3

RESISTÊNCIA E PRÁTICA PEDAGÓGICA OPERÁRIA

O movimento dos operários da Fiat/Diesel e a formação da Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam)

Maria Stela Marcondes de Moraes

T/IESAE
M827r

RESISTÊNCIA E PRÁTICA PEDAGÓGICA OPERÁRIA
O movimento dos operários da Fiat/Diesel e a formação da Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam)

Maria Stela Marcondes de Moraes

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Educação.

Orientador: Maurício Tragtenberg

Rio de Janeiro
Fundação Getúlio Vargas
Instituto de Estudos Avançados em Educação
Departamento de Filosofia da Educação
1984

A Pavel, Renato, Oswaldo, Luiz Barbudo, Samuca, Juvenal, Aroldo, Baixinho, Antonio, Guerra e tantos outros operários que enfrentam diariamente a barbárie do processo capitalista de produção e o contestam com sua árdua luta de resistência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuiram para a elaboração desta dissertação. Algumas colaborações, porém, merecem referência nominal.

Quero registrar meu agradecimento à Fundação Ford, cujo apoio financeiro foi de primordial importância para o cumprimento das etapas deste trabalho.

A harmonia dos aspectos formais resulta da arte de Ercília, que fez a revisão, e Marlene, exímia datilógrafa.

Meu especial carinho e reconhecimento a Maritza, amiga e companheira, presença de inestimável valor nas viagens a Xerém, nos debates com os trabalhadores, nas discussões sobre o encaminhamento da pesquisa, na compreensão da conjuntura em que se inseria o movimento estudado.

Ao Clemente agradeço duas vezes. Companheiro de viagens a Xerém, encontrou um espaço próprio de atuação na Acam através da formação de um grupo de teatro. Companheiro de vida, desdobrou-se nas mais variadas formas de amor.

Dr. Célio Assis e Marcos Arruda, apesar de não se conhecerem, comoveram-me de modo semelhante pelo apoio e incentivo constantes. Nos momentos de desânimo, Célia e David reiteraram sua confiança na minha capacidade de ir até o fim.

A sábia orientação do Prof. Maurício Tragtenberg merece respeito e admiração. As naturais dificuldades de uma orientação à distância foram em grande parte superadas pela preciosa indicação bibliográfica. A ele meu agradecimento especial.

A leitura dos textos teóricos, porém, não teria sentido sem o comovente relato das experiências de vida e de trabalho dos operários participantes da pesquisa. A eles agradeço não apenas a contribuição à pesquisa, mas também a inestimável lição de vida, perseverança, capacidade de resistência, luta, preservação de tudo o que existe de mais humano, apesar das forças que tentam transformá-los em autômatos.

S U M Á R I O

pag.

INTRODUÇÃO

Capítulo 1

"É A FÁBRICA CRESCENDO E O TRABALHADOR DIMINUINDO" 14

1.1 "No tempo da FNM tinha mais justiça para o trabalhador" 17

1.2 "Mas a Fiat entrou na rigorosa" 24

1.2.1 "Era como se você estivesse num campo nazista" 24

1.2.2 "Foram cortando tudo que tinha de vantagem para o trabalhador" 30

1.2.3 "Fez a divisão como se fosse um alerta para cada um" 33

1.2.4 "Os operários eram subordinados por motivo de não terem uma profissão" 38

1.2.5 "Era muito difícil detectar quem estava junto com o patrão" 50

1.3 "Se designamos pelo termo técnica o conjunto de máquinas (e nada mais)..." 59

1.3.1 "No projeto dos homens lá, você só tem tempo de trabalhar e dar produção" 62

1.3.2 "E o trabalhador para avançar naquela máquina, ele não avança nunca" 73

1.4 "Ou é otário ou tem medo do desemprego" 77

Capítulo 2

"O MELHOR MEIO DE VENCER O JUSTO É FAZENDO GREVE" 88

2.1 "Surgiu aquela primeira greve, de 78, quando fomos traídos" 90

2.2 "A greve de 79 é interessantíssima" 99

2.2.1 "A diretoria do sindicato não querendo a greve" 99

2.2.2 "Uma comissão que terminou não se consolidando na prática" 104

2.2.3 "A gente estava contando mesmo é com a força que a gente tinha" 106

2.2.4 "O direito para a gente formar nossa comissão de Cipa" 109

2.3 "A greve de dois dias, em 80, saiu em cima da estabilidade da comissão" 113

2.4 "1981: é melhor ser um grevista na fábrica que um marginal na rua" 116

2.4.1 "Essa greve pegou a gente de surpresa" 118

2.4.2 "Luta desleal e destinada à derrota" 121

2.4.3 "A greve não acabou, foi acabada" 129

Capítulo 3

"TODO O PODER AO PEÃO SARAPA" 136

3.1 "Ainda não tinha assimilado a proposta de Sindicato Livre" 137

3.2 "Ensinar e discutir as questões que mais atingia dentro da fábrica" 147

3.2.1 "(...) na fábrica a luta é prática e ela necessita de uma visão maior, mais ampla" 149

3.2.2 "(...) o que interessa pra nós é o novo curso: um negócio dentro da produção" 162

Capítulo 4

"ACAM ... TAÍ UM NOME BONITO PRA CARAMBA" 184

4.1 "... o surgimento da Acam já estava em projeto 184

4.2 "Depois da greve aconteceu o contrário. A realidade mudou" 190

4.3 "(...) mas não tinha o troço político, que nem o nosso grupo que ficou até hoje na cabeça" 196

4.3.1 "(...) aprimorar a consciência operária para transformá-la em consciência de classe" 197

4.3.2 "A Acam não é uma associação de desemprega - dos" 207

4.4 "(...) se não fosse a pesquisa tudo isso ficaria como uma ferida encoberta" 212

4.4.1 "Assistir trabalhadores quando participamos de movimentos reivindicatórios ou que tenham sofrido suas conseqüências" 212

4.4.2 "Quem nasceu pra rei não quer ser servo" 215

4.4.3 "A Acam é a Diretoria 226

CONCLUSÃO 231

BIBLIOGRAFIA 238

ANEXOS 243

RESUMO

A compra da Fábrica Nacional de Motores (FNM) pela Fiat italiana, em Xerém, determina a inserção daquela unidade na linha de produção internacional da fábrica italiana, e as conseqüentes modificações no processo de trabalho.

Características do setor moderno do processo capitalista de produção, as técnicas de organização do trabalho, complementadas pela maquinaria computadorizada, além de excludentes de mão-de-obra, visam retirar dos trabalhadores toda a atividade intelectual. Ficam, assim, reduzidas as possibilidades de controle sobre o processo de trabalho, bem como sobre as formas de desenvolvimento do potencial de libertação dos operários.

Da recusa a esse estado de coisas nasce o movimento dos operários da Fiat, expresso em quatro greves (1978, 1979, 1980, 1981). Na dialética das greves, a aparência das reivindicações encobre seu aspecto essencial: a negação da opressão das relações de trabalho. A essência dos movimentos revela-se no processo de recomposição da existência coletiva em torno de um fundo comum, base objetiva da ruptura com os esquemas da organização capitalista do trabalho.

Nascida com a demissão dos operários mais ativos no movimento da Fiat, a Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam) carregou consigo a contradição básica do ser de classe oprimida: a convivência de forças repressoras que o mantêm submisso à ordem do trabalho assalariado, de um lado, com as forças emancipatórias que o atraem para relações associativas, e possibilitam o desenvolvimento das potencialidades humanas. A reinserção dos operários na ordem do trabalho assalariado, ao fim do movimento grevista, e o fechamento da Acam, três anos depois, revelam a necessidade de se encontrar novas formas de generalização e unificação das organizações associativas esboçadas durante as greves.

ABSTRACT

In 1972, Fiat, the Italian enterprise, bought the plant of "Fábrica Nacional de Motores" (FNM), in Xerém, Rio de Janeiro. This fact has determined the insertion of the Brazilian branch into the Fiat international scheme of production. It has also provoqued important changes in the labour processes so far adopted by the Brazilian factory.

Modern management techniques, complemented by the action of advanced techology have caused here the same effects as elsewhere: unemployment and the reduction of the workers'intelectual potentialities. Thus, the possibilities of labour control over the process of production or even over the very labour power of resistance have been extremely reduced.

The generalization of these conditions has caused, among other strikes in Brazil, the four movements of the Fiat workers (1978, 1979, 1980, 1981). Masqued by the apparent aspect of these strikes (the immediate economical requests) is their essential element: the disruption of oppressive labour relations. This can be seen in the organization of collective forms of catering, important element that allow the interruption of competition, hierachy and all kinds of divisions among the workers.

Having been dismissed because of their active participation in the strikes, about 50 workers founded an organism called "Associação Cultural de Apoio Mútuo" (Acam), where they intended to recreate the conditions for collective organization. From the beginning its difficulties were mainly due to the basic contradictions of the oppressed: forces that simultaneously atract the workers to submission, on the one hand, and to self-government and autonomy, on the other hand.

Immediately after the strikes the workers have gone back to the original oppressive relations inside the industrial production process. Three years later Acam closed down having been unable to reach its aims. All this prove the necessity of more lasting and generalized forms of maintenance of the associating relationships workers create during the strike periods.

APRESENTAÇÃO

A organização da Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam) foi o ponto de partida para a elaboração deste trabalho. Fundada pelos operários demitidos da Fiat/Diesel, no final da greve de 1981, a entidade apresentava uma proposta pedagógico-cultural renovadora que atraía a colaboração e a participação de alguns educadores.

A palestra proferida por Luiz Gianini (ex-operário da Fiat) na II Conferência Brasileira de Educação (CBE), em 1982, despertou nosso interesse pela associação. Além de mencionar as propostas de um curso supletivo e de uma oficina-escola, Gianini procurou enfatizar a idéia de que a Acam caracterizava-se pela "... *tentativa de formar uma associação onde o próprio trabalhador manda.*" Ela seria o espaço de continuidade do principal esforço do movimento grevista: a resistência contra todas as formas de dominação e controle externos, fossem patronais, sindicais ou mesmo de grupos organizados que tradicionalmente se impõem como "vanguardas" do movimento operário.

Em janeiro de 1983, juntamente com outros professores, nos engajamos na tarefa de reorganizar o curso supletivo, que havia funcionado na Acam no ano anterior.

Alguns contatos mais diretos com a realidade da Acam, sem a mediação idealizada de seus divulgadores, foram suficientes para desmistificá-la enquanto prolongamento da luta associativa dos trabalhadores em greve. A explicação para a falência das propostas da Acam e deterioração das relações esboçadas durante a greve encontrava-se no desemprego. Se todos estavam canalizando seus esforços para a busca de soluções de problemas de sobrevivência, como iriam levar adiante o projeto da associação? Mas a justificativa em termos de desemprego não convencia. Como entender que um grupo de trabalhadores associados precisava buscar soluções individuais de sobrevivência? Afinal, o que

significava a *associação?*

Da necessidade de superar as dificuldades e reencontrar um tipo de práxis que resgatasse as relações criadas durante o movimento grevista, surgiu a proposta de se desenvolver uma pesquisa. Ela consistiria na recuperação da história do movimento e da Acam a partir das histórias de vida dos 12 trabalhadores interessados na sobrevivência da entidade e, principalmente, daquilo que ela representava. As palavras que formavam o nome da associação indicavam o objetivo a ser alcançado: dar-lhes sentido concreto. Era preciso transformar a Acam numa verdadeira Associação de Apoio Mútuo, sob controle do coletivo organizado em torno de um trabalho e de um fundo comum. O restabelecimento de relações associativas era fundamental para justificar o adjetivo "cultural", que qualificava a associação, se quisessem romper com o conceito burguês de "cultura" e passar a considerá-la como o processo de afirmação da essência humana da sociedade e da essência social do indivíduo.

A própria natureza dos questionamentos e dos objetivos a serem atingidos indicava o método a ser utilizado. Se pretendíamos que a pesquisa fortalecesse o movimento estudado, desencadeasse um processo educativo de superação de relações de poder e dominação, o próprio processo de investigação teria de partir da abolição da dicotomia investigador/investigado. Uma *pesquisa-ação*, ou participante, parecia ser o método mais condizente com esta perspectiva de trabalho, na medida em que se propõe provocar nos investigados uma postura cognitiva, levando-os a uma posição de observadores de si próprios e questionadores de sua própria experiência.

A princípio os operários demonstraram alguma resistência em participar de um processo mais coletivo de reflexão e a pesquisa limitou-se, durante algum tempo, à gravação de depoimentos individuais. Ao mesmo tempo, passamos a participar de todas as atividades da associação, penetrando fundo no documento vivo do dia-a-dia dos sujeitos

da pesquisa. Mais eloqüente que documentos escritos ou que os próprios depoimentos, a prática cotidiana possibilitou acesso a informações que dificilmente seriam encontradas em outras fontes.

O próprio descontentamento dos entrevistados com o isolamento dos depoimentos individuais suscitou a necessidade de reunir o grupo para uma reflexão conjunta. Conseguimos desenvolver cinco debates sobre os temas que apareceram como pontos comuns nas histórias de vida: 1) pedagogia da submissão; 2) tecnologia e desqualificação do trabalhador; 3) teoria e prática (organização por local de trabalho); 4) cursos profissionalizantes. O 5º e último debate deu-se por ocasião do desligamento dos "últimos sobreviventes" da experiência da Acam e foi uma tentativa de articular os debates anteriores às causas do fracasso da entidade.

A pesquisa não logrou desencadear um processo de restabelecimento das relações associativas esboçadas durante o movimento mas, sem dúvida, suscitou nos participantes uma atitude cognitiva crítica da própria experiência.

A desativação dos projetos da associação ao longo do ano e meio de convivência com seu dia-a-dia fez com que a Acam fosse gradualmente deixando de ser o foco principal da pesquisa, cedendo lugar ao movimento dos operários da Fiat e às importantes questões por ele levantadas. Deixando de ser o principal alvo da atenção do grupo da pesquisa, ela foi, no entanto, a fonte da maior parte dos dados com que trabalhamos e palco dos debates que serviram de base para o desenvolvimento desta dissertação.

A história do movimento grevista foi reconstituída a partir de cinco fontes: 1) o livreto *Todo poder ao Peão Sarapa*, publicado pelos fundadores da Acam, ex-membros do Comando de Greve; 2) o número especial da revista *Aconteceu*, do Cedi, organizada por Ricardo Ramalho; 3) cópias xerox de entrevistas que alguns dos membros do Coman-

do de Greve concederam, por ocaisão da greve, encontradas no arquivo da Acam; 4) documentos particulares cedidos por dois participantes da pesquisa; 5) as histórias de vida. A seqüência dos acontecimentos foi conseguida por um trabalho de montagem de pequenos trechos retirados dessas cinco fontes. A indicação da origem dos dados, especialmente no capítulo 2, requereria praticamente uma nota de rodapé para cada frase. Optamos, então, por omití-las, com exceção das indicações bibliográficas e eventuais referências ao longo do próprio texto.

A fidelidade ao relato dos protagonistas dessa história pode, em alguns pontos, ter deixado a desejar no que diz respeito à exatidão dos dados. Mais importante, porém, é o significado da experiência dos operários da Fiat para o MO no Brasil. Inegável também, é sua contribuição para o debate em torno de importantes questões que começam a ser repensadas e que dizem respeito às possibilidades de construção de relações sociais de novo tipo.

LISTA DE ABREVIATURAS

1. ABC - Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, municípios do cinturão industrial da Grande São Paulo.
2. Acam - Associação Cultural de Apoio Mútuo
3. Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
4. CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
5. FNM - Fábrica Nacional de Motores
6. ID - Investigação Desenvolvimento
7. MO - Movimento Operário
8. MPC - Modo de Produção Capitalista
9. PM - Polícia Militar
10. PT - Partido dos Trabalhadores
11. SP - Seção de Pessoal
12. TO - Tribuna Operária
13. TRT - Tribunal Regional do Trabalho

INTRODUÇÃO

O número especial da revista *Aconteceu*, publicada pelo Centro Ecumênico de Documentação e Informação (CEDI), em outubro de 1981, tem a seguinte chamada de capa: *"Uma greve pelo direito ao trabalho: Fiat 1981"*.[1] Na capa da revista, a fotografia de um trabalhador segurando um cartaz em que se lê a palavra de ordem dos operários em greve: "É melhor ser um grevista na fábrica do que se tornar um marginal na rua!" A manchete da *Folha de São Paulo* do dia 1º de maio de 1981 diz: *"Greve na Fiat do Rio pela readmissão de 250"*. O próprio título da "Carta aberta à população"[2], distribuída pelos grevistas, acusa: "Patrões da Fiat violentam seus operários! Basta de desemprego! 3.382 demitidos!"

À primeira vista, o movimento dos operários da Fiat foi uma manifestação apenas contra o desemprego, não passando de um esforço no sentido de recuperar o vínculo empregatício dos demitidos e conquistar garantias para os que continuaram empregados. Esta impressão é reforçada por afirmações que indicam as greves da Ford e da Volkswagen, em São Bernardo do Campo (SP), como movimentos contra o desemprego que teriam *"seguido o exemplo da Fiat"*.[3]

Por outro lado, os problemas enfrentados pela Acam, entidade fundada pelos demitidos da Fiat em 1981, e fonte de motivação desta pesquisa, eram também creditados à situação de desemprego de seus associados.

Aparentemente, portanto, se pretendemos interpretar a Acam à luz do movimento dos operários da Fiat, o tema central a ser analisado é o desemprego.

---

[1] *Aconteceu*, Rio de Janeiro, Cedi, 8 (espec.):1-36, out. 1981.

[2] Ibid. p. 3.

[3] *A transformação do processo de trabalho na Fiat* (documento anônimo). Arquivo da Acam.

Entretanto, como lembra Ledrut,[4] a questão do desemprego está ligada a outras tantas que a transformam em um tema bastante complexo. Articula-se com as variações de emprego, os movimentos de trabalho e conseqüentes transformações demográficas e sociais, além de estar relacionada com a atividade econômica como um todo. Por outro lado, vincula-se às transformações tecnológicas e à maior produtividade que delas decorre.

Evidentemente, não poderíamos dar conta de todos esses aspectos nos limites deste trabalho. Uma análise mais profunda do movimento dos operários da Fiat, porém, seria capaz de revelar os marcos dentro dos quais o desemprego deve ser tratado: os da divisão internacional do trabalho. Explicamos melhor.

O desemprego, ao qual se opôs o movimento de 1981, vai aparecer como apenas *uma* das facetas de um quadro mais geral que começa a se delinear a partir das modificações introduzidas pela Fiat, quando a unidade de produção de Xerém passou a ocupar um lugar definido na linha de produção internacional da fábrica italiana, com vistas ao mercado externo.

Referindo-se a essa época, os entrevistados mencionam o fenômeno que eles chamam de "acoplamento", ou seja, o emprego de um só homem para operar várias máquinas ao mesmo tempo. Isto só é possível com a introdução de tecnologia avançada e, desnecessário dizer, acarreta como conseqüência imediata a dispensa de outros trabalhadores que operavam as máquinas antigas. Trata-se, portanto, do que poderíamos denominar "desemprego tecnológico", ou "estrutural", na terminologia de Duprat[5]. Assim, ao discutirmos o movimento dos operários da Fiat a questão do de-

---

[4]LEDRUT, R. *Sociologie du chômage*. Paris, Presses Universitaires de France, 1966. p. 313.

[5]DUPRAT, G.L. *Le Chômage, effet et cause de desequilibre social*. Congres internacional des sciences économiques. Paris, Domat-Matchrestian, 1937. Apud LEDRUT, R. op. cit. p. 167.

semprego não deverá ser tratada nas suas relações com "mudanças demográficas e sociais" ou as "flutuações da produção e do mercado", mas na sua relação com as transformações tecnológicas. No entanto, *"a técnica não é, em si mesma, responsável pelo desemprego. Ela intervém em uma estrutura social e uma conjuntura definida"*[6].

Seria impossível discorrer aqui sobre a estrutura social no Brasil ou fazer uma análise de conjuntura muito abrangente. Basta lembrar, contudo, que a Fiat não teria lançado mão de tecnologia avançada, como meio de aumentar sua produtividade, se não tivesse contado com o apoio e benefícios concedidos pelo Governo brasileiro. Da mesma forma, não poderia ter dispensado três mil trabalhadores sem o respaldo de uma conjuntura de estagnação que provoca outro tipo de desemprego: o de "recessão". Sem dúvida, valeu-se também da fragilidade do movimento operário que mal começava a dar os primeiros passos, no sentido de sua recuperação, depois de um longo processo de repressão e desarticulação de suas formas de resistência.

Em julho de 1972, num discurso à Federação das Indústrias, Franco Urani, Superintendente-Geral da Fiat do Brasil, explicou os motivos que levaram o Grupo Fiat a estabelecer discussões com o Governo de Minas Gerais sobre a implantação de uma fábrica de automóveis neste estado. Seu discurso nos fornece os elementos para uma sucinta análise da conjuntura da época:

> *"(...) a realística política econômica do Governo Federal, os incentivos oferecidos aos novos investimentos, o novo espírito empresarial do governo, que contrasta com as antieconômicas nacionalizações forçadas dos anos 60.(...) a disciplina, dedicação ao trabalho, o entusiasmo dos trabalhadores brasileiros que contrastam profundamente com as agitações e convulsões que afligem atualmente todos os países desenvolvi -*

---

[6] LEDRUT, R. op. cit. p. 313.

dos da área capitalista, com graves problemas de absenteísmo, aumento contínuo dos custos e redução vertical dos lucros. Nossos técnicos acreditam não existir hoje, em nenhuma parte do mundo, rendimentos humanos tão elevados como os da indústria automobilística brasileira."[7]

A tentativa de entender o conjunto de fatores que Franco Urani engloba na expressão "realística política econômica" nos obrigaria, praticamente, a retroceder até o governo de Getúlio Vargas em busca da ponta da linha "desenvolvimentista" que costura as políticas econômicas, culminando com o "desenvolvimento com segurança" dos governos militares pós-64.

Nesta trajetória, seria possível resgatar vários dos "incentivos oferecidos aos novos investimentos". Rogério Valle[8] lembra os Avisos nºs 288 e 311 da Caderneta de Exportação e Importação (Cexim) que, no início dos anos 50, prenunciavam a divisão setorial da produção nos moldes definidos pela indústria automobilística internacional. Estabelecendo os limites do capital nacional na área de autopeças e proibindo a importação de veículos, estas medidas abriam caminho para o movimento de expansão do capital internacional.

Por sua vez, Ricardo Maranhão[9] fala da Instrução nº 113 da Superintendência da Moeda e do Câmbio (Sumoc), assinada no Governo Café Filho, que facilita os investimentos estrangeiros diretos, sem cobertura cambial, assegurando a importação de equipamentos industriais.

Mas é ao Decreto nº 1.219 (Benefícios Fiscais à Exportação - Befiex) que Franco Urani se refere mais espe-

---

[7] *Quem é a Fiat no Brasil.* Rio de Janeiro, Ibase, 1985. mimeog.

[8] VALLE, R. *A experiência da FNM.* Rio de Janeiro, Coppe/UFRJ, 1983. p. 19. mimeog.

[9] MARANHÃO, R. *O Governo Juscelino Kubitscheck.* São Paulo, Brasiliense, 1981. p. 54.

cificamente, pois foi este o instrumento legal que facilitou a entrada da Fiat no Brasil e sua instalação em Minas Gerais.

A compra de 40% do capital da FNM, em Xerém, quando as negociações com o Governo mineiro estavam praticamente encerradas, teria sido parte de uma manobra através da qual

> *"(...) a Fiat passava a ser considerada uma empresa já operando no setor brasileiro de automóveis, podendo, portanto, beneficiar-se do Decreto 1.219 (Befiex) que concede uma série de facilidades a empresas já instaladas no Brasil, que estabelecem programas de exportação. Poderia, assim, importar, com isenção de impostos, máquinas e equipamentos - mesmo que estes tivessem similares nacionais - para produzir futuros carros. Melhor ainda, poderia importar dela mesma (de sua matriz italiana ou de outras subsidiárias) abrindo caminho à transferência clandestina de lucros, além dos limites fixados pela lei brasileira".*[10]

A profundidade da internacionalização do processo produtivo resulta na perda do poder de decisão sobre "o que" e "como" produzir. Estas decisões são tomadas a nível das matrizes das empresas aqui instaladas, atendendo às necessidades do mercado internacional. A mudança na nossa pauta de exportações testemunha uma nova divisão internacional do trabalho em que o Brasil entra como o país que apresenta as condições propícias para a produção a baixo custo, para a boa colocação das mercadorias no mercado internacional. Cerceado por estes limites, o "espírito empresarial do governo", a que se refere Franco Urani, caracteriza-se pela falta de autonomia quanto às formas de participação no mercado externo. A necessidade de redução da produção e conseqüente demissão em massa dos operários da Fiat/Diesel, por exemplo, foi determinada por uma decisão autônoma da matriz italiana que perdeu seu mercado no Chile e na Nigéria, até então atendido pela produ -

---

[10] *Quem é a Fiat no Brasil.* op. cit.

ção de Xerém.[11] Enquanto isto, o "governo/empresário" restringe-se a tomar medidas econômicas e sociais que mantenham os elevados "rendimentos humanos" da indústria no Brasil, especialmente a automobilística.

A extensão do controle estatal sobre o processo de acumulação foi possível graças ao Plano de Ação Econômica do Governo (Paeg), que regulamenta a ação do Estado como captador de recursos sociais, cuja fonte principal continuou sendo o trabalhador assalariado. Dentre as novas formas de captação de recursos, que financiaram o "Milagre Brasileiro", estavam *"... a reforma do fisco e a criação de fundos parafiscais como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Programa de Integração Social (PIS) etc."*[12] De todas estas arrecadações, a que mais aumentou foi a contribuição previdenciária, que cresceu 100% entre 1964 e 1968 em nítido contraste com a arrecadação do imposto de renda, cujo crescimento não ultrapassou os 33%.[13]

Além disso, o Estado se presta ao papel de investidor e empresário nos setores de retorno demorado, que não atrairiam investimentos privados. Daí sua importância crucial também no setor produtivo, onde atua diretamente ou transferindo créditos para o setor privado através do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDE), do Banco Nacional de Habitação (BNH) ou do Banco do Nordeste, e assim por diante. O Paeg cria também o Banco Central e o Conselho Monetário Nacional para garantir a boa execução da política monetária. É o CMN que desvaloriza o cruzeiro favorecendo a importação e a exportação cujos interesses coincidem agora, na maior parte dos casos, com os do capital internacional.

---

[11] *Quem é a Fiat no Brasil*. op. cit.

[12] SINGER, P. *A crise do milagre*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976. p. 110.

[13] Id. ibid.

Dentre os objetivos do Paeg estava, ainda, o de *eliminar as garantias de emprego*, tanto no setor privado como no público, propiciando uma significativa redução nos gastos com mão-de-obra. Extinguindo a indenização ao trabalhador demitido, o FGTS não só representou um novo mecanismo de recolhimento de fundos aos cofres "públicos" (do Governo Militar), como pôs fim à estabilidade no emprego, tão arduamente conquistada por lutas operárias anteriores.

Essas medidas, somadas à política de achatamento dos vencimentos dos trabalhadores, teriam dado motivos suficientes para a politização do movimento operário e conseqüente desestabilização do regime. Era preciso "disciplinar" o trabalhador, o que foi tentado através de um conjunto de medidas repressivas que pouco a pouco foram solapando as forças de resistência. Ao lado dos atos institutionais e da Lei de Greve, destaca-se uma legislação trabalhista que cerceia totalmente a organização dos trabalhadores:

> *"(...) de um lado, os sindicatos ficaram diretamente subordinados ao Ministério do Trabalho, administrativa e economicamente; de outro, o campo de sua atuação foi rigidamente regulamentado, não só nem principalmente pela imposição de um estatuto padrão, mas pela minuciosa especificação na própria CLT, de todos os aspectos da organização fabril e empresarial que pudessem ser objeto de conflito".*[14] (grifo nosso).

Depreende-se da citação que a política social e trabalhista que complementa a política econômica, funciona como o "controle geral" que vai garantir a introdução das novas formas de organização do trabalho, e controle do trabalhador, ao nível de cada unidade de produção. Há, portanto, uma complementaridade entre a política de emprego, que garante o "desemprego conjuntural" e a organização do trabalho no interior da fábri-

---

[14] SINGER, P. et alii. *São Paulo: o povo em movimento*. Petrópolis, Vozes/Cebrap, 1981. p. 31.

ca que, ao introduzir tecnologia avançada, provoca o "desemprego estrutural". O objetivo é um só: baratear a força de trabalho.

Com a repressão institucionalizada e os trabalhadores "disciplinados" sob a batuta do terror e da insegurança, os inigualáveis *"rendimentos humanos da indústria automobilística brasileira"* e o *"entusiasmo dos trabalhadores brasileiros"* podem ser contrastados com *"as agitações e convulsões que afligem atualmente os países desenvolvidos"*,[15] *"causando uma redução vertical nos lucros"*.[16]

Dez anos depois, as "agitações e convulsões" passaram a "afligir" também o capital instalado nas áreas "menos desenvolvidas", ou não-hegemônicas.[17] Em 1978, o movimento desencadeado nas fábricas do ABC paulista alastrou-se para outros pontos do país e, no Rio de Janeiro, teve sua expressão mais forte na Fiat/Diesel, em Xerém.

A onda de descontentamento com a "crise do milagre"[18] mobilizou vários setores da sociedade, provocando um recuo tático da ditadura, que promoveu uma "abertura lenta e gradual" a nível político. A nível da produção, oprimidos pelas novas formas de controle (externo e interno) e pelo arrocho salarial, os operários também começaram a buscar formas de dizer um basta, concretizadas nas greves que eclodiram a partir de 1978.

Refletindo a complementaridade entre a política social-trabalhista e a organização do processo de trabalho no interior da fábrica, o movimento operário pós-78 re

---

[15]Franco Urani refere-se às greves dos trabalhadores da Fiat de Turim, em 1968. Sobre isto, ver BIANCHI et alii. *Grande impresa e conflito industriale*. Roma, Coines, 1970. espec. p. 35;63.

[16]Os limites da internacionalização do capital são determinados pelos limites da valorização, impostos pela resistência operária. (Palloix, C. *Travail et production*. Paris, Maspero, 1978. p. 37).

[17]Id. ibid. p. 129.

