1980 e 1990. O drama pessoal de cada desempregado, em uma cidade cuja população se move ao ritmo dos turnos das fábricas, desde as 4:00h da manhã, se reflete com forte impacto em todas as instituições sociais. Desde as representações políticas e parlamentares, passando pelo executivo municipal, sindicatos e, sobretudo a Igreja Católica, são mobilizados por uma população que conhece gradativamente um sentimento cada vez maior de orfandade e medo. Todas as ações destas instituições são marcadas pela luta e resistência contra o mal do desemprego. Os meios de comunicação, especialmente as rádios repercutem o drama social do desemprego. Os boletins do Sindicato suscitam, da mesma forma, a discussão nas fábricas sobre o lado humano do desemprego. Em agosto de 1995 o Jornal do Metalúrgico, em matéria de denúncia de 583 trabalhadores da GM, publicou em um *Box* a seguinte matéria, sob o título “Vinte e três anos de GM e rua”:

A história de Gonçalo Romão é um bom exemplo do descaso da GM com seus funcionários. Depois de se dedicar 23 anos à empresa e sofrer um acidente de trabalho que deixou graves seqüelas, qual não foi sua surpresa. Gonçalo voltou ao trabalho há 21 dias e recebeu sua carta de demissão na última segunda-feira (dia 21). Gonçalo trabalhava na Manutenção de Empilhadeira (Usinagem I e II). Em dezembro de 1993 ele sofreu um acidente que causou fratura exposta em seu joelho. Marcado pelas seqüelas do acidente, Gonçalo anda atualmente com o auxílio de uma bengala. Divorciado, o ex-funcionário paga pensão alimentícia para a ex-mulher e para os filhos.¹¹²

O boletim da semana seguinte denuncia a irregularidade nas demissões, pois das 583 demissões, cerca de 40 foram de trabalhadores com doenças ocupacionais, pessoas que sofreram acidentes de trabalho ou estavam prestes a se aposentar e que por lei teriam direito à estabilidade. A denúncia se estende ao autoritarismo da GM em demitir sem sequer discutir alternativas com o Sindicato, como o PDV-Plano de Demissões Voluntárias, a diminuição da jornada de trabalho ou mesmo a utilização do Hotel da GM para cursos de reciclagem e treinamento dos trabalhadores. Neste mesmo boletim, o Sindicato, sob o título “O drama das demissões”, apresenta com ênfase o depoimento de dois dos trabalhadores demitidos:

¹¹² JORNAL do Metalúrgico, n. 306, edição de 23 a 30 de agosto de 1995.

- Fui chutado. Tenho 29 anos, 2 meses e 26 dias de trabalho. Vou pedir um laudo para o INSS para comprovar meu tempo de serviço, porque estou para me aposentar. Faz mais ou menos dez anos que fiquei com um problema de audição. Quando entrei na GM, eu não tinha esse problema. Minha família não consegue entender porque eu fui demitido. Minha filha me pergunta quando eu vou trabalhar. Ela está com medo de passar fome. Depoimento de: José Maria Coelho, ferramenteiro, 48 anos, 1 filha e 23 anos de GM.

- Passei por uma operação de varizes na semana passada. Meu médico disse que eu deveria ficar deitado em casa, mas tive que vir para a homologação. Eu tenho que andar; o que posso fazer? Comecei a ter varizes quando passei para a área de balanceiro. Lá eu carregava caixas de 50 quilos. Adiei a operação ao máximo por causa do serviço e o problema se agravou. Nunca perdi um dia de trabalho. Depoimento de: Benedito Jorge da Silva, operador de máquinas, 42 anos, 4 filhos, 12 anos e 5 meses de GM¹¹³

Em 1998, em uma segunda-feira, quando voltavam de férias coletivas, os trabalhadores da GM foram surpreendidos com a demissão de 274 trabalhadores que tinham contrato por tempo determinado com a empresa, com o PDV que no dia seguinte teve a adesão de cerca de 580 trabalhadores (a maioria de aposentados) e o anúncio do fim do terceiro turno, já para a semana seguinte. A primeira evidência é que o chamado contrato por tempo determinado de maneira nenhuma oferece garantia no emprego. Ao contrário, segundo o Sindicato, facilitaria a demissão na medida em que desobriga a empresa do pagamento dos direitos trabalhistas.¹¹⁴ É bom que se ressalte que, no dia-a-dia da fábrica, o trabalhador com contrato temporário é instado a se enquadrar, o mais perfeitamente possível, no sistema produtivo da empresa, com a promessa de efetivação, o que o leva, quando da demissão, se achar profundamente injustiçado quando se vê destituído da possibilidade de construir seu próprio futuro.

A demissão dos trabalhadores diretamente contratados pela GM por tempo determinado, uma situação diferente dos terceirizados, corrobora uma afirmação feita pela Professora Vera Telles:

(...) essa espécie de nomadismo ocupacional, que circula entre o trabalho, o desemprego e a inatividade é situação que praticamente caracteriza os assalariados

¹¹³ JORNAL do Metalúrgico, n. 307, edição de 30 de agosto a 06 de setembro de 1995.

¹¹⁴ JORNAL do Metalúrgico, n. 433, edição de 21 a 27 de outubro de 1998.

no mercado informal, é também mais do que expressivo entre os que têm carteira de trabalho, quando estes não chegam a se fixar nos empregos que conseguem.¹¹⁵

São alguns dos casos que nos permitem vislumbrar, para além das estatísticas, a dimensão humana do problema do desemprego. Mais ainda, é preciso que se pense dinamicamente o problema das demissões em S. José dos Campos. Via de regra, o trabalhador com mais de dez anos de fábrica, seja na GM ou em outra empresa, tem no bairro onde mora uma vida social intensa e aí construiu seus espaços de sociabilidade, e neles, centros de formação de opinião eminentemente operários. Nos campeonatos inter-bairros de futebol ou boxa, nos bares e feiras livres, no relacionamento cotidiano entre os familiares e, sobretudo nas atividades religiosas semanais na Igreja, os metalúrgicos estão sempre a *metabolizar* os acontecimentos da fábrica. Quando das demissões, que sempre se afiguram para os trabalhadores como uma grande injustiça, o impacto é muito grande e concorre para um estado geral de mobilização.

A relação dos metalúrgicos com a Igreja constitui um caso a parte. A imensa maioria da categoria é católica e, especialmente o contingente que migrou de Minas Gerais ou do interior do Rio de Janeiro, têm tradicionalmente vínculos muito estreitos com a Igreja.

Embora hoje em dia a Igreja tenha no setor conhecido como ‘Carismáticos’ a sua maioria, que não tem na atuação política uma referência forte como outrora tinha a chamada Teologia da Libertação (que teve na cidade e na região uma importante base), a proximidade, no entanto, da Igreja com as demandas operárias, ao longo dos anos, foi cristalizando espaços comuns. Dessa forma, muitas vezes o operário recorre ao núcleo da Igreja em que participa para pedir apoio a esta ou aquela ação relacionada ao trabalho. Quando uma injustiça é cometida na fábrica, ou quando ocorre uma greve, ou mesmo quando participa de alguma eleição de SAB (Sociedade Amigos de Bairro), o trabalhador recorre ao espaço do qual participa na Igreja. Muitos dos operários ou seus familiares, via de regra suas esposas, constituem o que se poderiam denominar, quadros intermediários da Igreja, como por exemplo, os diáconos. Muitas vezes a administração das paróquias tem a participação voluntária e sistemática das esposas e filhos dos operários.

Quando, portanto o problema do desemprego tem repercussão mais geral, via os grandes meios de comunicação, a um só tempo refletem e dinamizam esse processo

¹¹⁵TELLES, V. Op. cit., p. 95

molecular e cotidiano de revolta e resistência. Como corolário deste processo, campanhas são realizadas, não só pelos sindicatos, mas todas as entidades que, neste contexto, tem na luta contra o desemprego uma via de legitimação social. O jornal diário da cidade registra:

Paróquias de São José dos Campos e Jacareí programaram para hoje uma caminhada em protesto contra o desemprego. Os organizadores estão esperando que pelo menos 4.000 pessoas das duas cidades participem do movimento.

As manifestações têm início às 8h. Em São José, e estão sendo esperados fiéis católicos das paróquias da Vila Paiva, Alto da Ponte, Monteiro Lobato e do distrito de São Francisco Xavier.

As pessoas vão se concentrar na paróquia de Santana (zona norte da cidade) e aí seguem para o Parque da Cidade, onde está prevista a realização de uma missa.

A nossa expectativa é realizar outras caminhadas em outras regiões da cidade. No próximo dia 7 de março, paróquias da região sul também deverão realizar uma manifestação", afirmou ontem uma das coordenadoras diocesanas da Campanha da Fraternidade, Hilda Araújo.

Em Jacareí, a caminhada vai reunir fiéis das paróquias de Igaratá e Santa Branca. O evento começa na Igreja de Avarai e vai até o Santuário do Carmo.¹¹⁶

Os sindicatos também têm na luta contra o desemprego uma das principais, senão a principal bandeira. No mesmo mês em que foi deflagrada a campanha dirigida pela Igreja, o Sindicato dos Metalúrgicos veiculou em seu boletim uma campanha ampliada com outros setores da sociedade, contra o anúncio de demissão de 600 trabalhadores na General Motors, nos seguintes termos:

A GM não quer fazer acordo. Para a próxima rodada de negociações, a empresa apresentou a proposta de suspensão temporária [do contrato de trabalho, chamada de *lay off*] com redução de salários. O Sindicato manteve a proposta de redução da jornada para 36 horas semanais sem redução de salários. Além de querer reduzir o salário, a empresa se nega a dar estabilidade aos 850 trabalhadores que estão de licença remunerada. O Sindicato está ampliando a campanha em defesa do emprego de todos os companheiros. Na segunda-feira reuniu-se com o Bispo de S. José dos Campos, dom Nelson Westrupp, que garantiu total apoio à luta dos trabalhadores da GM. O Sindicato vai marcar audiência com o presidente do

¹¹⁶ **Jornal Valeparaibano**, edição de 21 de fevereiro de 1999.

Senado, Antonio Carlos Magalhães e com o presidente Fernando Henrique. Buscar apoio de toda a sociedade contra mais esse ataque da GM.¹¹⁷

A postura do Sindicato de recrudescer e ampliar a luta contra o desemprego resulta na verdade de um trabalho acumulado ao longo da década de noventa em resposta às seguidas e recorrentes demissões não só na General Motors, como em várias fábricas, como a BUNDY, Jonhson Controls, EATON, entre as fornecedoras da GM e outras, de outros setores como a Phillips, a EMBRAER, a Jonhson & Jonhson (setor químico), a Kodak (setor químico) entre outras, que colocam periodicamente centenas e centenas de trabalhadores em disponibilidade.

Outro aspecto relacionado ao problema do desemprego constitui na verdade um paradoxo que foi se criando ao longo dos anos. O desenvolvimento econômico de toda a região e da cidade de S. José dos Campos é, como vimos, realmente consistente, o que de fato gera dinamismos característicos de uma realidade promissora. Como já assinalado, a produtividade industrial a partir de meados da década de noventa conhece um salto, especialmente nas montadoras como a GM. Empresas fornecedoras e prestadoras de serviços migraram para a região, pois a modernização e o desenvolvimento tecnológico da base produtiva leva a que, por exemplo, a rede de hotéis se amplie de forma a poder receber um número cada vez maior de conferencistas, seminários etc.

Os agentes empresariais e a própria municipalidade empreendem ações no sentido de atrair novos empreendimentos e novos empreendedores para a cidade. Matéria publicada no jornal Valeparaibano traz um exemplo:

São José viu muitos empreendedores, forasteiros ou não, fazer a cidade acontecer em décadas passadas. A crise dos anos 80 e 90, abalou a sociedade joseense que se sentiu desestruturada. Porém, a cidade não se rendeu. ‘Novamente uma terra de oportunidades’, diz o assessor de Planejamento Estratégico do município, Agliberto Chagas, 31 anos. Segundo ele, há 28 milhões de metros quadrados disponíveis para que pretende empreender na cidade. Segundo o assessor, S. José está preparada para receber novas micros, pequenas, médias ou grandes empresas. ‘Estamos tratando claramente das regras de ocupação do solo para o controle da qualidade ambiental e da ordenação da migração para impedir o inchaço da cidade,

¹¹⁷ JORNAL do Metalúrgico, n. 445 edição de 9 a 22 de fevereiro de 1999.

ou seja, o aparecimento das favelas’, afirma. ‘Junto com a chegada das empresas, precisamos manter a qualidade de vida do município.’¹¹⁸

Ao final da década de noventa, as afirmações do assessor da Prefeitura são emblemáticas da maneira como os administradores da cidade tratam os problemas advindos de uma perspectiva de desenvolvimento que se reduz a atrair investimentos industriais. Todas as conseqüências, decorrentes da simples atração de novos empreendimentos, são omitidas nas afirmações publicadas. A referência à ordenação do fluxo migratório é bastante vaga para dar conta dos mais diversos fatores de atração de milhares de novos trabalhadores para a cidade. No artigo cujo título é “Favela vira reduto de migrantes desiludidos”, reproduzido a seguir, pode-se constatar a conseqüência da medida:

A maioria dos desempregados em S. José dos Campos é composta por migrantes. Iludidos, eles acabaram encontrando uma realidade caracterizada por falta de oportunidade de emprego e miséria. Só na favela Nova Detroit, zona leste da cidade, mais de dez pais de família estão desempregados.

Eu vim para cá há dois meses com meu filho de 2 anos e minha mulher grávida. Agora, ela vai ter o bebê e eu ainda não consegui nada’, disse Pedro André Sobrinho, 20 anos. Sobrinho é analfabeto e vivia na Paraíba onde trabalhava como agricultor e ajudante de pedreiro.

O casal Wilson Portela, 37 anos, e Maria Aparecida Mota, de 55 anos, vivem de pequenos ‘bicos’. Desempregado há cinco anos, Portela sobrevive arrumando trabalhos temporários como jardineiro e também vendedor de sorvete.

História semelhante é vivida pelo desempregado Cícero Monteiro de Queirós, que tem 25 anos e deixou o Piauí em busca de melhores condições de vida.¹¹⁹

O fato é que a cidade se erige, não só para os empreendedores, mas também para os trabalhadores qualificados, semi ou não qualificados, para os desempregados e para jovens trabalhadores, como uma referência de prosperidade, absolutamente incongruente com a realidade cotidiana já descrita de insegurança, desemprego e vulnerabilidade vivida pelo

¹¹⁸ **Jornal Valeparaibano**, edição de 27 de julho de 1999.

¹¹⁹ **Jornal Valeparaibano**, edição de 7 de janeiro de 1998.

trabalhador comum. Trata-se de uma imagem de desenvolvimento e prosperidade, contraditório com uma dura realidade que de resto já foi, ao longo dos anos 80 e 90, vivida de forma cruel pelos trabalhadores, mas metabolizada e internalizada por toda a população da cidade. Vera Telles, com outros termos, chega à conclusão de que “essa sociedade civil, por assim dizer inacabada, se projeta por inteiro na pauperização que, hoje, atinge parcelas majoritárias dos trabalhadores integrados ao mercado de trabalho”.¹²⁰

3.2 Terceirização: Precarização do Trabalho e da Vida

A partir dos anos noventa, com o recrudescimento do processo de modernização, além das periódicas demissões, com as quais as empresas, incluindo a GM, buscaram responder aos momentos de conjuntura adversa, as formas mais flexíveis de contratação passaram a fazer parte do arsenal das empresas para adequar o uso da força de trabalho aos novos processos de produção. Com o aumento da rotatividade, inerente à flexibilização dos contratos, o desemprego passou a ser um fator intrínseco às formas mais flexíveis de contratação. Esse foi o caso da GM que, como vimos, desde os primeiros momentos apoiou sua reestruturação na terceirização de um grande contingente de sua força de trabalho.