[18]SINGER, P. *A crise do milagre*. op. cit. p. 109.

vela aquilo que Berger chama de "dialética da greve".[19] *Reivindicativa na aparência* ela serve de instrumento de *luta contra a exploração*. Aqui, as greves pós-78 reivindicaram a reposição dos salários, denunciando a manipulação dos índices salariais e de inflação.[20] Esta mesma luta desencadeia um processo que *"faz funcionar o motor da revolta contra a opressão"*[21] revelando sua *essência emancipatória*. E Berger define a opressão como o processo de submissão aos principais aspectos da relação de trabalho assalariado: extorsão de saber, de poder, de tempo livre e a decomposição da existência.[22]

Inserido no mesmo contexto e resultado dos mesmos determinantes históricos, o movimento dos operários da Fiat também esconde, atrás da aparência de luta contra o desemprego, os mesmos aspectos emancipatórios que Amnéris Moroni detecta no movimento operário-sindical pós-maio de de 78":

> *"O movimento operário-sindical pós-maio de 78 trouxe à tona uma problemática nova: de um lado a proposta de democratização dos sindicatos, através da emergência de organismos de base e da prática de assembléias na fábrica; de outro, a explicitação de uma temática que incidiu, sob alguns aspectos, na organização mesma do processo de trabalho."*[23]

Seria impossível detectar no movimento a eloqüente crítica à organização do processo de trabalho sem antes tentarmos compreender sua verdadeira natureza. Ao contrário do que somos levados a pensar, o grande inimigo

---

[19] BERGER, C. *Marx, l'association, l'anti-Lénine*. Paris, Payot, 1974. p. 92.

[20] HUMPHREY, John. *Controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis, Vozes/Cebrap, 1982. cap. 2 e 4.

[21] BERGER, C. op. cit. p. 92.

[22] Id. ibid. p. 74.

[23] MARONI, A. *A estratégia da recusa*. São Paulo, Brasiliense, 1982. p. 115.

dos operários da indústria automobilística não é apenas o robô ou as máquinas computadorizadas. Partindo deste pressuposto, acreditávamos que para estudar o movimento dos operários da Fiat contra o desemprego, teríamos apenas de levar em conta a introdução de tecnologia avançada, pela empresa, por ocasião da compra da FNM. Mas a questão assumiu outra dimensão quando nos propusemos discutí-la com os operários paticipantes da pesquisa. Seu discurso revela que o problema da extração da mais-valia relativa pela incorporação da ciência e da técnica aos meios de produção (trabalho morto) não pode ser separado da discussão de suas implicações quanto ao aspecto opressivo da relação de trabalho assalariado. Em outras palavras, é impossível tratar o avanço tecnológico como algo à parte das relações sociais que se estabelecem a nível da organização do processo de trabalho[24] em um sistema capitalista moderno de produção: hierarquização, desqualificação do trabalho e do trabalhador, indiferenciação, rotação de mão-de-obra, mobilidade (horizontal e vertical), condições de trabalho, instabilidade no emprego e assim por diante.

A discussão destas questões, no entanto, não surgiu de reflexões teóricas e abstratas. Os operários identificam o agravamento das formas de opressão com a implantação da Fiat em Xerém, contrastando-a com a antiga FNM, onde este aspecto da relação de trabalho não era tão explícito. "Recordando", através dos depoimentos, a organização do processo de trabalho na FNM, dedicamo-nos, no capítulo 1 deste trabalho, a traçar a trajetória das modificações introduzidas pela Fiat. A descrição contida nos depoimentos suscita a discussão de algumas das principais questões relacionadas com a opressão do trabalho na fábri

---

[24] "O processo de trabalho enquanto processo é, de um lado, processo de reprodução dos elementos objetivos (meios de produção, meios intermediários, meios de consumo) e, de outro, processo de reprodução dos elementos subjetivos (especialmente a reprodução do trabalhador coletivo)." (PALLOIS, C. op. cit. p. 65.)

ca, dentre as quais enfatizamos a expropriação do saber e do poder operário.

A resistência dos trabalhadores às inovações introduzidas pela Fiat manifestou-se em vários movimentos - as greves de 1978, 1979 e 1980 que vão culminar na força organizativa da greve de 42 dias, em 1981. O relato destes movimentos, no capítulo 2, deixa transparecer a dialética da greve, em que a "consciência de classe", que se define nos moldes da sua relação de confronto com o capital, convive com a "consciência revolucionária" que, ao contrário, constrói-se na experiência da ruptura com os esquemas da organização capitalista do processo produtivo. Decorre daí a recomposição da existência coletiva em torno de um fundo comum, que viabiliza o prolongamento do estado de ruptura com a organização capitalista do trabalho e propicia o exercício de relações de novo tipo.

O esforço de construção de novas relações manifesta-se em vários aspectos do movimento, dentre os quais destacamos dois, a serem discutidos no capítulo 3. Trata-se, de um lado, da recuperação das experiências de organização a nível da fábrica, questionando, assim, a mediação do sindicato enquanto instituição hierarquizada que reflete a organização do trabalho na fábrica. Por outro lado, a história do movimento dos operários da Fiat traz à tona a importante questão do resgate da qualificação profissional dos operários, contribuindo para o debate sobre as possibilidades de unificação entre educação e trabalho.

O "desdobramento" do movimento da Fiat em uma "associação" (a Acam) tem implicações políticas mais profundas do que possa parecer. O que caracteriza um movimento como autônomo não é o fato de se contrapor à dominação e controle externos, recriando-os internamente no mais das vezes. É, ao contrário, sua capacidade de explicitar as contradições entre as relações sociais e as relações de produção, apontando para formas de superação destas contradições. Em outras palavras, um movimento reivindicató

rio é ao mesmo tempo emancipatório quando consegue libertar-se do seu espelho, deixando o terreno dos interesses "face" ao capital para dar início à luta revolucionária "através de" e "por" uma associação.[25]

> *"Toda luta reivindicativa permite o esboço de uma associação que abole as categorias salariais que dividem e produzem os homens".*[26]

No entanto, a tarefa de desvendar e de solidificar o aspecto essencial de uma greve, que é seu espírito associativo, exige um esforço político de *"prolongamento e não de ruptura da associação esboçada ao longo da luta".*[27]

É exatamente neste ponto que se coloca a questão que deu origem a esta pesquisa: até que ponto a Acam pode ser vista como um desdobramento e um esforço de perpetuação da prática associativa dos operários em luta?

A Acam com a qual convivemos durante o processo da pesquisa, porém, parecia cada vez mais distante da associação esboçada pelos operários durante as greves da Fiat/Diesel. Aos poucos começamos a compreender que as dificuldades enfrentadas pela associação não decorriam da deterioração de valores construídos durante a luta, mas da *reprodução do tipo de práxis que o grupo fundador da entidade já desenvolvia no interior do movimento.* Tratava-se, agora, de *relativizar a organicidade da relação entre a Acam e a luta associativa dos operários da Fiat pelo restabelecimento da comunicação horizontal e pela recomposição da existência em torno de um fundo comum.*

Toma corpo a idéia de que a trajetória da Acam é anterior e paralela à do movimento da Fiat, embora haja um momento em que seus caminhos confluem e até mesmo se

---

[25]BERGER, C. op. cit. p. 159-65.

[26]Id. ibid. p. 6.

[27]Id. ibid. p. 159.

confundem. Sua origem, no entanto, pode ser encontrada no projeto político de um dos grupos organizados que sempre se aproximam do movimento operário para imprimir-lhe as mais variadas orientações.

A busca da verdadeira natureza do vínculo entre a Acam e o movimento dos operários da Fiat levou-nos a desenvolver, no capítulo 4, uma discussão sobre as relações entre a pedagogia do *processo de luta* e o *projeto político* dos "pedagogos da revolução", formados nas "escolas de classe".[28] Esta discussão suscitou algumas reflexões sobre os processos pedagógicos pelos quais se desenvolve a consciência crítica dos trabalhadores e seu desdobramento em uma práxis revolucionária. Estas reflexões, por sua vez, permitiram-nos compreender o processo de deterioração das relações entre os membros da Acam e a redução da entidade a um conjunto de quatro paredes sem nenhum significado para as relações associativas que o movimento operário brasileiro vem esboçando.

[28] BERGER, C. op. cit. p. 158.

CAPÍTULO 1

"É A FÁBRICA CRESCENDO E O TRABALHADOR DIMINUINDO"

"Com a barra do seu tempo por sobre seus ombros."

(Gonzaguinha)

Acreditando que a grande modificação introduzida pela Fiat tinha sido a adoção de tecnologia avançada, excludente de mão-de-obra, uma das primeiras propostas para dar início ao processo de pesquisa participante foi um debate sobre maquinaria. O aparte de um dos operários participantes da pesquisa, porém, fez com que o tema do debate assumisse outra dimensão: *"A questão tecnológica não está só nas máquinas modernizadas. Ela está em outras formas que a empresa usa e o peão não conhece"*.

Como "peão" que era, esse operário também desconhecia estas "outras formas". Mas um técnico italiano que se solidarizou com a luta dos operários começou a dar aulas de "Análise do Trabalho", levando alguns deles a *"(...) descobrir a mutretagem, que tinha dentro da Fiat"* ao mesmo tempo que *"(...) outros companheiros davam aula sobre a tecnologia da máquina"*.

Diferencia-se, assim, a tecnologia da máquina da tecnologia do trabalho. E o que é a Análise do Trabalho senão o estudo sistemático e constante dos processos executados na produção? Não seria esta atividade descendente direta da Gerência Científica de Taylor?

Citando Peter F. Drucker, que foi consultor administrativo, Harry Braverman mostra a relação entre Análise do Trabalho e a Gerência Científica:

> *"A Gerência Científica focaliza o trabalho. Seu núcleo é o estudo organizado do trabalho, a análise do trabalho nos seus elementos mais simples e a melhoria sistemática do desempenho de cada um desses elementos pelo trabalhador. A Ge-*

rência Científica tem conceitos básicos e ao mesmo tempo instrumentos e técnicas facilmente aplicáveis. E não é difícil demonstrar a contribuição que ela faz; seus resultados sob forma de produção superior são visíveis e prontamente mensuráveis."[29]

São estes princípios, instrumentos e técnicas que o operário citado acima chama de "mutretagens", assinalando, ainda, "que o peão não conhece". Cabe aqui ir mais além e diferenciar Gerência Científica e Relações Humanas para podermos compreender a contradição que se depreende dos depoimentos: ao mesmo tempo que são um relato de como os operários vivenciam a aplicação de técnicas de Gerência, revelam sua ignorância sobre sua verdadeira natureza. Referem-se constantemente ao Departamento de Pessoal (Relações Humanas) enquanto nenhuma menção é feita ao Departamento de Análise do Trabalho da Fiat.

Braverman mostra que Taylor e seus sucessores ocuparam-se dos fundamentos da organização do trabalho, ao passo que Münstenberg, Elton Mayo e "discípulos" trataram de encontrar os métodos mais eficientes de ajustamento do trabalhador ao processo de trabalho, com as características que assumiu após a aplicação do taylorismo[30]. Temos assim, de um lado, a Engenharia e Projeto de Trabalho, funções exercidas pela alta administração com a ajuda dos engenheiros. De outro lado, encontra-se a Psicologia e a Sociologia Industriais praticadas pelo Departamento de Pessoal, complementando a ação do primeiro.

Ao diferenciar os dois setores, Braverman procura desmistificar a Psicologia e a Sociologia Industrial como ciências que surgiram da necessidade de superar as técnicas de Taylor, ou de "humanizar" o controle do trabalho.

---

[29] DRUCK, P.F. The practice of management (Nova York 1952) p. 241. Apud BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro, Záhar, 1974, p. 84.

[30] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 83.

Trata-se, ao contrário, de dois níveis diferentes de controle e não de superação do taylorismo. A franqueza com que Taylor expunha os objetivos de seus métodos fez com que seu nome fosse renegado pelos teóricos do *management*, embora tenham resgatado todos os seus princípios.[31]

Seus métodos e técnicas podem ser facilmente detectados na descrição do processo de trabalho tal como se dá na Fiat. Pudemos compreender, assim, que as modificações introduzidas pela Fiat atingiram o processo de trabalho como um todo, tanto nos seus aspectos tecnológicos como organizacionais. É importante notar, porém, que o que aí ocorre não é uma "combinação" de maquinaria moderna com técnicas superadas de organização do trabalho. Se podemos reconhecer a adoção de métodos tayloristas na Fiat é porque eles estão lá, imbricados não só nas modernas técnicas do *management* como na própria tecnologia das máquinas, como veremos mais adiante.

Para persuadir os trabalhadores a tomarem como seus objetivos que lhes são estranhos (aumento da eficácia do trabalho produtivo e diminuição do preço do trabalho), a Fiat, assim como todas as empresas, usa certos métodos que determinam "formas concretas da Organização Capitalista do Trabalho."[32]

São justamente os problemas ligados à organização do processo produtivo que primeiro se destacam nos depoimentos que contam a história do movimento. Aliás, são eles mesmos que nos indicam o ponto de partida, ao lembrar:

---

[31] BRAVERMAN, H. op. cit. p.

[32] PIGNON, D. & QUERZOLA, J. Ditadura e democracia na produção. In: GORZ, A. et alii. *Divisão do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Escorpião, 1976. p. 127.

> *"A primeira questão que a gente em geral se coloca quando discute o problema da Fiat é o que levou (...) quais as condições que se geraram dentro da empresa para a gente fazer uma greve de 42 dias."*[33]

É a fala dos operários que dá concretude ao que o depoimento acima se refere como "as condições que se geraram dentro da empresa". Na medida em que a descrição dos métodos de controle do trabalhador, na Fiat, tem a FNM como parâmetro de comparação, falaremos um pouco da antiga fábrica, como nos convida a fazê-lo um dos operários, ao iniciar seu relato: "Eu ainda quero recordar um pouquinho da antiga FNM."

1.1 "No tempo da FNM havia muito mais justiça para os trabalhadores"

"Mais justiça"! Assim os operários sentiram sua experiência de trabalho "no tempo da FNM" e mesmo da Alfa-Romeo. Em nosso entender, no entanto, o que eles consideram melhor e mais justo não passa de formas diferentes de "gerência", de organização do trabalho. De fato, na trajetória FNM/Alfa-Romeo/Fiat pudemos reconstituir a aplicação de diferentes técnicas de organização do trabalho, desde as mais tradicionais até o "controle numérico" das máquinas computadorizadas.

A FNM surgiu em 1942, a partir de uma estratégia bélica internacional, para ser uma fábrica de aviões, garantia de uma reserva de produção localizada fora dos alvos mais visados durante a guerra.[34] O Decreto-lei nº 5.215, de 21 de janeiro de 1943, diz explicitamente em seu

---

[33] Trecho de depoimento do Comando de Greve, em 1981. Desconhecemos quem gravou as entrevistas. Material reproduzido em cópias xérox e encontrado no arquivo da Acam.

[34] VALLE, R. op. cit. p. 30.

art. 1º: "A Fábrica Nacional de Motores e sua Comissão Construtora são consideradas de caráter essencialmente militar."[35]

Rogério Valle assinala que o "caráter militar" da produção é inevitavelmente transferido para o gerenciamento da força de trabalho.[36] Dirigido pelo Brigadeiro Muniz, o trabalho na fábrica equivalia ao serviço militar do qual os trabalhadores eram dispensados. Assim o autor descreve a FNM, no princípio:

> *"Toda a área da fábrica assemelhava-se a um enorme quartel: guaritas na estrada de acesso; prefeitura e delegacia própria; os prédios da fábrica eram reforçados, com espessas paredes e estreitas janelas que não permitissem passagens de luz - tudo para dificultar bombardeios inimigos. Havia até exercícios noturnos de black-out. Coerentemente, a hierarquia militar era a regra geral. Havia cadeia para os operários indisciplinados; para os mais ousados, havia uma gaiola que era suspensa à saída da fábrica, de forma que todos pudessem reconhecer o insubordinado."*[37]

Nada disso, porém, ficou na lembrança de um de nossos entrevistados, cujo pai foi recrutado em Campos, "quando ainda era rapazola, 18, 19 anos". Conta que também vieram famílias do Nordeste, entre as quais a de sua mãe. Se os solteiros viviam nos "acampamentos" (dois barracões com 18 quartos cada um, e dois beliches em cada quarto),[38] os casados eram privilegiados e recebiam casa para morar além de terra para cuidar.

> *"(...) após ele casar, ele conseguiu uma casa que a fábrica deu, uma grande área de terra pra ele na época tomar conta (...) e ele acon - chegou todo aquele pessoal que veio de lá pra cá na época, na casa, um grande casarão que ele construiu juntamente com o pessoal que veio de fora e que fizeram um mutirão e construíram uma grande casa, chegando a se hospedarem de 30 a*

---

[35]Dado fornecido pela Subsecretaria de Análise do Senado.

[36]VALLE, R. op. cit. p. 30.

[37]Id. ibid. p. 30-1.

[38]Id. ibid. p. 31.

40 famílias na época, que meu pai falou. Não tenho bem certeza, não vi aquela época, não estava presente para ver, mas ele contou para mim. Foi aqui em Xerém, ele tinha uns 200 alqueires de terra, tudo sobre o controle do meu pai. Então, as pessoas que chegavam à procura de serviço dentro da fábrica, o meu pai dava um pedaço de terra e ajudava a fazer a casa juntamente com os outros moradores da época."

Aqui, o que menos importa é a exatidão dos dados e dos fatos. Vale mais o sentido das relações que se estabeleciam. Ficou a lembrança de um tempo de solidariedade, de espírito de "comunidade", em que os trabalhadores aparecem como irmãos e a fábrica como uma "grande mãe" que "doa" terras, casas, embora tudo estivesse "sob controle" de uma só pessoa.

Os trabalhadores cultivavam as terras, criavam galinhas, porcos, algum gado, e colhiam batata inglesa, banana, feijão, aipim. Davam uma parte para a fábrica e vendiam o excedente não consumido, para comprar o que não produziam no local.[39] A expressão "mais justiça", da frase que serve de título a este item, refere-se justamente à facilidade de alimentação:

"Eu acho que no tempo da FNM havia muito mais justiça para os trabalhadores. Até a alimentação era melhor; a pessoa tomava leite à vontade, porque a pessoa precisa tomar leite" (Cedi).[40]

Essas "vantagens", porém, eram uma espécie de mecanismo de controle sobre os operários. Eram usadas para persuadir os trabalhadores a não abandonarem um local de trabalho onde, além de submetidos a um regime de disciplina militar, tinham de enfrentar todas as dificuldades das

---

[39] VALLE, R. op. cit. p. 32.

[40] Este depoimento aparece publicado no número especial da revista *Aconteceu*, do Cedi. Daqui para a frente serão indicados com a sigla Cedi os depoimentos que foram tomados por Ricardo Ramalho, responsável por esta edição da revista sobre o movimento da Fiat.

condições locais. Nosso entrevistado menciona uma delas: os surtos de malária!!!

Ao ser transformada em sociedade anônima, em 1946,[41] a FNM aos poucos foi deixando seu caráter estritamente militar. Até mesmo os militares que ocupavam a hierarquia dos cargos de chefia e controle da produção foram substituídos por engenheiros, sob a direção do Sr. Túlio Araripe.[42] Ter perdido o caráter militar não significa, entretanto, dispensar a hierarquia dos cargos de chefia. Como já assinalara Marx:

> *"Do mesmo modo que um exército, a massa de trabalhadores que trabalha em conjunto sob o comando do mesmo capital precisa de oficiais superiores (dirigentes, gerentes) e suboficiais (contramestres, inspetores, capatazes, feitores) que, durante o processo de trabalho, comandam em nome do capital."*[43]

Além do controle na produção, no entanto, as características específicas da FNM exigiam a adoção de outras técnicas de gerência que conseguissem evitar o abandono da fábrica pelos trabalhadores. O diretor, Sr. Túlio Araripe, ficou famoso por suas iniciativas neste sentido:

> *"Criou boa infra-estrutura social: restaurante, escolas primárias e secundárias, campo de esportes, um pequeno hospital, tudo para enfrentar os problemas advindos com a ingrata localização da fábrica e fixar uma mão-de-obra residente."*[44]

A principal forma de controle sobre o trabalhador não se dava dentro da fábrica, mas através da moradia.

---

[41]Decreto-lei nº 8.699, de 16 de janeiro de 1946."Autoriza a constituição da Fábrica Nacional de Motores S.A. e dá outras providências." (Dado fornecido pela Secretaria de Análise do Senado.)

[42]VALLE, R. op. cit. p. 32.

[43]MARX, K. *O capital*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1980. Livro 1, v. 2, p. 381.

[44]VALLE, R. op. cit. p. 33.

Depois de construída a Vila Operária (300 casas e um edifício de apartamentos), o operário trocava seu sossego pela casa. Ao receber uma habitação, assinava um contrato em que se comprometia a atender um chamado da empresa a qualquer momento, sob pena de "levar justa causa."[45] Aqui aparece também o lado econômico dessa forma de controle, nas palavras do próprio diretor, que explica os motivos da construção da Vila Operária:

> *"Os gastos seriam compensados com a economia em transportes (...) e com a maior disposição para o trabalho, o sossego, o menor cansaço e a possibilidade de obtermos horas extras e turno da noite."*[46]

Se um dos meios que o capital encontra para obter maior produtividade é o prolongamento do dia de trabalho, vemos que o controle através da moradia é parte desta estratégia. Sendo assim, não é de surpreender que o período em que a FNM esteve sob a direção do Sr. Túlio foi aquele em que a empresa apresentou os maiores índices de lucratividade, como nos conta Rogério Valle.

Para "compensar" os operários por todos aqueles transtornos, a direção lançava mão de outras formas tradicionais de gerência. A dedicação ao trabalho, em condições tão adversas, era retribuída por uma série de medidas "paternalistas"[47] que poderíamos resumir para evitar um grande número de citações: 1) participação nos lucros: dois salários anuais conforme previsto no estatuto da fábrica; 2) grupo de escoteiros, grupo de mães, associação de pais, aulas de teatro e de costura; 3) festas com churrasco, brindes e medalhas, com a participação das famílias e amigos dos operários; 4) "bom tratamento"; "boa remuneração."

---

[45]VALLE, R. op. cit. p. 35.

[46]Id. ibid.

[47]Id. ibid. p. 36.

A isto tudo soma-se o principal, expresso na frase: "(...) a fábrica ficava por conta do operário" (Cedi). Refere-se, certamente, à produção, ao controle sobre o trabalho, o ofício de cada um, como mostram os relatos sobre a adaptação da fábrica para sua inserção na indústria automobilística. Tendo sido instalada para construir aviões (embora nunca o tenha feito), a fábrica teve de ser toda adaptada para a construção dos caminhões Isotta Faschini, a partir do contrato assinado com aquela fábrica italiana.[48] Isto só foi possível graças ao saber profissional e à criatividade dos trabalhadores. Também na ocasião do processo de "nacionalização" das peças do caminhão Alfa-Romeo, o famoso FNM, os resultados positivos devem-se à capacidade profissional dos operários. Chegaram até mesmo a fazer experiências, e com sucesso, comprovando a viabilidade técnica da fundição do bloco do motor todo, sem precisar importá-lo. Só não o fizeram devido a restrições contratuais.[49]

A partir do Governo Jânio Quadros, começaram a ser cortadas muitas das "vantagens", dentre as quais a participação nos lucros. Na ausência dos prêmios e recompensas, como forma de submeter o trabalhador às exigências da fábrica, era preciso implantar técnicas mais modernas e mais rigorosas de gerência. Segundo Rogério Valle, *"(...) fizeram revisão de funções, criaram novos cargos, mudaram nomes (...)."*[50]

A introdução de métodos mais rigorosos de organização do trabalho requer, necessariamente, novas formas de habituação do trabalhador. Assim, entra em ação a Psicologia Industrial, que tem como uma de suas finalidades *"(...) produzir mais completamente a influência nas mentes humanas, desejada nos interesses do negócio"*, nas palavras do

---

[48] VALLE, R. op. cit. p. 16-7.

[49] Id. ibid. p. 19.

[50] Id. ibid. p. 39.

próprio Münstenberg.[51] Os testes psicotécnicos passaram, então, a ser aplicados até mesmo em quem já estava trabalhando!

Como que para comprovar a ineficácia desses métodos e técnicas, os trabalhadores reagiram das mais variadas formas, inclusive com duas greves importantes: uma em 1961 e outra em 1963. Esta última foi duramente reprimida, muito embora tenha ocorrido sob o Governo João Goulart. Diante da reação dos operários, poderíamos concluir sobre a ineficácia da Psicologia Industrial nos mesmos termos em que o faz Elton Mayo, ao verificar que, avaliando a capacidade individual do trabalhador, os testes psicológicos não levam em conta que os operários *"(...) agiam coletivamente para resistir aos padrões e exigências patronais de ritmo de trabalho."*[52]

A partir desse raciocínio, Elton Mayo sugeriu que a manipulação do trabalhador, sua habituação ao trabalho, passasse do plano individual da Psicologia para o nível da Sociologia Industrial. No caso da FNM, passaram diretamente às medidas coercitivas, pois em 1964 a fábrica foi invadida pelo Exército e muitos dos operários foram presos ou desapareceram. A experiência de 1964 está muito viva na memória do nosso entrevistado, cujo pai trabalhava na FNM desde sua construção. Era garoto e estava na escola quando os soldados chegaram e prenderam seu pai.

Desde 1964 a direção da fábrica foi novamente ocupada por militares e, nas palavras de um dos entrevistados de Rogério Valle,

> *"Houve um grande endurecimento, demissões em massa, trabalho sob suspeita. Não havia*

---

[51] MÜNSTENBERG, Hugo. *Psychology and industrial efficiency*. (Nova York, 1913). Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 127.

[52] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 128.

como reclamar. Apertou tudo (...) cobrava-se e exigia-se mais."[53]

Em 1968, o controle acionário da FNM foi transferido para a Alfa-Romeo italiana que "aperfeiçoou" ainda mais o sistema de controle, com aumento do número de capatazes na linha de produção e maior rigor na cronometragem.

Como teremos oportunidade de observar, a Fiat não substituiu essas técnicas de gerência por outras. Além das "novidades" que introduziu, manteve as já existentes imprimindo-lhes maior rigor.

1.2 "Mas a Fiat entrou na rigorosa"

1.2.1 "Era como se você estivesse num campo nazista"

Comparando o processo de trabalho, tal como se dava na FNM / Alfa-Romeo; com a forma que assumiu na Fiat, um operário conta como percebeu o maior rigor na aplicação de uma das mais antigas técnicas de gerência: as normas de disciplina e esquemas de vigilância dos inspetores, capatazes e feitores. Bem no estilo de Taylor, o controlador passa a ser também controlado:

> *"(...) mas a Fiat entrou na rigorosa. Se o camarada bota que fez tantas peças, eles vão contar as peças (...) o que já obriga o camarada a produzir a quantidade obrigatória de peças. Inclusive meu chefe foi punido (...) porque ele estava fazendo um documento como ele estava acostumado a fazer no período da FNM e da Alfa- Romeo (...). Mas ele cumpria o programa só no papel."* (Cedi).

Se chefe passou a controlar chefe, o trabalhador direto não poderia ter escapado às malhas da "rigorosa", que recaiu sobre uma das formas típicas de resistência e alvo de grande preocupação dos "teóricos" da Gerên-

---

[53]VALLE, R. op. cit. p. 48.

cia Científica: o absenteísmo. Se o controle não é rígido, o trabalhador não tem por que comparecer a um trabalho que não lhe interessa. Se antes era possível "bater cartão e não comparecer" (Cedi), isto tornou-se impensável com a entrada da Fiat. Como não poderia deixar de ser, também o uso de crachá tornou-se obrigatório.

As normas de disciplina interna tornaram-se mais rigorosas, atingindo os mais diversos aspectos da atividade do "peão".

É interessante notar, neste ponto, a identificação que existe entre "normas de disciplina" e "instruções de trabalho", como mostra o relato sobre o estágio que o trabalhador fez ao ser admitido pela Fiat:

> *"(...) eu entrei aí, passei quinze dias com a peãozada, lá dentro, recebendo instruções de trabalho dentro da fábrica, como é que a gente podia assumir o trabalho, ir a um banheiro, como é que a gente podia ver aquilo tudo. Aí eu arrumei negócio de paquímetro, medição, aquele lance todo (...) instrutor tinha demais aí (...)"*

"Como assumir um trabalho" e "como ir ao banheiro" aparecem com o mesmo *status*, sendo igualmente classificados, no discurso do trabalhador, como "instruções de trabalho."

O banheiro, aliás, é um local de grande importância para o trabalhador, que a ele se refere como o "refúgio", a "salvação", enfim, o lugar onde se recobram forças e coragem:

> *"Quando dá vontade de desistir a gente vai no banheiro e pensa que não foi bom. Num minuto que a gente fica no banheiro já alivia um pouquinho. Parece que descansa."*

Daí a preocupação do empregador em controlar o tempo que o trabalhador passa em seu "refúgio." No relato sobre o episódio da comida que fez mal a todos os operários é que aparece o nível de fiscalização sobre este

aspecto de foro tão íntimo e pessoal:

> *"(...) chegava ao ponto de parar a linha, porque a turma corria tudo pro banheiro, não tinha condições. Como é que ficava? Aí chegava a fiscalização dali, supervisor de lá, o contra-mestre... ia cobrar, entendeu? Porque a produção não saía. Mas eles cobrava primeiro do peão, pra depois, se não conseguisse do peão, ia cobrar da Marialba."*[54]

O que se depreende do depoimento acima é que "instrução" e "fiscalização" se confundem porque sem a vigilância constante sobre todos os passos do trabalhador, "a produção não sai". Além da preocupação com a produtividade, porém, há mais uma razão para a estreita relação entre "fiscalização" e "instrução": impedir a livre iniciativa do trabalhador, pois este só a utiliza em proveito próprio. E é por este motivo que Taylor define a função da fiscalização e dos "vigilantes" nos seguintes termos:

> *"Sabem que sua tarefa é a de induzir cada operário a utilizar o melhor de seus esforços, seu trabalho mais afincado, todo o seu conhecimento tradicional, sua perícia, imaginação, e sua boa vontade - numa palavra, sua iniciativa, de modo a produzir o maior retorno possível a seu empregador."*[55]

No entanto, Taylor reconhece a deficiência dos métodos de controle tradicionais no sentido de "induzir" o trabalhador a usar sua iniciativa em proveito do empregador. A solução que encontrou para o problema decorre de um raciocínio bem simples: se não é possível fazer com que o trabalhador use sua iniciativa em proveito do capital, é preciso tirar-lhes a iniciativa no processo de trabalho. Dái ter ele inventado as "fichas de instrução" que especificam não apenas *o que* deve ser feito, como nos métodos

---

[54] A Fiat fechou a cantina que funcionava na FNM/Alfa-Romeu e contratou os serviços da firma mencionada pelos operários para fornecer alimentação.

[55] TAYLOR, F. *The principles of scientific management* (Nova York, 1967). Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 94.

pré-tayloristas, mas, principalmente, *o como* deve ser feito:

> *"É essencial dar força e estímulo a eles (chefes) ao ponto de insistir em que os operários executarão suas ordens exatamente como especificadas nas fichas de instrução. Esta é uma tarefa difícil a princípio, já que os operários foram acostumados por muitos anos a fazerem os pormenores do trabalho para servir a si mesmos (...)."*[56]

Para que o trabalhador deixe de ter controle sobre os "pormenores" do seu trabalho, é preciso tirar-lhe a iniciativa de tomar decisões sobre os "pormenores" do seu corpo, controlando também seus gestos, suas necessidades fisiológicas etc. Braverman nos revela que as "fichas de instrução" logo se mostraram simples e esquemáticas demais deixando de ser usadas. Permaneceu, porém, a intenção nelas subjacente, o que explica a existência de um "estágio" em que o trabalhador aprende ao mesmo tempo o *como* assumir um trabalho e o *como* ir ao banheiro.

Outro ponto a notar é a referência a vários tipos de "vigilância": fiscal, supervisor, contramestre. Este comentário reflete bem a quantidade de fiscais e vigilantes a controlar o trabalhador: "(...) sei que é cinco, cinco estrela. Tudo para mandar em cima do cara, né?"

Neste sistema de controle em "cascata", em que cada cargo é subordinado a outro, aparece a contradição do MPC, expressa na distinção entre duas categorias de chefia. A chefia é considerada solidária quando passa a "trabalhar com nós", como diz um dos operários. "Trabalhar", aqui, significa ser cúmplice no esquema de burlar, "subverter" a função préestabelecida do espaço da fábrica. Neste ambiente tão opressivo, em que são submetidos ao rigor dos mecanismos de controle, com a cumplicidade da chefia eles conseguem, por exemplo, acelerar o ritmo da produção, não para

---

[56]TAYLOR, F. op. cit. p. 109.

aumentar a produtividade a favor do patrão, mas para ter *tempo livre:* "(...) depois de uma hora da manhã até a hora de largar, jogava porrinha, jogava buraco, dominó." Houve também os momentos em que conseguiram até fazer feijoada na fábrica: "Nego tudo lá na fila e a gente comendo cá e tomando refresco de mentira."

O "refresco de mentira" é a cachaça, símbolo da *inversão dos privilégios:* "Suco era pra chefia, entendeu? Velho Barreiro[57] era nosso." A cachaça dá ao operário a coragem de retomar a iniciativa que a chefia lhe tira e de dizer "não" à submissão, às relações de mando e obediência:

> *"(...) bêbado ele tem uma garra, vamos dizer assim, uma ansiedade de dizer o que bom não fala (...). Aí sim ele se expressa. Fala não pro encarregado, fala não pro chefe e vai parar no SP (Setor de Pessoal)."*

Reaparece aqui a diferença entre Gerência Científica e Psicologia/Sociologia Industrial. Ela está clara na referência à hierarquização das relações como elemento constante na divisão do trabalho (Gerência Científica) e ao Setor de Pessoal como aquele que entra em ação apenas quando se verifica um caso de "desobediência" às normas daquela (Psicologia e Sociologia Industrial).

Os exemplos de "rebeldia" e capacidade de iniciativa dos trabalhadores remetem-nos à estreita relação que existe entre elas e a capacidade de retaliação do capital, que Marx já assinalara:

> *"Com a quantidade dos trabalhadores simultaneamente empregados cresce sua resistência e com ela necessariamente a pressão do capital para dominar essa resistência".*[58]

---

[57]"Velho Barreiro" é a marca de uma aguardente de cana produzida em Rio Claro (SP) e muito popular entre os operários.

[58]MARX, K. op. cit. p. 380.

É justamente devido a esta insistência dos trabalhadores em dar prioridade a seus próprios interesses, e por serem criativos o suficiente para conseguir "subverter" a ordem racional da fábrica, que a vigilância tem de ser tão rigorosa. A resposta da escola taylorista à resistência e à revolta dos trabalhadores é a repressão e a intimidação. Ao que parece, esta é uma característica predominante na indústria automobilística, cujas fábricas, segundo Pignon e Querzola, são conhecidas por suas polícias privadas: *"Os vigilantes da Ford e da General Motors, os sindicalistas da Simca e da Citroen, a brigada volante da Renault".*[59] A Fiat não poderia ter sido uma exceção, especialmente se instalada em um país como o Brasil, em que a mão-de-obra, de modo geral, "ainda" não está habituada a se subordinar aos métodos mais modernos de organização do trabalho. Assim, a Fiat também tem sua "guarda particular", chefiada por um Tenente do Exército. E a vigilância desta guarda está presente "em tudo", até mesmo em áreas onde se esperaria que o peão tivesse um mínimo de privacidade:

> *"Chegou o ponto que o guarda vigilância começou a vigiar os armários!"*
>
> *"O Tenente W. foi o cara que mais marcou a vida do peão. E foi o cara que sempre perseguia o peão. Era a chefia da guarda geral na produção e em tudo, no banheiro (...) era como se você tivesse num campo nazista."*

A comparação com um campo nazista não é menos "elogiosa" do que o depoimento que aponta mais um tipo de vigilante: o próprio companheiro!

> *"Tinha um outro espécie de segurança que é mais um. O lance é o seguinte: todo mundo tem que olhar o outro (...) qualquer colega pode denunciar aquele, entendeu? Aí, no final do mês aquele cara já ganha aumento também, que é um ca*

---

[59] PIGNON, D. & QUERZOLA, J. op. cit. p. 102-3.

ra bacana, coopera com a firma. Aí vem uma promoção dele."

Como se vê, na fábrica premia-se o delator! Por todos estes motivos é que Marx afirmou que a direção é "duplamente despótica": força a produção de mais-valia e impede a organização do trabalhador despersonalizando-o.[60]

1.2.2 "Foram cortando tudo o que tinha de vantagem para os operários"

Dentre os métodos que "assumem formas concretas de organização do trabalho", Pignon e Querzola mencionam aquele através do qual *"... a direção procura economizar nas condições de trabalho exteriores ao processo técnico."*[61] Referem-se à economia em fatores que poderiam tornar o trabalho um pouco mais humano ou, pelo menos, suportável. Mas, do ponto de vista do capital, essas despesas são totalmente supérfluas:

> *"Harvey Swados é de opinião que a indústria não pode responder simultaneamente às necessidades de uma produtividade elevada e às aspirações dos que estão empregados no sistema produtivo. Ele faz a pergunta: está a nossa sociedade em condições de enfrentar as conseqüências da baixa produtividade que resultaria da atribuição de prioridade aos homens?"*[62]

A Fiat não fugiu a essa lógica da "teoria das organizações" e a descrição que os operários fazem das condições de trabalho na fábrica é bastante eloqüente:

> *"Então eles foram cortando tudo o que tinha de vantagem para os operários e para as famílias, foram só tirando da gente: tiraram os direitos de insalubridade de muitos setores. A in*

---

[60]MARX, K. op. cit. p. 381.

[61]PIGNON, D. & QUERZOLA, J. op. cit. p. 128.

[62]Id. ibid. p. 136.

salubridade ficou só para o pessoal da linha de produção que é quem trabalha em máquina, e tiraram do pessoal de lubrificação (que trabalha direto na máquina), do pessoal de manutenção. Depois esse pessoal recorreu e muitos deles ganharam." (Cedi).

A insalubridade foi uma das questões mais polêmicas na luta dos operários da Fiat e grande pólo de mobilização. Todas as técnicas que esta empresa usou para dividir e desmobilizar os operários, diferenciando seus interesses, tiveram seu efeito bastante reduzido diante do poder mobilizador da união em torno da deterioração das condições de trabalho. "Todos os setores da Fiat foram considerados insalubres e alguns considerados perigosos", diz um dos operários, membro da diretoria da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa); mesmo assim, a fábrica deixou de pagar os índices de insalubridade previstos na CLT. Por esta razão, um dos pilares da força organizativa do movimento dos operários da Fiat foi a Cipa.

A luta, porém, não se limitava à reivindicação da remuneração por insalubridade:

"(...) o que a gente queria mesmo era eliminar a insalubridade. Mas esse tipo de coisa a gente não podia brigar contra a Fiat porque ia ter que fazer uma outra Fiat."

Se não conseguiram "fazer uma outra Fiat", ao menos levaram a empresa a gastar Cr$11 milhões em melhorias. O mais importante foi conseguir que a fábrica pagasse a taxa de insalubridade: mais de 80% dos trabalhadores foram beneficiados. Este pagamento significa um passo na luta pelo fim da insalubridade, pois é sinal que a fábrica reconhece sua existência.

Para ter-se uma idéia do absurdo dessa realidade, basta lembrar que os operários trabalhavam a uma temperatura de 42ºC aliada a um ruído que superava de muito o nível de decibéis tolerado pela Organização Mundial de Saúde. Isto ocorria na "Brasília", o galpão onde funcio-

nava a fundição e a linha de montagem de motores e reunia o maior número de operários.(Ver planta da fábrica-anexo 1).

A elevada temperatura, além de nociva, provocava conseqüências prejudiciais. Por exemplo, os óculos de proteção ficavam embaçados e o "peão" acabava trabalhando sem eles, o que era suficiente para provocar *acidentes*. Além disso, criava-se a situação que o operário descreve como "trabalhar agoniado", o que, por sua vez, gera *problemas psicológicos:*

> *"(...) acontece muitas vezes isso aí, entendeu? Ficar agitado, a temperatura. Fica nervoso. Não era um só não, era vários deles, nervoso, com problema de saúde, problema de doença saúde, mesmo, entendeu?"*

Além da "doença dos nervos", o mesmo entrevistado mencionava *problemas de pele:* "E lavagem (...) o problema de sabão. Aí vivia tudo a pele agitado (...)". A comida também é causa de doenças: "Dentro de um ano, um ano e pouco eu vivia doente, quer dizer *problema de comida* da fábrica."

O trabalho de pesquisa de Rogério Valle incluiu um exame médico completo de todos os entrevistados e os resultados foram alarmantes:

> *"(...) apontaram graves problemas no aparelho respiratório de todos os entrevistados (...) percebe-se que os trabalhadores perderam boa parte de suas habilidades físicas - visão, audição, facilidade de respiração, saúde geral (...)"*[63]

Esse relato confirma que o dilema de Harvey Swados é resolvido na opção pela produtividade em detrimento do homem, mantendo atual a afirmação de Marx no que se refere às condições de trabalho nos primórdios do capitalismo:

---

[63]VALLE, R. op. cit. p. 57.

> *"(...) o sistema capitalista é um esbanjador de homens, de trabalho vivo, um dilapidador de carne e de sangue, e também de nervos e de cérebros."*[64]

E o depoimento de um dos demitidos da Fiat só vem confirmar a atualidade daquela afirmação feita há mais de um século: "(...) eu tenho a imagem da Fiat uma assassina, uma destruidora de caráter de seres humanos que trabalham."

Mas seria isso tudo motivado por razões econômicas, como nos leva a crer a afirmação de Pignon e Querzola no início deste item? Seria apenas para "economizar"? Não é o que se depreende do relato que o trabalhador faz da dificuldade principal que enfrentou quando decidiu participar da formação de uma chapa de oposição do Sindicato dos Metalúrgicos de Santos:

> *"O esquema no trabalho não deixa tempo e nem condições para a participação política (...) Aí tinha o desgaste físico terrível. A gente resiste, a gente não vamos perder a esperança."*

1.2.3 "Fez a divisão como se fosse um alerta para cada um"

Revoltados com as novas condições de trabalho, muitos trabalhadores abandonaram a fábrica e a Fiat aproveitou para contratar outros operários com menos direitos ainda. Isto criou artificialmente uma *diferenciação* que serviu para dividir os operários em "antigos" e "novos", dificultando sua articulação em torno de interesses comuns. "Dividir para reinar" é apenas mais um dos métodos de controle que aqui também corresponde a formas específicas de organização do trabalho:

---

[64]MARX, K. *O capital*. Apud PIGNON, D. & QUERZOLA, J. op. cit. p. 129.

> *"(...) quem tinha matrícula de número 9.109 para cima não tinha nenhum direito. Por exemplo, eu entrei em janeiro e a minha matrícula é 9.040; e quem entrou em março (10109 para cima) já não tinha os direitos que eu tinha: eu tinha 30 dias de férias, e o pessoal que entrava dois ou três meses depois de mim não tinha 30 dias, tinha só 23 dias. Eu tinha insalubridade, condução de graça, prêmio de assiduidade, de produção; esse pessoal não tinha. Eu tinha 240 horas, o pessoal não tinha (...) Então um pessoal que entrava no mesmo ano que a gente, três ou quatro meses depois, ficava nessa diferença: um tinha salário bem melhor, tinha vantagens, o outro não tinha nada disso. Então, tudo isso foi juntando essa turma que entrou depois"* (Cedi).

Essas medidas que dividiram os operários em "antigos" e "novos", no entanto, "foram juntando o pessoal que entrou depois." Era preciso dividí-los e, para tanto, a Fiat lançou mão de uma estratégia conhecida: promete devolver os direitos sob a forma de prêmios, incentivos e promoções, a nível individual. Desta vez, porém, o faz em troca da submissão, do "bom comportamento", de uma pretensa "maior produtividade." A competição por estes "favores" se encarrega de ameaçar a união que se esboçava entre "o pessoal que entrou depois."

Mas o trabalhador logo percebe que os critérios usados na distribuição dos "favores" não correspondem à sua própria lógica. Por mais que ele se esforce por aumentar a produtividade, ou seja, sua eficácia no trabalho, não se vê beneficiado por aumentos ou promoções:

> *"(...) a Fiat, por exemplo, tem esse tipo de diferença, até com relação aos aumentos que eles davam. Que eram aumentos coletivos mas eles escolhiam. Tem uma linha aqui com trinta caras trabalhando e ele dava aumento para duas pessoas (...) e ele termina ficando satisfeito porque ganhou e acha mesmo que ele trabalhou mais do que o outro. E ele não trabalhou (...) porque todo mundo trabalha igual."*

O objetivo é apenas dividir os trabalhadores, diferenciando aquilo que é igual. E isto não escapa à per-

cepção de alguns: "(...) que isso é jogo do próprio patrão: dividir as pessoas em termos econômicos financeiros." (Ver pesquisa realizada por um dos operários - Anexo 2).

De fato, "todo mundo trabalha igual", no conjunto que constitui o "trabalhador coletivo", mas a empresa tem necessidade de privilegiar uma minoria. Esta questão é colocada por um dos entrevistados que a ilustrou com sua experiência na Souza Cruz:

> *"ela faz questão de ter 100, 150 empregados como uma aristocracia operária, levando quatrocentos e cinquenta empregados a passar todos os problemas que um assalariado passa. E segurava aqueles 150 que eram o espelho dela!"*

Os depoimentos revelam uma grande variedade de formas de dividir o trabalhador, além das que vimos até aqui. O estancamento dos *setores* de trabalho, por exemplo, é uma das estratégias do capital para dificultar a solidariedade. Um dos operários conta que quando foi mandado embora, depois da greve de 1979, "(...) o pessoal do meu setor ainda quis fazer alguma coisa mas o restante ninguém se interessou." Também a mudança de *turnos* dificulta a articulação dos operários. Além disso, separam os homens das mulheres, medida que vem acompanhada de severa vigilância: *"(...) então a chefia era de olho na gente para agente não bater papo com as mulheres"*.

Dentre as formas de *diferenciação*, existe uma que particularmente nos chamou a atenção, embora não se refira à Fiat propriamente dita. Em geral, identificam-se os operários pelo uso do macacão, daí a famosa distinção entre "colarinho branco" e "colarinho azul". Entre estes últimos, porém, há mais uma distinção: os de "roupa limpa" e os de "roupa suja":

> *"Aí ele me transferiu de seção. Fui para o terceiro andar e o terceiro andar era um dos melhores andares. Os caras já trabalhavam de roupa limpa."*

Assim, os prêmios não consistem só em uma promo

ção na escala vertical, mas pode haver "promoção horizontal", em que a diferença não está no salário mais alto, ou na superioridade hierárquica do cargo mas na melhoria das condições de trabalho.

Além dessas várias formas de *diferenciação artificial*, a mais famosa técnica de divisão do trabalho coletivo é a *fixação* do operário a um só ponto da linha de produção. Na Fiat a fixação é feita de modo ostensivo:

> *"(...) alguns da Itália que veio, fez a divisão como se fosse um sinal pra cada um, um alerta pra cada um. Aí dividiu a linha em faixa amarela e aquela linha tinha que se manter e sempre manteve com aquela faixa amarela durante 2 anos: faixa amarela viva. Se ela tivesse apagada, aí a gente tinha que cobrar dela não apagar, não estamos mais vendo a linha! Mas todo mês a linha tava pintada, o cara tava lá..."*

Esse método surgiu com a linha de montagem da Ford, aparentemente para aumentar a eficácia da produção, na medida em que economizava movimentos e, portanto, diminuía o tempo necessário à produção de cada unidade. Teria sido motivado pelas necessidades da produção em larga escala. Essa tem sido a tônica das teses que postulam a inevitabilidade das formas de organização do trabalho como sendo necessariamente determinadas pela objetividade das técnicas de produção. O depoimento acima, no entanto, deixa bem clara a função da divisão pela faixa amarela, que parece ter vida: *é um sinal de alerta para cada um.* Está ali para lembrar constantemente as punições que lhes estão reservadas caso abandonem seus postos. Assim conta um dos operários que ousou desobedecer:

> *"(...) eu andava a fábrica todinha conversando com um e com outro e quase me mandaram embora pois me mandaram lá no SP e me recriminaram: 'Mas você não pode sair do teu lugar de serviço'."*

E por que não pode? Se sai do seu lugar de serviço pode "conversar com um e com outro", criando oportu-

nidade para a retomada dos laços de solidariedade e a possibilidade de formação de consciência. Tanto isto é verdade que este mesmo operário aponta a importância da função de inspetor de qualidade, o único que pode circular pela fábrica:

> *"E aí eu tinha condições de andar, de vasculhar a fábrica, de pesquisar mais, ter contato com os operários da produção. Porque ali eu tinha liberdade. Aí, assim surge a minha consciência, realmente política."*

Mas a própria "liberdade" do inspetor é limitada pelo estancamento dos setores: "Tinha que ficar só naquele setor (...) então eu andava, tinha uma chance eu dava meus vôos."

A fixação impede o contato entre os operários, a troca de experiências, condição importante para a formação da consciência operária e, portanto, da possibilidade de libertação. Nada expressa este sentimento melhor que o desabafo do trabalhador:

> *"(...) salário a gente nem contava, né? As firmas só massacrando, só massacrando o trabalhador. O que pesava pra gente era o fato de escravizar a gente. Você está com as correntes invisíveis, mas é escravo."*

A necessidade de encontro e identificação com seus iguais leva o operário a recusar a prisão dos grilhões, sejam eles invisívies ou amarelos. Andando, ou dando seus "vôos", o trabalhador tinha condições de *pesquisar*, de *saber*, de *conhecer*: "(...) saí andando, né? Pra conhecer a fábrica, eu queria saber que lugar eu tava trabalhando."

Pesquisar, *saber*, *conhecer* são palavras que ameaçam o capital, desde que expressem atividades exercidas pelo trabalhador. É preciso impedi-los de conhecer a qualquer preço. Tem sido esta a motivação dos técnicos e teóricos da organização do trabalho que, a partir de Taylor, concentram todo o seu esforço na tarefa de responder ao

grande desafio colocado pelo pai da Gerência Científica: *"Todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto (...)."*[65]

É este objetivo que tem determinado a expropriação de toda atividade intelectual do trabalhador no processo de produção, tema que merece ser tratado em um item à parte.

1.2.4 "Os operários eram subordinados por motivo de não terem uma profissão"

Se o método concebido por Taylor, para atacar de frente o problema da baixa produtividade, consiste em retirar da oficina todo tipo de trabalho cerebral, cabe aos Departamentos de Análise do Trabalho decidir sobre as técnicas de organização a serem adotadas. A adoção generalizada destas técnicas vem caracterizando aquilo que Braverman descreve como a "tendência secular de rebaixamento de toda a classe trabalhadora a níveis inferiores de especialidade e funções",[66] fenômeno que o operário sintetizou com a frase-título deste capítulo: "É a fábrica crescendo e o trabalhador diminuindo."

No caso da Fiat, os técnicos já encontraram um trabalhador desqualificado, limitado a funções especializadas, reduzido à execução de tarefas simples, embora ainda mantivesse alguma autonomia em seu trabalho, como demonstram os relatos nostálgicos do "tempo da FNM". Tais especialidades caracterizavam ainda diferentes "profissões", o que dava ao trabalhador certa identidade, além da possibilidade de se aprimorar e se desenvolver, mesmo que fosse nos limites daquela atividade. O esforço da Fiat foi no

---

[65] TAYLOR, F. *Shop Management*. Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 103.

[66] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 116.

sentido de limitar ainda mais a quantidade e a qualidade do saber que o trabalhador tem sobre as tarefas a serem executadas. O meio que os técnicos encontraram para conseguir seus objetivos foi a subdivisão e reclassificação das especializações. O depoimento a seguir expressa bem como isto foi feito:

> *"Agora, da Fiat para cá embolou o meio de campo. Apareceu um tal de operador classificado, especializado, não sei o que mais, serventes; e o camarada está trabalhando em torno, está trabalhando na retífica, está na furadeira (...). Eu sei que o negócio virou ninho de guaxo, como se diz na gíria. E no tempo da FNM não era assim, era cada qual dentro do seu limite de trabalho: se era carregador era carregador, se era servente, era servente; se ajudante era ajudante, se profissional, era profissional"*(Cedi).

À maior subdivisão das funções, que diminui a capacidade técnica do trabalhador, soma-se o processo de *indiferenciação*, daí a expressão "ninho de guaxo."[67] Decorrente da desqualificação profissional, ela permite a chamada "rotatividade" do trabalhador, ou seja, sua *mobilidade horizontal*, tanto no âmbito interno da fábrica (trabalha no torno, na retífica ou na furadeira), como também a nível dos diferentes setores da produção. Nossos entrevistados mudam de "profissão" com a mesma facilidade com que mudam de emprego. Passam de faxineiros, balconistas ou carregadores para ajudantes de soldador com grande "desenvoltura." Há casos, porém, em que, apesar de terem uma profissão definida, são contratados e pagos como ajudantes, mediante a promessa de posterior "reenquadramento". Mas isto jamais acontece! São transformados, assim, no que poderíamos chamar de "pau para toda obra", o que os torna, necessariamente, mais baratos. Vemos que a lógica dos técnicos da Análise do Trabalho está em perfeita sintonia com a de Taylor, muito bem expressa por ele mesmo:

---

[67] Guaxo é um passarinho que acolhe em seu ninho, indiscriminadamente, ovos e filhotes de outras aves.

> *"(...) as plenas possibilidades do sistema não se realizariam até que quase todos os mecanismos da oficina fossem acionados por homens do menor calibre e alcance, e que são, portanto, mais baratos que os exigidos no velho sistema."*[68]

A crítica de Taylor aos métodos tradicionais de gerência baseava-se justamente no fato de deixarem ao trabalhador a capacidade de tomar iniciativas na execução do seu trabalho. A seu ver, isto equivale a lhes entregar o controle do processo de trabalho, o que, no final das contas, acaba por colocar em questão a própria função do patrão. Mesmo os homens "de menor calibre e alcance" acabam por conhecer o funcionamento de uma linha de produção. A consciência deste conhecimento leva-os imediatamente à conclusão de que o "trabalho" dos supervisores e gerentes é dispensável:

> *"(...) dois anos de fábrica, eu já tinha a capacidade de funcionar a fábrica toda, entendeu? Pode até sair o pessoal que ganha mais dentro da fábrica, gerente, aquele lance todo."*

Outros percebem a posição parasitária dos próprios "patrões":

> *"Então, a firma pertence muito mais aos operários (que são eles que tudo fazem e nada tem) do que aos próprios patrões. Porque os patrões não sabem fazer nada."*

O esforço dos técnicos da Organização e Planejamento do Trabalho tem sido justamente no sentido de inverter esta situação, de modo a que os "patrões" passem a saber tudo e os operários fiquem reduzidos a homens de "menor calibre e alcance." Com base nos princípios tayloristas, os "patrões" separaram o processo de trabalho em locais diferentes. Só a *execução* de tarefas simples e repetitivas ficou na linha de produção. A *concepção* passou para os escritórios de planejamento e para a alta administração:

---

[68]TAYLOR, F. *Shop Management*. Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 107.

> *"O administrador assume o cargo de reunir todo o conhecimento tradicional que no passado foi possuído pelos trabalhadores e ainda de classificar, tabular e reduzir esse conhecimento a regras, leis e fórmulas."*[69]

Cabe à *engenharia do trabalho* essa tarefa de planejar e prever, projetando no papel os mínimos detalhes da execução. Essas regras, leis e fórmulas serão transmitidas aos trabalhadores diretos por categorias mais baixas de empregados supervisores, e serão executadas cegamente, como ordens a serem cumpridas sem apelação: *"As unidades de produção operam como a mão vigiada, corrigida e controlada por um cérebro distante."*[70]

Com a internacionalização do processo produtivo, este cérebro está cada vez mais distante, concentrado nas matrizes dos grandes conglomerados que monopolizam os diferentes setores da produção.

Quando começou suas investigações visando reduzir os "prejuízos" (baixa produtividade) causados pelo "marca-passo sistemático", Taylor percebeu que no embate capital x trabalho o saber do trabalhador era o que permitia uma correlação de forças.[71] Para pôr fim a este "eqüilíbrio" e garantir a dominação definitiva do capital sobre o trabalho, Taylor estabeleceu o princípio básico de sua teoria: *a expropriação do saber operário*. Conforme citação anterior, caberia agora à direção recolher e sistematizar todo o conhecimento técnico do trabalhador e concentrá-lo em poder do capital, garantindo-lhe o controle sobre o processo de trabalho e, portanto, o domínio sobre o trabalhador. Levada a cabo em um contexto de antagonismos sociais, a *separação* entre concepção e execução caracteriza-se também como uma *oposição* entre elas.

---

[69] CORIAT, B. *Ciência, técnica y capital*. Madrid, H. Blume, 1976.p.94.

[70] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 113.

[71] CORIAT, B. op. cit. p. 91.

Se o "marca-passo sistemático" aparecia como um obstáculo à exploração de mais-valia e, portanto, ao processo de valorização e acumulação do capital, o taylorismo constitui-se como um conjunto de princípios que servem de base ao desenvolvimento de técnicas de destruição da principal arma do trabalhador: seu saber. O estudo científico e o planejamento sistemático do trabalho tornam-se forças produtivas do capital e destrutivas do trabalhador. Eis por que a Ciência do Trabalho não pode ser desenvolvida por quem trabalha, ficando a cargo dos planejadores, pagos para aperfeiçoar a "Ciência do Trabalho dos outros", como ironiza Braverman.[72]

A subdivisão do processo de trabalho em tarefas simplificadas e a conseqüente *desqualificação do trabalhador* aparece como uma das técnicas mais eficientes para tornar absoluta a autoridade do capital. E isto não escapa à percepção do operário: *"(...) os operários eram subordinados dentro da fábrica por motivo deles não ter uma profissão"*.

Diante dessa afirmação, a profissionalização assume um caráter "subversivo" da ordem capitalista de relações de trabalho: "(...) o profissional pode falar de cabeça erguida", atitude impensável para o trabalhador desqualificado. Os depoimentos revelam, porém, que há nuances interessantes entre os dois extremos.

Muitas vezes, nem é preciso ser "profissional" para o operário sentir-se no direito de ser um "insubordinado". Basta ter o conhecimento prático do processo de trabalho para que o trabalhador se revolte contra a submissão ao poder de quem "não entende": "Quando a pessoa entende, então tudo bem, mas quando não entende da produção ... aí, pôcha, eu acho uma desconsideração fora de série, ouviu ?!?"

---

[72]BRAVERMAN, H. op. cit. p. 85.

Fica implícito que ele não se importaria de estar "subordinado" a quem "entende". Mas aqui estamos diante de um outro mecanismo de controle que reforça e torna mais fácil a ação dos planejadores. Trata-se da *legitimação do "poder do saber"* e da *hierarquização dos tipos de saber.* Se o operário aceitaria subordinar-se a quem tem um saber técnico e recusa-se a obedecer quem tem "menos estudo", vemos que, nesta hierarquia, o "saber do estudo" vale mais que o "saber prático":

> *"(...) de conhecimentos do estudo normal, ele não tinha nem o primário, mas entendia de mecânica. Mas eu achava que eu estudei pra caramba e um cara com menos estudo que eu me mandar: 'Vá fazer isso, vá fazer aquilo'?!?"*

A valorização do "saber escolar" é uma "crença" imbricada na estrutura das instituições da sociedade capitalista como aparece claramente nas histórias de vida de nossos entrevistados. O processo de internalização do sentimento de inferioridade frente ao saber da escola é acompanhado de um reforço da "superioridade" de quem estuda. Daí o operário "que estudou pra caramba" sentir-se superior ao chefe que "só entendia de mecânica", mas "não tinha nem o primário." André Gorz expressa bem o papel ideológico do ensino escolar:

> *"(...) o ensino escolar procura incutir numa pequena minoria o sentimento de que representa uma elite. O ensino serve, portanto, para produzir a estratificação hierárquica das forças de trabalho exigida pela divisão capitalista do trabalho. Este objetivo é alcançado por métodos de ensino conceptual e abstrato que tornam a aquisição de qualificações intelectuais particularmente difícil para os filhos de pais pouco instruídos, ao mesmo tempo que faz das boas classificações escolares um título que dá direito a posições sociais privilegiadas. O sistema escolar é, assim, o instrumento-chave da hierarquização social: pretende registrar simplesmente, diferenças de aptidão e qualificação, que na realidade, é ele mesmo que produz."*[73]

---

[73] GORZ, A. Técnica, técnicos e luta de classes. In: ___ et alii. *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista.* op. cit. p. 268.

Daí a importância da hierarquização dos tipos de saber: o saber prático, de cotação mais baixa, o saber técnico médio, o saber universitário (conceptual e abstrato), e o saber técnico altamente especializado. Na maior parte dos casos o operário só vai ter acesso ao *saber prático* e raramente à formação técnica de nível médio. De qualquer maneira, fica garantida sua subordinação aos "saberes superiores", cujos portadores autolegitimam seu poder de dominação.

Compreende-se melhor a busca desesperada pelas oportunidades de estudar, de aprender uma profissão. Todas as histórias de vida encontram-se neste objetivo comum e revelam a que ponto chegam os sacrifícios e humilhações aos quais se submetem os trabalhadores. Um deles nos conta que se sujeitou a trabalhar em um supermercado, sem carteira assinada e em péssimas condições de trabalho, só para poder estudar:

> *"Por que me sujeitei a isso tudo? Porque eu bati um papo assim com o homem e ele dava o horario de eu estudar. Mas em compensação era de segunda a sexta. Sábado e domingo eu largava era dez horas da noite, onze horas! Porque eu não parti embora de lá? Pra mim ter condições de continuar estudando."*

Este acabou com pneumonia e teve de largar os estudos de qualquer maneira. Outros buscam profissionalizar-se na prática, na própria linha de produção:

> *"(...) a gente, quando entra numa firma nova, é aquela novidade, você quer aprender tudo, conhecer tudo" (...) Aí eu comecei a observar os colegas, a dar voltas, ia fazer teste de montagem, lá no fotótipo, ia lá em "Brasília", ver montagem de motor (...) andava muito."*

Há aqueles que procuram mudar de função na esperança de encontrar uma oportunidade de se profissionalizar. Um dos entrevistados trabalhava como faxineiro mas, inconformado, todos os dias insistia com seu chefe para

ser colocado em outro trabalho: "Eu vou insistir sempre, eu não vou ficar nesse serviço aí porque eu quero aprender um troço! Aí ele me chamou de rebelde!"