Trabalhando com dados de 1989 e 1990, Troyano mostra que o desemprego se vem associando cada vez mais ao uso de uma força de trabalho fora do contrato formal de trabalho, seja pelo emprego sem vínculo formal de trabalho, seja pela prática da subcontratação, seja ainda pelo uso do assalariamento disfarçado pela contratação do trabalho autônomo. São esses os termos pelos quais vem sendo aplicada a chamada flexibilização do trabalho, modo de escapar da pressão sindical, de se liberar de custos trabalhistas e ampliar ainda mais a autonomia nas práticas de demissão.¹²¹

Aspecto importante dessa associação apontada por Troyano, entre o desemprego e o uso da força de trabalho fora de contrato formal, reside no fato de que a um só tempo o trabalhador terceirizado, por exemplo, está empregado, quando está sob algum contrato, e desempregado quando sem contrato. É nesse sentido que o desemprego é intrínseco às formas mais flexíveis de contratação. A força de trabalho terceirizada é constituída pela

¹²⁰ TELLES, V. Op. cit., p.93

¹²¹ TROYANO, A. A. *apud* TELLES, V. Pobreza e cidadania: Precariedade e condições de vida, p.94

mesma população que vivencia as experiências dos desempregados. Quando sem contrato, migra constantemente entre as cidades da região e entre os setores da economia em busca de trabalho em uma condição muito próxima a dos “bóias-frias”.¹²² O depoimento do diretor do Sindicato responsável pelos trabalhadores terceirizados corrobora:

(...) eles ficam tempo sem carteira assinada, fazendo bico, aguardando uma oportunidade. Já entra numa empresa sabendo que o tempo ali é curto (...) são trabalhadores que não tem assim uma expectativa de vida [no trabalho], não conseguem fazer planos de compras de nada... Porque sabem que o seu serviço normalmente é temporário, são serviços que, terminado aquele contrato ali, tem que partir pra outra (...) (Lauro Silva).

Em que pese o aumento da rotatividade em todas as empresas da cidade e da região decorrente das terceirizações e da enorme flexibilidade dos contratos de trabalho, pondo um número cada vez maior de trabalhadores em situação de intermitente disponibilidade, ao longo dos anos noventa, nota-se um esforço por parte do empresariado e dos agentes públicos no sentido de restringir a noção de desemprego à falta completa de trabalho por um determinado período.

As fábricas iniciaram o ano com 103.395 empregados e terminaram com apenas 83.001. Até o mês passado, o setor admitia redução de apenas 9.255 vagas em 98. A diferença se deve a uma mudança de metodologia no cálculo do nível de emprego na indústria. A Anfavea (associação dos fabricantes de veículos) deixou de contar como funcionários diretos os empregados dos bancos das montadoras, das empresas de consórcio e o pessoal terceirizado. O resultado foi uma redução adicional de 12.356 vagas em relação ao divulgado no balanço anterior, que contabilizava 95.357 empregados no final de 98.¹²³

Vê-se, portanto, que os trabalhadores terceirizados, mesmo os que trabalham na planta da empresa, como é o caso na GM, não são considerados nos cálculos dos empresários do setor automotivo como trabalhadores empregados ou desempregados. Não

¹²² Pelo termo ‘bóia-fria’, foram celebrizados os trabalhadores utilizados nas grandes propriedades rurais, força de trabalho utilizada sazonalmente nas plantações e colheitas. A precariedade e absoluta falta de condições de trabalho foram características do regime de trabalho dos ‘bóias-frias’, que assim tornaram-se conhecidos, pois a alimentação (bóia) com que podiam contar levavam na marmita que, à hora do almoço, já estava completamente fria.

¹²³ **Jornal Valeparaibano**, edição de 5 de fevereiro de 1999.

fazem parte, no limite, do contingente de trabalhadores das empresas automobilísticas. Por isso não os contabilizam em sua nova metodologia para o cálculo do nível de emprego no setor. Para o empresariado organizado na Anfavea, os trabalhadores terceirizados não se constituem como sujeito, classe demandante, com interesses históricos, constituída por indivíduos que têm seus sonhos e desejos, mas apenas como peças do sistema produtivo, uma peça do *just-in-time*.

O discurso hegemônico que enfatiza o aspecto inexorável das mudanças decorrentes da chamada globalização, com a tônica na produtividade e na competitividade, impõe a noção de que por um lado o desemprego, ou a simples eliminação de postos de trabalho e funções, é o “mal necessário” do processo de modernização. Por outro lado impõe também a idéia de que a flexibilização das relações de trabalho constitui um avanço, relativamente às formas anteriores à ‘modernização’.

Gradativamente foi se construindo, no nível do senso comum, a idéia de que no âmbito da globalização, as novas tecnologias e os novos processos têm na flexibilização do trabalho, um complemento ‘natural’. Nessa perspectiva, quase se afirma que o trabalhador, que tem o seu contrato de trabalho, seus direitos e no limite a sua vida flexibilizada, seria a personificação de um novo mundo, mais moderno, mais competitivo e eficiente. Contraditoriamente, no entanto, o trabalhador terceirizado personifica o novo na exata medida em que o novo o destitui de sua humanidade.

Deflagrou-se no início dos anos noventa, já nos primeiros momentos do processo de reestruturação produtiva, uma verdadeira campanha ideológica na cidade e em toda a região, procurando mostrar que as transformações ocorridas nas fábricas exigiam uma nova perspectiva de quem, de uma maneira ou de outra, quisesse fazer parte do novo que rapidamente se avizinhava. O ‘novo’ era apresentado como uma resposta global do sistema produtivo à crise de estagnação dos anos oitenta (chamada por isso de ‘a década perdida’) e à perspectiva de caos absoluto e crise terminal anunciados pela crise financeira mundial na década de noventa.

Penalizados como foram os trabalhadores pelos efeitos da recessão dos oitenta e ameaçados como foram, de estarem às portas de tempos mais sombrios ainda nos anos noventa, tornaram-se o alvo privilegiado das agências, instituições e, sobretudo, dos meios de comunicação que defenderam o discurso da revolução tecnológica e da globalização como a panacéia para a crise que por tantos anos golpeou toda a população, particularmente os trabalhadores empregados ou não.

Esse discurso não apenas emanava do empresariado e dos agentes públicos, como inclusive do próprio movimento sindical, onde uma corrente sindical, a Articulação, da base do Sindicato dos Metalúrgicos que propugnava pelo projeto sindical chamado de “Sindicato Cidadão”, partia do pressuposto da inevitabilidade da globalização e da revolução tecnológica. A maneira como se operou esse discurso, e de como alcançou essa eficácia, é explicada por Juan J. Castillo de forma apropriada, quando afirma que “esse *new one best way* ¹²⁴ se expressa em torno de algumas ‘palavras-chave’ que, através do seu poder de conexão com outras metáforas, faz uma simulação de mundo para a sociedade e a economia naturalizando as novas características que estas impõe sobre o trabalho.” No caso do trabalhador terceirizado e precarizado, o exemplo é apropriado: “(...) o que a maioria dos trabalhadores experimentam como instabilidade e insegurança [são maquiadas e apresentadas], como ‘as novas formas do trabalho’¹²⁵, por essa ideologia do trabalho.

Há uma base objetiva para a aceitação desse discurso. A existência quase crônica de um contingente de mais de 40 mil desempregados, pressiona o conjunto dos trabalhadores a aceitarem um padrão mais rebaixado, tanto no que se refere aos salários como também às condições de trabalho. Em consequência, o contrato temporário, o trabalho por empreitada e outras formas de vínculo precário de trabalho, passaram a ser a regra, até porque já eram largamente utilizados pelo setor industrial, que de resto, até bem pouco tempo era referência de boas condições de trabalho.

Em relação à principal fábrica automobilística, a GM, além de periódicas demissões, a particularidade da terceirização de um terço ou mais de seu quadro de funcionários, cria uma situação de precarização da vida dos trabalhadores em função da forte diminuição dos salários e, sobretudo, da instabilidade em relação ao vínculo empregatício.

A flexibilidade das formas de contratação leva a que este trabalhador terceirizado que trabalha por empreitada quase sempre, quando sem contrato, migre de setor em setor, de uma cidade para outra dentro da região, em busca de emprego. A alta rotatividade, ou seja, a rápida absorção e igualmente rápida demissão de trabalhadores, é uma característica

¹²⁴ GOMES, Maria Soledad E. A. **Empregabilidade nos tempos de reestruturação e flexibilização-trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico**, p.24. Em referência ao termo *new one best way*, a autora o incorpora propositalmente em inglês na medida em que “(...) na sua língua original, ganha maior expressividade, denotando duas idéias simultaneamente: por um lado a idéia de ‘melhor via de acesso para o novo’, por outro lado, a de ‘novo acesso para o melhor’. Ambas apontam para os argumentos de legitimação da construção ideológica (...)”, com o que concordamos.

¹²⁵ CASTILLO, J. J. *apud* GOMES, Maria Soledad E. A. Op. Cit., p. 24.

na esfera do mercado de trabalho criado com a terceirização e leva a que o fluxo de trabalhadores em busca de trabalho seja contínuo. Tanto daqueles trabalhadores postos em disponibilidade, como aqueles que migram das cidades próximas, ou mesmo de outras regiões, como sul de Minas Gerais ou norte do Rio de Janeiro:

(...) com exceção talvez de um segmento mais qualificado, mais valorizado e mais preservado em seus empregos, uma ampla maioria de trabalhadores tem uma trajetória regida pela insegurança, pela instabilidade e mesmo precariedade nos vínculos que chegam a estabelecer com o trabalho. São trabalhadores que transitam entre empresas diferentes, que permanecem muito pouco tempo nos empregos que conseguem, que tem por isso pouca chance de se fixar em profissões ou ocupações definidas e que estão sempre, real ou virtualmente, tangenciando o mercado informal através do trabalho irregular ou precário.¹²⁶

O olhar mais próximo do sindicalista, nos ilustra essa condição de migrante perpétuo dos trabalhadores terceirizados:

(...) Esses trabalhadores terceirizados na sua maioria estiveram em outras empresas. Em empresas grandes que com a automatização das linhas de montagem, do serviço da tomadora [GM] e conseqüentemente, sobra aquele monte de trabalhadores. Esses começam a ser trabalhadores rodados, que vão de uma fábrica para outra e por fim acabam caindo nas terceiras (...) e quem são esses trabalhadores? São aqueles já com uma certa idade, na sua maioria estão acima da idade que o mercado está querendo, que já não pega mais... Que na maioria também são homens (...) são do sexo masculino, porque é trabalho pesado (...) serviço considerado bruto (...) e ainda não é tanto o número de mulheres nas terceiras (Lauro Silva).¹²⁷

O trabalhador a que se refere o depoimento é aquele que em dado momento do processo de reestruturação produtiva, viu-se demitido e substituído por novos equipamentos ou não se enquadrou nos novos processos de trabalho. Perdeu seu emprego na fábrica, que em muitos casos conservou por mais de dez anos e incorpora-se ao exército de trabalhadores migrantes de outros setores ou mesmo de outras regiões, que são

¹²⁶ TELLES, V. Op.cit., p.94-95

¹²⁷ Lauro Silva é trabalhador da GM, e é um dos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos que tem a tarefa de acompanhar a organização dos trabalhadores terceirizados na GM.

obrigados a vender a sua força de trabalho para as terceiras, chamadas na cidade de “gatas”.

Ao engrossar o contingente de terceirizados, esse trabalhador que tinha seu emprego na fábrica, sofre profundas mudanças em sua vida. Quase sempre perde a sua antiga condição social conquistada anteriormente, e assume uma nova condição bem mais precária. Na maioria das vezes tem que vender a casa que construiu com muito sacrifício, com as próprias mãos (muitos dos metalúrgicos de S. José dos Campos, conhecem a arte da construção civil) no bairro próximo à fábrica, como a Vila Tesouro, o Jd. Novo Horizonte, Jd. S. Vicente, Jd. Das Flores, Galo Branco (etc)¹²⁸ e se deslocar para outro bairro mais periférico. Aí, como veremos começa uma nova vida. Sua antiga vida, suas antigas expectativas e sonhos, é que são flexibilizados. O depoimento a seguir, nos dá uma outra dimensão dos constantes deslocamentos a que o trabalhador terceirizado é obrigado quando sem contrato:

Quando ele está sem contrato, geralmente trabalha de diarista (...) porque se você for, nas portarias das grandes empresas (...). Se eles têm um contrato que vai terminar rápido, ela pega o trabalhador por dia. Se uma empresa de terceira não vai cumprir determinado prazo, então pega o trabalhador que vai fazer aquele trabalho por um, dois, três dias e paga ele no dia. A cada dia precarizando mais a situação dos trabalhadores. Já existe trabalhador diarista! A GM, quando tem um trabalho de dois ou três dias que precisa fechar no final de semana (...). Então ela pega aquele trabalhador que está na porta da fábrica o dia todo esperando uma vaga surgir, sai um representante da empresa terceirizada, o famoso ‘gato’. O ‘gato’ pega, leva aquele trabalhador lá pra dentro (...) ele trabalha dois ou três dias, na saída o ‘gato’ paga o dia do trabalhador... Isso é minoritário por enquanto, mas se por um acaso vier a reforma trabalhista como o governo está pensando, com certeza absoluta, esta é a tendência do futuro. (Renato Bento)¹²⁹.

Várias são as situações que envolvem as experiências do trabalhador que vê flexibilizado seu vínculo de trabalho. Muitas destas situações envolvem mesmo a impossibilidade de saber se condições mínimas de vida serão garantidas, como, por exemplo, ter uma moradia na cidade para a qual foi atraído como força de trabalho. Para

¹²⁸ Bairros operários localizados na região leste da cidade, próximo à GM.

¹²⁹ Renato Bento Ribeiro, o ‘Renatão’ é um dos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos que tem a tarefa de acompanhar os terceirizados na GM. ‘Renatão’ dirigiu a greve de todos os trabalhadores de terceira da GM em 1995. Entrevista realizada em janeiro de 2004.

além de qualquer planejamento estratégico que emane da Prefeitura que busque “organizar” o fluxo migratório para a cidade, as empresas tomam a iniciativa direta de atrair trabalhadores para uma empreitada. O depoimento de Manoel traz um exemplo:

(...) nessa própria firma¹³⁰ que trouxe funcionário de Mogi¹³¹ (...) o dono pagava aluguel pra eles, e agora o dono cismou e não quer pagar mais aluguel¹³² (...) aí o dono falou que se quisesse ficar na empresa tinham que pagar o aluguel por conta deles (...) e isso eles fizeram. Estão pagando aluguel por conta deles pra segurar o emprego, né (...). Mas o dono não dá um passe [de ônibus], não dá nada mais, não dá uma condição do funcionário sobreviver (...) porque o cara mora de um jeito que tem duas despesas e fica difícil, né (...). (Manoel trabalhador da Alvalux, terceirizado na GM, dirigente do Sindicato.).

No depoimento de Manoel, dois aspectos são importantes. Por um lado reflete o vínculo mais direto entre a forma de contratação e a situação gerada de pauperização, visto que além do baixo salário e da falta de garantia de permanência no emprego, a empresa se nega a garantir moradia e transporte para o trabalhador. Por outro lado, nos dois depoimentos aparece a figura do “gato”. Percebe-se claramente que, concretamente coexistem fatores de “modernização”¹³³ com práticas de arregimentação da força de trabalho pela figura do “gato”, muito utilizada pelos setores mais atrasados, sobretudo no campo, para arregimentar força de trabalho escrava. No caso da empresa referida acima, citada pelo depoente, em outra parte de seu depoimento se refere a uma luta, para a qual buscou apoio no Sindicato dos Metalúrgicos, contra a prática de “escravizar o trabalhador” pois a empresa utilizava medidas disciplinares baseadas, segundo o informante, na repressão e desrespeito aos trabalhadores.

Outro aspecto, também dramático que envolve a flexibilização dos contratos de trabalho através da terceirização é a incerteza quanto ao tempo que a empresa que contrata diretamente a força de trabalho e presta serviço à GM, vai conseguir manter o contrato com a montadora. Francisco, trabalhador da Vicari, trabalhava dentro da GM quando ganhava R\$ 350,00 no período de 1 ano e 6 meses em que a empresa tinha contrato com a GM e

¹³⁰ O nome da firma foi omitido com o objetivo de preservar o próprio depoente de eventuais retaliações.

¹³¹ Mogi das Cruzes é uma cidade da Região Metropolitana de São Paulo.

¹³² Embora não seja explícito no depoimento que o oferecimento do aluguel para o trabalhador fazia parte das disposições do contrato, mesmo no caso de o oferecimento ter sido feito verbalmente, o caracteriza como um atrativo deste contrato. Neste caso, por um tempo o dono da empresa, segundo o depoente, pagou o aluguel dos funcionários e depois desistiu.