A resposta do chefe não poderia ter sido mais coerente. Claro, querer "aprender um troço" é rebelar-se contra uma das máximas da Gerência Científica. Mereceu, portanto, o castigo que teve: foi transferido para o setor de fundição, onde passou a trabalhar a uma temperatura elevadíssima, carregando ferro derretido. Só porque "queria aprender um troço"!

Os exemplos poderiam multiplicar-se. O que importa, porém, é ressaltar o motivo pelo qual insistem em querer aprender e ter uma profissão. A resposta mais óbvia estaria no interesse por uma promoção, melhores salários, mas eles não têm ilusões quanto às recompensas materiais da profissionalização. Uma vez dentro da fábrica, logo aprendem que as promoções e aumentos salariais não são baseados em níveis de profissionalização. Se acaso há alguma ilusão neste sentido, ela não tarda a ser desfeita: "Aí eu fui ver que profissão já não estava adiantando mais droga nenhuma." Também a formação escolar revela-se insuficiente:

> *"A gente via no jornal: 'Precisa-se de tal profissional com ginásio. Quando eu fui procurar estes empregos, não tinha mais: só quem tinha o 2º grau! (...) A pessoa tem um nível de cultura, tem que ter outro. Se eu terminasse o 2º grau agora, eu tinha que ter o diploma da faculdade para trabalhar como auxiliar de escritório."*

Os critérios para admissão no emprego e promoções são bem outros e, às vezes, esta lição é dada de maneira bem didática: "Quando você estiver 'na linha', na palavra deles lá, você ganha os aumentos todos."

"Na palavra deles lá", pelo contexto em que isto foi dito, "na linha" significa ser obediente, submisso, cumpridor de todas as ordens e instruções, ou seja, preen

cher os requisitos necessários para concorrer ao título de "operário-padrão".

Entretanto, o operário que reúne as "qualidades" da subserviência com um certificado ou capacidade profissional tem mais possibilidade de ser beneficiado por uma promoção. Mas isto é apenas parte do jogo de manter acesa a chama da competição e desunião entre os trabalhadores. "Você tem que procurar saber mais e fazer melhor que o outro", é o que nos dizem. A função da promoção vertical é basicamente esta, pois, ao que parece, muda muito pouco em termos de vantagens materiais:

> *"(...) a fábrica, por exemplo (não só a Fiat, mas as outras também), a forma até de incentivar o peão, costuma dar promoções e tal. (...) quer dizer, se o operador passa a ter um curso de medição industrial, ele tem a oportunidade de ser um inspetor de qualidade, além de melhorar um pouquinho, mas um pouquinho, o salário..."*

Note-se que a prioridade é dada à oportunidade de vir a ser inspetor de qualidade e não à pequena diferença no salário. Já mencionamos a importância da função de inspetor de qualidade quando falamos da *fixação* do trabalhador ao lugar específico onde ele executa sua parcela do processo de produção (ver item 1.2.3). O inspetor de qualidade é o único que pode circular, que não fica "restrito ali, à área dele". Tem mais liberdade, pode comunicar-se com os companheiros e aprender outras fases do processo de produção, além de poder desenvolver uma consciência de classe. Vemos assim que, muitas vezes, a busca pela profissionalização equivale à luta pela libertação, encontrada na mobilidade horizontal, no "conhecimento da linha toda", na "consciência política". Um dos operários expressa melhor o que tentamos dizer aqui:

> *"Ele me ensinou em oito máquinas e eu controlava praticamente as oito máquinas, mas eu não sabia montá-las, somente operar. Então comecei a querer aprender a montar a máquina. E fui me libertando dentro da linha. E conheci a*

linha toda. (...) aí eu consegui, né, entrei pra controle de qualidade (...) Porque ali eu tinha liberdade, era inspetor de qualidade. Eu fazia inspeção de uma linha, fazia inspeção de outra linha, tinha contato com os operários e fui progredindo, né? Aí, assim surge a minha consciência realmente política na época, né? (...) Eu não era um cara assim de brigar, de lutar, de discutir com ninguém e eu conheci um colega, dentro da fábrica (que) começou a falar, colocar minhoquinha na minha cabeça."

E continua contando que, dentre as coisas que este companheiro falou, uma lhe chamou a atenção, deixando-o preocupado: a possibilidade de se considerar igual e não "inferior" a alguém com nível escolar superior. Vale a pena reproduzir parte do diálogo:

- *"Você sabe falar a palavra não?"*
- *"Sei não..."*
- *"Mas você tem condições de falar pra uma pessoa que subjuga você, que tem mais autoridade que você ..."*
- *"Não, porque ele é uma pessoa mais culta e tão acima de mim que eu não vou falar não."*
- *"Você tem que falar não pra ele..."*
- *"Então quer dizer que se a pessoa é mais inteligente que eu ... eu tenho condições de falar não pra ele? Então eu tenho condições!"*

Aí está o que o trabalhador busca: conhecer para libertar-se, profissionalizar-se para não "ficar restrito a uma área", identificar-se com seu trabalho, reconhecer-se naquilo que faz e nos companheiros, autovalorizar-se para ter coragem de insubordinar-se e dizer "não" a quem o subjuga, mesmo que seja a alguém "mais inteligente". Mas as técnicas de Gerência Científica combinam-se no esforço de evitar que isto seja possível. É o próprio Taylor quem insinua os efeitos da Gerência Científica sobre a "independência, autoconfiança e criatividade no indivíduo":

"Há muitas pessoas que desaprovarão o esquema total de um departamento de planejamento

para fazer o pensamento dos homens, e uma quantidade de chefes para supervisionar e dirigir cada homem em seu trabalho, com base em que isso não tende a promover a independência, autoconfiança e criatividade no indivíduo. (...) A mesma crítica e objeção, porém, podem ser feitas contra todas as demais modernas subdivisões do trabalho."[74]

A estreita relação entre a Gerência Científica, com suas "modernas subdivisões do trabalho", e o processo de desqualificação, barateamento e subordinação dos trabalhadores, reflete-se claramente na linha pedagógica do Senai. Mais uma vez as palavras dos próprios operários são mais esclarecedoras que qualquer observação nossa:

"Minha experiência foi boa porque eu tava muito empolgado em termos de aprender uma profissão, né? Sendo que eu não aproveitei nada, porque no Senai, realmente os caras não aproveita, ele estuda e aprende a descascar ferro, nada mais que isso, né? (...) e numa linha de produção já é diferente: o cara faz engrenagens, faz parafusos, faz o diabo. Lá no Senai, não: ele não consegue fazer, ele aprende fazer um parafuso, ele faz a rosca do parafuso, mas o parafuso todo ele não faz..."

Se o Senai não ensina a fazer nada do que o operário precisa saber para profissionalizar-se, para que serve? O relato a seguir mostra que a função dessa instituição é muito mais no sentido de adaptar o trabalhador ao esquema da empresa. É a "pedagogia da submissão", mais uma vez:

"A relação é como uma empresa, né? O professor é o chefe, a autoridade máxima. Você não tem liberdade nenhuma. Às vezes, o cara tá estudando muito bem, tá adiantando e tal mas eles prendem o cara na sala, não liberam o cara pra descer pra oficina... sabe? É todo um controle igual a uma empresa, não tem diferença nenhuma!"

---

[74] TAYLOR, F. Shop Management em *Scientific management*. (N.Y. 1947) Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 115.

E como que para reforçar que "não tem diferença nenhuma", outro operário completa:

> *"O Senai ensina através de fórmulas, né? Já tem tudo esquematizadinho, quer dizer, não dá espaço pro cara desenvolver a capacidade política e intelectual dele, realmente isso é breca - do. O cara tem que aprender o que tá no papel; não mostra ao cara como é o sistema de produ - ção, né?"*

Seria por mero acaso que a origem do Senai coincide com a introdução do taylorismo no Brasil?[75]

De qualquer maneira, a luta pela profissionalização, em termos do real significado que ela tem para o operário, encontra no Senai mais um obstáculo. Além da dificuldade de acesso, pois as provas de seleção são muito rígidas, os que entram não encontram o que procuravam. Conseguem, quando muito, um "certificado de bom subalterno" e não uma profissão. Tanto isto é verdade que, pelo que nos contaram, o operário com certificado do Senai é aceito no emprego independentemente dos resultados dos testes de admissão. É aceito pelo mero fato de poder comprovar que passou por um curso de habituação ao esquema da empresa.

Diante desse panorama, fica mais fácil compreender a proliferação de cursos profissionalizantes organizados pelos próprios operários, ou pela Igreja, bem como o importante papel que desempenham no processo de conscientização do trabalhador. No caso da Fiat, o Movimento de 81 está ligado ao trabalho desenvolvido no curso profis - sionalizante montado em Xerém. Voltaremos a ele quando abordarmos o movimento propriamente dito (cap.3 item 3.2.2)

A subdivisão e hierarquização das tarefas e funções no processo de trabalho, somadas à indiferenciação

---

[75]Cf. VALLE, R. op. cit. p. 61.

profissional, suscitam ainda outra questão importante, da qual trataremos a seguir: a da composição da classe operária.

1.2.5 "Era muito difícil detectar quem estava junto com o patrão"

Toda a discussão sobre a divisão do processo de trabalho, a separação entre concepção e execução, mais a subdivisão de cada uma em tarefas e funções hierarquizadas, remete-nos, de imediato à questão da chamada "nova composição da classe operária". Esta teria sido uma das inegáveis transformações decorrentes das novas formas de "divisão técnica" do trabalho impostas pela "necessidade de produção em série", que é como o capital as justifica.

Embora separadas, tanto a concepção como a execução continuam necessárias à produção, mantendo, portanto, a unidade do processo produtivo. O trabalho da fábrica, como vimos, se desenvolve parte na oficina e parte nos escritórios de Organização e Planejamento do Trabalho, formando o todo do processo produtivo. Veremos, mais adiante, que também a concepção se subdivide, ocorrendo, em parte, nos Centros de Pesquisas Científicas e Tecnológicas.

De todas essas divisões e subdivisões teria decorrido não só a dispersão dos trabalhadores, mas também uma considerável ampliação da classe operária. O conceito de trabalhador produtivo ter-se-ia tornado bem mais abrangente, incluindo trabalhadores manuais, contramestres, vigilantes, assim como engenheiros, técnicos, administradores e cientistas.

Essa argumentação baseia-se em algumas passagens em que Marx inclui os engenheiros, tecnólogos, administradores etc. no conceito de trabalhador produtivo por estarem também sendo diretamente explorados e subordinados ao processo de valorização do capital. Graças a esta "leitu

ra" de Marx, que Gorz considera seletiva, o conceito de classe operária fica, no mínimo, surpreendente. Gorz comenta este novo conceito nos seguintes termos:

> *"(...) a classe operária é um pouco toda a gente, perde as suas asperezas e as suas características ideológicas e culturais; engloba quase toda a hierarquia da fábrica, apresenta-se como uma força de ordem cujo poder político, se alguma vez chegar a ser exercido em seu nome, apenas será temível para a burguesia monopolista (e para o proletariado)."*[76]

Se estamos tratando de analisar um movimento que é parte da luta da classe operária, torna-se essencial que tenhamos um mínimo de clareza sobre os "novos contornos" que ela possa ter assumido na era da automação. A observação que intitula este subitem mostra que a questão não tem um interesse meramente teórico. Através daquelas palavras, o operário expressou a dificuldade que se coloca no momento da organização de uma luta: não se sabe quem é quem, e fica "difícil detectar quem estava junto com o patrão"! Teria este efeito também sido provocado por "necessidades técnicas"?

Mais uma vez é um dos operários entrevistados quem indica o elemento-chave e ajuda a estabelecer os contornos de classe nesse conjunto compacto de trabalhadores. Se todos estão indiferenciadamente subordinados à exploração, contribuindo da mesma forma com sua cota de sobretrabalho para a valorização do capital, é preciso diferenciá-los de alguma maneira.

Ele conta que, depois de algum tempo de serviço em uma fábrica de redes de náilom para pesca, tinha se desenvolvido tanto no trabalho que "(...) sentiram a minha capacidade e então me empurraram como supervisor de produção". Em seguida, porém, passa a contar como o "novo cargo" afetou suas relações com os companheiros:

---

[76] GORZ, A. op. cit. p. 241.

"Até antes de assumir isso aí, era uma relação tranqüila... Era a maior tranqüilidade, porque a gente bebia no mesmo copo, tomava no mesmo copo. Mas, quando eu assumi (...) Muitos companheiros saíram da fábrica porque eu assumi aquela responsabilidade. Antes, a gente brincava, trabalhava à noite, a gente tinha liberdade. Porque a gente tinha na fábrica, não era uma fábrica, era uma casa pra gente, tu entendeu? Eu, na minha função, antes, era uma casa, mas, quando eu assumi a responsabilidade de anotar a função de cada um..."

Ao que parece, ele tentou conciliar a "responsabilidade de anotar a função de cada um", uma função de controle, com a continuidade da relação de quem "bebe no mesmo copo", mas não foi possível. Daí a reação dos companheiros contra ele:

"Antes eu prometia que ia mudar, dentro da responsabilidade, e aí teve nego de ficar com raiva, teve companheiro de sair da fábrica por causa disso ou daquilo, entendeu? E eu continuei até um ano e pouco. Aí, pedi demissão, porque eu não agüentava."

O que ele não agüentou, também, muito mais do que a pressão dos companheiros, foi a relação com outros supervisores, que faziam a mesma coisa e ganhavam mais, e com o gerente que, estando em uma posição "superior", controlava seu trabalho de controlador:

"(...) às vezes virava, amanhecia o dia de domingo e rodava e também fazia serão para satisfazer o cara, que morava colado comigo. Era o gerente de relações da fábrica toda, era o que mandava, comandava a fábrica. Eu morava vizinho a ele. Na época, quando meu pai fez a casa eles fizeram uma casa lá, uma casa enorme, um troço bonito, encostado à nossa casa. E aí, todo o pessoal que assumia a responsabilidade da fábrica, ia morar ali, entendeu? A gente vivia em casa, tomando cerveja com ele, vivia almoçando, jantando e tudo o mais. Mas, a relação fora era diferente de lá, e ele cortava muito, totalmente, mas a relação de companheiro não existia entendeu?"

E por que não existia relação de companheiro com

o gerente, se chegavam a freqüentar a casa um do outro? Porque na fábrica a relação de classe, a luta entre o capital e o trabalho, é mais difícil de ser escamoteada. Aliás, o gerente era muito bem pago para representar o capital: "(...) a gente ganhava menos e trabalhava mais (...)eu saí da fábrica, acho, com Cr$600,00 por mês. O cara ganhava Cr$36.600,00 por mês, entendeu?"

Mais uma prova de que o gerente não podia ser visto como "companheiro" era a certeza de que a função que exercia e o salário maior nada tinham a ver com seu desempenho profissional, como trabalhador produtivo. O gerente nem ao menos conhecia bem o processo de produção de redes, além de ter menos tempo de casa:

> *"Eu já trabalhava, mais do que ele, por três anos dentro da fábrica. Ele já tinha três meses que trabalhava dentro. A única coisa que ele sabia fazer era arrastar a produção dos companheiros que tinha lá dentro. Porque entendia de uma bitola, de um fio? O que ele aprendeu, foi dentro da fábrica e, totalmente, o campo de batalha dele foi fora daquela produção que a fábrica fazia."*

Era evidente que, se as "mordomias" não advinham do saber e capacidade produtiva e nem do tempo de serviço, elas adivinham única e exclusivamente da função de capataz:

> *"(...) o cara chega hoje, e sem entender nada, fica trabalhando na mesma função e arrastando o dia (...) A gente via, sentia, entendeu? O pessoal se sentindo mal, reclamando; porque seu fulano (...) e não podia ir ao banheiro. Ir ao banheiro era quinze minutos, e o cara queria só cinco minutos no banheiro, entendeu?*

A primeira contribuição importante deste depoimento é que ele aponta um dos elementos-chaves que delineiam os contornos de classe: *a função*. No momento em que o operário passa a ter a "responsabilidade", exercida em nome do capital, "de anotar a função dos outros" para obter o máximo de produção num dia, em proveito do capital, de

fine-se sua *situação* na luta de classes. Mesmo que sua *posição* fosse diferente, pois ainda se identificava com os interesses dos companheiros ("a gente via, sentia...") ficava difícil "mudar as coisas dentro da responsabilidade". Acima dele havia um "superior", cuidando para que isto não fosse possível. De um lado, é difícil negar que continua pertencendo à classe operária: ainda é assalariado, explorado e oprimido. No entanto, já não consegue ser identificado pelos companheiros, e já não "bebe no mesmo copo".

A descrição de sua relação com o gerente alertou-nos para um fato importante. Tanto neste como em outros depoimentos, quando se fala em relações de trabalho, mencionam-se os companheiros, os supervisores, gerentes, guardas de vigilância e, às vezes, os engenheiros e técnicos. Nunca, porém, fazem qualquer referência aos pesquisadores e cientistas. E, no entanto, estes desempenham funções de primordial importância para o processo de produção. Para exercê-las, também estão subordinadas ao regime de salário e de "produção controlada".

Percebemos, assim, que havia distinções importantes a serem feitas quanto aos tipos de inserção no processo produtivo, diferenças estas que não poderiam deixar de influenciar as relações sociais por ele determinadas. Havíamos esboçado algumas reflexões neste sentido quando nos deparamos com o mesmo tipo de raciocínio desenvolvido por André Gorz no artigo intitulado "Técnica, técnicos e luta de classes". Ele propõe que se faça a distinção entre:"a) as situações em que os trabalhadores técnico-científicos fiscalizam, controlam ou comandam grupos de trabalhadores manuais que, seja qual for a sua qualificação de fato, se encontram situados em níveis inferiores da hierarquia industrial e subordinados aos primeiros; b)situações em que o processo de trabalho assenta única, ou principalmente, na atividade parcelada de trabalhadores técnico-científicos que não detém qualquer autoridade ou privilégio hierárquico sobre os outros tipos de trabalhadores empre-

gados na mesma unidade de produção."[77]

Trataremos aqui apenas dos primeiros, pois são os que estabelecem relações diretas com os operários causando o tipo de perplexidade expressa na frase: "Era muito difícil detectar quem estava junto com o patrão." Deixaremos os outros tipos de trabalhadores (técnicos e cientistas) para o próximo item, onde discorreremos sobre as aplicações do seu trabalho.

Voltando ao depoimento anterior, ele nos indica que, embora assalariado, explorado e sujeito ao controle dos superiores hierárquicos, sua função, na divisão do trabalho, está longe de ser meramente técnica. Por outro lado, o alto salário e privilégios do gerente deviam-se únicamente ao fato de exercer a função ideológica de reproduzir a estrutura hierárquica da sociedade capitalista, dentro e fora da fábrica. O fato de manter relações cordiais com os subordinados fora da fábrica não anula o fato de morar "numa casa enorme", construída pela fábrica, e de exibir um *status* correspondente ao seu alto salário. Fica mais clara a natureza social da divisão técnica do trabalho. Torna-se cada vez mais difícil sustentar a tese de que a parcelação e hierarquização das tarefas e funções são imperativos técnicos da produção em série por grandes complexos de máquinas.

É o próprio capital que nos fornece o argumento mais forte que comprova o caráter meramente ideológico do parcelamento e hierarquização das tarefas. Algumas experiências levadas a cabo em empresas americanas e britânicas, baseadas na "recomposição das tarefas", demonstram que a produtividade é muito maior no momento em que se dá mais liberdade à iniciativa operária.[78] Delegam-se poderes bem amplos ao coletivo operário que fica à vontade para organi-

---

[77]GORZ, A. op. cit. p. 252.

[78]Id. ibid. p. 260.

zar o trabalho, determinar tempos e cadências, modificar as instalações técnicas. É como nos diz Gorz:

> *"Assim, as condições de eficácia produtiva máxima do trabalho apenas podem ser determinadas coletivamente pelos próprios trabalhadores: essa eficácia supõe a sua participação coletiva voluntária, a liberdade de serem eles próprios a regulamentar e organizar o desenvolvimento do processo de trabalho, de modificar e conceber suas ferramentas."*[79]

Se é a produtividade que motiva o capitalista a controlar o trabalho, por que estas experiências não se multiplicam? Simplesmente porque não é só o aumento da produtividade que estas experiências comprovam:

> *"As experiências referidas revelaram igualmente que não há nenhuma necessidade técnica para a desqualificação e robotização dos trabalhadores e que, pelo contrário, é possível ajustar o processo de trabalho de modo a que seria simultâneamente um processo de aprendizagem contínua: o trabalho produtivo e a aquisição contínua de conhecimentos e capacidades podem ser integrados. Ninguém tem necessidade de ficar confinado a tarefas não qualificadas, estúpidas e subalternas; a vida de trabalho (ou carreira)pode ser evolutiva e o trabalho progressivamente enriquecido, possibilitando ao trabalhador desenvolver capacidades de trabalho e de criação cada vez mais amplas."*[80]

Se com capacidades limitadíssimas os trabalhadores chegam a perceber a natureza supérflua das funções de controle e a posição parasitária dos patrões, imagine-se o que aconteceria podendo "desenvolver capacidades de trabalho e de criação cada vez mais amplas"? No mínimo exigiriam a gestão coletiva do conjunto da produção social e não apenas de uma fábrica. Seria o fim do modo de produção capitalista!

---

[79] GORZ, A. op. cit. p. 255.

[80] Id. ibid. p. 260.

Por essa razão, estas experiências têm de ser limitadas. O velho sistema deve prevalecer como garantia da perpetuação das relações de produção capitalistas. E, no *velho sistema*, todos os que são colocados em posição de fiscalização estão, de fato, contribuindo para a reprodução da divisão hierárquica do trabalho e da sociedade, desde o mais graduado dos engenheiros, até o mais subordinado dentre os chamados "técnicos subalternos". A função de todos eles é garantir que os trabalhadores diretos estejam o tempo todo subordinados aos processos mecânicos e à lógica despótica da organização do trabalho no modo de produção capitalista.

Por mais inferior que seja sua colocação na hierarquia dos cargos de controle, como era o caso do nosso entrevistado, sua função está estigmatizada, impossibilitando-o de continuar sendo considerado "trabalhador produtivo", pelos próprios companheiros.

Fica claro, portanto, que não é a inserção como assalariado, explorado ou oprimido que transforma um trabalhador em membro da classe operária. A composição da classe operária se define, antes, na tomada de uma posição no processo da luta em que se confrontam os interesses antagônicos do capital e do trabalho. E esta posição é muito difícil de ser tomada no dia-a-dia da fábrica, no exercício constante da função de oprimir e explorar. Isto, porém, não impede que possa ocorrer o que Gorz chama de "conversão de classe".[81] No caso do nosso entrevistado, ele não agüentou e pediu demissão, voltando a ser "mero" operário nos outros empregos pelos quais passou. A "conversão" pode ocorrer, ainda, nos momentos de organização de algum tipo de resistência, como o boicote à produção ou desafio às normas de disciplina, como ilustra o caso da chefia solidária. Ocorre de fato, porém, nos momentos de radicaliza

[81]GORZ, A. op. cit. p. 264.

ção do movimento, como é o caso da operação tartaruga ou da greve. Exemplo típico de um "convertido" é o do técnico italiano que deu aulas aos operários sobre organização do trabalho e mostrou o papel desempenhado pelo Departamento de Análise do Trabalho da Fiat.

Essa "conversão", porém, é tão mais difícil de ser feita quanto mais alta é a posição na escala hierárquica das funções de controle. Esta opção dificilmente pode conviver com a manutenção dos privilégios decorrentes da importância do cargo, a não ser que a opção fique à nível ideológico. Caso contrário, como diz Gorz, *"tem que se estabelecer uma demarcação tão clara quanto possível entre especialização, profissionalismo e privilégio."*[82]

Para ele, não há razões técnicas que exijam a "profissionalização" de algumas funções. E se não há motivos para a profissionalização, há muito menos para os privilégios. Nesta linha de raciocínio, teríamos de concluir que a opção de classe exige que se abra mão dos privilégios. É uma questão a ser pensada!

De qualquer maneira, fica mais bem delineado o conceito de classe operária, embora estejamos bem longe de ter esgotado o assunto. Para os efeitos deste trabalho, basta lembrarmos, com Lúcia Bruno, que:

> *"A classe operária não é uma realidade moral, mas social. Ela não tem qualquer realidade além da forma como se organiza. E esta forma é contraditória. De um lado, é a classe organizada pelo capital, nos locais de produção. De outro lado (...) é a classe operária auto-organizada lutando pela realização de seus próprios objetivos."*[83]

---

[82]GORZ, A. op. cit. p. 268.

[83]BRUNO, Lucia. *O que é autonomia operária*. São Paulo, Brasiliense, 1985. p. 10.

1.3 "Se designamos pelo termo técnica o conjunto de máquinas (e nada mais)"

Quando o operário participante do debate sobre a tecnologia fez a distinção entre "as máquinas modernizadas" (tecnologia da máquina) e "as outras formas que a empresa usa" (tecnologia do trabalho), não nos demos conta de que estávamos tocando em uma das questões mais polêmicas nos meios acadêmicos: a da *neutralidade da técnica*. De fato, a julgar pela maneira como os operários falam das máquinas, deixam muito pouca margem para uma discussão neste sentido. Para eles, as máquinas não existem fora das relações que com elas estabelecem no processo de trabalho, exatamente no ponto de encontro e de entrelaçamento entre a tecnologia da máquina e a tecnologia do trabalho. O operário vive e sofre este encontro a cada vez em que se defronta com a máquina na rotina do seu trabalho. Consciente ou inconscientemente, ele se apercebe da complementaridade que existe entre as duas técnicas na busca de um objetivo comum: controlá-lo e dominá-lo para melhor explorar sua força de trabalho.

Neste sentido, a questão da *neutralidade da técnica* não se coloca em nenhum momento, do ponto de vista dos trabalhadores diretos. Para eles, o dilema é outro: o que os preocupa são as possibilidades de não se deixar vencer, de romper as barreiras, burlar a vigilância e encontrar um meio de controlar os mecanismos que os controlam.

Controle! Mais uma vez a palavra-chave, núcleo central em torno do qual gira todo o trabalho dos técnicos do *management*, *job design*, ou Gerência Científica, mas não só deles. Como veremos, também tem sido esta a função dos cientistas e técnicos encarregados de desenvolver a *tecnologia aplicada ao processo de produção de mercadorias*"[84]

[84] Coriat designa este tipo de investigação como ID (Investigação Desenvolvimento). (CORIAT, B. op. cit. p. 50).

que é a que nos interessa aqui.[85] Os efeitos de sua investigação têm resultado na centralização de informações e do controle dos mecanismos do processo de produção, além de consumir recursos que poderiam custear pesquisas de melhoria das condições de vida.

Se olhado do ponto de vista da linha de produção e das condições de vida de quem nela trabalha, não há lugar para um enfoque meramente técnico do processo produtivo.[86] Nossos entrevistados ficariam surpresos se tomassem conhecimento de todo o esforço dedicado à discussão do tema por autores como Usher[87], Habermas[88] ou Richta, cujas idéias aparecem muito bem resumidas na frase deste último, citado por Coriat:

> *"Se designamos pelo termo técnica, o conjunto de máquinas (e nada mais) a base técnica aparecerá como imediatamente independente, indiferente ao sistema social e vice-versa."*[89]

Já vimos que o nosso ponto de partida foi uma afirmação que expressa exatamente o contrário: "a tecnologia não está só nas máquinas modernizadas". Mais grave porém, são as implicações da tese de Richta, quanto à independência da técnica em relação ao sistema social. Ela fica ainda mais vazia de sentido se contrastada com os depoimentos, onde não se encontra uma só menção à maquina -

---

[85]Na França, só a ID absorve 49% das verbas para pesquisa. (Coriat, B. op. cit. p.65.) André Gorz cita um relatório da comissão Antitruste do Senado Americano que denuncia a aplicação de 70% dos recursos para pesquisa na "afirmação" ou "aperfeiçoamento" dos produtos e métodos da produção industrial. (GORZ, A. op. cit. p. 279.)

[86]Não é por acaso que Marx tratou da ciência e da tecnologia na quarta parte do Livro I de O Capital, sob o título: "A produção da mais valia relativa". (Marx, K. op. cit. p. 359-579).

[87]USHER, A.P. *A história das invenções mecânicas*. Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 161.

[88]HABERMAS, J. *Técnica e ciência como "ideologia"*. São Paulo, Abril Cultural, 1975, p. 303-33. (Os Pensadores, 48).

[89]RICHTA, R. *La civilización en la encrucijada*. Ayuso. Madrid 1974. Apud CORIAT, B. op. cit. p. 40.

ria e às formas de produção, independentemente das relações de trabalho em que são produzidos e aperfeiçoados.

Toda a atenção dedicada ao tema decorre, em parte, da preocupação com as teses que fundamentam correntes de pensamento que se pretendem defensoras dos interesses dos trabalhadores: se o desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo, dentre as quais estão a ciência e a técnica, se dá de forma "independente" das relações sociais em que são produzidas, elas servirão de base material para o estabelecimento de uma sociedade igualitária. Bastaria, para tanto, que estas forças produtivas mudassem de dono: em lugar de serem propriedade privada dos capitalistas, passariam a ser *propriedade pública*, para uso *comum* dos trabalhadores. A questão da ciência e da técnica fica reduzida, assim, à sua propriedade e ao seu uso, dois fatores exteriores à sua estrutura e princípios básicos. As implicações políticas desta postura já as conhecemos: luta-se pelo poder do Estado.[90]

Esse tipo de raciocínio, porém, baseia-se em conceitos como *ciência e indústria* e as relações entre elas. Coriat lembra que estas são categorias da Economia Política, incapazes de abarcar mais do que algumas das mais evidentes manifestações do processo de acumulação do capital, a partir da II Guerra Mundial, a chamada "Revolução Técnico-Científica", que teria se seguido à Revolução Industrial.[91] Pressupõe-se que este fenômeno vá gradualmente se espalhando e se generalizando em todos os setores da produção, numa nova versão da *ideologia do progresso*. Desconsidera-se, como mostra Coriat, que "... *há uma relação precisa entre o desenvolvimento e o não-desenvolvimento dos*

---

[90] "A hipótese política de base nela implícita é que, a transição para o socialismo deve fazer-se por vias pacíficas e por etapas e, por conseguinte, de modo algum deve perturbar a organização do trabalho, a divisão do trabalho e as técnicas de produção que as regem. Pelo contrário, estas devem ser preservadas e orientadas para o serviço de fins sociais democráticos."(GORZ, A. op. cit. p. 240.)

[91] CORIAT, B. op. cit. p. 40.

diferentes processos de trabalho da economia social."[92]

Transformações ocorreram, mas não a ponto de se caracterizarem como uma "revolução". Diferenças existem, sim, não se trata de negá-las, pois elas saltam aos olhos na medida em que atingiram todos os aspectos do processo de trabalho. *"Mas, estas modificações se produziram no interior de uma relação de classe baseada em uma forma específica de exploração que, como tal, permanece."*[93]

1.3.1 "No projeto dos homens lá, você só tem tempo de trabalhar e dar produção"

A permanência de uma "relação de classe baseada em uma forma específica de exploração" (a lei do valor) fica evidente e inegável se, através dos depoimentos dos trabalhadores entrevistados, nos deixarmos levar até o interior da fábrica e observarmos de perto a *revolução técnico-científica* em ação. Antes, porém, temos mais algumas considerações teóricas a fazer.

A primeira conseqüência desta "viagem" ao interior da fábrica é a mudança no enfoque. Vistas de lá, a ciência e a técnica mostram-se indissociáveis da Divisão e Organização do Trabalho. Como veremos, é a divisão do trabalho, levada ao extremo pela Gerência Científica, que imprime as características estruturais da maquinaria e dos produtos, como chega a admitir o economista americano Stephen Marglin.[94]

É bem verdade que Taylor, quando sugeriu e implantou a Gerência Científica, não estava preocupado com o aspecto técnico da produção: *"(...) ela meramente pro-*

---

[92] CORIAT, B. op. cit. p. 41.

[93] Id. ibid. p. 42.

[94] MARGLIN, S. *What do bosses do?* The origins and foundations of hierarchy in capitalist production (Harvard Univ.1981) Apud GORZ, A. op. cit. p. 254.

porciona a estrutura formal para o processo produtivo. Mas o processo não está completo sem o seu conteúdo, que é uma questão de técnica."[95] Em outras palavras, o taylorismo encontra-se no limiar entre a organização do trabalho e o aspecto técnico do processo produtivo.

Uma pequena revisão dos princípios e desdobramentos do taylorismo poderá ajudar a explicitar os pontos que marcam a linha divisória entre a Gerência Científica e a técnica, bem como aqueles em que se interpenetram e se complementam.

Vimos que à resistência dos trabalhadores a se submeterem aos objetivos do capital, a gerência tradicional opunha formas de direção, necessariamente despóticas, deixando, porém, a produção a cargo do trabalhador, no que dizia respeito a seus aspectos técnicos. O "aperfeiçoamento" das formas de resistência operária, que sistematicamente incidiam sobre a unidade básica da exploração da mais-valia - ou seja, o *tempo* - levou Taylor a ver no *saber* operário a sua maior arma. A partir daí, desenvolveu novos métodos e técnicas de controle com base no estudo sistemático dos tempos, movimentos e ferramentas utilizadas pelo trabalhador. Seus sucessores continuaram o trabalho de transferir para o capital, através dos gerentes e engenheiros, todo o conhecimento tradicional da classe operária, concentrado nos diferentes ofícios e profissões. Entretanto, além do estudo e sistematização deste saber, houve um processo de *seleção*. Dentre as diversas maneiras de se executar um único trabalho (50 a 100, segundo Taylor), selecionou-se aquele método e aquela ferramenta que melhor respondessem às necessidades do capital, e a que Taylor chamou de "the one best way" (a única melhor maneira).[96]

---

[95] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 137.

[96] TAYLOR, F. Apud CORIAT, B. op. cit. p. 61.

Trata-se, portanto, de um processo de duplo efeito: ao retirar do operário seu saber de ofício, transforma-o em uma única e melhor maneira de atingir os objetivos do capital. Na trajetória entre a oficina e os Departamentos de Análise do Trabalho, uma grande quantidade de ferramentas e métodos de trabalho foi "cancelada", ficando para sempre perdida no tempo. Faziam parte do acervo de conhecimentos técnicos da classe operária mas, se de alguma forma respondiam aos seus interesses na execução do seu trabalho, foram considerados inúteis, do ponto de vista do capital. Este saber, dilapidado e "expurgado" de tudo o que fosse útil ao trabalhador, foi então transferido dos Departamentos de Análise do Trabalho e para os Institutos de Pesquisas Científicas e Tecnológicas que, financiados pelo Estado ou pelo capital privado, estão encarregados de desenvolver a tecnologia utilizada na produção de mercadorias.

O trabalhador direto ficou excluído desse processo de desenvolvimento e aprimoramento da ciência e da técnica como forças produtivas do capital, e com ele toda a possibilidade de resgate e aproveitamento de *outras técnicas* e *outros conhecimentos* que talvez tivessem dado características totalmente diferentes ao processo de trabalho. Esta atividade foi monopolizada por cientistas e técnicos especialmente formados e empregados pelo capital (direta ou indiretamente) para descobrir e desenvolver novas técnicas e novos produtos, desde que não saiam do modelo do "the one best way". Assim, segundo Coriat,

> *"(...) o trabalho de concepção da técnica e procedimento de produção, inserido em relações capitalistas de produção, leva à preparação de técnicas dotadas de características específicas, que correspondem às condições nas quais esta técnica se produz e à função a que tem sido destinada"*[97].

Continuando, o autor sistematiza em dois pontos básicos as funções às quais a técnica está destinada, deven

[97] CORIAT, B. op. cit. p. 75.

do estar sintonizada e coerente com as duas necessidades fundamentais do capital: 1) valorização e acumulação; 2) reprodução da base material (técnica), como condição para a reprodução das relações de produção.[98] E aqui se dá o reencontro entre a técnica e a Gerência Científica (tecnologia da máquina + tecnologia do trabalho):

> *"O que o capital não pode realizar pelo exercício físico de suas funções de direção, será colocado em mãos do maquinismo. Cada vez mais a ferramenta se diversifica, para precisar apenas de um manejo simples. Com isto o trabalho se decompõe, esta 'análise' torna possível a criação de máquinas 'complexas', com as quais o trabalhador é despossuído de seu 'ofício' e, simultaneamente, de sua capacidade de diminuir o ritmo."*[99]

O que torna possível essa "adaptação" da máquina-ferramenta aos objetivos da Gerência Científica, de parcelar o trabalho e limitar o conhecimento do trabalhador à realização de tarefas simples, na mais perfeita harmonia com os interesses do Capital? São precisamente os resultados da investigação científica aplicados ao desenvolvimento da tecnologia utilizada na produção de mercadorias. Apesar disso, as teses sobre a *neutralidade da técnica* proliferam e ganham campo. Estão presentes em quase todos os estudos sobre o assunto, desde os desenvolvidos no Ocidente até os produzidos em países do Leste, como a obra de Richta, publicada na Tchecoslováquia em 1966, objeto da crítica de Coriat. Falta, como assinala Braverman, uma história crítica da tecnologia que, se acaso existisse,

> *"(...) nos daria a base da taxionomia das máquinas tais como utilizadas na produção, assim como uma classificação de acordo com os aspectos técnicos que são utilizados pelo capital como base para a organização e controle do trabalho."*[100]

---

[98] CORIAT, B. op. cit. p. 75-6.

[99] Id. ibid. p. 56.

[100] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 162.

Embora a "história crítica da tecnologia" ainda esteja por ser escrita, Braverman menciona os resultados das pesquisas de James R. Bright que apontam um critério de abordagem que dificilmente deixaria escapar o aspecto social da tecnologia:

> *"(...) o elemento fundamental na evolução da maquinaria não é a dimensão, complexidade ou velocidade de operação, mas a maneira pela qual suas operações são controladas".*[101]

É interessante notar que o critério proposto por Bright é o mesmo sugerido pelo modo como os trabalhadores encaram a máquina: a maneira como é controlada. Ao descrever seu trabalho na linha de montagem de motores, referindo-se à impossibilidade de diminuir o ritmo da máquina de modo a imprimir-lhe uma cadência mais condizente com sua necessidade de "respirar" ou "de fazer um cochicho com companheiro", um ex-operário da Fiat diz: *"Não tinha condições, não era controlado por nós"!*

Mas aqui também é preciso cuidado, ao se tomar o *controle* como elemento fundamental da maquinaria. Também os idealistas, os apologetas da "revolução técno-científica" e do "extraordinário desenvolvimento das forças produtivas" têm estudado a evolução da maquinaria como aumento do controle do homem sobre a ação das ferramentas, por meio das quais aumenta seu domínio sobre a natureza. Desnecessário dizer que não estamos falando do homem *em geral*, que busca controlar a natureza para atingir objetivos da *humanidade em geral*. Colocado nos limites reais das relações de produção em que a maquinaria é usada, este *controle* "converte-se no seu contrário".[102]

Se a força da argumentação desenvolvida até aqui não foi suficiente para demonstrar que a *"técnica em sua*

---

[101] BRIGHT, J.R. *Automation and management* (Boston, 1958) Apud BRAVERMAN, H. op. cit. p. 163.

[102] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 167.

materialidade (como ferramenta e máquinas traz a marca das relações sociais nas quais e sob as quais é concebida[103], deixemos que a descrição viva da linha de montagem de motores na Fiat fale por si:

> *"Resultado: no projeto dos homens lá, você só tem tempo de trabalhar e dar produção. Até o cara aparece com a faixa amarela na linha de montagem entendeu? Aí eles pegam de pião pra pião, aí joga 2 metros. Eles mede dois metros e atravessa uma linha amarela assim (...) Com aquela faixa amarela aqui no meio e aqui fica as peças. Aí você corre pra lá pega um parafuso, corre pra cá pega outra peça e mete num lugar. O motor tá correndo e outro tá vindo atrás! Você tem que preparar aquele. Aí fica dois metros prá você fazer aquele... Quando o motor chega naquele limite aqui, entendeu? Aí o cara tem que largar pra você pegar. Aí é que não dá prá ir ao banheiro. O companheiro tá gritando, tá assumindo outro. Aí você tá gritando pra ele: ô fulano vem cá, vem cá que tá ruim aqui, eu tenho que ir ao banheiro! E você tá se torcendo... 'não eu não posso' ... e o motor tá indo embora."*

Em outro ponto ele continua. As citações podem parecer longas mas falam muito mais do que poderíamos dizer em 10 páginas de reflexões teóricas. Achamos que vale a pena ouví-lo até o fim:

> *"(...) você organizava aquele campinho de batalha seu: você tinha que encher os contornos. As caixas cheias de parafusos, de ruela. Tinha um parafuso de ruela que você não tinha condição de trabalhar, de funcionar colocando parafusos na ruela. Porque não tinha... o motor vai embora. (...) Aí ele parava aquilo ali. Você enchia aquele contorno todo. Aí ficava lá o tempo todo, era o dia todo, era o maior saco do mundo, você encher aqueles contornos. Era muita coisa... era negócio! 2 metros de largura com 1 metro de altura cheio de contornozinho pequenininho que cabia mais de 400 parafuso com ruela. Aí você começava botar ali todo dia. Aí a linha manerava e você tinha que manter aquilo ali. Quando você dizia*

---

[103]CORIAT, B. op. cit. p. 6.

'desafogado', se faltou um metro, você tinha que cair no contorno lá botando parafuso, botando rue la no parafuso, botando porca, pedindo material pra você (porque se falta você tá ferrado). Você não pode pedir ao companheiro porque é outra função, é outra operação dele e você tem que assumir aquilo ali. Por isso nunca houve, nunca vai haver a possibilidade da operação tartaruga numa linha de montagem de motor..."

E só para finalizar:

"(...) era muito agitado a linha de montagem, a gente não tinha nem dom pra ver isso (o trabalho da Cipa). Não tinha nem capacidade de ao menos parar um pouquinho, entendeu? Pra ver o companheiro, até dizer assim, cochichar um pouquinho (...) Porque a gente caía no meio da linha, entendeu? (...) no campo de batalha com dois metros só... E quando acabava de apertar aquilo, o motor já vinha aqui atrás e você tinha que pegar. Então não tinha nem o direito de respirar, o motor já tava em cima de novo..."

Cremos que nesta descrição não falta nenhum dos métodos de organização e controle do trabalho que descrevemos anteriormente. Estão todos ali, imbricados nos mecanismos "técnicos" da linha de montagem. Em uma rápida retrospectiva, podemos detectar um a um, e na ordem em que foram analisados (ver item 1.2):

1) a gerência lança mão da hierarquização da chefia, subdividindo-a em gerentes, supervisores, capatazes etc., para controlar a intensidade da produção. O mecanismo da linha de montagem, por si, impõe o ritmo do trabalho, dispensando o controle dos chefes, bem como a série de incentivos e prêmios usados para "estimular" o trabalhador. E tudo em função do *tempo:* "(...) lá você só tem tempo de trabalhar e dar produção", ou "(...) quando acabava de apertar aquilo, o motor já vinha aqui atrás e você tinha que pegar". "Aí é que não dá para ir ao banheiro", ou "Então você não tinha nem o direito de respirar, o motor já tava em cima de novo";

2) a gerência procura dividir e subdividir o tra

balho em gestos elementares e designar um trabalhador para cada um como se fossem "funções" diferentes, isolando, assim, cada qual em sua tarefa, em sua função. Na linha de montagem, temos o movimento das peças na ordem exata da seqüência de tarefas que cada trabalhador vai executar. Da mesma forma que a máquina impõe a seqüência das tarefas, ela impõe a disposição dos homens em torno dela, separados entre si, e fixados em um espaço delimitado: "Com aquela faixa amarela aqui no meio e aqui fica as peças..." "Você organizava aquele campinho de batalha seu: você tinha que encher os contornos." Mas estão isolados na execução de uma única tarefa: "Você não pode pedir ao companheiro porque é outra função, é outra operação dele." O isolamento é justamente para que não possam se comunicar nem para "pedir ajuda" e nem para "ver o companheiro" ou "cochichar um pouquinho". Isto evita a criação de laços de solidariedade e a capacidade de articulação necessária para a resistência coletiva, manifestada na diminuição do ritmo: "(...) nunca vai haver possibilidade de operação-tartaruga numa linha de montagem";

3) quanto à alternativa "produtividade" ou "condições humanas" de trabalho, a linha de montagem não poderia demonstrar maior frieza na sua opção. Esta frase expressa tudo: "E você tá se torcendo e o motor tá indo embora";

4) também não resta dúvida de que a linha de montagem cumpre fielmente a lição do mestre Taylor, quando ensina que as possibilidades de realização do sistema dependem de que os mecanismos da oficina sejam "acionados por homens do menor calibre e alcance". A descrição da tarefa a ser cumprida "(...) era o maior saco do mundo você encher aqueles contornos todos (...) cheio de contornozinho que cabia mais de 400 parafusos com ruela", dá uma idéia do nível de qualificação exigido para trabalhar na linha de montagem. Além da ignorância técnica, o depoimento não deixa de expressar a ignorância política. Quan-

do perguntado sobre a atuação da Cipa operária, ele simplesmente responde: "(...) era muito agitado a linha de montagem, a gente não tinha nem dom prá ver isso".

Diante de tudo isto, a assepsia da explicação "técnica" dada por Henry Ford, ao expor os princípios básicos da linha de montagem, soa como se estivesse referindo-se a outra coisa:

> *"Não há nas fábricas nenhuma peça trabalhada que não esteja em movimento. Algumas presas por ganchos encadeados que se dirigem à montagem na ordem exata que lhe foi designada. Outras andam sobre uma plataforma móvel, outras pelo seu próprio peso, mas o princípio geral é que na fábrica nada se move, a não ser as peças. Os materiais são levados por vagões e por reboques acionados por chassis Ford móveis e rápidos para circular como se deseja, por todas as etapas. Nenhum trabalhador tem nunca nada a transportar ou levar; todas estas operações são objeto de um serviço diferente, um serviço de transporte."*[164]

Com este tipo de argumentação Ford tentou provar que a invenção da linha de montagem foi motivada como imposição da "produção em série", e não como uma técnica especificamente capitalista para a extração de mais-valia.

Dificilmente se encontraria um exemplo melhor do que a linha de montagem para ilustrar a complementaridade entre *tecnologia da máquina* e *tecnologia do trabalho*, harmonizadas no cumprimento de sua missão: reduzir o trabalhador a um autômato para dele obter o máximo possível de trabalho em um dia. Poder-se-ia objetar contra a escolha de um exemplo tão específico para ilustrar um ponto de vista tão abrangente. É preciso lembrar, porém, que a linha de montagem é a tecnologia por excelência da indústria automobilística e seu grande sucesso tem motivado a

---

[104]FORD, H. *Ma vie e mon oeuvre* (Payot) Apud CORIAT, B. op.cit. p. 77.

adoção deste mecanismo por outros setores da produção, onde seu uso vem se generalizando mais e mais.

Resta ainda um comentário sobre o elemento fundamental do processo de trabalho nesta linha de montagem: o controle. Como se explica que o trabalhador não consiga encontrar uma forma de amenizar aquele inferno?

No caso da linha de montagem da Fiat, havia um botão "parecido com um volume de rádio" que regulava o ritmo da máquina. No entanto, como este mecanismo separa os operadores em funções específicas, fica fácil detectar qual deles girou o botão. É a explicação que nos dá o mesmo operário que descreveu a linha de montagem:

> *"(...) mas não tinha o direito. Chegava lá, tava pertinho do botão (...) se ele diminuisse o botão tava na rua, tinha advertência, tinha aquele negócio todo (...) Forma houve de diminuir o ritmo, mas se você arruma uma forma dessa você prejudica o companheiro na frente (...) e você vai responder por todos eles. Não tinha condições porque não era ele que aumentava (...) Não era controlado por nós."*

Se analisada nos termos da Divisão do Trabalho e do ponto de vista daqueles a quem cabe a parte da execução, a maquinaria, como instrumento dos homens para controle do processo de trabalho e da natureza, passa a controlá-los:

> *"(...) para a maioria da população trabalhadora (a maquinaria vem a ser) a fonte, não de liberdade, mas de escravização, não de domínio, mas de desamparo, e não do alargamento do horizonte do trabalho, mas do confinamento do trabalhador dentro de um círculo espesso de deveres servis, no qual a máquina aparece como a encarnação da ciência e o trabalhador como pouco ou nada."*[105]

Se, por outro lado, analisarmos a tecnologia do ponto de vista dos trabalhadores técnicos e cientistas, cuja atividade concentra-se no desenvolvimento dos meios de pro

---

[105] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 169.

dução e inovação de produtos, sua posição é bastante ambígua e contraditória. São, sem dúvida, agentes diretos do processo de "encarnação da ciência" nas máquinas e nos produtos e, portanto, da redução dos trabalhadores a "pouco ou nada".

> *"Os quadros são os únicos detentores da qualificação técnica e intelectual requerida pelo processo de trabalho; monopolizam essa qualificação e, com isso, subtraem-na aos operários. São, portanto, agentes da desqualificação e opressão do trabalho manual, condenado a ser meramente manual (...) Desfrutam de importantes privilégios financeiros, sociais e culturais. São portanto, o inimigo mais imediato dos operários."*[106]

Com relação a esses trabalhadores da *concepção* não se pode falar em "não-alargamento do horizonte de trabalho", embora este esteja restrito aos limites determinados pelo mercado e pelas necessidades do processo de acumulação e concentração do capital. Também não se pode dizer que estes trabalhadores estejam sujeitos à expropriação de tempo livre e à decomposição da existência, aspectos importantes da opressão do trabalho. Ao mesmo tempo, porém, são confinados a uma área específica do conhecimento, onde incorporam a ilusão do saber que também os afasta da compreensão da totalidade concreta. Contribuem para a concentração do saber e do poder nas mãos do capital, mas também acabam subordinados a seus desígnios. Assim, quanto à sua inserção na classe operária e engajamento na sua luta de libertação, valem para os trabalhadores da *concepção* as mesmas observações que fizemos a respeito daqueles que assumem cargos de chefia, diretamente envolvidos na tarefa de dominação e opressão dos operários na linha de produção. São, concomitantemente, controladores e controlados, dominadores e dominados. Encontram-se, no entanto, em uma posição de onde fica difícil perceber que são os "inimigos mais imediatos dos operários", embora capazes de

---

[106]GORZ, A. op. cit. p. 264.

criar engenhos como as máquinas de "controle numérico", de que falaremos a seguir.

1.3.2 "E o trabalhador, pra avançar naquela máquina, ele não avança nunca"

O efeito do mais novo "produto" da ID pode ser avaliado pela maneira como se expressa quem o sentiu de perto:

> *"A Fiat tem esse nome todo, mundialmente, mas para o operário ela não está com nada mesmo, sinceramente. Ela dá emprego, está certo, mas para tratar o operário... é um cutuca, cutuca, que o cara não sei como agüenta. Na segunda-feira o engenheiro chegou perto de um cara e falou:*
> *- Vem cá, não dá pra você trabalhar com 5 máquinas? E o cara:*
> *- Não dá.*
> *E o outro insistindo! onde é que esse homem está com a cabeça?"* (Cedi).

A idéia de que um só homem podia operar cinco máquinas ao mesmo tempo era surpreendente. Durante o debate sobre a tecnologia, porém, o "fenômeno" foi esclarecido. Segundo os operários, a isto se dá o nome de "acoplamento" e acontece com maior freqüência do que poderíamos imaginar. A explicação veio através de exemplos concretos dados pelos operários que ilustraram a questão com sua própria experiência. Um soldador contou-nos o que vivenciou nos estaleiros onde trabalhou:

> *"Cada um soldador, antigamente pegava uma máquina pra derreter esse elétrodo. Agora, uma máquina só derrete um troço daquele. Final da história é o seguinte: um cara sozinho tinha condições de operar 8, 9 máquinas daquelas, entendeu. Quando ele troca o último (vai reabastecendo), aí já volta pro primeiro, (por) que ele tava apagando, entendeu? E assim ele passa o dia todo naquele sufoco."*

Esta descrição ajuda a responder à pergunta que o operário se faz quando o engenheiro propõe que trabalhe

com cinco máquinas: "Onde é que esse homem está com a cabeça?" Certamente está com a cabeça na era da informática e falando de máquinas totalmente controladas "de cima" e "de fora" da linha de produção. É o *"controle numérico"*, pois o acoplamento só é possível com máquinas computadorizadas, como as que a Fiat trouxe da Itália:

> *"A Fiat fez o contrário da Alfa-Romeo. Ela pegou aquelas máquinas que existia, tiraram e mandaram pra Betim, pra Minas e trouxeram máquinas novas, modernizadas lá da Itália, máquinas que faziam várias operações de uma vez só e tudo com painel eletrônico né? Controle ... tinha aqueles nomes nos botões e tudo. (...) Então você dava o avanço na máquina, passava aí uns 3 minutos naquela máquina só aquela operação(...) e em seguida você já ligava outra e jogava o bloco pra outra máquina que fazia outra operação (...) e assim sucessivamente. Então ele já saía no final da linha; prontinho só pra montagem, né? Quer dizer, foi um avanço tecnológico."*

Sem dúvida! Se na linha de montagem o trabalhador é "fixado" em um lugar e a máquina lhe traz as peças e o motor para que ele execute as operações, agora é o trabalhador que corre de um lado para outro abastecendo ou ligando as máquinas que, sozinhas, executam as diversas fases da fabricação de uma peça ou produto. Se o trabalhador não podia diminuir o ritmo da linha de montagem porque a "chefia fica em cima" do operário mais próximo do botão, o novo sistema dispensa o controle de um "superior" hierárquico. A máquina é controlada por fitas magnetizadas; é *pré-programada* para trabalhar em um ritmo *predeterminado* por cálculos mirabolantes que o trabalhador nem desconfia que possam existir. A ele resta passar "o dia naquele sufoco", correndo de uma máquina a outra, reduzido à função de "reabastecê-la". O resto é milagre da técnica, é "avanço tecnológico".

A chave da solução mecânica para os problemas que a gerência por si só, não podia resolver, encontra-se no *"controle numérico"*:

> *"(...) provavelmente o mais significativo aperfeiçoamento novo na tecnologia fabril, desde que Henry Ford apresentou o conceito de linha de montagem móvel."*[107]

Braverman dedica cerca de 10 páginas do seu livro à descrição do *"controle numérico"*. Uma única citação, porém, é o bastante para mostrar que não se trata de uma "invenção qualquer". Significa o êxito quase total do esforço de retirar da linha de produção todo tipo de controle, iniciativa e atividade cerebral:

> *"Com o controle numérico, o processo mecânico é suscetível de controle por uma unidade separada, que recebe instruções de duas fontes: sob forma numérica de uma fonte externa e sob formas de sinais a partir de dispositivos controladores que conferem o processo em curso no ponto de contato entre ferramenta e peça em execução."*[108]

O autor assinala que não há nenhum impedimento técnico para que a máquina com "controle numérico" seja controlada por um profissional. Isto só não ocorre, evidentemente, porque, como vimos, não interessa ter profissionais na linha de produção. No caso da Fiat, a formação de profissionais tornava-se ainda mais supérflua porque ela não se limitou a importar máquinas:

> *"(...) a Fiat usou a malandragem também, além de trazer as máquinas, trouxe técnicos italianos que (...) substituíram também operários daqui (...) um operário, se fosse aprender a tecnologia daquela máquina, ele ia passar 1 ano, 2 anos aprendendo, os caras já vieram sabendo! E botaram o cara na rua..."*

Ficam evidenciadas neste pequeno trecho as duas questões centrais do debate: a do "avanço tecnológico e atraso do trabalhador", como eles mesmos a designaram, e a da exclusão de mão-de-obra pela máquina, e sua substi -

---

[107] BRAVERMAN, H. op. cit. p. 170.

[108] Id. ibid. p. 172.

tuição por outro tipo de trabalhador: o programador e o técnico em geral.

Falando sobre o "avanço tecnológico e o atraso do trabalhador", um dos operários ilustra com dois exemplos a redução do trabalhador a "pouco ou quase nada". Fala da possibilidade de o trabalhador "avançar mais do que a máquina":

> *"Nessa rotogravura por exemplo; ela tinha um sistema de (...) fotocélulas aonde o papel não saía todos os desenhos. Então de repente o trabalhador passou a avançar mais do que a máquina, mais do que quem fabricou (...) Os técnicos que vieram junto com a máquina (os ingleses) tinham uma perda imensa e de repente aquelas pessoas que tavam trabalhando na máquina, passam a trabalhar, a dominar a máquina de tal forma, que a perda era mínima possível e os caras achavam que era impossível... Como é que 4 homens dentro de uma máquina conseguia fazer (...) trabalhar com o papel sem perder? Eles mesmos que fabricaram a máquina na Inglaterra, eles perdiam..."*

A consciência de que isto pode acontecer de fato, pondo em risco quase um século de árdua luta para retirar do trabalhador o controle sobre o processo de trabalho, levou o capital a introduzir o que o operário chama de "avanço tecnológico com assistência técnica".

> *"Bem, a questão que eu tava levantando aqui; é que eu trabalhei na Usiminas né? (é uma estatal) onde a assistência técnica era japonesa e (...) dentro da própria máquina (era máquina de laminação; tinha quase 40 metros) o trabalhador não 'avançava' porque qualquer problema que dava na máquina, eles iam chamar os japoneses né? E eles vinham até com máquinas de retrato, filmavam o problema que tava dando (...) já tinham todo o dossiê completo, chegavam e... é isso aqui! E o trabalhador pra avançar naquela máquina, ele não avançava nunca, tem um técnico que chega e mostra... às vezes o cara nem é técnico, era operador igual ao peão que tava dentro da máquina, mas eles não permitem que o cara avança com a máquina..."*

Vemos, portanto, que não é "malandragem" só da

Fiat. O mesmo acontece na Usiminas, na Petrobrás, como nos chama a atenção o mesmo operário:

> *"Estou colocando a questão do avanço tecnológico com a assistência técnica que era dada, por exemplo, na Usiminas. A Usiminas é uma firma estatal, tu chega na Petrobrás é a mesma coisa também. Tu pegas o operador da Petrobrás se a máquina parar (...) eles simplesmente vai desligar e chamar um técnico, as pessoas que estão ali (...) eles têm condições entendeu. Como um aqui também falou dos computadores, eles não têm condições de mexer, vai ter que chamar um técnico. Então o cara não avança."*

Este "lembrete" nos conduz a uma importante observação: a trajetória da FNM à Fiat, e as transformações que ela provocou, não se resumem na passagem de uma empresa estatal para o capital estrangeiro, ou do "nacional" (que era "mais justo") para o "estrangeiro" (que "tira o sangue da gente"). Esta oposição nacional x estrangeiro que transparece em alguns depoimentos revela-se como um falso dilema à luz da experiência do trabalhador na Usiminas e na Petrobrás. As transformações são resultado do desenvolvimento das forças produtivas internacionais no Brasil, onde os limites entre nacional e estrangeiro, estatal e privado parecem ficar cada vez mais tênues. E o trabalhador, para avançar *nesse* sistema, "ele não avança nunca"!

1.4 "Ou é otário ou tem medo do desemprego"

Se lembrarmos que são homens os seres que se submetem às condições de trabalho descritas aqui, uma pergunta torna-se inevitável: "Como é que eles agüentam?"

A resposta vem de um operário que, justamente por não conseguir sujeitar-se aos horrores do trabalho na produção, passou mais tempo desempregado que trabalhando na fábrica. Para ele, só há duas explicações possíveis para o fato de um trabalhador deixar-se reduzir a "pouco ou nada": "Ou é otário ou tem medo do desemprego."

Ao usar as palavras "otário" e "medo", conduziu-nos, sem perceber, a um conjunto de problemas que ele não teria sabido formular. Se quisermos desvendar os significados encobertos por esses dois termos, no contexto da organização capitalista do processo de trabalho, teremos necessariamente, que abordar três questões interligadas: alienação, dominação ideológica e hegemonia de classe.

O dicionário ensina que "otário" é um indivíduo fácil de ser enganado. Podemos até admitir que é por se deixarem enganar que os operários suportam o despotismo do capital, a opressão do trabalho e da existência. A explicação não satisfaz, porém, quando se trata de responder a questões anteriores: Como se justifica que haja, no mundo inteiro, um número tão grande de "otários"? O que torna possível a maior parte da humanidade "deixar-se enganar"? Estamos, sem dúvida, no campo da consciência do real.

Mais uma vez, é no contexto da divisão do trabalho que vamos encontrar uma explicação mais satisfatória para a submissão à opressão do trabalho e da existência.

Sabemos que são as relações materiais de produção da existência e a correspondente divisão do trabalho que determinam a consciência do real. Mas acontece que o ciclo de vida dos indivíduos é muito mais curto que o processo histórico de formação e transformação dos diversos modos de produção e de divisão do trabalho que os homens já estabeleceram entre si. Decorre daí que gerações inteiras de indivíduos já nascem inseridas em uma sociedade, cujas relações são determinadas pela forma de cooperação e de divisão do trabalho correspondente àquele determinado estágio de desenvolvimento das forças produtoras. Assim, se as idéias dos homens nascem de sua atividade material, elas tendem a refletir, não a realidade das relações que aí se estabelecem, mas o *"modo como essa realidade lhes*

aparece na experiência imediata."[109] Inserindo-se em um contexto de relações sociais já dadas, os indivíduos vão percebê-las como se fossem anteriores e independentes das ações humanas, como algo existente fora do homem. Ao invés das relações sociais se refletirem na consciência como resultado das ações humanas, estas é que vão aparecer como determinações do social. A sociedade, por sua vez, assume proporções de uma força natural e independente, com poderes de dominar os indivíduos.