¹³³ Cabe frisar que no discurso que insiste nessa idéia de modernização, para referir-se à reestruturação e flexibilização, se está sempre sugerindo a exclusiva positividade nesses processos.

alocava diretamente mão de obra na planta. Hoje, a Vicari está localizada no distrito industrial das Chácaras Reunidas, bairro da zona sul da cidade. Perguntado sobre onde trabalha respondeu:

(...) A gente trabalhou na GM um ano e seis meses. A gente perdeu a concorrência porque tem uma firma que deu o preço mais baixo, e acabou ganhando a concorrência. E a gente teve que sair e fomos para a Chácara Reunidas”.

Na percepção de Francisco, a permanência na planta da GM depende, e essa é a realidade, da remuneração paga pela tomadora, no caso a GM, para a firma que presta serviço. Ou seja, o local em que está instalado seu lugar de trabalho é instável e no limite depende do valor que a multinacional está disposta a pagar pelo serviço prestado. A firma em que trabalha que estava na planta da GM, mudou, da noite para o dia, para outro lugar, o bairro Chácaras Reunidas. Outra evidência no depoimento de Francisco é a disparidade da remuneração paga para a empresa prestadora de serviço e o que efetivamente esta paga para seus funcionários.

Nestas condições, absolutamente *cambiantes*, a explicação do trabalhador para sobre o vínculo de trabalho que agora tem, tanto em relação à Vicari quanto em relação à GM é emblemático e a nosso ver, constitui um dado de pesquisa. Perguntado se hoje se considera um trabalhador terceirizado, Francisco responde:

Não. O vínculo que eu tenho com a empresa hoje em dia é o seguinte (...) eu sou diretamente pela firma, eu trabalho nela há quatro anos, e o vínculo da gente é prestar serviço para a GM, que são as caixas pré-montadas que a gente manda lá pra dentro que é para embalar todas as peças (...). Em termos de terceirização seria outra firma (...) vamos supor seria a agência que ela chega e contrata o funcionário da agência para ela e aí seria a terceirização com ela (...) Mas em termos da GM, não (...) a gente já é diretamente da firma, a gente só presta serviço para a Vicari e a Vicari presta serviço para a GM. Então essa questão que a gente coloca hoje em dia (...) é (...) a gente é funcionário da Vicari, não somos funcionários da GM (...) a gente faz (re) trabalho para GM e graças a Deus eu sou registrado.

A remuneração dos terceirizados, também é um fator de precarização da vida dos trabalhadores e não tem parâmetro de comparação com a remuneração recebida pelo

trabalhador efetivado com carteira assinada. Se a média salarial de um operário qualificado ou mesmo semi-qualificado varia na faixa dos R\$ 1.500,00 a R\$ 1.900,00 no setor automotivo, com a terceirização o trabalhador passa a perceber uma remuneração que, segundo alguns depoimentos, na prática varia de R\$ 350,00 e R\$ 600,00, a depender da função que desempenha, do contrato que a empresa de terceira firma com a empresa tomadora ou principal.

O fato é que com a disseminação, para além do setor automotivo, das medidas de terceirização da força de trabalho, cria-se um rebaixamento no padrão de remuneração e mesmo nas condições de trabalho, incluindo ainda a perda de ganhos indiretos como cesta básica, transporte, plano de saúde, alimentação, etc. No limite, o imperativo da reestruturação produtiva, com profundas transformações na base tecnológica e nas formas de organização e uso da força de trabalho em toda a cadeia do setor automotivo, sistêmica como quer Cardoso, engendrou fortes dinamismos de precarização não só das condições de trabalho, mas também das condições de vida dos trabalhadores:

(...) Se é verdade que o complexo automobilístico se aproxima do que a literatura convencionou chamar de reestruturação sistêmica, e se de fato podemos falar em revolução organizacional e tecnológica no setor, então é de se esperar que sejam crescentemente menores as chances de reinserção profissional virtuosa dos egressos do complexo, isto é, reinserção que preserve o capital qualificacional acumulado pelo trabalhador no percurso de sua vida produtiva. Estaremos diante, supõe-se, de vetores efetivos e poderosos de precarização do trabalho e vida de crescentes contingentes de trabalhadores, obrigados a se reconverter profissionalmente e a buscar novas chances de sobrevivência num mercado de trabalho cada vez mais hostil, como se consolidou nos anos 1990.¹³⁴

Para que se tenha uma dimensão do impacto do rebaixamento salarial dos trabalhadores terceirizados, vale a reprodução dos resultados de uma pesquisa comparativa, realizada em 2002, sobre o poder de compra dos salários dos operários da indústria automobilística nas cidades de S. Bernardo do Campo, S. José dos Campos, ambas do Estado de S. Paulo e Rezende, no Estado do Rio de Janeiro¹³⁵. Destacamos desta pesquisa, os dados relativos a S. José dos Campos. Só no que se refere à alimentação o gasto médio é

¹³⁴ CARDOSO, A. M. **Trabalhar, verbo transitivo-Destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**, p.65

¹³⁵ RAMALHO, J. R. *op cit.* p. 202/203. Ver tabelas elaboradas pelo autor, extraída de estudo feito pela Subseção DIESSE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a partir da pesquisa de 151 produtos e serviços em 17 municípios brasileiros.

de R\$ 413,04. Os demais itens apresentam os seguintes valores: habitação R\$ 589,89; equipamentos domésticos R\$ 44,27; transporte R\$ 195,11; vestuário R\$ 60,79; educação e leitura R\$ 543,53; saúde R\$ 37,75; recreação R\$ 6,95 e despesas pessoais R\$ 60,55, chegando ao total de R\$ 1.951, 87.

Para um operário horista direto da indústria automobilística, cuja remuneração média é de R\$ 1.935,92, para adquirir tal cesta de produtos, ficaria em negativo em 0,8% de seu salário. Porém, para um trabalhador terceirizado comprar a mesma cesta de produtos com a média salarial paga pelas empresas que prestam serviços à GM como terceiras, teria que penhorar cerca de seis vezes o seu salário. Mesmo esse ganho do operário metalúrgico terceirizado conhece uma tendência de queda, pois para diminuir custos, a GM constantemente busca baixar o preço pago para as prestadoras de serviço, o que se reflete na remuneração do trabalhador.

O depoente Francisco, trabalhador da Vicari, tem 29 anos e saiu de Porto Seguro na Bahia e chegou em S. José dos Campos em 1997. Cursou até a quarta série do primeiro grau e trabalha hoje na pré-montagem de caixas que são utilizadas no CKD da GM. Casado e pai de três filhos, Francisco ganha R\$ 450,00 por mês, o que segundo ele, “não dá muito bem assim para manter a família, mas dá pra ir empurrando com a barriga, porque hoje em dia o desemprego está naquela, é na pindura (...).”

Agora, lá [na GM] o preço do funcionário, o que eles pagam para o terceirizado [a empresa de terceira] é mil reais por cabeça (...). A GM paga para a empresa R\$ 1.000,00 por cabeça, e a empresa paga para o funcionário uma quantia de R\$ 350,00 que chega, vamos supor a 1,60 por hora, né (...) Hoje em dia existe a Logos lá dentro que paga CR\$ 250,00 mensal, ela pôs o preço mais baixo, ganhou a concorrência e a empresa que eu trabalhava saiu fora, a concorrência dela com a GM e ela acabou perdendo a concorrência e ficou essa firma, que paga mais barato para os funcionários.

Perguntado sobre o salário, em que pese o pequeno aumento em relação ao que recebia quando trabalhava na planta da GM, Francisco responde prontamente:

O dinheiro não está lá dando pra vida que a gente pede, porque você tem o gasto com escola, você tem que comprar material pras três crianças porque todos nessa idade têm que ter o material mais caro então a gente economiza o mais possível pra dar pra essas

quatro, cinco pessoas que é entre eu ela e as crianças (...). Sobre a escola, minha esposa tem o trabalho lá no [bairro] N. Tatetuba, e segue todos os dias a pé pra colocar a menina na creche, e tem que estar lá antes das 7 da manhã (...). E os dois meninos estudam na [escola] Adélia. Então tem que sair daqui as 6:00h da manhã para estar lá antes das 7:00 horas pros meninos poder estudar. Vai e vem a pé e é essa dificuldade toda (...) eu saio daqui de manhã cedo 5:30h para ir até a praça Afonso Pena, pegar o ônibus pra poder ir trabalhar e todo dia essa rotina levantando essa madrugada... a gente divide um pouco pra cada e seja o que Deus quiser (...). (Francisco, trabalhador da Vicari).

Luis é trabalhador na LOGOS-Logística. Aos 25 anos é casado e pai de dois filhos. Luis que veio de Sergipe, não paga aluguel e estudou até a quinta série, reafirma em seu depoimento a insuficiência da remuneração percebida:

Salário é pouco, R\$ 320,00 (...) a gente tem conta pra pagar, e o que você está vendo é isso aqui (...) nem móvel pra casa (...) e a vida da gente está desse jeito: a gente vai levando do jeito que dá pra levar, compra uma coisa aqui, compra outra ali (...) Mas essa merreca aí não dá não (...). (Luis, trabalhador da LOGOS-Logística).

A dimensão do processo de desumanização decorrente da precarização do trabalho e da vida do trabalhador é dada no depoimento do sindicalista:

Olha, hoje com a precarização do trabalhador terceirizado, seu nível de vida caiu drasticamente. Hoje um trabalhador terceirizado não consegue levar seu filho até o ensino fundamental completo, um trabalhador terceirizado não tem condições de moradia, ele hoje jamais vai conseguir ter lazer... Todas as normalidades que existem na vida de um ser humano para ter dignidade são impossíveis para um trabalhador terceirizado ter, por causa de seu baixo salário (...) geralmente os trabalhadores terceirizados das fábricas, moram nos lugares mais longínquos da cidade, ou seja, todos em sua maioria são trabalhadores da periferia da cidade (...) Da parte periférica e mais (...). Na casa de um trabalhador terceirizado tem que ter três ou quatro pessoas trabalhando pra poder fazer uma casa de meio lote... Caso contrário nem esse direito ele tem. Se por acaso esse trabalhador já tem o mínimo, que é a moradia, se ele já veio de uma grande fábrica (...) o máximo que ele faz hoje é pra comer, e só vai do trabalho pra casa e vice-versa. (Renato Bento).

Fatores como empobrecimento, instabilidade das trajetórias ocupacionais, precarização das condições de trabalho, desemprego e marginalidade, demonstrados com contundência nos depoimentos e nos materiais de fonte secundária, redundam em um processo de precarização da vida dos trabalhadores. A análise, no entanto, da dinâmica das grandes transformações na base produtiva do setor industrial de S. José dos Campos, nos permite ver na confluência daqueles fatores, o sentido do que chamamos até aqui de precarização da vida. Mais ainda, ocorre no âmbito deste processo uma diluição de formas de sociabilidade construídas ao longo de anos, o que analisamos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO IV

NOVAS FORMAS DE SOCIABILIDADE E RESISTÊNCIA

4.1 Diluição e Novas Formas de Sociabilidade

O grau de flexibilidade a que se chegou, determinada pelas transformações na base produtiva industrial de S. José dos Campos, cujo carro-chefe está nas indústrias da cadeia produtiva do setor automobilístico, tanto no que se refere mais diretamente às relações de produção no local de trabalho, como no que se refere às relações sociais mais amplas, implicou em deslocamentos e diluição de formas de sociabilidades já cristalizadas. Trata-se, porém, de um processo dinâmico e que encerra contradições. O que se verifica é que, ao lado dos dinamismos de diluição e perda, ocorre um importante processo de resistência, individual e coletiva, por parte dos trabalhadores que leva, como veremos, à incessante construção de novas formas de sociabilidade.

A conseqüência mais imediata e evidente da flexibilização, com perdas no grau de sociabilidade conquistada, refere-se ao problema do fluxo migratório no setor

automobilístico¹³⁶ decorrente das formas mais flexíveis de contrato implementadas pelas empresas. O sentido e a natureza deste fluxo migratório conheceu no decorrer dos anos noventa, uma importante mudança. Assim, quando do *boom* da produção industrial no período imediatamente anterior ao processo de reestruturação levado a cabo pelas empresas da região, o sentido da migração era dado, por um lado pela necessidade de importar mão de obra de outras regiões, principalmente de Minas Gerais e Rio de Janeiro e por outro, pela capacidade de absorção e fixação desta mão de obra na região. Portanto, desde meados dos anos 70 até inícios da década seguinte, o fluxo migratório de trabalhadores tinha um sentido inter-regional e de permanência na cidade e na região do Vale do Paraíba.

A partir da última metade dos anos 80 e por toda a década seguinte, no entanto, ocorre uma mudança neste sentido do fluxo migratório. Com o processo de reestruturação produtiva, e com a resultante flexibilização dos contratos e, sobretudo, com a disponibilidade de um contingente de trabalhadores cada vez maior, o sentido inter-regional da migração passa a se combinar com o sentido intra-regional, com poucas possibilidades de fixação. Com efeito, os trabalhadores metalúrgicos, quando sem contrato, aposentados ou demitidos, incorporam-se ao fluxo de trabalhadores que migram constantemente em busca de trabalho nas empresas da região. A possibilidade de contratação, no entanto, não garante a esses trabalhadores nenhuma estabilidade por conta da disseminação dos padrões flexíveis de contratação, como vimos, não só no setor industrial como também no setor de serviços e comercial.

A condição de constante instabilidade que marca a trajetória deste contingente de trabalhadores afeta sua sociabilidade em vários níveis. A família se desestrutura, a não permanência no local de domicílio não permite a construção de laços sociais e comunitários, a baixa remuneração não permite que este trabalhador possa ter para si ou para os seus os mínimos recursos com os quais possa garantir escola, um plano de saúde, lazer, transporte ou moradia.

É necessária, no entanto, a distinção entre o processo que levou a deslocamentos os metalúrgicos que há anos faziam parte do quadro de empregados da GM ou outras empresas, do processo, que obriga a deslocamentos os trabalhadores terceirizados, que

¹³⁶ Adalberto Moreira Cardoso (op.cit.), registra de forma contundente os altos índices de rotatividade de emprego do qual se ressentem os trabalhadores do setor, inclusive expondo um cenário de exclusão para outros setores da economia e significativamente empurrando estes trabalhadores para a precária informalidade.

nunca fizeram parte do quadro da GM ou de qualquer outra empresa. Referindo-se ao perfil dos trabalhadores da GM, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos confirma a necessidade desta distinção:

A maioria dos trabalhadores é jovem. Mas eu diria que tem dois grupos: os mais velhos que trabalham na manutenção, muitos dos quais já pertenceram ao quadro da GM, que ficaram um tempo aposentado e retornaram, às vezes para trabalhar no mesmo local. Trabalham perto do pessoal, não na mesma função, mas numa função similar (...). Então existe isso particularmente na manutenção, nos setores mais especializados da manutenção (...). Por outro lado a ampla maioria dos terceirizados é mais jovem, com certa qualificação, em grande parte vem de MG, existe uma migração bastante forte de Minas para cá, onde o pessoal consegue arrumar emprego, porque o setor que mais fornece emprego é o setor terceirizado (...). Eu diria que eles são qualificados porque não conseguem arrumar empregos nas empresas maiores, mas tem qualificação, são obrigados a conseguir esses empregos mais flexibilizados, mas muitos têm formação no Senai (...). (Mancha, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos)

Referências feitas neste e em outros depoimentos à trajetória dos trabalhadores do quadro de funcionários da GM que na década de noventa foram demitidos ou se aposentaram e engrossaram o contingente dos terceirizados, dão conta de um visível processo de perda de formas de sociabilidade. Já nos referimos, com efeito, ao deslocamento a que vários trabalhadores nessa condição sofrem, na medida em que muitas vezes têm que vender sua casa no bairro em que morou durante os anos em que era metalúrgico da GM e se mudar com a família para um bairro mais periférico.

Neste caso, como já se viu, as perdas são mais evidentes, pois o bairro onde morava tinha uma conformação operária construída socialmente ao longo de anos. Tal conformação, diga-se, foi determinada tanto pelas relações cotidianas entre seus moradores, a maioria dos quais trabalhadores metalúrgicos e seus familiares, como foi determinada também no espaço relacional com o restante da cidade e setores sociais.

Exemplo disso está nos bairros como o Novo Horizonte e Jardim Val Paraíba construídos em torno das fábricas na zona leste da cidade onde se localiza a GM. Nestes dois bairros, refletindo o peso social dos trabalhadores, os nomes de ruas fazem, sem exceção, referência a categorias profissionais.