É nesta linha de reflexão que Marilena Chauí afirma que *"a forma inicial da consciência é, portanto, a alienação."*[110] A *alienação* não é um *produto* exclusivo do modo de produção capitalista. Ao contrário, é um fenômeno comum a todas as formas anteriores de cooperação, embora se manifeste diferentemente em cada uma delas. Como lembra F. Jakubowsky,

> *"É assim que a atividade própria do homem se torna estranha ao homem em todos os escalões sociais que existiram até hoje; ela aparece-lhe como obra de potências exteriores, nomeadamente superiores, que ele designa, no decurso do processo histórico, de várias maneiras. (Da adoração das divindades naturais até à teoria das manchas solares, que devem explicar as crises, há apenas uma 'nuance' pequena, do ponto de vista metodológico)."*[111]

No processo de desenvolvimento da divisão do trabalho, os meios e as relações de produção vão aparecer cada vez mais independentes da vontade do homem. A dependência das condições naturais, nas formas primitivas de produção, geravam as representações das divindades e forças sobrenaturais. Da mesma forma, do processo de desen-

---

[109] CHAUÍ, M. *O que é ideologia?* São Paulo, Brasiliense, 1981. p. 63.

[110] Id. ibid. p. 65.

[111] JAKUBOWSKI, F. *As superestruturas ideológicas na concepção materialista da história. Porto, Nova Crítica, 1976. v. 2, p. 78.*

volvimento social da técnica resultaram instrumentos de trabalho que assumem proporções de novas "divindades" a dominar e a controlar os homens, como bem ilustra o exemplo da Fiat.

É no modo de produção capitalista, portanto, que a divisão do trabalho reforça ainda mais a alienação da consciência. Além de separar o produtor dos meios de produção e do produto do trabalho, a divisão capitalista do trabalho retira-lhe a capacidade de compreensão e de intervenção direta no processo produtivo. Jakubowsly cita uma passagem dos *Manuscritos*, onde Marx define a alienação do trabalho no modo de produção capitalista:

> *"O operário subordina a sua vida ao objeto. Mas, a partir daí, esta não lhe pertence mais, pertence ao objeto. Então, quanto maior for a sua atividade, mais afastado se encontra o operário do objeto. Ele não é o mesmo que o produto do seu trabalho. Portanto, quanto maior este for, menos o operário é ele próprio. A alienação do operário do seu produto significa não somente que o seu trabalho se torna objeto, uma existência exterior, uma potência autônoma em relação a si e independente dele, que está fora dele, mas que lhe aparece tão estranho que a vida que ele dedicou ao objeto também se lhe põe hostil e estranha."*[112]

Assim, a alienação se manifesta sob vários aspectos no modo capitalista de produção. Em primeiro lugar, o *capital*, ou seja a própria relação social de produção aparece como algo preexistente, como uma potência *natural* e eterna. O *trabalho* aparece como trabalho forçado, como o único meio de satisfazer algumas das necessidades vitais do trabalhador, e não como uma necessidade da própria vida. A *vida* individual aparece como algo diferente, independente e oposto à vida social. A subdivisão do trabalho em parcelas cada vez mais específicas só agrava a separação en

---

[112]MARX, K. *Manuscritos de 1844* (Paris, 1962) Apud JAKUBOWSKY, F. op. cit. p. 10.

tre produtor, trabalho e vida.[113] Esta alienação no trabalho e na vida, forma inicial da consciência imediata, é que torna possível a *ideologia*.

Para Berger, a ideologia é o resultado espontâneo, a nível das idéias, da própria realidade material da produção social, no contexto da relação de trabalho assalariado; é o reflexo, a nível da consciência, da concretude do real vivenciado:

> *"De fato, nesta sociedade, o capital e o saber dominam efetivamente os trabalhadores; estes são efetivamente competitivos entre si, os próprios indivíduos são efetivamente desiguais e a dominação dos 'ricos' sobre os 'pobres' não é nova. Esta 'ordem' histórica parece continuar. Esta materialidade social, enquanto não for revelada como produção social, parece 'verdadeira'. Mas ela é 'verdadeira' do ponto de vista da reprodução da realidade, tal como ela se apresenta e tal como se reproduz. Em outras palavras, a produção material e social da sociedade do trabalho assalariado suscita espontaneamente, determinada pela sua realidade, uma produção ideológica. Esta produção ideológica é partilhada tanto pelo 'bom senso' popular como pela ciência..."*[114]

Torna-se possível detectar dois níveis de produção ideológica: um *espontâneo*, imanente à realidade e inconsciente do modo como é produzido, e outro *interessado*, o ponto de vista ideológico de classe, consciente apenas dos seus interesses. A cada posição social, no conjunto das relações de produção, corresponde, portanto, uma posição ideológica diferente.

A existência de pelo menos dois pontos de vista ideológicos resulta da própria realidade das relações de produção, que engendra duas classes fundamentais e contraditórias. Os indivíduos, por sua vez, são produzidos no contexto real destas relações antagônicas. Daí que *"sua maneira de pensar, sua personalidade são determinadas na*

---

[113] MARX, K. op.cit. p. 12.

[114] BERGER, C. op. cit. p. 122.

na sua própria produção, ou desenvolvimento, pela ordem desta realidade".[115]

E qual a "ordem" desta realidade? É a "ordem" das relações de dominação da produção e dos produtores pelo mercado, ordem que seria incapaz de manter-se sem uma profunda modificação das crenças e das representações humanas, transpondo-as para um lugar bem distante, fora e acima da atuação dos homens. Aí elas tomam a forma de misticismo e de universais abstratos.

> *"Ela (a 'ordem') determina, assim, uma visão metafísica do mundo, onde a produção dos homens e dos bens, isolados uns dos outros, só pode ter tido origem em Deus. (...) A ficção do estado natural da divisão do trabalho e da hierarquia das competências, este determinismo acrescentará uma nova mistificação, ao valorizar o saber e o capital e venerá-los como as duas fontes, também divinas, da produção social."*[116]

Como vimos, essas mistificações serão incorporadas e vivenciadas de modo diferente, dependendo do "lugar social" que os indivíduos ocupam nas relações de propriedade, de exploração e de opressão (divisão forçada do trabalho, extorsão de saber, de poder, de tempo livre, decomposição da existênca).[117]

Este "ser de classe" não é *introduzido* na sociedade de classes depois de passar por algumas instituições superestruturais *mediadoras*, onde teria sua consciência *moldada* por processos cognitivos. Ao contrário, a fala do operário é uma forte indicação de que a formação do ser de classe não se dá por processos propriamente cognitivos:

> *"Primeiro, o cara é massacrado dentro de casa. No colégio, psicologicamente, ele é massacrado. Ele é massacrado dentro do quartel e até no trabalho."*

---

[115]BERGER, C. op. cit. p. 123.

[116]Id. ibid. p. 124.

[117]Id. ibid. p. 74.

O "retrato falado" das relações de opressão em todos os níveis, desenhado a partir dos depoimentos, autoriza-nos a afirmar com Berger que o "ser de classe" *"(...) é produzido estruturalmente pela opressão do sistema de salário, a opressão de classe, na própria família, depois na escola, perpassadas pela contradição de classe e materializando o contrato salarial."*[118]

Ao longo deste capítulo pudemos detectar algumas das "crenças" que o "ser de classe" incorpora ao ser "produzido estruturalmente" pela opressão do sistema de trabalho na fábrica, que se irradia para as outras instituições da sociedade. Destacamos o mito da superioridade do saber escolar e a conseqüente subserviência do trabalhador não-escolarizado. A aparência de profissionalização emprestada à estrutura castradora dos cursos técnicos do tipo Senai equivale à valorização do trabalhador "adaptado" ao regime fabril. A ilusão da ascensão social por mérito pessoal correspondem o individualismo, o espírito de competição, a atomização do trabalhador coletivo. Sob a "capa" da "necessidade técnica" escamoteiam-se as intenções de dominação subjacentes à estrutura do processo produtivo, tanto nos aspectos organizacionais quanto tecnológicos. A sofrida vivência da superpopulação e da marginalidade, *falsas verdades* criadas por um processo objetivo de concentração de renda, provoca o "medo do desemprego". Este, por sua vez, ofusca a percepção da verdadeira natureza destes fenômenos: decorrem da necessidade de um exército industrial de reserva, intrínseca ao movimento de substituição de "trabalho vivo" por "trabalho morto", como mais uma estratégia de valorização e acumulação do capital.[119]

Poderíamos preencher páginas e páginas com citações das histórias de vida dos operários entrevistados, que ilustram este processo de produção estrutural do "ser de

---

[118] BERGER, C. op. cit. p. 76.

[119] MARX, K. *O capital*. op. cit. p. 730-43.

classe" na família, na escola, no quartel, na Igreja, nas repartições da burocracia estatal, no próprio sindicato; todas instituições fundadas no modelo da relação de trabalho assalariado. Certamente não é por acaso que o operário, quando fala da educação que se dá através dos meios de comunicação, refere-se a um aspecto estrutural da televisão: "É por isso que eu falo de vez em quando em educação, aquele holofote na cara da gente". Ao invés de mencionar o conteúdo das mensagens televisionadas, percebe que sua função pedagógica está na unilateralidade da comunicação, na necessária passividade de quem não tem alternativa a não ser receber a "luz" do "holofote na cara". Também tem clareza do efeito deste tipo de relação estrutural:

> *"O cara vê aquilo todo dia, aí nunca tem condições de fazer um troço sério. Ele está sempre individual. O cara com uma educação dassas, direta, ele nunca vai chegar nesse ponto de saber que tem essa força de dominar o patrão..."*

Estes exemplos levam-nos a concordar com Berger quando diz que *"é a realidade material da produção social, no quadro da sociedade do salário, que é ideológica"*.[120]

Em suma, no interior das relações de trabalho assalariado ocorrem, concomitantemente, três processos produtivos: a *produção material* (de mercadorias), a *produção social* (de "seres de classe") e a *produção ideológica* (visões de mundo correspondentes ao lugar social do ser de classe).

Do ponto de vista da formação do "ser" da classe operária, verifica-se que a divisão do trabalho, na forma que assume na era da automação, vem intensificando o processo de atomização do trabalho e da existência, reforçando a interiorização da opressão. Esta faz com que o

---

[120]BERGER, C. op. cit. p. 122.

trabalhador aceite, com "naturalidade", a autoridade, a divisão do trabalho, as desigualdades sociais e a decomposição da existência e se transforme em *reprodutor* das mesmas.

> *"Nesta terrível ditadura, o indivíduo é agente primeiramente determinado, depois anuente de sua própria opressão. (...) Agente necessário de sua própria opressão, ele deve, a fim de suportar seu destino em paz aparente, recusar as múltiplas incitações de desenvolvimento, as esperanças de trabalho em comum, de vida comum e de troca entre os homens, a um tempo onde os meios técnicos permitem vislumbrar um controle das condições de existência, de produção, de procriação".*[121]

A aceitação da exploração e da opressão, com a conseqüente recusa das possibilidades de liberação, é confirmada ainda pela interiorização da ficção da unidade social, realizada na aparente coesão e neutralidade do Estado, da Nação e de suas instituições. É esta interiorização da autoridade do Estado, como concretização da unidade social, que garante a *hegemonia* social de um dos pólos na ordem de classe do sistema de trabalho assalariado.[122]

Mas, se a unidade social não passa de uma ficção, ela não é capaz de resistir às contradições das relações sociais de produção, onde, de fato, o ser de classe é produzido. Neste sentido, a "unidade do ser de classe" também é aparente e encobre a contradição, no seio de um mesmo indivíduo, entre forças que o integram à ordem do trabalho assalariado e forças que, concomitantemente, o atraem para seu desenvolvimento no processo de construção de uma comunidade social.

Como lembra Jakubowsky, esta contradição não é privilégio da classe oprimida. A burguesia está tão alienada quanto o proletariado, e também é produzida no bojo das contradições das relações de produção. Além disso, in

---

[121]BERGER, C. op. cit. p. 48.

[122]Id. ibid. p. 47.

terioriza da mesma forma a ficção da unidade do social e da autoridade do Estado. Só que este "ser de classe" não vive da mesma forma a contradição de forças opostas no seu interior.

Citando Marx, Jakubowsky, esclarece que *"(...) a classe possessora sente-se perfeitamente nesta alienação, aí encontra uma confirmação, reconhece nesta alienação de si sua própria potência."*[123]

O "ser de classe" oprimido, ao contrário, encobre uma constante tensão entre o operário/homem e o operário/mercadoria, no processo de produção. Sob a aparência da submissão ele mascara o confronto de forças contrárias: as que possibilitam a dominação e as forças de libertação, que acabam por se expressar na comunidade da luta de resistência. Ao contrário da classe possessora, sua própria potência encontra-se na superação da alienação, na construção de uma consciência capaz de desvendar as relações de opressão. E é a partir da perspectiva do lugar social que ocupa nessas relações que poderá superar suas contradições.

> *"A experiência vivida desta situação dá ao proletariado a possibilidade de conhecer, a partir da forma acabada da reificação, o Todo da realidade social como Essência e como Aparência. A alienação atingiu seu grau máximo no proletariado. À medida que o homem se torna objeto e coisa por esse processo, torna-se, ao mesmo tempo, sujeito e objeto do conhecimento. (...) A supressão da aparência fetichista da mercadoria é efetivada pela própria mercadoria tornada sujeito. O proletariado é a classe que tem necessidade da consciência de sua situação, a fim de cumprir seu papel histórico de se libertar."*[124]

Nesta mesma linha de pensamento, Gorz[125] afirma que à *desqualificação do produtor*, enquanto profissional e

---

[123]MARX, K. *La sainte famille*. Apud JAKUBOWSKY, F. op. cit. p. 56.

[124]JAKUBOWSKY, F. op. cit. p. 66.

[125]GORZ, A. op. cit. p. 91.

enquanto ser humano no interior do processo de produção, corresponde uma *qualificação social* crescente dos trabalhadores. Neste processo, associam-se em um movimento de negação simultânea da opressão e de qualquer trabalho enquanto força produtiva do capital. Mas, a possibilidade de construção de relações emancipatórias e de ampliação da consciência do real, na sua totalidade concreta, vai depender da correlação das forças em luta, pois o processo de formação do homem/sujeito de sua própria história não é linear. A contradição entre forças de dominação e de emancipação, no interior de cada "ser de classe", reflete o confronto entre o potencial de libertação da classe oprimida e a capacidade repressora da classe dominante. É no interior deste enfrentamento que reside a possibilidade de extinção da "espécie dos otários".

CAPÍTULO 2

"O MELHOR MEIO DE VENCER O JUSTO É FAZENDO GREVE"

"Um mais um é mais que dois".
(Beto Guedes)

A profunda contradição do "ser de classe" é expressa de modo simples e direto na frase do operário que sofreu um longo processo de adaptação ao trabalho na fundição: "O corpo se habitua, o que não se habitua é a forma da gente pensar". Corpo e pensamento se separam, concepção e execução se opõem e se confrontam no interior de cada "ser de classe".

Esta "forma da gente pensar" que não se permite moldar manifesta-se na resistência sem tréguas à divisão e organização do trabalho no modo de produção capitalista. A revolta e a luta contra a atomização e decomposição da existência do trabalhador, porém, nem sempre se concretizam em um confronto direto e consciente contra o trabalho assalariado e a opressão que dele decorre. Ao contrário, as lutas assumem as mais diversas modalidades, do crime organizado às lutas coletivas. É como diz um dos entrevistados: "De uma forma ou de outra, a massa enfrenta o patrão."

Com base no desemprego, muitas vezes a luta se dá através da organização de bandos "marginais", que lutam a nível dos locais de moradia e praticam a violência individual, não se engajando na luta de classes. Ao contrário, estruturam-se segundo os valores fortes do sistema, no molde das "regras burguesas, liberais coercitivas, de apropriação pelo consumo e destruição".[126]

---

[126]Cf. BERGER, C. op. cit. p. 98.

Por outro lado, as formas de negação da ordem do trabalho assalariado que se desenvolvem no interior da luta de classes têm maiores oportunidades de se desdobrarem em relações de novo tipo. Matriz das relações de opressão que perpassam as instituições da sociedade capitalista, a fábrica é o local por excelência deste tipo de luta.

Mesmo na fábrica, porém, a resistência pode assumir, a princípio, um caráter individual, ou grupal, que se manifesta no desinteresse pelo trabalho, boicotes à quantidade ou qualidade dos produtos ("matam" peças), "trancos" nas máquinas (forçam a rotação até quebrar), fugas ao banheiro, "doenças" fingidas, atestados falsos de doador de sangue, acidentes provocados ou "representados", alcoolismo, absenteísmo e tantas outras formas. Os depoimentos são ricos em exemplos deste tipo de enfrentamento e tivemos a oportunidade de mencionar alguns no capítulo 1. A chamada "teoria" do movimento operário "organizado" não dá o menor valor político a esse tipo de resistência, geralmente rotulada como "rebeldia inconseqüente". Ao contrário, o depoente que tem maior número de experiências deste tipo tem uma concepção diferente. Ele vê justamente nestas reações os primeiros passos do processo de formação da consciência de classe e da construção de novas relações: "(...) ele luta pelo interesse dele. Aí os outros vão ver e vão lutar também".

Aparentemente esse operário não dá muita importância ao lado negativo da luta isolada ("eu nunca consegui nada isoladamente"). Ressalta, porém, o efeito pedagógico dos fracassos da luta isolada, que levam o operário a identificar-se com o companheiro que também tenha sido infeliz em suas investidas individuais.

> *"E o cara, qualquer tipo de revolta que ele fica, ele há de praticar alguma coisa. Agora, não me interessa saber se a consciência dele é de revolta ou não, se a consciência dele exige militância política ou se é por revolta. Tem que contar o que ele está sentindo na carne, o que os operários sentem."*

A percepção de que aquilo que "ele está sentindo na carne", individualmente, coincide com o que "os operá - rios sentem", no plural, possibilita a identificação e o reconhecimento mútuo na miséria material, afetiva, psicológica e cultural, forjada na relação de opressão do trabalho assalariado (extorsão de saber, de poder, de tempo livre e decomposição da existência). Isto faz com que se aproxi - mem, troquem experiências e dêem início a um processo de reflexão conjunta, na busca de formas mais coletivas de resistência. O operário citado acima vê nestas atitudes o ponto de partida para o desenvolvimento daquilo que ele chama de "consciência independente do salário", ou seja, o tipo de consciência que ultrapassa os limites corporativistas da luta salarial. Ao fazer estas afirmações ele fala "de cátedra", baseado em sua própria experiência no interior do movimento dos operários da Fiat/Diesel que descreveremos neste capítulo.

2.1 "Surgiu aquela primeira greve, de 78, quando fomos traídos"

"Bom, na realidade, depois de 1964, o movimento começou em 1978." É com essa afirmação que um dos membros do Comando de Greve revela que o Movimento Grevista de 1981 começou em 1978.

As dificuldades enfrentadas pelo MO de um modo mais geral, somadas às características específicas da fábrica de Xerém, motivaram este longo intervalo em que a tradicional força de resistência dos operários da FNM/Alfa Romeo não se manifestou.

Assim, 1978 encontrou os operários da já então Fiat/Diesel bastante desorganizados, embora mobilizados pelas novas formas de opressão introduzidas pelos italianos. Um operário conta que, ao entrar na fábrica em 1976, as assembléias não conseguiam reunir mais de 50 pessoas. Os operários só compareciam à Assembléia de Homologação do Acordo.

Mesmo assim, só assinavam presença e voltavam para casa. Mas esta realidade já se mostra um pouco diferente em 1978:

> *"Aí a gente teve, na campanha salarial de 78, já no final assim da campanha, uma movimentação bastante grande dentro da Fiat, com assembléias de 500 pessoas ou mais".*

A chapa da oposição sindical havia ganho as eleições em 1977[127] e o novo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro havia tomado posse em março de 1978. Os operários estavam depositando toda a sua confiança e esperança na atuação da nova diretoria. Mas a decepção não tardou, como demonstram as palavras de alguém que vivenciou este sentimento de frustração:

> *"No final da Assembléia de Homologação daquela ano, aconteceu a primeira amostragem, assim, de quem era o Pimentel. Ele já tinha assumido em março e isso foi em agosto".*

Esta Assembléia foi o ponto culminante de um processo que começara bem antes. Já em março daquele ano, tinha havido uma reivindicação de aumento dos salários. A proposta era de 30%, sem desconto no dissídio de agosto. Pimentel, no entanto, apresentou a proposta de 25% (10% de aumento e 15% de antecipação!) que conseguiu aprovar. Os patrões, então, propuseram apenas 14% de antecipação mas Pimentel continuou a defender os 15%, como forma de rebater uma proposta de greve. Tendo conseguido desestimular a greve, ainda não se deu por satisfeito e obteve da Assembléia a aprovação do índice de 15% de antecipação, só que com desconto no dissídio de agosto! Foi assim que ele deu aos operários a 'primeira amostragem' de quem era o Predidente do Sindicato:

> *"O Pimentel bagunçou a Assembléia. Fez cinco votações. O pessoal não queria aprovar a proposta dos patrões. E o Pimentel, uma hora dizia que quem era contra levantasse o braço, ou-*

---

[127] Documento anônimo intitulado Proposta de oposição sindical, de abril de 1979. (Ver anexo 5).

tra hora dizia que quem era a favor levantasse o braço. No final, o pessoal se confundiu, ninguém entendia mais nada e ele deu o negócio como aprovado".

O clima de insatisfação e desânimo era geral na fábrica. Principalmente naquele contexto de grandes mobilizações no ABC, onde os trabalhadores haviam conseguido vantagens consideráveis nas negociações, a decepção assumia proporções ainda maiores.

Dentro do nosso critério de análise, porém, do ponto de vista da "dialética dos movimentos", o que conta não é a qualidade política ou econômica da reivindicação, ou se o acordo foi mais ou menos vantajoso. Interessa-nos, isto sim, a capacidade emancipatória do tipo de organização através da qual se encaminham as reivindicações.

No caso do movimento de 1978, mobilização, capacidade de organização e de intervenção nas negociações de um acordo eram práticas que traziam lembranças amargas e amedrontavam os trabalhadores com mais tempo de casa. Por outro lado, eram desconhecidas para os mais novos que entraram para o mercado de trabalho em uma época em que reivindicar direitos era crime.

O acordo de 1978 foi encaminhado pelo sindicato, juntamente com uma comissão de salário, ou delegação sindical, formada por elementos "escolhidos a dedo" pela administração da empresa e por indicação da diretoria do sindicato. Dela fazia parte até mesmo um dos engenheiros mais temidos pelos operários.

Alguns operários que, a partir de conversas e reuniões fora da fábrica, já haviam desenvolvido algum nível de reflexão sobre a situação da Fiat, conseguiram fazer com que a derrota não fosse total.

"Os patrões não deram nada mas a gente conseguiu deixar em aberto, dentro do acordo, três pontos para serem discutidos 90 dias depois: o trans

porte noturno, 20% além do índice do governo e 240 horas mensais, porque a fábrica não pagava 240 horas, pagava só as horas trabalhadas".

Isso possibilitava um lastro de tempo suficiente para preparar a batalha que ocorreria três meses depois. Durante este período, aquele mesmo grupo de operários mais ativos, que tinham vínculos com lideranças dos movimentos do ABC, realizou um trabalho de informação e divulgação das experiências de lá. O resultado logo se fez sentir: "E três meses depois, lá por novembro, a gente voltou a reanimar o pessoal e fizemos uma assembléia".

A mobilização começa a assumir contornos mais nítidos, identificando-se menos com as mal delineadas motivações de uma "massa de manobra". O esforço de recuperação da comunicação horizontal permitiu que os operários saíssem do isolamento a que são relegados pela organização do trabalho e pela falta de informação. Sentindo-se mais situados no contexto geral da luta operária daquele momento, motivaram-se a travar mais aquela batalha.

"E teve 500 pessoas na assembléia. Não saiu uma proposta de greve aprovada na assembléia, mas as propostas de greve foram lançadas. E, a partir daquela assembléia, não saiu também nenhum comitê de greve organizado. Mas no dia seguinte a fábrica parou às 8 horas da manhã. O pessoal resolveu: 'não vamos discutir mais com os patrões com as máquinas funcionando'."

A greve começou em "Brasília", o galpão em que trabalhava o maior número de operários juntos. E se "Brasília" pára, a adesão dos demais setores é uma questão de (pouco) tempo.

"Então a gente (o pessoal da comissão) partiu pra 'Brasília'. Fomos consolidar o negócio em 'Brasília' porque a gente sabia que segurando 'Brasília', o resto ia ter que parar. E saímos depois fazendo reuniões pelas seções e falamos com o pessoal assumindo mesmo aquele negócio. Falamos que o pessoal tinha que parar todo mundo porque senão ia ferrar quem já tinha parado."

E nestes momentos a solidariedade fala mais alto. A fábrica inteira parou, com a orientação de não se mencionar, em hipótese nenhuma, o trabalho de articulação do movimento desenvolvido por aquele grupo. Era uma lição aprendida das experiências do ABC.

> *"Uma palavra de ordem era de que ninguém se apresentasse como líder, como cabeça de coisa nenhuma: qualquer chefe, qualquer segurança, qualquer cara estranho que chegar perto perguntando, a palavra de ordem, companheiro, é que líder é todo mundo. Todo mundo parou, não é? Então quem é líder de quê?"*

Era uma precaução necessária diante da capacidade de repressão do capital e do seu poder de punir com demissões. Se a nível das reivindicações políticas mais gerais já se falava em "abertura", e os movimentos se organizavam com alguma desenvoltura(anistia, direitos humanos etc.), no mundo da produção, tão distante e escondido atrás dos muros e grades das fábricas, a situação era bem diferente: "(...) era uma repressão desgraçada, ainda não se falava em 'abertura' naquela época".

Na verdade, porém, a greve de 1978 não foi mesmo organizada no interior da fábrica. Além do trabalho de divulgação das experiências do ABC, que corresponderam ao sentimento de decepção com o sindicato, não houve, propriamente, nenhum "trabalho de organização". Ao contrário,"o sindicato manobrou o movimento todo. A massa conseguiu alguma coisa, mas não tava acompanhando a coisa (...) Tava tudo desorganizado."

Inevitavelmente, porém, o próprio movimento possibilita o desenvolvimento de algum nível de organização. Tanto assim que, durante a greve, conseguiram incluir mais um item que não constava da lista de três pontos deixados em aberto no acordo de agosto: a *estabilidade da Comissão de Salário*. Conseguiram ainda as 240 horas e transporte noturno. Quanto aos 20% acima do índice do governo, porém, foi reduzido para 15% o que foi visto como traição,

despertando uma parte dos trabalhadores para os limites da nova diretoria do sindicato como representante dos interesses dos operários:

> *"(...) quando surgiu aquela primeira greve, de 78, quando fomos traídos (trocou nosso índice! O índice que a gente tava pedindo era 20%), aí criou um clima de revolta tremendo. E a gente tentou se organizar, independentemente do sindicato."*

O mesmo grupo que havia feito um trabalho de divulgação das experiências do ABC formou uma "comissão de fábrica" clandestina, a que deram o nome de Comitê de Luta. Este comitê desempenhou papel importante na organização dos operários para a greve do ano seguinte - 1979. É importante descrevermos aqui como se deu este processo,no interregno entre as duas greves.

Um dos membros do comitê da Fiat, explica os fundamentos desta forma de organização:

> *"(...) não é que o comitê é um troço novo. A massa forma comitês espontaneamente porque é troço vivencial da luta que ela trava com o patrão. A concepção que a gente tem do comitê é de um instrumento que a massa conhece, que o proletário conhece, que o ativista conhece, mas o patrão não conhece (...). Quer dizer, o comitê é apenas colocar de maneira mais organizada o que a massa normalmente faz."*

Ao que parece, porém, o comitê organizado na Fiat não se baseava apenas no caráter espontâneo das formas de luta desenvolvidas no seu interior, mas apoiava-se também em uma concepção já elaborada por um grupo que se considerava "mais consciente": "Sendo que aí tinha um pessoal assim mais consciente por trás, apoiando, ajudando."

Embora "mais conscientes", tinham a preocupação, ao menos ao nível do discurso, de não impor modelos ou direcionar o movimento, evitando uma postura "vanguardista".

"Um aspecto importante é não tirar o poder da

massa, é manter o poder na mão do trabalhador, evitar que os grupos, etc., se assenhorassem daquela manifestação."

Dentre os "et ceteras" parecem incluir o sindicato:

> *"Seria uma forma de organização independente dentro da empresa. Tem uma autonomia própria e não está vinculada à estrutura sindical. Sendo que esse comitê tem uma forma organizacional mais firme, mais sólida, mais regular."*[128]

Na formação do Comitê de Luta da Fiat, seus organizadores procuraram seguir o princípio da "democracia operária", que lhe conferia as seguintes características:

1) *apartidário*: "na medida em que não está subordinado a nenhuma instância superior a ele";

2) *direção coletiva:* "evitar certas formas de concentração de poder na mão de um ou outro elemento dentro do Comitê, e daí que a gente procurava desenvolver divisão de tarefas em geral";

3) *clandestinidade:* "o comitê, como forma de funcionamento central, ele tinha a sua estrutura dentro da empresa, os seus núcleos, totalmente clandestinos. Se dentro da empresa ele não for clandestino, gera-se as condições para o patrão entrar e massacrar";

4) *agitação e panfletagem:* "então foi organizando de uma tal forma que conseguiu juntar uma massa e uma representatividade, aliado a uma prática de agitação permanente, propaganda e panfletagem."

A panfletagem também era clandestina e consistia na distribuição de folhetos contendo denúncias dos patrões:

---

[128] A questão da contradição, ou não, entre sindicato e comissões de fábrica é uma das mais polêmicas dentre as que foram colocadas pelos movimentos de 1978 para cá. Para não interromper a seqüência do relato das greves da Fiat, retomaremos esta questão no capítulo 3.

"E começamos a rodar panfleto, principalmente colocando os problemas graves da fábrica, fazendo denúncia, o tipo de corrupção que havia dentro da fábrica, as sacanagens que a chefia fazia. Isso, quer dizer, botava um clima tremendo, né?"

Afirma-se que, como decorrência deste tipo de denúnica, a própria chefia passou a moderar suas atitudes e a "fazer uma autocensura". Mas a denúncia não se limitava aos patrões, atingindo também o sindicato,

"(...) que a gente entende como uma forma de organização mais empresarial do que operária. Por exemplo, uma vez nós reproduzimos o balanço do sindicato. Entaõ, tinha aquelas contas lá, despesas gerais, um milhão não sei o que, aqueles gastos fantasmas."

Os panfletos eram feitos manualmente, no "reco-reco" (mimeógrafo manual). A princípio faziam de 100 a 150 panfletos para serem "passados" de mão em mão. Logo, porém, os panfletos começaram a sumir, o que os fez desconfiar da guarda da empresa, que os estaria apreendendo. Mas não tardaram a perceber que eram os próprios operários que guardavam para ler em casa e não passavam à frente. Tiveram, então, que produzir um número maior de panfletos. O "segredo do sucesso" estava na forma de produção. A participação era aberta a todos:

"Lógico, a gente não pode botar 2000 pra fazer um panfleto. Aí, nem precisaria fazer, né? Era um grupo (...) um grupo de massa. Pelo menos não era a vanguardinha. A massa chegava lá, assumia, fazia, dava a idéia e tal."