No caso do Jardim Val Paraíba foram denominadas como a Rua dos Enfermeiros, dos Gráficos, das Secretárias, dos Metalúrgicos, dos Economistas, dos Cientistas, dos Estudantes, dos Radialistas, dos Marceneiros, dos Comerciantes entre outras. Em relação ao Novo Horizonte, cuja data de aniversário é primeiro de maio, as ruas foram denominadas igualmente de Rua dos Ferreiros, dos Armadores, dos Carpinteiros, dos Pedreiros, dos Encanadores, dos Eletricistas e daí por diante (...).¹³⁷

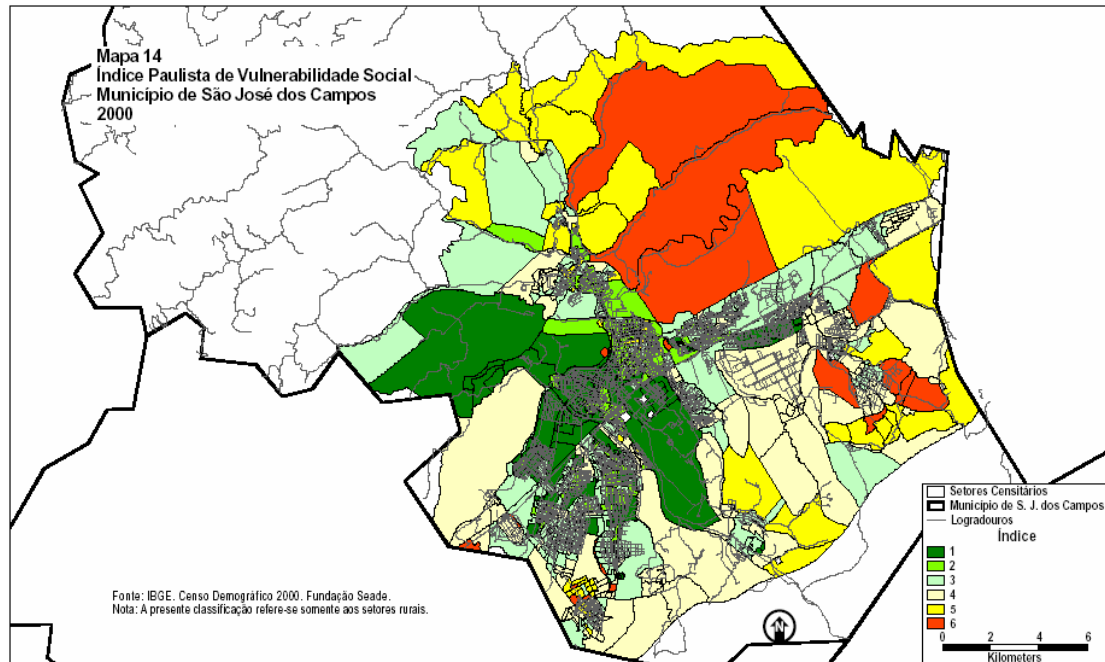
Este é apenas um dos aspectos que evidencia o grau de estabilidade social em que se encontravam seus moradores. Como já foi dito, a vida social nestes bairros sempre foi, sobretudo nas décadas de 1970 e 1980, muito intensa e neles a vivência e as lutas operárias deixaram marcas. Nestas condições, o deslocamento a que o processo de reestruturação produtiva obrigou os metalúrgicos, deu-se com evidentes perdas no grau de sociabilidade conquistada.

No que tange aos metalúrgicos das terceiras, que mais recentemente ou há mais tempo migraram para a região, o processo guarda especificidades. Neste caso os trabalhadores se viram enquadrados em uma dinâmica já dada, e não viveram os mesmo processos sociais de construção de espaços de troca, de referências culturais, sociais ou políticas, eminentemente operários. Como já descrito, viram-se obrigados a se adaptar às determinações do vínculo precário, do contrato por tempo determinado, sem nenhuma garantia. Mais ainda, têm uma trajetória marcada pelo constante deslocamento, geográfico e entre diversos setores. Assim, os trabalhadores de terceira, sobretudo aqueles com pouca qualificação e formação profissional acabam migrando para o setor da construção civil ou para outros setores mais precários ainda. Muitas das vezes, quando sem contrato com a GM ou outra empresa, amargam um período de desemprego.

Em relação ao deslocamento geográfico, estes trabalhadores são, via de regra, obrigados a se deslocar para os bairros periféricos, que podem ser caracterizados como de média a muito alta vulnerabilidade, conforme definição inscrita na metodologia do SEADE para a Pesquisa Sobre Vulnerabilidade Social. Entre os bairros enquadrados nesta caracterização e que atraem mais fortemente este contingente de trabalhadores, estão os bairros Campo dos Alemães, Putim, Torrão de Ouro, Eugênio de Melo, Vila Industrial, Capão Grosso, Chácara Primavera, Pararangaba, Campos de S. José, Novo Horizonte e Jd. S. José. Para melhor localização, vale confrontar os mapas:

¹³⁷ Conforme decretos Municipais n^os 2.339/77 de 28 de julho de 1977 e 4. 842/84 de 09 de novembro de 1984.

Mapa do Índice de Vulnerabilidade Social de São José dos Campos



Fonte: IBGE-Censo demográfico 2000-Fundação Seade

Quando confrontamos o mapa do Índice de Vulnerabilidade Social do município com o mapa dos setores sócio-econômicos da cidade (bairros), podemos perceber que alguns dos bairros referidos no parágrafo anterior estão localizados mais próximos da região central e, no entanto, exibem índices de média vulnerabilidade (4) a muito alta vulnerabilidade (6), como a Vila Industrial e o Jd. Da Granja. Outros são mais antigos e teoricamente deveriam ter mais infra-estrutura ou equacionados os problemas sociais e, no entanto, também estão enquadrados como de média a muito alta vulnerabilidade. São justamente os bairros operários da zona leste como o N. Horizonte, a Vila Industrial, Eugênio de Melo e, na zona sul, o Campo dos Alemães.



Fonte: Atlas das Condições de Vida em S. José dos Campos
 Prefeitura Municipal de S. José dos Campos

Na maioria das vezes, os trabalhadores terceirizados são obrigados a se deslocar para estas regiões de média a muito alta vulnerabilidade. Mesmo assim, vale dizer, quando se analisa a realidade vivida pelo trabalhador terceirizado *de per se*, inclusive tendo por foco a trajetória individual destes trabalhadores, a perda é relativa. Com efeito, estes trabalhadores em sua maioria, migraram para a região procurando melhorar a situação em que viviam, quase sempre de desemprego e penúria.

Olha se eu contar a condição de vida que eu vim para cá, foi muito difícil. Quando eu vim para cá eu tava com doze anos, e eu vim contra a vontade do meu pai (...). Nessa época eu não tinha mãe, porque minha mãe morreu quando eu tinha a idade de seis anos e ficou bem difícil aqui para mim (...). Eu cheguei a dormir uma semana no banco da praça da antiga estação da Luz (...). Ficou bem difícil. Isso foi bem antes de 74. Em 74 eu cheguei em S. José (...). A vida deveria ter melhorado mais. Mas graças a Deus tá super bem né, porque quando eu cheguei em S. José, logo eu fui morar numa pensão, aí fui trabalhar na Petrobrás e aí quando saí da Petrobrás entrei na Pássaro Marrom [empresa de ônibus], e comprei minha casa no Jd. Paulista, depois vendi, comprei um terreno no Novo Horizonte e graças a Deus eu estou bem (...). (Depoimento de Manoel terceirizado da Alvalux).

Trata-se, no caso de Manoel, de um trabalhador que migrou há trinta e um anos para a região, vindo de Recife - PE. Trazendo na bagagem pouca formação profissional, Manoel, que chegou a ter uma lanchonete em Campos de Jordão, passou pela Petrobrás, no setor de manutenção, para em 1991 entrar na GM, quando iniciou a sua qualificação profissional, mais especificamente na área industrial:

Quando eu entrei na GM, em 1991, eu fazia coleta de lixo interna dentro da GM, eu puxava uma caçamba, tinha uns tambores (...). Eles jogavam dentro da caçamba que era para ir para outro lugar que eles chamavam de sub, ali eles levam para fazer a reciclagem (...) aí depois eu já tinha feito o teste de operador, já tinha minha carta e tudo, que sempre eu fui motorista, apesar de eu ser chefe de cozinha e cozinheiro, mas fiz esse teste e passei e fui trabalhar de operador de máquina (...). Até hoje eu trabalho de operador de máquina.

Manoel, não trabalhou em nenhum período de sua vida com a carteira assinada diretamente pela GM, e conheceu uma trajetória ocupacional de certa forma mais estável que os trabalhadores com história de migração mais recente. Embora no início de sua vida profissional, Manoel tenha passado por outros setores, desde 1991 estruturou-se de forma mais estável no setor industrial. Não conheceu propriamente um longo período de desemprego e antes de entrar na Alvalux, conseguiu, em tempos mais favoráveis, acumular condições de comprar um terreno no bairro Novo Horizonte. Desta maneira, Manoel mora hoje em um bairro que ao longo dos anos construiu referências e formas de sociabilidade operárias.

Esta não é, no entanto, a regra em relação aos operários terceirizados. Estes migraram e já se viram deslocados para os bairros mais periféricos ou mesmo, como consta em diversas matérias do Jornal Valeparaibano, para favelas como a Nova Tatetuba, Detroit e outras. De toda forma a condição de instabilidade que estes trabalhadores conhecem em sua trajetória ocupacional, quase sempre entremeada de períodos de desemprego, se reflete na precariedade nas condições de moradia, e de maneira nenhuma se beneficiam dos espaços de sociabilidade construídos pelos trabalhadores nos anos setenta e oitenta.

Ao contrário, vivem em lugares sem infra-estrutura e mais degradados, e aí convivem com trabalhadores igualmente precarizados, desempregados já marginalizados.

Os “bairros sensíveis” acumulam os principais fatores causadores de insegurança: fortes taxas de desemprego, de empregos precários e de atividades marginais,

habitat degradado, urbanismo sem alma, promiscuidade entre grupos de origem étnica diferente, presença permanente de jovens inativos que parecem exibir sua inutilidade social, visibilidade de práticas delituosas ligadas ao tráfico de drogas e a ‘los reducidos’, frequência das ‘incivilidades’, de momentos de tensão e de agitação, e de conflitos com as ‘forças da ordem’(...) ¹³⁸

Nesse sentido, o grau de perda destes trabalhadores se refere não tanto à trajetória individual que, eventualmente, pode se afigurar para o trabalhador como um curso de melhora. Entretanto, enquanto categoria profissional e social, enquanto grupo social, a situação deste trabalhador é de perda de referências acumuladas historicamente. Este trabalhador não encontra correspondência entre sua realidade concreta e a promissora modernidade. A condição de constante mobilidade e mudanças, quase sempre marcada pela inadequação, faz deste setor dos trabalhadores terceirizados, um setor mal aparelhado em todos os sentidos para enfrentar as novas injunções determinadas pelo processo de reestruturação produtiva.

Aspecto importante, por decorrência, é o ‘estranhamento’ que este trabalhador conhece em relação à sua realidade presente, pois a promessa de um futuro melhor já se afigura para o trabalhador como uma quimera, futuro irrealizável.

E este é um poderoso fator de aumento de insegurança. Se se pode falar de um aumento da insegurança na atualidade, é em grande medida porque existem franjas da população já convencidas de que foram deixadas ‘en la banquina’ (à margem, no banco...), impotentes para dominar seu futuro em um mundo cada vez mais ‘cambiante’. Por conseguinte, se pode compreender que os valores que cultivam se tenham orientado mais para o passado que para esse futuro que assusta. ¹³⁹

Esse estranhamento, porém, também encerra contradições. Aqueles trabalhadores que se viram, por força de sua história de vida, obrigados a morar em locais de favela, para além do fato de que vivem diante das mesmas condições descritas por Castel, de extrema precariedade e promiscuidade, buscam, no entanto, fazer de seu presente algo melhor. Esse é o sentido do depoimento de Francisco, trabalhador da Vicari, fornecedora da GM, que morava na Vila N. Tatetuba, também conhecida como Morro do Regaço e que hoje vive em uma área de ocupação:

¹³⁸ CASTEL R. Op.cit., p.69.(traduzido pelo autor)

¹³⁹ Idem, p. 67

(...) Assim que eu vim pra cá, eu trabalhava como coletor e o dinheiro que eu tirei na coleta [coleta de papel] eu comprei um terreno com a casa já pronta em 1997. Não invadi nada e hoje em dia a situação que a gente está é muito crítica, porque a gente morava no que é da gente. De repente chega o prefeito Emanuel Fernandes¹⁴⁰ e diz que é área particular e tirou todo o pessoal dali do morro. Mas está vinculado mais de um milhão [em reais] que o dono da terra deve para a prefeitura e nunca deu importância de pagar e tem reclamação de sonegação de imposto do [refere-se ao proprietário do terreno]. Tinha morador que já tava a mais de vinte anos ali dentro e hoje em dia houve todo esse reboliço, toda essa bagunça do prefeito Emanuel Fernandes, que fez esse tipo de sacanagem com a gente, e hoje a gente está aqui na ocupação que é aqui da área da Ferroviária e a gente está levando a vida como Deus permite, né (...).

Francisco, hoje integra o movimento dos Sem Teto de S. José dos Campos, que tem o apoio e direção da Central de Movimentos Populares. Refere-se nesta parte de seu depoimento ao processo de ocupação de uma área da Rede Ferroviária Federal, desencadeado após o despejo levado a cabo pela Prefeitura Municipal de cerca de 150 famílias que moravam no local. O fato foi noticiado pelo jornal diário do município, sob o título **Invasores pedem apoio à Câmara:**

Os 150 antigos moradores da favela Nova Tatetuba, o chamado “Morro do Regaço”, que invadiram no último dia 24 uma área da Rede Ferroviária Federal na região central de S. José, formaram uma comissão para pedir o apoio dos vereadores da cidade ao movimento social. Segundo o representante da CMP (Central de Movimentos Populares), Cosme Vítor, pelo menos 20 ex-moradores da favela irão hoje à sessão da Câmara Municipal.

“Vamos pedir o apoio dos vereadores, já que até agora nenhum deles nos procurou. Nosso movimento é social e queremos a Câmara do nosso lado” (...).¹⁴¹

A ocupação da área da Rede Ferroviária Federal não foi uma ação isolada. Evidência de que o déficit habitacional, sobretudo para as famílias que ganham até três salários mínimos é grave, ocorreu uma onda de ocupações que sacudiram a cidade neste ano de 2004, como mostram as seguintes matérias do Jornal Valeparaibano:

¹⁴⁰ O prefeito Emanuel Fernandes administrou S. José dos Campos por dois mandatos, que se estendem do ano de 1996 a 2004.

¹⁴¹ **Jornal Valeparaibano**, edição de 05 de fevereiro de 2004.

Em meio a uma onda de ocupação de áreas por militantes sem-teto em São José dos Campos, cerca de 150 antigos moradores da favela Nova Tatetuba invadiram na tarde de sábado um terreno da RFFSA (Rede Ferroviária Federal S.A.), localizado na rua Sebastião Gualberto, na Vila Maria, no centro da cidade. Preocupada com a onda de invasões, a prefeitura recorreu ontem à Justiça e obteve uma liminar para 'proteger' 20 áreas públicas de eventuais ocupações¹⁴².

Desde o dia 21 de janeiro, o movimento ocupa uma área municipal conhecida como "Campão", no Campo dos Alemães, invadida após a reintegração de posse de 150 casas populares da CDHU (Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano). Atualmente, cerca de 544 famílias, totalizando 1.800 pessoas, vivem na área.¹⁴³06/02/2004

Em 26 de fevereiro de 2004, ocorre a maior ocupação urbana em S. José dos Campos, com 1.900 famílias ou cerca de 8.000 pessoas, ocuparam uma área na zona sul da cidade, conhecida como Pinheirinho:

Invadido em 26 de fevereiro, o terreno possui 57 alqueires (o equivalente a 162 campos de futebol) e é propriedade da Selecta, holding (empresa que mantém controle sobre outras pela posse majoritária das ações) pertencente ao mega-investidor Naji Robert Nahas. O movimento calcula que 8.000 pessoas ocupem o local.¹⁴⁴

Os sem-teto que invadiram uma área ao lado da estrada do Pinheirinho, na zona sul de São José, farão uma marcha até a prefeitura na tarde de hoje. No trajeto, eles vão passar pelo Fórum, onde os advogados do movimento vão protocolar uma ação popular contra a lei que penaliza os invasores de terrenos no município com a perda de benefícios sociais.¹⁴⁵

Não por acaso, muitos dos ocupantes destas áreas são metalúrgicos, terceirizados ou desempregados. Além de Francisco, trabalhador da Vicari, ocupante da área da Rede Ferroviária, ex-morador da Vila Nova Tatetuba, outros metalúrgicos também passaram a participar, inclusive ativamente, do Movimento dos Sem Teto na região. Este é o caso de Pelé, 36 anos, que é ex-trabalhador terceirizado da GM no setor de segurança, hoje um dos

¹⁴² **Jornal Valeparaibano**, edição de 20 de janeiro de 2004.