Partindo da "massa" e não da "vanguardinha", as mensagens chegavam mais perto do "coração operário", pois não se limitavam a discutir questões salariais. Tocavam justamente o aspecto da opressão do trabalho na fábrica. Criticavam por escrito o que o operário questionava no dia-a-dia com o "discurso da ação."[129]

---

[129] Expressão usada por Amnéris Maroni, op. cit.

"(...) a questão salarial é o que toca realmente o trabalhador, não tenho dúvida. Mas esse conjunto do relacionamento social, o combate sem trégua e permanente a essas formas de relação burguesa, humilham, pisoteiam o trabalhador, sacaneiam. Isso é fundamental para sensibilizar a classe."

Esse tipo de ação foi aguçando a revolta de cada um, fazendo-o perceber que é um sentimento geral:

"(...) o trabalhador tem uma revolta, um ódio interno muito grande do capitalismo, né? Mas não tem como manifestar esse ódio, como poder explodir. Então semanalmente tinha panfleto dentro da fábrica."

Esse esforço de *recomposição da comunicação horizontal* dentro da fábrica criou a possibilidade de quebrar o isolamento de cada operário, levando-o a identificar-se na igualdade com os companheiros de trabalho. Isto gerava uma maior representatividade para o comitê, que ia incorporando novos membros.

"Com o fortalecimento do comitê, a gente conseguiu passar a publicar um informativo de Oposição Operária, que era um informativo legal. E ele era muito mais amplo, atuava muito mais amplamente dentro da empresa."

Além da organização clandestina no interior da fábrica, buscaram formas de reunir operários fora do trabalho, onde poderiam promover discussões mais abertas e menos tensas, longe da opressão direta das chefias. Uma alternativa seria a hora do almoço, único momento em que o operário é "livre" dentro da fábrica. Mas se esse é o único momento em que se usufrui desta "sensação de liberdade", não fazia sentido tirá-la. A alternativa encontrada correspondia a uma das mais prementes necessidades dos trabalhadores: um curso profissionalizante!

"Então a gente criamos o Curso de Medição Industrial na Igreja Nossa Senhora das Graças que é ali na vila operária, na Rua da Capela, em Xe-

rém. Ali é que a gente discutia os problemas da fábrica. Um pouquinho da aula, CLT, como organizar uma greve. Começou com umas 16 pessoas e quando chegou em 79, na greve, esse curso já estava com mais de 50 pessoas."

A discussão sobre o curso, tema de um dos debates ocorridos na Acam, é de extremo interesse e por isso merece atenção especial. Desenvolveremos a questão no capítulo 3. Interessa-nos, agora, dar continuidade à história do movimento, mostrando a atuação do comitê na Greve de 1979.

2.2 "A Greve de 79 é interessantíssima"

2.2.1 "E a diretoria do sindicato não querendo a greve"

Durante os primeiros seis meses de 1979, a Fiat demitiu 900 operários. Assim, por ocasião do dissídio, um dos principais itens da minuta de reivindicações era a *estabilidade no emprego*.

Outro ponto importante era o pagamento da taxa de *insalubridade*. Até a entrada da Fiat, os operários dos setores mais insalubres já tinham adquirido o direito ao pagamento de 20% sobre o salário mínimo, que é a taxa de insalubridade prevista na CLT. A Fiat, porém, simplesmente deixou de pagar, como vimos no capítulo 1.

Reivindicavam também o pagamento de 80% dos *estáveis*, em caso de aposentadoria ou morte: "Porque, pela lei antiga, o cara se aposentava, não recebia nada."

Assim, no seu aspecto reivindicativo, as negociações de 1979 giravam em torno desses três pontos básicos: estabilidade, insalubridade, problema dos "estáveis". Mas a Fiat logo se encarregou de motivar a inclusão de mais uma reivindicação, como nos conta um dos entrevistados:

"Então a gente estava já em negociação. E hou

ve uma greve, em 79, dos motoristas, empresas coletivas, transporte coletivo, né? Então, eles pararam dois dias, e a Fiat não queria pagar esses dois dias. 'Não, vocês vão ter que pagar estes dois dias, porque a gente não tem nada a ver com a greve'."

Este, ao que parece, foi o motivo que desencadeou o processo de greve. Antes, porém, ainda na fase de negociações, o movimento já começava a revelar os primeiros traços do seu aspecto emancipatório. A greve de 78 tinha deixado suas marcas e os operários da Fiat não estavam mais dispostos a aceitar que as negociações fossem feitas através da mesma comissão interna de salários do ano anterior. Exigiam maior representatividade.

"Então o comitê designou que do comitê participaria um cara nessa comissão de salários. No caso fui eu. Inclusive, quando eu fui participar, a diretoria do sindicato foi contra explicitamente na assembléia. Mas aí, a massa elegeu e eu entrei. Fui eleito. Todas as comissões de salários normalmente eram eleitas em assembléias. (...) Atuava na comissão e no comitê. Eu era a ponte do comitê na comissão.

A "ponte" do comitê na comissão passou, então, a ver de perto a atuação dos chamados "pelegos". "Por debaixo do pano", estavam tentando negociar com os patrões a mudança da data-base da Fiat, de agosto para outubro, mês do dissídio de toda a categoria no Rio de Janeiro. É difícil perceber a sutileza da disputa, mas o fato é que a mudança interessava aos patrões. Se não fosse assim, seria desnecessário negociar "pelas costas". Surgiram, portanto, mais motivos de denúncias através dos panfletos: *"Faziam as negociações clandestinas deles, sacaneando a gente. E a gente só lançando panfleto."*

Além da informação por escrito, procurava-se também estabelecer contatos informais com os companheiros, fora do local de trabalho:

"Aí o comitê divulgava, através dos seus boletins clandestinos, através de papos com a peão

BIBLIOTECA
FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

zada. Ia lá no Maracanã, que era um barzinho fora da fábrica, que na hora do almoço a peãozada vai lá. Aí a gente começava a conversar com a peãozada e todo mundo sabia toda a sacanagem, tudo que vinha acontecendo a peãozada sabia. E foi assim que nós se organizamos para a greve."

Com relação ao pessoal da noite, porém, o que mais funcionou foi o "boca-a-boca", pois não tinham acesso aos panfletos. Ouviam-se boatos sobre a existência do Comitê, mas as informações eram menos precisas.

"Quando liam aquele jornalzinho gostavam, né? O nego queria saber, pedia emprestado mas de noite ninguem dava. O pessoal tava totalmente sem saber de nada. Mas à noite também tinha muitos companheiros combativos. Muitos deles chegavam: 'oi, o negócio tá ficando preto de dia, vamos pará'. Aí então: 'Vamos pará? Tudo bem, a gente pára esse negócio aí. Tá sacaneando, a gente pára'. O melhor meio de vencer o justo é fazendo greve."

E o "justo" mais importante, naquele momento, passou a ser o pagamento dos dois dias em que tiveram de faltar ao trabalho por causa de condução.

A intransigência da Fiat sobre este ponto foi "a gota d'água". Acrescentara-se mais um motivo a tantos outros que vinham causando indignação.

Mais uma greve começou na "Brasília", no setor de usinagem. Pararam por volta das 7h30min. e logo a seguir chegou o pessoal do sindicato tentando desmobilizar, intimidando os operários e "lembrando" sua fraqueza diante do poder "invencível" do patrão que tem dinheiro, polícia e exército a seu favor. "E a diretoria do sindicato não queria a greve." Mas os operários não arredavam pé da posição assumida. Como não conseguiam convencê-los, começaram a "perturbar" o Luiz (a "ponte" do comitê na comissão), que trabalhava na "Brasília". No mesmo momento, de cima de uma máquina, ele fez uma assembléia no setor, denunciando em público a atuação dos "pelegos". Com maior disposição ainda, os operários da usinagem saíram por to-

da a fábrica "sacudindo" os outros setores. No dia seguinte, decidem pela continuidade da greve:

> *"Tira um grupo e sai parando a fábrica toda. E aí a fábrica parou em peso. Teve assembléia em 3 horas. O sindicato ficou preocupado, aí fez uma assembléia."*[130]

Ao que parece, esta assembléia foi muito pouco "civilizada", pois acabou em briga violenta. Queriam tirar o engenheiro da comissão!

Antes de deixarem o Clube "no choque da polícia", ainda tiveram tempo de decidir pela continuidade da greve e pela organização de piquetes na porta da fábrica. Mas, ao chegarem lá, no dia seguinte, tiveram de mudar de idéia, pois uma surpresa os aguardava:

> *"Chegamos ali na fábrica e, desde a guarita até o portão da fábrica parecia um campo de batalha (...) cheio de milico (...) mas cheinho mesmo. Tudo com escudo, metralhadoras, super preparados. Aí, a massa foi chegando e foi entrando. Quando nós chegamos, nós achamos que o melhor que tinha que fazer era entrar e continuar parado lá dentro."*

Entretanto, mais uma surpresa os aguardava. Uma vez lá dentro, começou a correr a notícia de que o Luiz tinha sido preso. Achava-se que o Luiz era o único responsável pelo movimento. Como sempre, o culto à personalidade, traço característico da cultura burguesa, impede a compreensão da essência do movimento dos trabalhadores: é um ato coletivo. Nenhum "líder", por mais carismático que seja, tem o poder de fazer um grupo de trabalhadores entrar em greve, se não houver outros fatores que os mobilizem. E estes "fatores" são sempre fornecidos pelo capital, na relação de opressão que estabelece com o trabalho assalariado. Os trabalhadores não tardaram em comprovar, com seu

---

[130] As assembléias eram feitas fora da fábrica, no Clube Piauí, que fica nas redondezas da Fiat/Diesel, em Xerém.

"discurso da ação", que uma greve nunca é responsabilidade de um só!

No momento em que todos souberam que o Luiz estava preso, houve uma certa hesitação. Temia-se que qualquer atitude pudesse piorar a situação do companheiro que estava preso no SP, praticamente como refém.

> *"Aí, conclusão: um grupinho mais avançado foi e disse que não, que achava melhor se organizar e levar a fábrica em peso lá, pra buscar o Luiz. Mesmo porque era ele que estava ali dentro mesmo brigando, era ele que representava a peãozada e tal. Assim nós fizemos: saímos se organizando, chamando a massa toda, arrastamos o pessoal todinho de dentro da fábrica e fomos lá pro Serviço de Pessoal."*

> *"Aí a massa todinha da Fiat, do último pavilhão até lá no portão da fábrica, gritando: "Queremos o Luiz. Queremos o Luiz."*

Mas não eram todos que estavam lá. Alguns ficaram espalhados pelos setores da fábrica junto a tambores de gasolina:

> *"Qualquer coisa que acontecer lá, toca fogo nesta p... aqui e acaba com a fábrica. Morrendo peão dentro da fábrica? Matado pela polícia, pela repressão? Não tem nem sentido. Então a gente acaba com esta p... aqui."*

Foram andando em passeata e, durante o trajeto todo, enfrentando as forças da repressão: a Polícia Militar, os bombeiros, a vigilância da Fiat. Criou-se um verdadeiro impasse para a polícia que chegou a um ponto de só ter duas opções: ou recuava ou fuzilava todos os trabalhadores lá mesmo.

> *"Eles não podiam atirar,né? (...) Eles começa a tremer, eles mesmos. Tremiam que nem umas vara verde. Peão chegava, metia os dedo assim no cano das metralhadoras e dizia: 'ô, sai fora que ninguém quer nada com você não. Nós queremos o Luiz. Só isso é que nós queremos'. E a polícia tremendo, sem saber o que fazer. Peão chegava: 'Ôi, vocês vão matá operário. Atira se vo*

cês for homem'. Batia assim no peito. Então, poxa, o que eles fizeram? Foram obrigados a sair, senão...

Aí o Major Vitor chegou e soltou o Luiz, mas mandou embora por justa causa. Ninguém aceitou também (...)"

Acabaram tendo que liberar o Luiz, mas pelo lado de fora. Puseram uma escada para ele subir e falar com os trabalhadores por cima do portão da fábrica. A intenção era que ele persuadisse os operários a voltar ao trabalho. Mas, ao subir naquela "tribuna improvisada", ele só fez denunciar a arbitrariedade e a violência da prisão e da demissão.

"Falou da demissão e perguntou se a massa aceitava a demissão. A massa: 'Não'. Aí pegou a demissão, amassou todinha e jogou aos pés do Major Vitor."

E foi nesse clima de guerra, em uma assembléia improvisada no pátio da fábrica, com um dos representantes pendurado em uma escada do lado de fora do portão, e outros no interior das seções, prontos a atear fogo nos tambores de gasolina, que se decidiu pela continuidade da greve, apesar do Major Vitor! No momento de transmitir aos trabalhadores em greve o recado do Major Vitor - o pedido de volta ao trabalho - o Luiz transmitiu o pedido "a seu modo": disse bem alto que o Major Vitor estava pedindo que todos voltassem para casa. "E a massa saiu!"

"No dia seguinte (...) a greve externa. Se organizar lá dentro da fábrica era difícil. A gente tinha que fazer o movimento aqui fora, que ia agrupar o operário, que tinha condições de divulgar o movimento."

2.2.2 "Uma comissão que acabou não se consolidando na prática"

A primeira providência para a organização do movimento fora da fábrica foi a criação de uma "comissão de salários", que era "integrada por 150 companheiros"! Nes-

sa comissão, eleita em assembléia no Clube Piauí, também havia muitos membros do comitê, embora não fossem maioria. O episódio da prisão do Luiz punha em evidência a ameaça que pairava sobre o comitê. Era de primordial importância garantir a estabilidade dos membros do comitê clandestino, cujos nomes a maioria dos operários desconhecia. Tiveram, então, de lançar mão de um artifício pouco democrático, mas justificável em uma situação de emergência e de clandestinidade, durante a eleição da comissão.

> *"Ali foi tirada a verdadeira Comissão de Salário. (...) era eleita mesmo pela base e a gente apontava a dedo: 'queremos esse, esse'. Mas tudo indicado pelo Comitê de Luta. O Comitê de Luta estava espalhado por lá."*

A função principal da comissão era divulgar o movimento, vender bônus, distribuir cópias de uma "carta aberta à população", e assim por diante. É impossível negar, porém, o caráter caótico de tal comissão. A crítica vem de um dos membros do comitê:

> *"Eu acho que uma coisa muito importante que saiu da greve de 79 foi uma Comissão de Fábrica, que terminou depois não se consolidando assim muito organizada na prática. (...) é que se chamou de cima do auditório, assim: 'quem quiser participar da comissão que venha'. Quer dizer, quase todos os dedo-duro que estava na assembléia subiu ali. Era um negócio assim meio amador. Realmente era bonito, emocionante, mas em termos de segurança, foi uma droga. Inclusive depois teve muita gente demitida da fábrica, porque foi muito fácil os caras identificarem."*

Além da Comissão de Salário, ou Delegação Sindical, tiraram ainda um comando de greve. O setor de finanças, com três operários, passou a funcionar na Subdelegacia Regional do Sindicato, em Xerém. Os dois operários encarregados do setor de imprensa e comunicação foram para a sede do sindicato, onde enfrentaram dificuldades.

> *"(...) o sindicato queria manobrar o tempo todo, não queria permitir que eles rodassem a*

propaganda. Mas eles em cima, em cima e o sindicato foi obrigado a fazer muitas delas (...)"

2.2.3 "A gente estava contando mesmo é com a força que a gente tinha"

O apoio do sindicato seguia os princípios da "lei do mínimo esforço", sem contar os boicotes ao trabalho do Comando de Greve. Além do mais, não abria mão da prática de manobrar as assembléias.

"Mas a massa tava tão organizada que entendia a manobra e não aceitava, não aceitava mesmo, de forma nenhuma. Mas alguma coisinha a pelegada conseguiu manobrar."

Uma das tentativas de manobra deu-se na negociação da volta do Luiz. O fato de ter ele rasgado a carta de demissão, de cima do portão, teve um efeito meramente simbólico. De fato, ele estava demitido, o que fez com que se acrescentasse mais um item na lista de reivindicações: a readmissão do Luiz. O sindicato apresentou uma proposta de acordo com os patrões, em que estes ofereciam vantagens bastante razoáveis e até mesmo tentadoras. A idéia era que se abrisse mão da volta do Luiz "em troca" daquelas propostas.

"A gente não aceitamos. Aí foi um pau tremendo! Aí aceitaram, a volta do Luiz e a negociação com todos, com o poder do peão e não com representantes do poder."

O isolamento do movimento, porém, era total. O sindicato boicotava a divulgação do movimento e manobrava as negociações; os companheiros da categoria, trabalhadores de outras fábricas, estavam envolvidos com a preparação de seu próprio dissídio, que seria em breve; o PT ainda não se havia estruturado como partido para poder oferecer um apoio consistente, e os outros partidos também não se manifestaram.

> *"(...) a gente ficamos totalmente isolados; do sindicato, de partido político, não tinha nada. (...) E a gente estava contando mesmo é com a força que a gente tinha."*

E foi com esta força que conseguiram ver aceita a maioria de suas reivindicações, sacramentadas no Acordo de 1979:

1) Conseguiram um índice de 71%, superior ao de São Paulo e ao concedido à categoria no Rio de Janeiro, e muito superior ao índice do Governo.

2) Foi reconhecida a estabilidade da Delegação Sindical (cláusula 26ª).

3) Passaram, finalmente, a receber remuneração por *insalubridade*, o que implicava também o reconhecimento por parte da Fiat das precárias condições de trabalho que oferece a seus operários. Os técnicos do Ministério do Trabalho iriam fazer um levantamento da área (cláusula 5ª).

4) Conquista importante foi a *equiparação salarial* (cláusula 6ª), pois com isto punham "em cheque" um dos pilares da organização capitalista do trabalho: a diferenciação artificial através das faixas salariais e dos pequenos "prêmios" por "bom comportamento".

5) Alguma coisa foi conseguida em relação aos *estáveis*. A empresa se comprometia a pagar 70% dos seus direitos aos familiares, em caso de falecimento (cláusula 21ª).

6) Conseguiram também o direito à formação de uma *Cipa Operária*, que comentaremos no próximo subitem (cláusula 11ª).

7) E, finalmente, o que na opinião de alguns foi a conquista mais importante, conseguiram a *readmissão do Luiz*.

Conseguiram, ainda, organizar uma *Comissão de Fábrica:*

> *"Mas não quer dizer que o patrão aceitou. Isto aí eles nem discutiam lá no Ministério do Trabalho, nem discutiram porque não estava mesmo nas reivindicações."*
>
> *"Foi coisa nossa durante a greve mesmo. A gente botou numa assembléia e a massa aprovou."*

Se o acordo não previa a organização de uma Comissão, permitia, porém, a eleição de uma Delegação Sindical.

Desta vez, a comissão/delegação foi mais bem estruturada. Era formada por dois ou três representantes de cada setor, embora o acordo só garantisse estabilidade para seis de seus membros. Mas todos sabiam que não é no acordo que está a garantia de estabilidade:

> *"A fábrica chamou nossa Comissão de Delegados Sindicais pra legalizar. Ela tinha controle do sindicato e tal. No acordo então a estabilidade era pra seis caras. (...) Mas a gente garantia era 10,15. Uma teve 15, outra teve 11. Não tocava nos outros pela força da massa."*

Foi através da comissão que se negociou a sua própria estabilidade, já sem a mediação do sindicato. Indiretamente, conseguia-se estabilidade para alguns dos membros do Comitê de Luta, que continuavam atuando clandestinamente. A comissão atual fazia agora abertamente o trabalho de informação que até aqui vinha sendo feito às ocultas. Um trabalhador expressa como sentiu a atuação desta nova comissão/delegação:

> *"(...) tudo o que eles sabiam da empresa contra a gente, eles já informavam. E informava de a gente lutar contra a empresa. E a anterior, não: informava dando medo aos companheiros, entendeu? Com a função de desmobilizar a categoria."*

Com este tipo de atuação, a nova comissão fazia-se representante legítima dos operários da Fiat, mantendo-os mobilizados e interessados em discutir as questões que lhes diziam respeito.

"Quando havia assembléia, a peãozada ia. A peãozada pedia assembléia. Se não era no portão da fábrica era no clube mesmo, no Piauí. Havia uma relação entre a peãozada e a comissão (...) uma relação praticamente de irmão mesmo. Um procurava o outro, discutia, e a peãozada não tinha medo. Tava ali pro que der e vier."

O contra-ataque foi ao nível de panfletos difamatórios que, muitas vezes, conseguiam influenciar a opinião do peão, desmobilizando-o. Houve também denúncias e traições que levaram à demissão de membros do comitê. Esta situação criava um clima de medo que tinha de ser dissipado, permanecendo apenas *"(...) até a gente fazer um novo trabalho com eles. Começava a distribuir panfleto (...) até a peãozada retomar aquela força que ela tinha."*

2.2.4 "O direito para a gente formar a nossa Comissão de Cipa"

Tendo em vista as péssimas condições de trabalho na fábrica, a confirmação do direito de organizar uma Cipa, controlada pelos próprios operários, foi da maior importância. Seria mais uma instância de organização e solidificação da unidade construída durante a greve. Por isso mesmo, tiveram de enfrentar uma grande resistência dos patrões, antes que conseguissem concretizar seu direito.

O desenrolar do processo de formação da Cipa foi precipitado pela morte de um trabalhador.

"Um companheiro nosso morreu aí dentro, o companheiro Adalberto. Morreu, pai de três filhos. Má condição de trabalho mesmo!"

Já existia uma Comissão de Cipa na fábrica, que é prevista em lei (CLT cap. V, Seção III - art. 163-65).

"Mas existia uma Comissão de Cipa indicada a dedo, quer dizer, era só chefe, só os caras da administração e tal, quer dizer, eles não respeitavam nem a lei. Porque a lei diz: duas comissões,

uma da empresa e outra comissão dos operários, que tem que ser eleita em escrutínio secreto."

Se a lei não tinha sido cumprida até então, com relação à participação operária, porque teria de ser cumprida quanto à forma de eleição? Tentou-se formar uma Comissão de Cipa votada em assembléia.

> *"Eram 20 peões. Foram eleitos assim, votado a dedo. A peãozada chegava, escolhia. (...) Geralmente tinha que segurar, né? A gente utilizava também esse método, como para proteger alguns companheiros que estavam no Comitê de Luta. Porque foi visto mesmo que, acabada a estabilidade, ia ser mandado embora. Então a gente lia os nomes dos companheiros e a peãozada aprovava."*

Mas a fábrica não aceitou essa votação. Exigia a eleição secreta e *por setores!* Mais uma vez queria dividir o indivisível e para isso contava com o apoio do sindicato, mas mesmo assim não conseguiu o seu intento. Venceu o prazo dado pelo Ministério do Trabalho para a apresentação da chapa e, como a empresa não o pôde cumprir - ninguém se dispôs a fazer parte da lista - teve de pedir prorrogação.

Na segunda oportunidade a chapa foi apresentada, mas só porque a fábrica indicou trabalhadores com cargos de chefia e que, ao que parece, consentiram em participar sob pressão.

Desta vez, porém foram os operários que não aceitaram participar dessa eleição preparada pela empresa. Um panfleto assinado pela Comissão Interna e pela Delegação esclarecia o porque da sua orientação: VOTAR NULO. Um dos motivos era a presença da chefia na chapa, mas não apenas por ser chefia. Dizia o documento:

> *"Vários nomes da Cipa são companheiros que têm cargos de chefia. Não somos contra chefias nos representar, mas como princípio não aceitamos principalmente porque não foi indicado por*

nós. Por isso não teremos dúvida: ANULAMOS O NOSSO VOTO." (ver documento completo Anexo 3).

Mas o principal motivo para repudiarem aquela eleição era o chamado "voto distrital", por setores. O documento deixa bem clara a posição da Comissão/Delegação:

> *"Isto porque dividiria a força que este Coletivo Cipa operária teria e necessita para cumprir com sua tarefa. Fechamos os olhos, mesmo a contragosto, que a fábrica, particularmente, participasse do processo eleitoral, só não permitiamos regras que frontalmente visavam dividir, enfraquecer e subordinar nossos interesses já adquiridos. Foi uma conquista, as eleições Cipa/79, e não vamos recuar."*

De fato, ninguém recuou. A maioria esmagadora votou nulo. E foi assim que se organizou mais uma eleição, só que desta vez as regras do jogo foram dadas pelos trabalhadores. Surgiram, então, duas chapas: uma do sindicato, apoiada pela empresa, e outra formada pela delegação, a que deram o nome de "Chapa do Peão", ou "Chapa 1". E o resultado da eleição não surpreendeu ninguém: "Só dava Chapa 1, Chapa do Peão."

O trabalho da Cipa operária dava prioridade à "educação do operário sobre o perigo do trabalho." Tinham plena consciência das limitações da atividade de uma Cipa operária com relação à sua capacidade de conseguir grandes transformações na fábrica.

> *"Que a Cipa, poxa, a gente pedia à fábrica e a fábrica não dava nada. O que a gente pedimos na nossa atuação como Cipa era pra ter gastado mais de 100 milhões de cruzeiros. Só gastou 10%. Então a gente tinha uma atuação severa, né? A gente atuava, discutia com a peãozada e tudo. Mas nossa função principal mesmo era divulgar as posições políticas nossas, fazer o trabalho político dentro da empresa."*

Um dos operários, eleito membro da Cipa como suplente, mas que passou a "atuar mais que o efetivo", nos dá uma idéia do que se entendia por trabalho político. Tratava-se de um trabalho de recomposição da comunicação horizontal e, conseqüentemente, da recuperação de um pouco do

controle da fábrica que a divisão do trabalho lhes impede de ter.

> *"A gente tinha muito contato dentro da firma, toda seção da fábrica a gente tinha contato. Talvez não existiu em toda a fábrica o que a gente conseguiu fazer dentro da Fiat. A gente tinha controle de todas as seções da fábrica. A gente tinha informação de tudo o que se passava. E sabia de um documento 'secreto' da firma."*

A importância da Cipa não estava, portanto, na capacidade de conseguir "vitórias" para os trabalhadores em termos do atendimento desta ou daquela reivindicação. Sua importância estava na possibilidade de servir de instrumento para o resgate de algum controle sobre as condições gerais de trabalho, a partir de pequenas questões que atingem cada trabalhador. Dentre estas questões encontram-se algumas que nem mesmo chegam a ser objeto de lei.

A CLT estabelece regras sobre condições de trabalho, tratando em detalhes alguns de seus aspectos como iluminação, higiene etc. Omite-se, no entanto, em relação às novas condições introduzidas com a automação: ritmo de trabalho, papel da chefia.[131] Mas a Cipa se encarrega de forçar a regulamentação destes aspectos sobre os quais a lei silencia. E neste processo ela cumpre outro papel importante, também notado por Amnéris Maroni, que é recuperar para o nível da fábrica conflitos que, por lei devem ser mediados pelo Estado:

> *"Em relação às questões para as quais prevê regulamentação, a CLT estabelece que as discordâncias que porventura ocorram devem ser resolvidas na Justiça do Trabalho, evitando, portanto, o conflito direto entre patrões e operários e canalizando-o para o Estado. A prática das comissões ao discutir essas questões - tanto as previstas na CLT, como as que não o são - tende a recuperar o conflito para o nível da fábrica."*[132]

---

[131]MARONI, A. op. cit. p. 96.

[132]Id. ibidem.

A Cipa serviu também como instrumento do trabalho de "educação política" que o comitê se propunha fazer. Mais uma vez apoiava-se em um organismo "legal" para desenvolver sua prática clandestina. Com este tipo de atuação os membros do Comitê de Luta conseguiram ampliá-lo e ultrapassaram os limites da Fiat. Chegaram até a influenciar e ajudar na formação de um Comitê de Luta dentro de uma das empreiteiras que prestam serviços à Fiat. Além do mais, conseguiram maior mobilidade dentro da fábrica, sem precisar de "promoção" a inspetor de qualidade, sem perder o "sabor" da desobediência:

> *"Abriu mais espaços. A gente tinha condição de sair toda hora. Eu, por exemplo, não ficava no meu setor de trabalho. (...) Tinha liberdade ... liberdade não. A gente abusava do que a gente estava exercendo. Saía dum canto e ia pra outro, pra discutir com o companheiro."*

Mas a história não é linear e se faz de avanços e recuos:

> *"Aí, com o passar do tempo, (a Cipa) começou a ser desmantelada pela empresa, sendo mandado embora. Primeiro foi mandado embora três companheiros."*

2.3 "A greve de dois dias, em 80, saiu em cima da garantia de estabilidade da Comissão"

A lei salarial, que previa reajustes semestrais, funcionou como uma ducha fria sobre a capacidade de mobilização das campanhas salariais. O arrefecimento do movimento operário foi geral em 1980. Na Fiat o clima não era diferente. A época de negociação se aproximava e o ânimo geral estava "em baixa", com pequeno número de pessoas comparecendo às assembléias. Sentindo-se pouco ameaçados, os patrões estavam dispondo-se a ceder o mínimo possível. A minuta de 48 itens apresentada como proposta de negociação foi, então, reduzida devido à impossibilidade de reunião de

forças suficientes para a conquista de todas as reivindicações.

Os patrões tocaram justamente na "ferida" não cicatrizada: a estabilidade da comissão. Estavam ameaçando não dar estabilidade naquele ano. Foi a conta! Se os operários estavam abrindo mão de uma porção de coisas, a empresa jamais iria imaginar que eles brigariam justamente por isso. Afinal, a "teoria" do movimento operário afirma que a consciência "espontânea" é essencialmente corporativista e só se mobiliza por reivindicações econômicas! Pois os operários da Fiat mostraram que não é bem assim.

> *"Mas quando os patrões bateram pé e fizeram todo um esquema para, no fim, arrebentar com o negócio de estabilidade, aí o pessoal realmente reagiu. Foi aí que o pessoal reagiu, e a greve de dois dias, em 80, saiu exatamente em cima da garantia da estabilidade da comissão de fábrica."*

Estavam dispostos a abrir mão de tudo, até da produtividade (a fábrica oferecia 6%), mas "não vamos abrir mão da estabilidade da delegação", diziam.

A comissão/delegação não poderia ter desejado uma avaliação mais positiva e elogiosa à sua atuação. Mesmo durante a greve, seu trabalho desenvolveu-se na mesma direção, tentando criar as condições para os trabalhadores se identificarem pelo que têm em comum, independentemente das faixas salariais, das divisões em cargos, setores, operário especializado/não-especializado e todas as outras formas de divisão do trabalho assalariado. E são as greves internas, como a de 80, que possibilitam ao trabalhador experimentar a ruptura com a organização despótica da fábrica.

> *"E nesses dois dias de greve - que foi a interna - a gente aproveitou muito da experiência das greves de 78 (que também foram internas): aproveitou para fazer grandes reuniões dentro da fá-*

brica, fazer discussão, porque aí você está o dia inteiro sem fazer nada, não é?"

A estabilidade da comissão foi conquistada! Além disso, garantiram, ainda, o "acordo dos 80%" para os estaveis.