¹⁴³ **Jornal Valeparaibano**, edição de 06 de fevereiro de 2004.

¹⁴⁴ **Jornal Valeparaibano**, edição de 03 de abril de 2004.

¹⁴⁵ **Jornal Valeparaibano**, edição de 16 de abril de 2004.

coordenadores da ocupação do Pinheirinho. É também o caso de Ademir, 33 anos, operário da construção civil, ex-trabalhador da EMBRAER, e Lourival, 42 anos (o Queixada), operário de uma empresa metalúrgica, também membros do Movimento dos Sem-Teto, ocupantes do Pinheirinho. Lourival prefere não dizer o nome da empresa, pois é o único que está ainda empregado.

Ademir está em S. José a pouco menos de dois anos e meio. Lourival está na cidade há sete meses, mas mora e trabalha em Jacareí¹⁴⁶ há vários anos e Pelé mora em S. José há 35 anos.

Eu morava há dois meses na casa do meu sogro, com muita dificuldade, numa casa de dois cômodos onde moravam 15 pessoas. Comecei a fazer uns bicos, pra sair do aluguel e aí eu soube das casinhas aqui [da ocupação] eu falei: - pôxa, eu vou tentar, porque a situação já não está boa, o que eu ganho mal dá pro aluguel, e não sobra nem pra comer, as vezes a gente deixa de fazer uma alimentação (...). Eu trabalhava na Embraer como terceirizado na empresa Sistema Engenharia nesse ano passado, comecei no início de 2003 até outubro. Eu ganhava 1,94 por hora, e aí eu procurava desenvolver mais quando tinha hora extra, porque é um salário, mesmo assim, difícil pra gente sobreviver (...). (Ademir, ex-trabalhador terceirizado na EMBRAER)

Eu trabalhei na GM de 1990 a 1994, no setor de segurança. Trabalhei na empresa Alpargatas, na Johnson, sempre terceirizado no setor de segurança (...) na GM a gente sempre trabalhava sob pressão dos seguranças contratados diretamente pela GM. Trabalhei na GM como funcionário da Vilares. (Pelé ex-trabalhador terceirizado na GM)

Eu estou na empresa desde (...). Eu entrei na empresa em 1993 (...). Entrei como temporário numa empresa que não existe mais. A empresa, onde estou, produz suspensão para carro, peças de carro, alavancas, barra de torção e daqui vai pra montagem em outras fábricas (...) o que imaginar. Fornece mais para o México, para GM, para a EATON, para Campinas (...). Eu ganho R\$ 2,75 por hora, trabalho lá há 12 anos (...).(Lourival)

Perguntado sobre a possibilidade de conseguir outro trabalho no setor, Ademir responde:

¹⁴⁶ Município contíguo à S. José dos Campos

Até na firma onde eu cheguei a trabalhar, eu cheguei no escritório e eu não consegui o serviço, porque devido ser terceirizada eles estão contratando serviços de empresas mais barato ainda, eu não sei como consegue, né (...). E eu estou sobrevivendo assim através de uma ajuda de um amigo aqui, outro ali (...). E eu compro uns sacos pretos de lixo e eu saio vendendo nas portas das casas, porque do contrário (...). Serviço fechado no momento está igual a achar ouro na terra (...). (Ademir).

A constatação da dificuldade para arrumar trabalho, também está presente no depoimento de Pelé, que também fala um pouco sobre a sua trajetória:

Eu mandei alguns currículos aí eu fiz algumas entrevistas, pra Engeseg, Segvap. É que a concorrência hoje (...). Quando abre qualquer tipo de trabalho é uma fila de quinhentos (...). Então está dificultoso conseguir um emprego. Eu mesmo tenho academia da Polícia Militar, da Polícia Federal e tenho academia de agente de segurança e de segurança pessoal e de vigilante (...). É um currículo até bom (...). Eu sou faixa preta de judô (tenho o quinto Dan), só que a concorrência (...). Mas aqui na ocupação (...). O sindicato deu uma força pra gente e aqui na ocupação eu sou o coordenador geral da segurança da ocupação. Nem é bom divulgar pra imprensa porque é uma questão estratégica (...). (Pelé)

Lourival frisa o problema da idade para conseguir uma recolocação e exemplifica:

O patrão lá tem serviço pra umas 15 pessoas, mas lá ele não ficha na carteira. Tem pessoa lá que está há sete meses lá sem fichar (...). Só ganha enquanto está lá. Saiu de lá não tem nenhum direito pra receber (...). Se eu sair da fábrica onde eu estou, pra eu arrumar trabalho na idade que eu estou eu não consigo serviço, por causa da idade. Eu vi muitos que trabalharam comigo e até hoje não arrumaram serviço um com 48 anos, um tem 45, outro 37, outro 35 anos (...). Se eu sair da empresa, eu tenho 42 anos eu não arrumo serviço, tem que fazer bico por aí. (Lourival).

Diante da questão sobre as possibilidades dadas aos trabalhadores de empreender alternativas de ganho quando não conseguem emprego no setor, Lourival reconhece que alguns trabalhadores conseguem abrir seu próprio negócio:

Tem várias pessoas que trabalharam lá e saíram e montaram uma 'fabriquinha' para eles só pra fazer montagem, peças de carro, do tipo que a gente fazia lá. Eu mesmo conheço três ou quatro pessoas

(...). Eles fornecem para empresas pequenas. Já que começou (...). Começam de baixo, né?

Diante da mesma questão, Ademir conta a sua trajetória:

Trabalhei no setor de construção civil, trabalhei numa empresa de Engenharia a Celp Engenharia, uma fábrica de bom-brio e palha de aço, trabalhei também numa firma chamada Gran BH de out-door, de enrolador de out-door, e trabalhei também de cambista (...). Porque hoje em dia se você tiver só uma profissão (...). É preferível você sair pra concorrer com pessoal que cata papel, ferro (...). O modo de eu sobreviver aqui em S. José foi através de uma reportagem que saiu na Rede Globo, onde um jogador de futebol falou que ele era ex-vendedor de saco de lixo (...). Teve uma oportunidade e hoje se encontra jogador (...). Então eu vi aquilo ali e falei, pôxa, se ele vendia então eu vou vender também (...). E pedi a Deus pra abençoar e falei com o cara da fábrica e ele passou pra mim direitinho e eu saí de casa em casa (...). (Ademir).

O que se percebe é que, com toda a debilidade e fragilidade em que estes trabalhadores se encontram, a necessidade de sobrevivência se impõe. Diferente, porém, de outros setores sociais, mais bem ‘aparelhados’, como quer Castel, o trabalhador metalúrgico terceirizado ou desempregado tem plena consciência de sua condição e dificuldades para se inserir no mercado de trabalho.

(...) a flexibilidade terá efeitos diferentes conforme a classe social : para a classe média, é satisfatório na medida em que apela para o universo da individualidade na qual ela se reconhece; para as classes populares, tem efeitos deletérios, encaminhando-as para a precariedade e a fragmentação de tarefas.¹⁴⁷

Vive essa dificuldade no plano mais amplo de sua vida social e expressa inclusive um forte ressentimento, até mesmo no tom da voz durante a entrevista. Aliado à contingência de terem que sobreviver, estes trabalhadores expressam em seus depoimentos por outro lado, um forte componente de otimismo e esperança no que se refere à reinserção profissional. Tanto no caso de Pelé que, depois de ‘espalhar’ o seu currículo, acertou com a coordenação do movimento, a sua incorporação como coordenador de segurança da ocupação do Pinheirinho, de toda forma um cargo ligado à sua profissão.

¹⁴⁷ GOMES, Maria Soledad E. A. Op. cit., p. 70, estabelece um diálogo em sua pesquisa com texto de Castel “A Metamorfose da Questão Social”.

Lourival, em meio à sua análise sobre a dificuldade de se conseguir um novo emprego com a idade que tem, com o mesmo tom de voz marcado pelo ressentimento, cita o exemplo dos trabalhadores que montaram a sua *'fabriquinha'* e que se dispõe a começar de baixo, fazendo nesse sentido em seu discurso, uma prospecção de melhora.

Ademir, talvez a voz mais ressentida, não cita qualquer exemplo. Torna-se o exemplo desse otimismo, de fê inabalável no futuro, quando tomando para si o exemplo do jogador de futebol que apareceu na televisão, saiu a vender sacos de lixo. Trata-se, vale lembrar, de um trabalhador metalúrgico, ex-funcionário da EMBRAER!

Aqui se poderia, talvez, afirmar que as exigências impostas a estes trabalhadores pelos novos processos de trabalho e novas tecnologias, os instrumentalizaram e armaram de qualidades, que quando associadas ao imperativo de sobreviver e manter sua família, os levaram a criar alternativas de trabalho e ganhos. Se para setores de classe média hoje, conforme Gomes "(...) A idéia presente é de que o atributo da polivalência, associado ao da criatividade e auto-empresariamento, estaria encaminhando para inserções alternativas ao emprego e padrões identitários particulares",¹⁴⁸ para estes trabalhadores com nenhum ou poucos recursos, a prática da informalidade já pressupõe, desde sempre, uma certa flexibilidade e grande dose de criatividade.

Articulado com a criação de inserções alternativas ao emprego ocorre efetivamente no curso das trajetórias ocupacionais e de vida destes trabalhadores, um processo de construção de novas identidades. Identidades que se forjaram nos locais de trabalho ou fora deles.

No caso de Manoel da Alvalux, que no seu trajeto de vida chegou em S. José dos Campos em meados dos anos setenta, a construção desta identidade deu-se de forma mais gradativa, ao longo de pelo menos uma década e meia. Depois de passar por variadas formas de ocupação, passando ainda pela experiência de empreender um negócio próprio, Manoel ingressa no setor industrial já como operário terceirizado na GM, onde entrou em 1991. Vivenciou, portanto, junto com os operários que há anos estavam na fábrica e também com os primeiros trabalhadores terceirizados, o auge das grandes transformações na base produtiva da fábrica, já nos marcos do processo sistêmico da reestruturação produtiva. Mais ainda, conviveu e conectou-se com os sindicalistas neste importante momento de mudanças, vindo afinal tornar-se também um dirigente sindical. Para além dos

¹⁴⁸ Idem, p. 71.

muros da fábrica, como vimos, Manoel que já morava no bairro Novo Horizonte, estabeleceu vínculos sociais em um bairro com uma cultura operária bem consolidada.

Conhecendo uma trajetória de maior precarização, Francisco, trabalhador da Vicari, após ver o bairro onde morava ser invadido pela polícia e sua casa derrubada, junto com outras 150 famílias, estabelece novos vínculos sociais ao se incorporar na luta pela moradia e transformar-se em militante do Movimento dos Sem-Teto. Francisco é hoje operário do setor industrial, no ramo automobilístico, depois de ter sido catador de papel e com os recursos que conseguiu amearhar, ter construído sua própria casa na Vila Nova Tatetuba.

Os depoimentos dos metalúrgicos Ademir, Lourival e Pelé, também, para além de suas experiências relativas ao trabalho e às formas alternativas que encontraram de inserção profissional, também demonstram as novas possibilidades de ‘reencaixe’ social na medida em que se identificam em sua condição de vida precária, comum a todos os sem-teto ocupantes da área do Pinheirinho. As cerca de oito mil pessoas acampadas na área são provenientes dos mais diversos setores e vivenciaram infinitas situações e, no entanto, cotidianamente estão a construir novas identidades coletivas. De indivíduos atomizados pela sua condição de miséria, avançam na construção de um grupo social, de um coletivo. Neste mesmo sentido, Castel assevera: “Os excluídos são coleções (e não coletivos) de indivíduos que não tem nada em comum, mais que compartilhar uma mesma carência (...)”, mas em seguida completa “(...) nada, e nem sequer ‘o excluído’, existe fora do social, e a descoletivização em si mesma é uma situação coletiva”. Depois de afirmar que os excluídos “suportam a parte mais dura da miséria do mundo”, Castel insiste na dimensão coletiva do sentimento de insegurança nos seguintes termos: “(...) o desassossego de não ter um futuro sem dúvida é sentido individualmente por cada um dos membros destas categorias sociais, mas sua reação é coletiva.”¹⁴⁹

Igualmente o ressentimento, quando confrontado com estas novas possibilidades de ‘reencaixes’, sofre uma transmutação, tornando estes trabalhadores que não têm, em sua maioria uma história de militância sindical e mesmo nunca tiveram proximidade com as lutas sociais, a se tornarem ativistas sociais, prontos a se sintonizar com quaisquer lutas que tenham a ‘justiça’ como fundamento.

¹⁴⁹ CASTEL R. Op. cit., p.69. Tradução do autor.

4.2 – A referência classista do sindicato e a resistência ampliada

Ao longo dos anos noventa, com o recrudescimento do receituário flexibilizador que, como vimos se inicia no ‘chão da fábrica’ para se espalhar nas condições mais gerais de existência dos trabalhadores, o problema central passa a ser, em meio aos fortes dinamismos de precarização do trabalho e degradação das condições de vida, a garantia de direitos.

Na década, a regra inscrita nas estratégias empresariais, tem sido a pressão pela aceitação por parte dos sindicatos, da redução de direitos trabalhistas em troca da manutenção do emprego. Neste período, os trabalhadores e seus representantes tiveram que negociar sob a constante ameaça de novas demissões e mesmo de deslocamento de plantas de produção para outros Estados, como foi amplamente noticiado quando das verdadeiras guerras fiscais abertas pelos Estados para atrair os investimentos das grandes corporações, notadamente do setor automotivo.

A diretoria da GM anunciou que pretende construir a nova unidade da fábrica na cidade mineira de Pouso Alegre. Surgiram com uma conversa fiada de que apesar de existir área suficiente em S. José dos Campos, existe um “relacionamento sindical desfavorável na região”. Queremos deixar claro que o Sindicato dos Metalúrgicos defende os interesses dos trabalhadores: não nos omitimos e lutamos contra as medidas que visam aumentar a exploração como a terceirização. Somos contra o excesso de horas extras: reivindicamos abertura de novas vagas (...)

Todas as decisões são tomadas em assembléia e se a GM alega que existe um relacionamento sindical desfavorável, é porque ela sistematicamente nega as reivindicações dos trabalhadores que não se calam e não aceitam chantagem.¹⁵⁰

Entre as empresas automobilísticas, o caso da GM em S. José dos Campos é emblemático em função da particularidade já referida de terceirização de um grande contingente, mais de um terço, da força de trabalho que trabalha diretamente nesta planta da multinacional e também da difusão sistêmica desta estratégia de terceirização para as demais empresas do setor. Essa realidade, considerando os mais amplos dinamismos de

¹⁵⁰ JORNAL dos Metalúrgicos, número 266 de 17 a 23 de agosto de 1994.

precarização que a terceirização implica, pressiona não apenas os próprios trabalhadores terceirizados como também, não menos diretamente, os trabalhadores ‘estáveis’ da GM.

Para além da atmosfera mais geral de insegurança e medo do desemprego, já descritos anteriormente, os trabalhadores da GM, que convivem cotidianamente com a realidade do trabalhador terceirizado, e de forma direta, muitas vezes no próprio setor, assistem ao deslocamento do problema do desemprego de fora para dentro da fábrica. Entre os novos métodos e processos de trabalho implementados pela GM, a terceirização tem o condão de transferir um problema que, antes de sua disseminação por todo o sistema, dizia respeito exclusivamente aos trabalhadores que efetivamente estavam em disponibilidade fora da fábrica, para a realidade dos trabalhadores que estão na linha de montagem. Significa dizer que, a promessa de um futuro melhor, mais estável com permanência no emprego na grande corporação, não só se afigura como distante para o trabalhador ‘estável’, como a sua possibilidade, tem na realidade do terceirizado, uma contra-prova.

Para além desta particularidade da GM, que estabelece uma especificidade no que se refere às relações entre ‘estáveis’ e terceirizados, os fatores de insegurança, decorrentes da receita flexibilizadora imposta ao trabalhador terceirizado, são também inerentes à condição sócio-econômica do trabalhador ‘estável’. De forma mais clara e sistematizada, Cardoso define a condição sócio-econômica dos trabalhadores:

1 Insegurança quanto ao emprego ou à ocupação, expressa na redução do ritmo de crescimento da economia mundial e dos países periféricos (...); no risco de falências dos empreendimentos em razão dos novos padrões de concorrência; nas conseqüências de fusões e aquisições que resultam em reestruturações produtivas; na reestruturação produtiva pura e simples que exija a renovação de pessoal etc.;

2 Insegurança quanto ao salário e a renda, em razão do aumento da proporção variável e desregulada dos salários (...) ganhos por produtividade, PLR, ganho por desempenho, etc (...); em razão também, da redução dos salários reais fruto do aumento do desemprego e da concorrência entre os trabalhadores; em razão ainda, da redução da oferta de empregos formais, aumento do trabalho não remunerado e, até mesmo, escravo;

3 Insegurança quanto às condições de trabalho, devido à intensificação do ritmo de trabalho, do trabalho por estresse (...); devido também à precarização do trabalho resultante da sub-contratação em cascata nas cadeias de produção;

4 Insegurança quanto à representação de interesses, à causa da debilitação dos sindicatos como intermediários da contratação coletiva, da redução de sua capacidade de intervenção nos mecanismos decisórios no aparelho de Estado, da redução de seu poder de mobilização e de ação coletiva;

5 Insegurança quanto aos prospectos para a vida no futuro, fruto, dentre outras coisas, da crise dos Estados de bem-estar, de seus sistemas previdenciários e serviços sociais básicos, sobretudo nos países periféricos, submetidos a receituário liberal de redução do papel do Estado na regulação das relações de classe.¹⁵¹

Na GM embora em um primeiro momento se pudesse identificar uma clara distinção entre o núcleo duro da força de trabalho da empresa e o núcleo mais periférico, os terceirizados, vão se estabelecendo na dinâmica do processo, relações mais próximas e solidárias no que se refere à defesa dos direitos conquistados. Esse não é um processo automático ou racional por parte dos trabalhadores. Ao longo dos anos, a luta em defesa de direitos conquistados, por parte dos ‘estáveis’ e a luta por conquista de direitos básicos, por parte dos terceirizados, avança, objetivamente, no sentido da unidade. Por outro lado, o passado recente de grandes lutas levadas a cabo pelos metalúrgicos na cidade e em toda a região, tem nos trabalhadores que há mais anos estão dentro da fábrica uma importante referência para os terceirizados.

Quando nos referimos à convivência do trabalhador ‘estável’ com os terceirizados, estamos nos referindo às novas formas de sociabilidade que se constroem entre os trabalhadores na fábrica. Com o avanço da terceirização para as atividades relacionadas à produção, e com o fato de que entre os terceirizados estão também os trabalhadores da própria GM que, ou foram demitidos ou se aposentaram, é de se supor que as relações e trocas de experiência se estreitem. Combina-se nesse sentido, no espaço da fábrica, a construção de referências comuns.

Porém, entre os metalúrgicos de um modo geral, as medidas de reestruturação produtiva levaram a um refluxo das lutas. Até porque a terceirização ainda era incipiente e o trabalhador ‘estável’ não vislumbrava ainda em que medida tais estratégias acarretariam em precarização e ameaça constante da segurança conquistada. Mais ainda, as empresas do setor, a GM em primeiro lugar, empreenderam um embate ideológico no sentido de criar nos trabalhadores a ilusão de que com o seu envolvimento a empresa poderia ter condições mais favoráveis no mercado e na disputa com as concorrentes, buscando com isso

¹⁵¹ CARDOSO, A. M. *A década neo-liberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, Ed. Boitempo, 2003, p.252/253

estabelecer uma relação de colaboração dos trabalhadores em uma “política de parceria (...) criando a ilusão para o funcionário de que o sucesso de ‘sua’ empresa, em termos de produção, custos e lucros, é que garantirá o seu salário”.¹⁵² Esse embate não se restringia ao discurso, mas se dava no plano político com a empresa organizando um setor dos trabalhadores em torno da estratégia da empresa. Por outro lado o próprio sindicato teve, num primeiro momento, dificuldade para entender o sentido último do processo de reestruturação produtiva. O depoimento do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos enfatiza estes aspectos e reforça o sentido ideológico e político das medidas de envolvimento dos trabalhadores no ideário da flexibilização:

Eu acho o seguinte, o processo de reestruturação produtiva vem no sentido de ganhar a cabeça dos trabalhadores, fazer com que os trabalhadores vistam a camisa da empresa e nesse sentido destruir sua consciência classista, as possibilidades de mobilização independente. Desde a implantação da reestruturação produtiva, nós tivemos muitas dificuldades para entender que estava havendo uma modificação na base, né, nós tivemos muita dificuldade para enxergar isso, quando eles começaram, por exemplo, a colocar os times de trabalho... Os coordenadores de time que eram pessoas que se transformaram em lideranças da empresa, combinando isso com a repressão ao movimento sindical, quando foram demitidos vários dirigentes sindicais, foi um momento em que você não conseguia mobilizar como mobilizava anteriormente... Mas os próprios trabalhadores foram fazendo a experiência. Nós tivemos, por exemplo, greves onde todo o corpo de coordenadores, que são mais de 500, se colocou a favor da empresa e contra a greve. Faziam movimento para levar o pessoal para as assembleias para votar contra... Então isso foi logo no início da reestruturação... Mas isso implica que temos que ter um trabalho mais forte dentro da fábrica, um trabalho ideológico, um trabalho dos dirigentes sindicais para organizar o pessoal dentro da fábrica para fazer a contra-pressão. Eu acho que isso é feito e os próprios trabalhadores vão passando por este experiência e isso faz com que a própria empresa vá convivendo e seja obrigada e negociar e a buscar não apenas o confronto.(Mancha)

Nos anos noventa, o Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos e região, constituiu-se como uma referência de resistência contra a flexibilização de direitos levada a cabo pelas empresas, que em muitos casos esgarçaram a legalidade e jogaram as demandas trabalhistas para os tribunais. Importante essa referência, pois nesse momento alguns

¹⁵² NETO, E. G. **A Luta contra a Flexibilização- A experiência dos sindicatos dos metalúrgicos de São José dos Campos, Campinas e Limeira**, Unicamp/CESIT, 2003, p.6

sindicatos de metalúrgicos já adotavam uma estratégia mais propositiva, indo inclusive à participação nas discussões das Câmaras Setoriais¹⁵³ assinando os acordos de 1992 e 1993, com o qual o Sindicato de S. José não concordou. Segundo Ernesto Gradella, assessor do Sindicato de S. José dos Campos,

“(...) a proposta do que seria chamado ‘acordo automotivo’ foi rejeitada em três assembléias massivas realizadas na fábrica da GM- General Motors- em S. José dos Campos, até ser finalmente aprovada, em 1994, devido à campanha da Articulação Sindical. Nesse momento, já de ‘declínio’ das câmaras, o acordo não chegará a ser assinado pelo Sindicato”¹⁵⁴

No início da década, portanto, na região como em todo o país, já se cristalizava uma importante diferença no movimento sindical no que se refere à tática utilizada no período para resistir aos desígnios da nova ordem flexibilizadora. O empresariado, num ambiente de desemprego crescente, pressionava pela flexibilização dos direitos conquistados em negociações coletivas na década de oitenta. Com efeito, se no início da década de noventa as taxas de desemprego chegaram a 15,2 % em média na Grande S. Paulo e se manteve em torno de 14% por toda a primeira metade da década, com o Plano Real a situação se agravou. Houve uma forte retração no crescimento econômico, o que levou as empresas a aprofundarem as medidas de reestruturação produtiva, buscando principalmente enxugar seus quadros de funcionários. Em 1999, com os seguidos choques monetários que visavam proteger a sobrevalorização da moeda nacional, a taxa de desemprego atingiu 20,3% na região metropolitana de S. Paulo, segundo o DIEESE. A ofensiva dos empresários não se fez esperar:

Foi neste ambiente totalmente desfavorável aos trabalhadores que o empresariado passou a apontar alternativas de flexibilização das relações de trabalho, como única maneira possível de manter postos de trabalho. Essas alternativas caracterizam-se, na verdade, como pesada investida contra direitos dos trabalhadores, conseguidas através de negociação coletiva ou de legislação.¹⁵⁵

¹⁵³ As Câmaras Setoriais foram organismos tripartites para negociações que envolviam questões mais abrangentes como nível de emprego no setor automotivo, tributação e investimentos. Ao mesmo tempo, ocorriam várias tentativas de negociação de temas nacionais, como Previdência Social, política de emprego, reforma tributária e fiscal além de políticas sociais. Eram espaços de negociação de políticas governamentais que envolviam governo, trabalhadores e empresários.

¹⁵⁴ NETO, E. G. p. 10

¹⁵⁵ DIEESE- As negociações coletivas no Brasil, S. Paulo/SP,(2001) p.6

Os empresários buscaram ainda a descentralização das negociações, uma vez que durante a década de oitenta e início dos anos noventa, tiveram que se enfrentar com mobilizações e greves de categorias inteiras, greves com alcance regional ou estadual que tinham nas questões relativas à remuneração, a principal motivação. A partir, sobretudo de meados dos anos 1990, as questões relativas à preservação de direitos passaram a ter preponderância. Foram regulamentados nesse período, mecanismos como a participação nos lucros e resultados, a flexibilização da jornada, o contrato temporário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, tudo conduzindo para a fragmentação das negociações para o âmbito das empresas (DIEESE, *op.cit*:6).

Nesse sentido, a pauta de reivindicações dos trabalhadores e dos metalúrgicos em especial, passa a combinar as questões de ordem econômica como o aumento real de salários, aumento da remuneração da hora-extra, pagamento da PLR (participação nos lucros e resultados), com a garantia de melhores condições de trabalho, diminuição da jornada sem diminuição de salários, preservação de direitos como o adicional noturno e de periculosidade, melhores condições de trabalho etc.

Em um contexto em que vários sindicatos já fechavam acordos de flexibilização da jornada acompanhada da flexibilização dos salários como foi o caso do acordo firmado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC já em 1996 do “... primeiro contrato de trabalho com jornada flexível (banco de horas)”,¹⁵⁶ o Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos aprovava em 1999, resolução no sentido de rechaçar o banco de horas:

O banco de horas é a flexibilização da jornada, que impõe a superexploração aos trabalhadores. O empregado é colocado à disposição da empresa e é obrigado a adaptar-se à necessidade da produção conjuntural da mesma. A compensação libera a empresa de pagar horas extras. O trabalho extraordinário será compensado em folgas, em dias e horários estabelecidos pelo patrão. A implantação do banco de horas tem imposto altos ritmos de trabalho e aumento de doenças profissionais e de acidentes de trabalho.¹⁵⁷

E no mesmo sentido, com relação a PLR e a contrapartida de seu pagamento ao cumprimento de metas de produtividade por parte dos trabalhadores, no mesmo Congresso, os metalúrgicos aprovavam resolução:

¹⁵⁶ CARDOSO. A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**, Boitempo, 2003p.53

¹⁵⁷ Resoluções do 5º. Congresso dos Metalúrgicos./1999- Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos, p.8

Nosso Sindicato não aceita que a PLR seja mais uma forma de “incentivo” dentro da reestruturação produtiva e não aceita acordos que exijam o cumprimento de metas absurdas que signifiquem a retirada de qualquer direito trabalhista conquistado.¹⁵⁸

Neste Congresso foram também aprovadas outras resoluções que se contrapõem à terceirização, à demissão temporária, à contratação temporária e outros como os dispositivos que restringiam a livre organização sindical.

O que se pretende enfatizar é que nos anos noventa, o Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos já compunha um campo no movimento sindical, junto com o Sindicato de Limeira e Campinas¹⁵⁹, que se contrapôs claramente às principais propostas do empresariado de flexibilizar direitos e aumentar a produtividade às custas da super exploração da força de trabalho, e assim, construiu uma referência mais à esquerda, de resistência e principalmente de preservação de direitos. Daí porque quando a empresa, como parte de seu projeto de envolvimento dos trabalhadores na ideologia da ‘parceria’ e enfrentamento com o sindicato, ameaçou demitir dois dirigentes sindicais na fábrica, a categoria reagiu:

Na sexta-feira passada, os trabalhadores da GM deram um belo exemplo de luta! Mais de 2 mil trabalhadores pararam todo o setor do Caminhão quando a direção da GM tentou demitir dois diretores do Sindicato, Josias e Renato. A paralização começou às 10 horas da manhã e estendeu-se até as 19 horas, quando a empresa, assustada com a mobilização, recuou da demissão dos companheiros. Em negociação no dia seguinte a empresa deu suspensão de alguns dias para os dois¹⁶⁰.

Mas o fato é que a ofensiva flexibilizadora dos empresários exigiu por parte dos sindicatos uma mudança em suas táticas e enquanto uma das alternativas foi construída pelos sindicatos do ABC paulista, ou seja, uma estratégia mais propositiva, com negociações mais pontuais e descentralizadas, com pouca resistência, em S. José dos Campos a estratégia foi outra.

¹⁵⁸ IDEM, p.9

¹⁵⁹ Ver em NETO, op. cit., sobre a conformação dos bloco dos Sindicatos de S. José dos Campos, Campinas e Limeira

¹⁶⁰ **JORNAL dos Metalúrgicos**, número 223 de 4 a 10 de agosto de 1993.

Tendo como base o histórico de resistência, acumulada desde meados da década de oitenta¹⁶¹, desde os primeiros momentos do processo de reestruturação produtiva, os trabalhadores da GM se constituíram como base de apoio às propostas de resistência e defesa de direitos. Com esse benefício, o Sindicato aprofunda sua estratégia em defesa dos direitos e, na contramão dos outros sindicatos da categoria, inicia a organização dos trabalhadores terceirizados, deslocando dois diretores para acompanhar as demandas destes trabalhadores, considerados pelo Sindicato, trabalhadores metalúrgicos. Em 1996 o boletim semanal do Sindicato publica matéria sobre a manutenção dos direitos trabalhistas contidos na Convenção Coletiva da categoria:

O Sinfavea (Grupo das Montadoras), além de oferecer 0% de aumento, enviou sua contraproposta para a convenção coletiva. Os patrões querem excluir 68 cláusulas sociais da Convenção que está em vigor, como: fim do adiantamento salarial, horas extras, adicional noturno, transporte e alimentação, auxílio funeral e natalidade, licença maternidade e paternidade, garantia de emprego à gestante, entre outros. Para se ter uma idéia do ataque, das 102 cláusulas, as montadoras ainda querem discutir 23 e manter cinco, mesmo assim, alterando a redação de duas. Não podemos aceitar essa imposição (...).¹⁶²

Talvez por este conjunto de ações e atitudes, que se contrapõe às determinações do processo de reestruturação produtiva, naquilo que significa ataque aos direitos dos trabalhadores, e mais importante ainda, pela base de sustentação que estas bandeiras encontram nos metalúrgicos, é que o então vice-presidente da GM no Brasil, André Beer, se posiciona sem meias palavras:

“Com relação à reação dos trabalhadores, o empresário observa uma resistência bem menor da mão de obra local à introdução de técnicas enxutas do que existe nos Estados Unidos, o que tem possibilitado seu emprego de maneira mais ampla do que na grande maioria das unidades da empresa no país sede. O empresário considera bom o relacionamento da empresa com o Sindicato de Metalúrgicos de

¹⁶¹ Entre abril e maio de 1985, o Sindicato dirigiu uma greve que incluiu na pauta de reivindicação a diminuição da jornada de trabalho para 40 horas semanais, que redundou na ocupação da fábrica como reação dos trabalhadores à demissão de 93 trabalhadores, entre dirigentes sindicais e cipeiros que por lei tinham estabilidade. A greve durou de 11 de abril a 9 de maio, com a desocupação da fábrica pelos trabalhadores, após intensas negociações que se seguiram ao impasse e ameaça de invasão por parte da polícia que tinha conhecimento da decisão dos trabalhadores de resistir. O saldo da greve foram cerca de quatrocentos afastamentos, 93 demissões, 42 deles por justa causa e 33 trabalhadores processados criminalmente pela fábrica, conf. ref. de Celso Horta no livro **A Greve da GM**, ed. Scritta, 1993.

¹⁶² **JORNAL dos Metalúrgicos**, número 357, de 23 a 30 de outubro de 1996.

S. Caetano; o mesmo não acontece com as relações com o sindicato de S. José dos Campos, cujos dirigentes seguem uma linha política que se opõe a qualquer relacionamento com a classe patronal”.¹⁶³

Como consequência deste processo que engendrou uma referência de resistência e força, e por conta da estratégia de aprofundar os níveis de organização da base metalúrgica terceirizada, em dezembro de 1995, os trabalhadores das empresas que prestam serviço à GM e à Revap/Petrobrás, entraram em greve pelo abono de R\$ 700,00. A imprensa local registrou o crescimento do movimento anunciando o número de mil e quinhentos grevistas no dia 12, três mil no dia 14 e por fim cinco mil trabalhadores terceirizados em greve no dia 15 de dezembro de 1995.

Cerca de 5,5 mil funcionários das empreiteiras que prestam serviços à General Motors (GM) e Revap (Refinaria do Vale do Paraíba), em S. José votaram ontem pela continuidade da greve. Eles reivindicam um abono de R\$ 700,00, como participação nos lucros e resultados das empresas. Na GM cerca de 4 mil empregados das prestadoras de serviços estão há cinco dias paralizados (...).¹⁶⁴

Além dos aspectos mais diretamente ligados aos trabalhadores em sua relação com o trabalho, na década de noventa o Sindicato dos Metalúrgicos também se volta para as questões mais gerais relacionadas com a vida dos trabalhadores. Procurando responder ao projeto, inscrito nas dinâmicas de flexibilização das condições de vida já descritas, sobretudo dos trabalhadores terceirizados, o Sindicato atua com igual prioridade nas lutas por moradia, pautando a sua ação na crítica às políticas públicas para o problema. Assim em 1997 quando a Prefeitura Municipal envia para a Câmara Municipal projeto de lei para normatizar o zoneamento da cidade, o Sindicato, através de seu departamento jurídico, entrou com ação cautelar na Justiça requerendo a suspensão do Projeto de Lei:

(...) O advogado do Sindicato, Aderson Bussinger afirma: ‘Desde o início, o nosso Sindicato vem participando das atividades contra a aprovação do projeto e defende que qualquer discussão deve passar pelos moradores das áreas clandestinas, onde não há as mínimas condições de moradia’ (falta de água, rede de esgoto, etc), ‘O projeto é patronal. Traça um perfil da cidade voltado para as indústrias e bairros nobres’, finaliza Aderson.

¹⁶³ HOLLANDA FILHO, S. B. “Os Desafios da Indústria Automobilística Ed. USP/1996, p.191

¹⁶⁴ **Jornal Valeparaibano**, edição de 15 de dezembro de 1995.

O Sindicato realiza uma reunião com vereadores do Partido dos Trabalhadores, Amélia Naomi, ex-trabalhadora da Panasonic e diretora do Sindicato dos Metalúrgicos por dois mandatos, e Carlinhos de Almeida, na época presidente da Câmara Municipal. Na mesma matéria do boletim do Sindicato, são relacionados alguns dos motivos definidos nesta reunião que levaram o Sindicato a se posicionar sobre o assunto:

1. A Prefeitura só discutiu o projeto com os setores da construção civil, mobiliário e loteamentos, mas não discutiu com a comunidade ;
2. A Prefeitura privilegia bairros nobres como o Esplanada, mas abre espaço para construção indiscriminada de grandes prédios nos bairros. Na área da Vista Verde e Novo Horizonte, por exemplo, não é prevista infraestrutura;
3. Há permissão para que empresas altamente poluidoras sejam ampliadas por simples decreto municipal, sem prever o impacto ambiental.¹⁶⁵

Coerente com a linha adotada de se conectar com novas formas de luta, para além do ‘chão da fábrica’, o Sindicato apóia também os processos de ocupação urbana como forma de luta por moradia, e assim vai construindo, mais que uma referência, um ‘caldo de cultura’ entre os trabalhadores ‘estáveis’ ou não, para a sustentação e solidariedade às lutas contra a degradação das condições de vida dos trabalhadores. Assim em 1994 o Jornal dos Metalúrgicos publica matéria sob o título Todo Apoio aos Sem-Teto:

No dia 30 de março, cerca de 2 mil pessoas, integrantes do Movimento dos Sem Teto de S. José, ocuparam 900 das 1.726 casas populares do Conjunto D. Pedro II, em S. José. No dia seguinte as 826 casas restantes foram ocupadas por 4 mil pessoas. (...) Nosso Sindicato apóia a luta dos Sem Teto. Entendemos que não resta aos trabalhadores outra alternativa que não seja a adotada pelos moradores do D. Pedro II: organizar-se para garantir um teto a suas famílias. Já emprestamos nosso carro de som aos Sem Teto e nos colocamos à disposição dos ocupantes para o que for necessário à continuidade do movimento.¹⁶⁶

Com esta orientação, o Sindicato só aprofundaria seus vínculos políticos e organizativos com o Movimento dos Sem Teto, a ponto de co-dirigir a maior ocupação urbana dos últimos anos em S. José dos Campos e região, a chamada ‘ocupação do Pinheirinho’. Com efeito, o Sindicato não só deu o apoio material, como carro de som,

¹⁶⁵ **JORNAL dos metalúrgicos**, número 386 de 19 a 23 de setembro de 1997.

¹⁶⁶ **JORNAL dos Metalúrgicos**, número 250 de 6 a 12 de abril de 1994.

impressão de panfletos e cartazes, como deslocou o departamento jurídico do Sindicato para o movimento, e desde então trava uma batalha jurídica com a Prefeitura que insiste em desalojar as mais de 1.900 famílias que estão no local. Essa batalha jurídica é acompanhada por um trabalho intenso de organização e formação política dos ocupantes, muitos dos quais, como vimos são trabalhadores metalúrgicos, terceirizados ou não, ou simplesmente desempregados.

O depoimento do principal dirigente da ocupação do Pinheirinho, Valdir Martins, o Marrom, expressa a posição do Movimento dos Sem-Teto, na medida em que há vários anos participa e dirige movimentos ligados à luta pela moradia, e que inclusive esteve à frente da mobilização nos bairro populares e nas favelas, contra o Projeto de Lei do Zoneamento apresentado pela Prefeitura. Mas também expressa a posição do Sindicato dos Metalúrgicos de S. José, pois também é diretor do Sindicato, e por vários anos foi responsável por organizar os trabalhadores das pequenas e médias empresas metalúrgicas do bairro Chácaras Reunidas:

Aqui a Prefeitura afirma que aqui é uma 'cidade de regras', aqui nós não aceitamos favelas e vamos acabar com as favelas. Mas o que a Prefeitura faz, tira uma favela que está na beira da Dutra (rodovia) e joga essa favela para a periferia da cidade, onde as pessoas estão longe do trabalho e do centro, sem dinheiro pra passagem. Aqui pra quem não conhece, o nível de desemprego é altíssimo, cerca de 65 mil desempregados... E o Prefeito anterior, o Emanuel Fernandes criou o slogan da fábrica de emprego e muita gente veio pra cá, vinda do Paraná, Minas Gerais, Nordeste e outros lugares que vem pra cá e não arrumam emprego e ficam sem recurso para garantir até moradia... O Prefeito pediu à Câmara Municipal pra fazer um projeto de lei impedindo as famílias que estão na ocupação de receberem recursos dos programas sociais da Prefeitura, Leve-Leite, Vale-Gás, Bolsa-escola, renda mínima e bolsa-saúde. Hoje nós temos cerca de ter mil famílias e essas famílias não tem direito aos projetos sociais.

O pessoal que está aqui está igual onça recuada, na tem mais pra onde ir e se houver desocupação vai ter morte. Teve até uma entrevista à Globo com um dos ocupantes daqui e ele disse que se tiver que sair ele prefere tocar fogo no barraco com a esposa e os filhos dentro. Aqui o clima é de desespero. Até agora a Prefeitura não mandou ninguém aqui, nem assistente social ou técnico da Prefeitura. Inclusive a Defesa Civil ficou de enviar água pra nós e o Prefeito não permitiu. Essa é uma área do mega especulador Naji Nahas, que não paga imposto há anos e nós que queremos pagar estamos aqui sem receber qualquer apoio. O Sindicato[dos metalúrgicos] entrou com apoio de quatro advogados e nós entendemos que o Sindicato tem que estar nessa luta, porque a

mesma luta na fábrica é a mesma luta do Pinheirinho... Muitas vezes nos deslocamos daqui com ônibus para ajudar nas lutas nas portas de fábrica. Nós aqui estamos muito organizados, com 14 núcleos que se reúnem toda semana, fazemos duas assembleias semanais. Eu como diretor do Sindicato, eu penso assim, o trabalhador desempregado não pode ficar desamparado e o Sindicato tem que ajudar... E mais as reuniões de coordenação. Discutimos política todos os dias.

Mais que evidenciar uma estratégia do Sindicato, que de resto foi acumulada ao longo dos anos, a relação entre o Sindicato e os movimentos sociais como os Sem Teto, estabelece uma nova configuração decorrente das experiências que por um lado os trabalhadores em situação de risco social e os desempregados tiveram, na relação com a intransigência dos administradores públicos e por outro que o próprio sindicato teve na relação com a intransigência patronal nos anos de ‘modernização’ do parque industrial em S. José dos Campos e na região.

As mudanças no eixo de intervenção e organização dos sindicatos, tem relação direta com o cenário de desregulamentação e de flexibilização de todo o sistema social montado a partir do mundo do trabalho (pense-se aqui em um espectro amplo que vai desde as leis de proteção direta ao trabalho até o sistema previdenciário), que passa de uma situação de proteção para um contexto de baixa proteção.

(...) Nesse quadro, a questão social retornou ao centro das preocupações tanto das sociedades contemporâneas, em geral, como dos trabalhadores, em particular, figurando fortemente no ideário sindical.

(...) Dado o grau de instabilidade que tomou o antes seguro mundo do trabalho, a lógica de orientação sindical passou a lidar também com os deserdados (inseridos nas altas taxas de desemprego) e com os instáveis (aqueles que, embora empregados, não podem se sentir n’ uma situação estável, nem dentro nem fora do trabalho)¹⁶⁷

As relações entre o processo de reestruturação produtiva e o processo de pauperização do conjunto da sociedade na região, particularmente os trabalhadores, parecem evidenciadas nesta confluência entre a ação sindical propriamente dita, nas portas de fábrica e a ação nas lutas mais gerais, notadamente, e não por acaso, aquelas relacionadas ao problema de moradia.

¹⁶⁷ RAMALHO, J.R. e SANTANA, M.A. **Além da Fábrica-Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**, p. 13/13, Boitempo, 2003-S.Paulo/SP

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É recorrente nas análises sobre a exclusão social, situar as suas determinações na sociedade capitalista em geral ou no poder público. No entanto, muitas vezes as observações permanecem muito vagas e até naturalizadas. Esperamos ter conseguido esclarecer, ou pelo menos indicado, que tais determinações são antes engendradas, não numa sociedade capitalista como algo genérico ou no poder público mais genérico ainda, mas nas estratégias de acumulação e concentração de capital das grandes empresas capitalistas, e cujos impactos sobre a população devem ser tratados pelo filtro da historicidade.

Em nossa pesquisa, o pano de fundo nos remete aos antecedentes históricos, através dos quais procuramos demonstrar que desde os primeiros anos do século XX, o processo de formação da indústria automotiva teve alcance mundial, o que a coloca no centro do sistema mundial produtor de capital. Tanto pelo volume de capitais que potencialmente movimenta, como pela capacidade de dinamizar ou mesmo criar outros sistemas produtivos, mais diretamente, de insumos e componentes automotivos. Mais ainda, dinamiza um amplo espectro de setores da economia, que vão desde a distribuição de produtos até a criação ou ampliação de sistemas de financiamento.

Demonstramos que o desenvolvimento do setor deu-se desde o primeiro momento, no âmbito da disputa entre empresas em nível mundial, com o resultante processo de concentração, via fusões e aquisições. Registramos que neste cenário, entre as maiores

Corporações do setor, a General Motors desempenha um papel central, tanto na aplicação e difusão do que se convencionou a chamar de *fordismo*, como no que se refere à conformação do intercâmbio mundial de automóveis. Identificamos na “semana de 5 dólares”, estratégia da Ford destacada por Gounet (*op.cit*), o fato de que o *fordismo* tem, desde o seu nascedouro, a ênfase em uma determinada forma de exploração e organização da força de trabalho. E, desde esse momento, as indústrias do setor viram-se às voltas com a ‘questão social’¹⁶⁸, relacionada à vida dos trabalhadores. A mobilidade das empresas do setor, o desenvolvimento e implantação de novos projetos, o processo de fusões e aquisições, sempre implicaram no problema da adequação da força de trabalho, e no limite está se falando de verdadeiros contingentes populacionais, considerando o número de trabalhadores que todo o sistema automotivo absorve.

Na descrição do processo de implantação das indústrias automobilísticas no Brasil, também o foco está na demonstração dos dinamismos de ordem social envolvidos na constituição da força de trabalho no setor. Com efeito, desde os primeiros passos do setor automotivo no País, tendo como pano de fundo as disputas pelo mercado interno e mundial pelas grandes empresas do ramo, o problema da mão-de-obra foi central. Não por parte das empresas ou do poder público que, como vimos, buscou equacionar tão somente a questão do deslocamento de grandes contingentes de trabalhadores. Mas foi central, sobretudo, pelos impactos sociais gerados. Como vimos, para além do aspecto técnico da adaptação dos trabalhadores, via de regra, oriundos do nordeste do país, a implantação do sistema industrial automotivo originou uma nova conformação urbana, as cidades operárias.

Ao longo do período que vai do final dos anos 1950 ao final da década de 1970, o peso dessas cidades operárias na formação social do país, ficaria patente. Ao fim dos anos setenta o protagonismo, político e social, dos trabalhadores metalúrgicos das indústrias automobilísticas, foi a resultante necessária do desenvolvimento de diversos e novos fatores que em sua dinâmica, muitas vezes contraditória, fizeram do operário urbano, trabalhador das grandes corporações, o emblema de uma classe trabalhadora em vias de definitiva transmutação. O perfil rural já não traduzia o perfil dos trabalhadores brasileiros, que agora se concentravam nos grandes centros urbanos em torno dos parques industriais. Fazia deste novo espaço geográfico o *locus* de sua vivência social e política.

¹⁶⁸ Colocamos entre aspas para destacar a peculiaridade e atualidade do debate da questão social, que com Castel (1998), assume uma perspectiva central, ao apontar que com a sua idéia de “metamorfose”, a questão social não alude somente àqueles que estão às margens da sociedade salarial, mas aponta para o centro mesmo das relações salariais e sociais, para a própria natureza do vínculo social. Isto é, chamando a atenção para a centralidade do trabalho e a crise sistêmica que acena a sociedade salarial, diante do paradigma da flexibilização.

A grande concentração operária que era inerente, neste momento, às características do sistema *fordista* de produção, encerrava todas as contradições próprias ao deslocamento e fixação de grandes contingentes populacionais: a desterritorialização e a busca incessante por um novo território, não apenas geográfico, mas cultural, social e político; a construção de novas identidades; os problemas eminentemente urbanos como os relacionados à segurança, à saúde pública, à educação e qualificação, enfim, todas as questões relacionadas às condições mais gerais de vida dos trabalhadores.

Os acontecimentos políticos descritos no final do primeiro capítulo, que levou estes trabalhadores a se mobilizarem e se enfrentarem não apenas por questões salariais ou outras de ordem econômica, mas contra um projeto nacional de gestão do Estado, materializado pelo regime militar, é uma evidência de que todas aquelas demandas não estavam sendo equacionadas pelo projeto de industrialização levado a cabo pelo poder público, e tampouco levado em conta nas estratégias das multinacionais.

Portanto, o país assistiu o portentoso crescimento do setor industrial e particularmente das indústrias automobilísticas, mas também viu surgir um poderoso setor social, o operariado urbano, que no seu esforço por se integrar com dignidade, e ter deste desenvolvimento, a paga justa, viu-se na contingência da luta social e política. Como vimos, ainda no primeiro capítulo, esse processo foi dos mais complexos e implicou em novas sociabilidades e formas de organização. Os novos organismos de representação, como os sindicatos, os partidos políticos e as novas táticas viriam a se constituir em poderosas referências para as futuras gerações de trabalhadores industriais, de outras regiões inclusive. Vimos nesse sentido o grau de influência que as lutas de resistência ocorridas no ABC Paulista, tiveram em regiões como o Vale do Paraíba, por exemplo.

Entre este período inicial, e as grandes transformações dos anos noventa, a década de oitenta poderia ser caracterizada como um período de interregno. Não evidentemente do ponto de vista do incessante processo de organização e reorganização social dos trabalhadores. Menos ainda do ponto de vista de suas lutas, pois a década contabilizou uma infinidade de greves, mais ou menos radicalizadas, e foi neste período, como vimos, que os grandes organismos de representação dos trabalhadores foram construídos. Mas do ponto de vista das inovações tecnológicas e das grandes transformações da base técnica de produção instalada no país, sim.

Nos anos noventa, as grandes transformações deram-se sob o signo da flexibilidade e na medida em que se deram no período imediatamente após o que se convencionou a chamar de a “década perdida”, é de se supor que para além da perspectiva dos empresários

do setor automobilístico, o conjunto da sociedade tivesse algumas expectativas em relação à anunciada ‘modernidade’, dentre elas, a mais evidente que era relativa ao problema do desemprego. Na região industrial do Vale do Paraíba, as medidas de reestruturação produtiva e de modernização reforçavam essa expectativa.

No que se refere à relação contraditória entre flexibilização e garantia de emprego era quase um ‘senso comum’ que é preferível um mercado de trabalho flexibilizado, no âmbito do qual eventualmente se abram frentes de trabalho, que um mercado de trabalho não flexível onde até mesmo essa possibilidade seja inexistente. Tem sido muito comum ouvir, entre os agentes sociais, sejam patronais ou não, que embora as formas de contratação da força de trabalho sejam flexíveis e impliquem em trabalho precário, abrem para os trabalhadores possibilidades de reinserção profissional ou de reestruturação social. Como se a flexibilidade do mercado de trabalho fosse algo abstrato que não gerasse por sua vez dinamismos que incidem mesmo sobre a natureza daquela inserção profissional ou sobre o seu alcance.

Esta conclusão é a cada dia mais generalizada e decorre de uma concepção de que, em que pesem algumas ‘disfunções’, é possível através da flexibilização, adequar de forma equilibrada a procura e a oferta de força de trabalho, de forma que o processo produtivo fundado em um ‘modelo de competência’ deslanche em consonância com a realidade social. Enrique de la Garça Toledo (*op.cit.*), sistematizando as diferentes perspectivas teóricas em relação ao problema do mercado de trabalho, aponta a justificativa neoclássica:

Em outras palavras, flexibilizar o mercado de trabalho para os neoclássicos é flexibilizar a oferta e demanda de trabalhadores facilitando o emprego e o desemprego, o uso da força de trabalho dentro do processo de trabalho, individualizando formas de remuneração de acordo com a produtividade marginal. Significa dizer, a flexibilização do mercado de trabalho é a adequação da realidade em que há instituições, sujeitos coletivos, normas e conflitos, aos pressupostos do modelo de competência perfeita.¹⁶⁹

Um paradigma fundamentado no modelo da competência se ergue e consolida apesar da insegurança generalizada que a flexibilização dos mercados de trabalho implicam. Significa dizer que a ideologia da flexibilização, que dialoga com outros

¹⁶⁹ TOLEDO E. de la G.” “**Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo**”. Fondo de Cultura Económica, 2000. p.155

discursos que inclusive a complementam, como o da *empregabilidade*¹⁷⁰, *desenvolvimento* (o conceito de desenvolvimento é anterior, discutido já desde a década de 60), *competitividade* (etc), se impõe hegemonicamente à realidade marcada pela insegurança, desemprego e aumento da miséria. Como? Descredenciando sujeitos coletivos, descaracterizando e flexibilizando as normas ou emprestando novos conteúdos aos conflitos.

“A adoção da nova política econômica pelos governos nacionais vem, em geral, acompanhada de proposições de flexibilização do padrão social de regulação social, onde os direitos dos assalariados são vistos como privilégios, frente à desproteção social vivida pelos demais segmentos de trabalhadores. Ademais, a flexibilização aparece como um instrumento de adoção irresistível por permitir adequar a velha regulação social ao novo realismo do mercado(...)”¹⁷¹

A flexibilização do padrão de regulação social, não leva à adequação, mas estabelece um novo e mais rebaixado patamar de regulação social. Mais ainda, como este patamar é engendrado em última análise não nas novas políticas econômicas, mas no novo padrão de produção e acumulação de capital, é imposto muito mais que pactuado. Nesse sentido, mais do que um processo gradual e negociado de proposições de flexibilização do padrão de regulação social, é o capital que impõe, ao arrepio da lei ou de quaisquer meios legais e institucionais de negociação, o novo e mais rebaixado padrão de regulação social.

Os dinamismos que levam ao rebaixamento do padrão de regulação social têm origem nos mecanismos intrínsecos à acumulação de capital. As formas atualizadas de exploração e remuneração da força de trabalho repõem, na prática, a teoria econômica marginalista para a qual o valor das mercadorias é determinado por sua utilidade e não pelo tempo de trabalho nelas incorporado, como propugnado desde o século XVIII pela teoria econômica clássica. Dessa maneira, opera-se no sentido de buscar a explicação para a criação do valor não no processo de produção mediado pelo trabalho, mas no mercado, onde as relações se dão entre compradores/consumidores e vendedores. Em última análise, “ao vincular a utilidade marginal com preço, autonomizou relativamente o valor das condições de produção e o fez depender do mercado. O preço marginal do produto, do trabalho e do capital vem a depender em última instância da oferta e da demanda (Cantter

¹⁷⁰ Esta idéia da “nova ideologia do trabalho” construída sobre o discurso da flexibilização está presente em Gomes (op.cit.)

¹⁷¹ DEDDECA C. S. e CASTRO, N. A . “ **Flexibilidade e Precarização: Tempos mais duros**, p. 14.

apud De la Garça, *op. cit.* p. 19). No que se refere à remuneração do trabalho, esta concepção está presente da forma mais explícita por exemplo nas negociações entre empresa e sindicato em torno da PLR-participação nos lucros e resultados, quando a empresa estabelece metas de produtividade como parâmetro de definição do valor de remuneração do trabalho.

Esta concepção elide o fato de que a origem do lucro da empresa não reside na quantidade de produtos produzidos por trabalhador e incorporado ao produto total, mas na desproporção entre a quantidade de trabalho incorporada na mercadoria e o trabalho efetivamente pago pelo empresário ao trabalhador. Ao fim e ao cabo, o lucro da empresa reside e nasce no trabalho não pago que a empresa de todas as formas consegue extrair, através: da polivalência, da extração do conhecimento do trabalhador na linha de montagem, da remuneração que não garante as condições mínimas de reprodução social do trabalhador, do aumento da intensidade do trabalho, da extensão da jornada, do não investimento em condições de segurança no trabalho assim como das novas formas de controle do trabalho que buscam evitar o desgaste desnecessário de equipamentos que incorporam trabalho anterior. A ocultação por parte da empresa deste aspecto essencial da produção e da origem de seu próprio lucro é política: procura, como vimos, emprestar novos conteúdos ao conflito entre capital e trabalho.

Ao enfatizar a distinção, feita por Marx, entre o conceito de *força de trabalho*, que gera valor, e o conceito de *trabalho*, que se incorpora à mercadoria como valor, Enrique de la Garça, dimensiona mais precisamente o conceito de *conflito*:

Para Marx esta distinção é o fundamento do conflito estruturado entre o capital e o trabalho; o que o capitalista compra, é força de trabalho, direito de dispor durante um certo tempo da capacidade de trabalhar, mas nesta compra não está especificada a quantidade de trabalho que deve realizar-se durante a jornada. Esta disputa estrutural deve resolver-se através do conflito ou da negociação, que nunca, porém, se resolve de maneira definitiva.¹⁷²

O conceito de conflito pressupõe sujeitos sociais existentes em um espaço relacional historicamente determinado. Sujeitos dotados da capacidade de agir, refletir e,

¹⁷² TOLEDO, de la G. *Op. cit.* p. 17

portanto de recriar formas de sobrevivência e resistência. O conteúdo e o sentido desta sobrevivência/resistência dos indivíduos são dados, portanto, historicamente. O momento de transição entre um paradigma de produção e outro, agora fundado na flexibilidade, nos coloca sempre a questão de em que medida os novos desígnios do capital são inexoráveis ou não. Em que medida a ação dos envolvidos aponta efetivamente, para uma resistência eficaz em relação às determinações mais estratégicas de todo o sistema e mais, em que medida os sonhos, expectativas e desejos individuais e coletivos se plasmam efetivamente na nova e dura realidade vivida pelos trabalhadores.

A consequência do processo de reestruturação produtiva, com seu caráter sistêmico dos anos 90, foi também uma crise sistêmica de todas as formas de interação social, inicialmente no sistema produtivo e em seguida em todo o tecido social que em torno dela se ergue. Crise no sentido de que formas de sociabilidade estão cotidianamente a desaparecer como outras estão incessantemente surgindo. Em meio ao caráter absolutamente dinâmico e semovente da realidade, as experiências individuais e coletivas assumem uma dimensão estruturante de um projeto ainda sem contornos, mas que resgata os sonhos e desejos coletivos, na mediação de formas concretas de sociabilidade e também na subjetividade coletiva. Este encontro de indivíduos e grupos sociais, que gesta um novo projeto social e nesse sentido resgata a utopia como horizonte do possível, não ocorre como um novo sistema, mas como uma configuração, no dizer de De la Garça:

Significa dizer que, não cabe falar do conteúdo abstrato da subjetividade senão da subjetividade como processo de dar sentido para situações bem determinadas. Além disso, é inútil buscar na subjetividade total coerência, e o conceito de sistema não é mais útil para analisá-la. Propomos o conceito de configuração, que se cria para a situação concreta, que pode reconhecer regularidades pelas rotinas práticas, mas sem formar um sistema. A subjetividade, em outras palavras, pode conhecer a descontinuidade, a incoerência e a contradição.¹⁷³

A construção de novas identidades, como forma específica de subjetividades, também se dá como um processo a gerar infinitas possibilidades e configurações. É dessa forma que se dão os encontros entre o trabalhador 'estável' e o terceirizado na linha de produção, ou do trabalhador demitido pela GM com o

¹⁷³ TOLEDO, E. De la G. Op. cit. p. 29

desempregado nos bairros periféricos, ou de ambos na ocupação do Pinheirinho. Neste mesmo sentido nos referimos também ao encontro de Manoel, trabalhador da Alvalux com a ação sindical ou de Francisco com o MTST. Reencaixes sociais destes trabalhadores que geram novos vínculos sociais que repõem, embora pela via da transmutação, a centralidade do trabalho. Por onde vá, o metalúrgico leva na “algibeira” uma história que não é só sua, mas coletiva. São encontros estruturantes na medida em que instauram incessantes compartilhamentos de acervo social e material acumulado, ressignificação de uma memória, tornada agora alimento e substrato de uma nova ação coletiva que resiste e transforma e, contra todos os prognósticos, constrói o novo.

REFERÊNCIAS

AÇÃO e Razão dos Trabalhadores da General Motors de S. José dos Campos. Vários autores, org. Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos e Região, abril/maio, 1985.

ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. **De JK a FHC - A reinvenção dos carros**, São Paulo: Scritta, 1997.

ADDIS, C. Cooperação e desenvolvimentos no setor de autopeças. In: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. **De JK a FHC - A reinvenção dos carros**. São Paulo: Scritta, 1997

CARDOSO, A. M. **Trabalhar, verbo transitivo - destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

A década neo-liberal e a crise dos sindicatos no Brasil. S.Paulo: Ed. Boitempo, 2003

CASTEL, R. **La Inseguridad Social - ¿Qué es estar protegido?** Buenos Aires: Manantial, [s.d.].

COVARRUBIAS, A. Subsistemas de Empleo em México y Brasil: Un modelo analítico y dos estudos de caso em la indústria automotriz In: **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, n. 8, 1998

DEDDECA, C. S.; CASTRO, N. A. **Flexibilidade e precarização: tempos mais duros**. (s.l. s.e. e s.d.)

FREDERICO, C. **A vanguarda operária**, [s.e.] 1979.

GOMES, Maria Soledad E. A. **Empregabilidade nos tempos de reestruturação e flexibilização - trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico**. Rio de Janeiro: Tese de Doutorado da UFRJ, 2002,

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. (s.l., s.e. e s.d.).

HOLLANDA FILHO, S. B. **Os desafios da indústria automobilística**. São Paulo: IPE/USP, 1996.

NEGRO, A. L. Servos do tempo. In: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. **De JK a FHC - A reinvenção dos carros**. São Paulo: Scritta, 1997.

NETO, E. G. **A Luta contra a Flexibilização-A experiência dos sindicatos dos metalúrgicos de São José dos Campos, Campinas e Limeira**, Unicamp/CESIT, 2003

RAMALHO, J. R. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística brasileira, tabela 1. In: **Caderno CRH**, v.17, n.41, Centro de Recursos Humanos, UFBA, maio/ago. 2004

RAMALHO, J.R. e SANTANA, M.A. **Além da Fábrica-Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**, Boitempo,2003-S.Paulo/SP

SHAPIRO, H. A primeira migração das montadoras: 1956-1968. In: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. **De JK a FHC - A reinvenção dos carros**. São Paulo: Scritta, 1997.

TELLES, V. Pobreza e cidadania: precariedade e condições de vida. In: SOUZA MARTINS, Heloisa Helena de T.; RAMALHO José Ricardo. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

THIOLLENT, M. **Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquête Operária**, Ed. Polis,1982, p. 85

TOLEDO E. de la G. “**Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo**”. Fondo de Cultura Econômica, 2000

TUMOLO, P. S. **A política nacional de formação da CUT diante do novo padrão de acumulação de capital**. São Paulo: Tese de Doutorado. PUC - São Paulo, 1998. .

VIEIRA, P. A. **E o homem fez a máquina**. Florianópolis: Editora da UFSC, 1989.

WELMOWICKI, J. **Cidadania ou classe? O movimento operário na década de 80**. Ed.Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2004.

DOCUMENTOS

DECRETO Municipal nº 2.339/77, de 28 de julho de 1977. **DECRETO Municipal nº 4.842/84**, de 09 de novembro de 1984.

DEPARTAMENTO de Comunicação Social da GM, informe atualizado em 2003.

PÓSTHUMA, Anne (Coord.). Dossiê General Motors do Brasil. **A borboleta azul dos trópicos**.

RESOLUÇÕES do 5 Congresso dos Metalúrgicos, 1999- Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos,

DIEESE- As negociações coletivas no Brasil, S. Paulo/SP, 2001

JORNAIS

Jornal Valeparaibano, edição de 7 de janeiro de 1998.

Jornal Valeparaibano, edição de 7 de janeiro de 1998.

Jornal Valeparaibano, edição de 5 de fevereiro de 1999.

Jornal Valeparaibano, edição de 11 de fevereiro de 1999.

Jornal Valeparaibano, edição de 21 de fevereiro de 1999.

Jornal Valeparaibano, edição de 28 de fevereiro de 1999

Jornal Valeparaibano, edição de 27 de julho de 1999.

Jornal Valeparaibano, edição de 3 de setembro de 1999.

Jornal Valeparaibano de 23 de junho de 2000.

Jornal Valeparaibano, edição de 20 de janeiro de 2004.

Jornal Valeparaibano, edição de 05 de fevereiro de 2004.

Jornal Valeparaibano, edição de 06 de fevereiro de 2004.

Jornal Valeparaibano, edição de 03 de abril de 2004.

Jornal Valeparaibano, edição de 16 de abril de 2004.

Jornal Valeparaibano, edição de 3 de setembro de 2004

Jornal do Metalúrgico, n. 306, edição de 23 a 30 de agosto de 1995.

Jornal do Metalúrgico, n. 307, edição de 30 de agosto a 06 de setembro de 1995.

Jornal do Metalúrgico, n. 433, edição de 21 a 27 de outubro de 1998.

Jornal do Metalúrgico, n. 445 edição de 9 a 22 de fevereiro de 1999.