"Pela lei antiga, o cara tem estabilidade, mas ele se aposenta e não recebe p... nenhuma. Se ele trabalhar até o último dia de trabalho, vai embora e vai receber aposentadoria e só."

E estes foram justamente os mais marginalizados dentro da Fiat, pois não receberam nenhum "benefício de chefia", contentando-se apenas com os "aumentos" dados pelo Governo.

"(...) a fábrica ultimamente tinha criado um tipo de código lá para esses caras: eles estavam colocados dentro da empresa como improdutivos. Não se exigia mais p... nenhuma deles: você pode trabalhar, você pode não trabalhar. Era uma espécie de massacre psicológico para o cara se sentir realmente inútil."[133]

Diante disso, os operários em greve reivindicavam que a empresa pagasse a quem tinha estabilidade e ia se aposentar:

"E conseguimos fazer um acordo na base de 80%: quando o cara se aposentasse, a empresa pagaria a ele 80% dos direitos dele. Além disso, a gente conseguiu também Cr$1.500.00 de aumento fixo, além do índice que todos os outros trabalhadores receberam..."

Uma questão que havia ficado pendente na greve de 79 foi o problema dos transportes.

"Então, somente em 80 a gente conseguiu ganhar ônibus para todos os cantos."

---

[133] Os "improdutivos" eram transferidos para o setor de embalagem, e lá ficavam "feito sucata", esperando a morte ou a aposentadoria.

Se uma das intenções da lei que prevê os reajustes semestrais era a de arrefecer a luta que se acirra nos períodos de campanha salarial, não teve muito êxito (ao menos no que diz respeito à Fiat). Depois das experiências vividas em 1978 e 1979, os operários desta empresa já tinham começado a perceber que a conquista de índices maiores de reajuste não só se dilui com a inflação, como deixa intacta a relação de opressão do trabalho assalariado. Transformar a organização do trabalho torna-se cada vez mais urgente e é neste sentido que passam a lutar. E recusam-se a recuar e perder posições já conquistadas na árdua luta pela recuperação do saber, do poder, do tempo livre, do espírito de cooperação e solidariedade, colocados a serviço da gestão do seu próprio destino.

2.4 1981: "É melhor ser um grevista dentro da fábrica que um marginal na rua"*

Depois da prova de confiança que os operários deram a seus representantes em 1980, a Delegação Sindical e o Comitê de Luta passaram a ter uma atuação mais ousada:

> *"Esquecemos de enfocar o sistema de infiltração que a gente tinha no meio da diretoria da fábrica. Foi a forma mais correta da gente colher dados deles, colher inclusive os quadrimestrais de programação de produção, tudo isso. A gente conseguiu tudo isso, se infiltrando no meio deles, como um João-ninguém, um santinho querendo simplesmente conversar e colhia da mesa deles dados importantes. Olhava assim, a mente fotografava e depois reproduzia aquilo tudinho."*

A "infiltração", porém, penetrava também no "cerebro da fábrica", ou seja, o Setor de Contabilidade e Programação Geral, tendo acesso a informações sobre a previsão de ganhos e despesas da Fiat. Mas foram mais além:

---

*Título de um poema composto por um dos operários durante a greve(ver anexo 4).

"Conseguimos descobrir, dentro da sala de um advogado da própria empresa, que a fábrica teria um reembolso equivalente ao ano anterior, de 800 milhões de cruzeiros de incentivos fiscais, que o governo dá à empresa para ela pagar a folha de pagamento dos trabalhadores. Com esses 800 milhões daria para pagar os trabalhadores durante oito meses."

Era esse tipo de informação que o comitê levava aos trabalhadores, num esforço de socialização de um tipo de "conhecimento" monopolizado pelos técnicos da administração. E, dentre as várias "descobertas", conseguiram saber de antemão que a Fiat demitiria 30% do pessoal, o que correspondia a 960 trabalhadores.

"Isso que a Fiat ia fazer é comprovado mesmo. Numa reunião que nós fizemos com os patrões, eles disseram: 'a fábrica tem que ser reduzida em 30% porque a gente não está agüentando'."

A Fiat argumentava em termos de uma "crise", da qual o comitê tinha seus motivos para desconfiar. Sabia-se que a empresa tinha feito mais de 1.000 testes com outros trabalhadores, que já estavam inscritos para serem admitidos assim que se concretizassem as demissões. Ao que parece, o objetivo era substituir parte do pessoal para "quebrar" a unidade dos operários, construída nas lutas dos anos anteriores.

Foi um trabalho de denúncia e divulgação desses dados que gerou um clima de revolta tal que fez a Fiat voltar atrás: demitiu "apenas" 250 empregados em vez de 960!

O primeiro a ser mandado embora foi o vice-presidente da Cipa, o Juvenal:

"Então mandaram ele embora no dia 24 de dezembro, ao meio-dia em ponto, na hora em que estava encerrado o expediente de todo mundo, que só voltaria a trabalhar 36 dias depois porque ia entrar em férias coletivas. Quer dizer, isso aí dificultou, inclusive, a gente criar um movimento dentro da fábrica."

"Dificultar" e, por que não dizer, impedir a reação dos operários foi exatamente a intenção da Fiat que tomando esta atitude, demonstrava o reconhecimento da força de resistência dos empregados. As conseqüências teriam sido desastrosas se o Juvenal tivesse sido demitido em outras circunstâncias. Afinal, ele era o Vice-Presidente da Cipa, comissão que vinha desenvolvendo um trabalho que contava com todo o apoio e aprovação dos trabalhadores.

Mas a demissão do Juvenal não seria a última arbitrariedade da traiçoeira Fiat. Depois das férias coletivas, demitiram o Leal, que era da Delegação Sindical. Foi no dia 6 de março, uma sexta-feira depois do Carnaval, quando todos estavam "necessariamente" desmobilizados e sem dinheiro.

> *"O pessoal tinha vindo de férias coletivas, trabalhou fevereiro e logo veio o Carnaval. Sendo que ficou sem receber dinheiro desde o dia que saiu de férias, quer dizer, 66 dias sem receber dinheiro. Quando recebeu, estava todo mundo duro. Como então fazer um movimento para readmitir o Leal? Não tinha condições."*

2.4.1 "Essa greve pegou a gente de surpresa"

Mesmo sentindo a debilidade da capacidade de luta naquele momento, a comissão e o comitê partiram para um ataque ferrenho com as armas que possuíam: as denúncias. Ao mesmo tempo, começaram a estudar formas de levantar o ânimo do pessoal e organizar uma greve para impedir a continuidade das demissões. Mas não houve tempo. A Fiat se antecipou e demitiu mais 55 operários, além dos que já haviam sido demitidos no princípio do ano. Era 29 de abril, e os demitidos já somavam 255! A greve era inevitável.

> *"Mas essa greve pegou a gente de surpresa porque a gente não estava pensando puxar essa greve naquele momento em que ela foi feita.(...) Então a Fiat fez essa burrada; a gente diz burrada porque patrão que seja inteligente jamais iria aproveitar uma época dessas (29 de abril)*

para demitir. Ele fazer um lance desses sabendo que o dia 1º de maio era um dia nacional - mundial aliás - de luta do trabalhador, o que é que ele estava querendo? Ele estava arriscando uma faca de dois gumes para ele, ou corta ou é cega."

Vigilantes e cordões de isolamento impediram a entrada dos demitidos na fábrica, no dia 30 de abril. Conseqüentemente,

"Começavam as paralizações parciais e locais, operações tartaruga e deslocamentos de seções. A massa já começa a manifestar seu descontentamento mesmo sem esperar a decisão da assembléia. À noite, 1.100 operários decidem: GREVE."

As reivindicações eram bem claras: 1) um ano de garantia de emprego; 2) retorno dos 250 demitidos; 3) volta de Leal e Juvenal.[134]

Expressavam-se na palavra de ordem que se tornou "marca registrada" da greve da Fiat: *"É melhor ser um grevista na fábrica do que se tornar um marginal na rua!"*

As vitórias conquistadas nos três movimentos anteriores levaram os operários a entrar com toda a força e coragem em mais esta "batalha". As experiências de 78 e 80 davam a segurança necessária para a "greve branca", ou seja, uma greve interna, dentro do local onde a autoridade do patrão é mais explícita. Mas isto era também necessário naquela circunstância, pois havia muita repressão externa.

"A gente ficou duas semanas assim: marcava-se o cartão e se ficava parado, ficava lá dentro da fábrica mesmo, cada um nas máquinas, mas totalmente parado. Às vezes ia para o pátio. Nessa época não funcionava nada. Era bate-papo até resolver."

---

[134] A Fiat já tinha readmitido três deles, pois eram da Delegação e tinham direito à estabilidade. Recusava-se, porém, a readmitir Leal e Juvenal. Daí a reivindicação falar em 250 + dois, e não em 255.

Durante todo o período de greve interna, os princípios sagrados da Organização Científica do Trabalho caem por terra. A "fisionomia" da fábrica assume características bem diferentes. Em primeiro lugar, recupera-se o *tempo livre e o direito ao lazer:*

> *"Então a gente ficou circulando a fábrica toda. O dia todo, a comissão circulava na fábrica, rodando os setores, batia papo com os companheiros, fazia aquelas reuniões nos pavilhões e tal. Aí decidimos o seguinte: 'bom, para vocês não terem mais pressões da chefia, sabe o que vocês fazem? Vocês arrumam uma bola, pega o seu baralhinho...' Aí, no final do segundo dia, transformaram a fábrica numa área de lazer! Era torneio de futebol, torneio de pelada, futebol de salão, campeonato de sueca, mesa de pingue-pongue, fizeram isso tudinho lá."*

Por outro lado, desafiava-se o *princípio da mediação no processo de decisão,* característico da "democracia" burguesa e tão caro à esquerda organizada:

> *"(...) esse ano a gente decidiu que a pelegada não comandava a assembléia, quem comandava era a peãozada e a comissão interna. Então os pelegos não tinha tanto espaço para falar na assembléia porque quem comandava era a peãozada e a comissão."*

A mediação, quando se fazia sentir, posto que não deixa de ser necessária, assume características mais orgânicas. E isto não são os membros da comissão que afirmam. Um "peão brabo" também percebe:

> *"Durante a greve, as coisas eram decididas assim: a comissão fazia uma proposta e botava em votação. Se o pessoal estava favorável, tudo bem. Se votava contra... Mas geralmente era favorável, porque quando eles colocavam, já colocavam coisas que correspondiam. Porque enquanto a gente dormia, eles ficavam acordados, bolando como é que seria o contra-ataque do dia seguinte."*

"Colados" no movimento os membros da comissão tinham condições de levar propostas e soluções que "cor -

respondiam". Embora assumissem uma dose maior de responsabilidade, não ocorria uma total delegação de poder ou mesmo de preocupação. Os que iam para casa, também não dormiam:

> *"Quer dizer, a gente ia para casa, parece que despreocupados, mas não ficava despreocupado não. Eu chegava a sonhar com a greve, aí acordava, sentava, parecia que estava ouvindo aquele 1, 2, 3, 4, 5, mil. A gente não fica despreocupado mesmo."*

Mas, aos poucos, as ameaças foram chegando e alguns, amedrontados, queriam voltar a trabalhar. Era o momento de "ensaiar" o *controle do social organizado sobre a produção: "Mas quando se ouvia o barulho de máquina funcionando, aí a oficina parecia um coro: ô ô ô!"*

2.4.2 "Luta desleal e destinada à derrota"

2.4.2.1 - "Operários da Fiat contra a classe patronal em seu conjunto"

As ameaças tornavam-se mais concretas, fechando o cerco e enfraquecendo um movimento que, não fosse a falta de tempo hábil para a preparação de uma resistência mais sólida, tinha "tudo para ser mais uma vitória". Mas a correlação de forças foi ficando cada vez mais desigual, na medida em que o adversário recebia apoio dos mais variados tipos, diretos e indiretos.

Se no primeiro dia da greve o Pimentel recusou seu apoio, a continuidade do movimento levou o sindicato a "resolver" tomar uma atitude diferente. Mas sua posição mostrava-se bastante ambígua. Ao mesmo tempo que dava "apoio" à greve, opunha sérios obstáculos ao trabalho do comando. Organizado em quatro setores (propaganda, alimentação, finanças e organização), o comando transferiu os Setores de Propaganda e de Finanças (Fundo de Greve) para uma sala do sindicato. Os outros dois funcionavam na sede da subdelegacia regional, em Xerém.

"Essa transferência demonstrou, de imediato o que seria esse apoio: problemas com a burocracia, boicotes à produção de materiais escritos, tentativas permanentes de manipulação política, chantagens com a solidariedade, confecção de bônus sem o controle do comando etc."

Enquanto a greve se dava no interior da fábrica, os assalariados *do* capital arquitetavam mil e uma maneiras de atrapalhar o movimento. Entre elas, destaca-se a atitude infantil de colocar um alto-falante especial, no mais alto volume, para abafar o da comissão que estava instalado em uma kombi. Ficava praticamente impossível realizar assembléias nesta "guerra de sons". Mas a Fiat teve que abrir mão desta tática desleal:

"Então a própria comissão pediu para eles parar com aquilo; e eles acabaram aceitando, porque era a força da massa mesmo pedindo."

Como não poderia deixar de faltar, a polícia estava presente, exercendo seu poder de coerção:

"Era vários choques da Polícia Militar que ficava lá o dia todo à disposição (...) Eu acho uma coisa incrível como é que se gasta dinheiro com aquele policiamento todo ali, enquanto os marginais estavam roubando, assaltando bancos.(...) só ali tinha 3 ou 4 choques, sem contar esses carrozinhos pequenos, essas rádio-patrulha que estavam lá só de sobreaviso, rodando, esperando uma chamada."

Mas a pressão não se dava só por perto da fábrica. A polícia passou a rondar a própria casa dos membros da comissão (delegação).

"Eu, lá em casa, tinha dia de acordar de manhã e sair pelo portão dos fundos para poder pegar outra rua. É que na porta tinha um camburão... E nunca houve policiamento naquela rua!"

Ao que parece, porém, não era só a Fiat que se sentia ameaçada pela greve dos seus operários. As Federações das Indústrias do Rio de Janeiro e de São Paulo(Firjan e Fiesp) estavam dispostas a dividir os prejuizos com a

Fiat sob a condição desta não ceder nem um milímetro de uma posição de total intransigência.

> *"Soubemos, a partir de fontes seguras, que as nossas reivindicações foram consideradas pelas Federações das Indústrias e pelo próprio Governo como precedentes inaceitáveis para a política de recessão."*

A repressão ao Movimento dos Operários da Fiat teria de ser "exemplar", para evitar que fosse imitado. O apoio das Federações das Indústrias à Fiat praticamente decidia o destino dos operários e do seu movimento. Estavam agora travando uma luta francamente desleal e, portanto, "destinada à derrota."

A única possibilidade de reversão deste processo seria a adesão em massa de toda a classe trabalhadora ao movimento dos operários da Fiat contra o desemprego e por formas independentes de organização. Dividido em correntes "sindicalistas" e "não-sindicalistas", em Movimentos Pró-CUT, de um lado, e Unidade Sindical, de outro, o Movimento Operário Brasileiro não conseguiu o mesmo grau de unidade da classe patronal, demonstrada na sólida posição de apoio à Fiat através das Federações das Indústrias.

O apoio recebido pelos operários em greve restringiu-se a auxílios ao Fundo de Greve, vindos de alguns setores do operariado do ABC, de São Paulo, e do Rio Grande do Sul. Um representante da Federação dos Metalúrgicos de Turim, Bruno Sacerdotti, veio trazer o seu apoio e um auxílio no montante de US$1.000.00 (mil dólares). Já os partidos políticos contribuíram com um *jeton* de seus deputados.

De resto, as formas de apoio oferecidas por alguns setores "intelectuais" ou não passaram de notas de solidariedade ou impunham condições discutíveis, mas que terminaram sendo aceitas, como a formação do Comitê de Apoio.

"Ele fez uma proposta de criar uma nova comissão de fábrica. Uma nova comissão só não, uma nova comissão de apoio à comissão. A gente foi contra. Aí, eles tiveram uma proposta lá, que eles queriam que a votação da assembléia fosse por entidade. Então eu fiquei com raiva daquele negócio, que eu não fazia parte de entidade nenhuma. (...) ele (o autor da proposta) não trabalha, não sai em canto, não vende bônus, não faz nada. Agora, eu vendo bônus, todo dia estou trazendo dinheiro para a peãozada comer. Eu quero votar também. Eu sabia também que por entidade a gente ia se dar mal."

Estava criado o impasse. O apoio estava condicionado à imposição de formas de decisão que desrespeitavam frontalmente o novo princípio desenvolvido na prática dos operários em greve: ninguém está impedido de votar, muito menos pelo fato de não pertencer a nenhuma entidade.

Foram divergências desse tipo que levaram os operários da Fiat a um total isolamento e a uma situação de inferioridade na luta contra a empresa e as Federações das Indústrias, que contavam ainda com o apoio das instituições do Poder Público - o TRT e a PM. De fato, uma "luta desleal".

2.4.2.2 "O julgamento contraditório do TRT"

No dia 12 de maio houve o julgamento da greve. A empresa tinha tanta certeza de sua vitória que fez um processo às pressas, sem muito cuidado. *"(...) o Tribunal acabou julgando a greve legal, em cima do pedido de ilegalidade, mal feito pela Fiat."*

Este fato deu novo alento aos operários em greve que, apesar dos boicotes da Fiat, tinham conseguido ir até o Tribunal. Por pressões da Fiat, a empresa Breda desistiu de ceder seus ônibus, já pagos, apenas uma hora antes da hora marcada para sair. Mas a comissão conseguiu alugar outros ônibus, ainda a tempo de levar 850 operários para assistir ao julgamento.

Era a primeira greve operária julgada legal e isto trouxe novas forças ao comando, que intensificou a busca de apoio. Mas o máximo que os trabalhadores conseguiram foi maior auxílio ao Fundo de Greve, e não o apoio político de que tanto necessitavam, ou seja:

> *"(...) o apoio político que dividisse os patrões, fazendo-os se voltar para seus interesses imediatos, e enfraquecesse a unidade em torno da Fiat."*

O aumento do Fundo de Greve, porém, ainda não era suficiente para cobrir uma folha de pagamento de Cr$100 milhões. Embora o próprio Presidente do Tribunal tivesse declarado que a Fiat teria de pagar os dias parados, ela se recusava a fazê-lo. E a justiça não tomava nenhuma medida para que se cumprisse sua decisão.

> *"A fábrica fechava o cerco e mostrava claramente que seu império é mais poderoso que qualquer lei neste país."*

Mas a greve continuou mesmo assim, na expectativa de um novo julgamento. A comissão tinha recolocado o problema na Justiça, pedindo o julgamento das reivindicações. Se a greve tinha sido julgada legal, havia grande esperança de que ao menos parte das reivindicações fosse considerada procedente e atendida a pedido do Tribunal.

Às vésperas do novo julgamento, dia 1º de junho, houve um ato público em frente à Assembléia Legislativa, ao qual os trabalhadores compareceram em peso.

> *"Todos uniformizados, mãos calejadas, num contraste gritante com o ambiente requintado do palácio onde nossos 'representantes' velam pelos nossos destinos."*

No dia 4 de junho o Tribunal julgou improcedentes *todas* as reivindicações, criando um "paradoxo" jurídico:

> *"Curiosamente, o acórdão diz claro: '(...) improcedentes as reivindicações e pede retorno ao trabalho'. No Diário Oficial, no qual deve se basear para executar a sentença, diz apenas 'improcedentes as reivindicações'. Ou seja, nem um nem outro diz que a greve é ilegal..."*

Mas isto não intimidou os operários em greve. Ao contrário, só serviu para criar uma revolta ainda maior e aumentar a disposição de luta. Aliás, desde antes do primeiro julgamento a disposição dos grevistas era no sentido de não recuar, independentemente da sentença do tribunal: "legal ou ilegal, a greve continua".

E, em casos assim, os patrões geralmente lançam mão de mais um recurso que têm à sua disposição: a polícia.

2.4.2.3 - "Mais de 300 PMs ocuparam a Fiat"

Um livro intitulado *A tomada da Ford*[135] conta como os trabalhadores ocuparam a fábrica durante a greve. Os grevistas da Fiat teriam uma história mais dramática a contar, embora pudessem dar a ela um título "quase" igual: "A TOMADA DA FIAT... PELA POLÍCIA".

> *"Mais de 300 PMs ocuparam a fábrica. (...) Em nenhum momento da greve houve tanta repressão como nesse dia."*

Os ônibus não deixaram os trabalhadores na porta, como de costume, mas foram obrigados a entrar na fábrica. A polícia os aguardava.

> *"Eles armavam um esquema de funil onde eles iam afinando da frente da rua para o portão da fábrica. Os ônibus chegavam, encostavam na boca do funil formado por uma unidade da PM, os trabalhadores desciam e não tinham como sair daquela*

---

[135] BRITO, J.C. Aguiar. *A tomada da Ford, o nascimento de um sindicato livre*. Petrópolis, Vozes, 1983.

corrente que ia dar dentro da fábrica. Alguns saíam, voltavam e saíam no peito. (...) e quando descia o último, o motorista fechava logo a porta, de comum acordo com a empresa."

Aí começam os momentos mais dramáticos do Movimento dos Operários da Fiat. Não tendo conseguido "quebrar" a unidade dos trabalhadores com a Organização Científica do Trabalho, com as manobras em assembléias através do sindicato, com as pressões exercidas sobre os diretores da Breda e sobre os juízes do Tribunal, a Fiat desfecha mais um "golpe baixo".

Como só uma parte dos trabalhadores chega de ônibus, estes foram levados para dentro da fábrica. Os que chegaram a pé ficaram do lado de fora. Estavam finalmente divididos: uma parte lá dentro, outra parte "cá fora". Imaginando que todos iam entrar, a comissão também entrou e a primeira medida foi fazer uma reunião. Quando saíram para o pátio, estavam cercados pela polícia. Tentou-se um diálogo mas foi em vão.

A Fiat estava mesmo disposta a tudo e "atacava" em todos os flancos. Atrasou em uma hora o almoço dos "peões" e não permitia que os que estavam lá fora dessem sanduiches ou qualquer outra coisa para os que estavam presos lá dentro.

À tarde chegou mais um choque da polícia. Acreditava-se que os novos policiais tinham vindo substituir os outros que também tinham ficado ali no sol, sem comer e sem beber. Mas não se tratava de substituição e sim de reforço!

"Mas daí a pouco eles vão fazendo aquele cordão, assim e vão cercando a gente. Aí todo mundo levantou e o Luiz disse: 'espalha, espalha...', e todos começaram a correr. E o capitão: 'pára, pára', gritando naquele tom alto.(...) A gente estava pensando que tinha jeito de sair de lá pelos fundos, que lá tem outro portão, ou então daria para pular o muro. Mas de lá vinha

também outro choque que foi juntando com o que estava cá na frente, foi fechando assim, então todo mundo teve que parar mesmo. Aí o capitão perguntou: "Eu estou no meio de trabalhador ou não estou?" E um peão respondeu: "Infelizmente, porque no meio de marginal o senhor não estaria."

Seguramente, se estivesse teria sido estraçalhado! Os trabalhadores, em geral, entram em luta com os patrões e acabam tendo de enfrentar choques da polícia! E o pior é que eles nunca estão preparados para isso embora saibam muito bem que uma coisa implica a outra!

"A PM é mais uma força que os patrões têm ao seu lado para reprimir os trabalhadores. Isso a gente já sabia de cor, mas na prática, a gente tinha que ter certeza mais uma vez."

Só que desta vez a polícia não era só uma força "ao lado" dos patrões e sim "em lugar" dos patrões. Prova disso é que o Coronel Frazão foi quem anunciou que tinha uma lista de 49 demitidos e chamou a comissão para conversar lá fora. Que entre os 49 estavam os 10 da comissão, isso eles só souberam depois que saíram.

Lá fora, a leitura da lista dos demitidos causou reações dramáticas. Dentre os "premiados" com uma "justa-causa", estavam operários que trabalhavam na fábrica há cerca de 30 anos. Alguns destes e mesmo outros que trabalhavam lá há menos tempo, receberam a notícia "como uma facada": desmaiaram e tiveram até de ser socorridos em hospital.

Lá dentro começava outra luta. Ficava cada vez mais difícil "não trabalhar" porque a pressão era muito forte. Um peão dá sua versão dos fatos:

"A jogada deles nesse dia não era tanto pôr o choque da polícia para dentro da fábrica. A jogada deles era o operário entrar e olhar um quadro de aviso que tinha lá: 'procure seu cartão com o chefe'. Aí o operário vai falar com o chefe e o chefe, naturalmente, ia conversar ele

e ele começava a trabalhar. E eles colocaram a vigilância e bombeiros dentro das oficinas como um tipo de segurança para o operário trabalhar. O chefe falou comigo assim: 'vocês não estão reclamando por causa da falta de segurança? A segurança está aí, para apoiar vocês'. Ficava um guarda no banheiro, um na oficina, para o cara trabalhar. E a chefia ligou as máquinas."

Mesmo assim a resistência continuou. Cerca de 900 operários ficaram dentro da fábrica cercados pela polícia, e só conseguiram avisar suas famílias pelo rádio. A uma hora da manhã, o repórter avisou que os 900 operários que estavam dentro da Fiat/Diesel do Brasil não iriam sair naquela noite. "E parecia um campo de concentração."

2.4.3 "A greve não acabou, foi acabada"

2.4.3.1 "A proposta de voltar ao trabalho foi realmente um negócio dramático"

A presença ostensiva dos choques da polícia militar, portando escudos e capacetes, aliada à demissão de mais 49 operários surtiram o efeito desejado. Amedrontados, muitos decidiram voltar ao trabalho.

No dia seguinte à ocupação da fábrica, a repressão aumentou ainda mais. Tornou-se praticamente impossível continuar resistindo. Tanto assim que o Ato Ecumênico realizado na noite do dia 10 de junho, e com o qual as Igrejas (Católica e Metodista) traziam sua solidariedade, é por muitos chamado de "Extrema Unção". Realmente,a greve "estava sendo acabada", e encontrava-se "nas últimas". O apoio da Igreja chegou tarde demais e só valeu como a benção final aos 1.800 operários que compareceram ao Ato Ecumênico.

Depois da cerimônia, o comando reuniu-se para avaliar a situação e decidir o que fazer. Depois de um debate desgastante, chegaram à conclusão de que não lhes restava alternativa a não ser propor a volta ao traba -

balho... sem nada. E eram três horas da manhã! Mesmo assim conseguiram perceber a dialética do movimento, o que se expressa claramente na decisão que tomaram:

> *"Primeira decisão: é importante assumir a derrota das reivindicações pelo isolamento político e garantir que não houvesse derrota do movimento."*

E como conseguir isso? Iriam assumir claramente a derrota das reivindicações e propor a volta ao trabalho para evitar o esvaziamento progressivo e a desmoralização do movimento. Mas a volta ao trabalho teria de ser realmente *sem nada:* não iriam trocar a dignidade do movimento por "migalhas".

Mas tomar essa atitude foi mais difícil do que poderiam imaginar:

> *"A proposta de voltar a trabalhar foi realmente um negócio dramático. Aquele último dia, o dia 11 de junho, eu vou te contar, foi um dia dramático. A gente ficou o dia inteiro no sol, até às 3, 4 horas da tarde, sem comer, o pessoal desesperado e a gente desesperado porque a nossa proposta foi reprovada pela massa(...). Mas nesse dia, a gente viu realmente muito trabalhador entrando. (...) Então foi uma série de coisas, que a gente não tinha saída, não tinha alternativa. E não tendo alternativa, também não soubemos colocar para a peãozada lá, no dia seguinte: a própria questão emocional fez a gente não saber."*

Era a primeira vez que teriam de decidir recuar e foi difícil admitir que não havia outra saída. Finalmente conseguiram que a proposta fosse aprovada com uma ressalva: a volta dos 49 demitidos deveria ser negociada ainda naquele dia. Uma vez que todos os seus representantes estavam demitidos, não houve outra saída a não ser incumbir o Pimentel de negociar com os patrões, e o resultado era previsível. De fato, o Pimentel voltou da "negociação" apresentando as "migalhas" que os patrões tinham proposto em "troca" dos 49. Tratava-se de "ofertas" humilhantes tais como bolsas do Senai para os demitidos, des-

conto parcelado dos dias de greve nas férias, 13º,FGTS, e assim por diante. Se a princípio definiu a proposta como "boa", Pimentel logo teve de voltar atrás devido à reação da comissão e dos operários em assembléia. Mais uma vez rejeitaram a proposta e a decisão final foi continuar em greve até a volta dos demitidos e fazer nova assembléia no dia 17.

Mas a grande maioria dos operários presentes nessa assembléia era formada por demitidos, tanto os de antes da greve como os que haviam recebido "justa-causa" no dia 9 de junho. Portanto, a decisão da assembléia não foi respeitada. No dia seguinte, os que ainda não tinham sido demitidos, mas estavam amedrontados, começaram a voltar ao trabalho. Mais determinante que a repressão, porém, foi o esgotamento da capacidade de se manter o "fundo coletivo de existência", base do caráter associativo da luta e da recomposição da existência que possibilita resistir à reinserção na ordem do trabalho assalariado, como lembra Berger[136].

2.4.3.2 "A volta ao trabalho: só votava quem já tinha voltado"

Mesmo que os operários já estivessem voltando ao trabalho, era preciso convocar nova assembléia e "sacramentar" a decisão pela contagem dos braços levantados a favor da proposta. Isto, porém, requeria um trabalho de divulgação e esclarecimento que o sindicato não se dispôs a fazer.

Sendo assim, a votação foi feita dentro da fábrica com os trabalhadores que lá estavam. Só que, destes, grande parte era composta de trabalhadores da administração, bombeiros e seguranças.

---

[136]BERGER, C. op. cit. p. 158.

"Pelos dados que temos de dentro da fábrica, calculamos que havia uns 160 operários nas oficinas, menos de 10% da peãozada (em torno de 2.200 operários, atualmente). Fora dos portões, havia mais de 400 operários em Assembléia, e mais de mil estava ficando em casa, pois nem tinham dinheiro para a passagem para ir até a assembléia."

No entanto, os números oficiais falavam em 1.220 votantes que teriam assinalado "SIM" pela volta ao trabalho. De qualquer maneira, independentemente dos números, só votou quem já tinha voltado ao trabalho. De posse da ata da votação, Pimentel saiu da empresa e levou à assembléia a notícia do que havia ocorrido. A ata, porém, não registrava apenas a votação pela volta ao trabalho mas dava a entender que o "SIM" tinha servido também para legitimar um acordo entre o sindicato e a diretoria da empresa. E neste acordo não constava a volta dos 49. Os que votaram não sabiam que davam um "SIM" a esse acordo!

Pressionado pelos operários reunidos em assembléia, Pimentel comprometeu-se a não aceitar nem a votação nem a ata como válidas, e a convocar uma assembléia para o dia 17 de junho.

Com base na "votação" do dia anterior, os operários foram forçados a entrar. Mais uma vez os ônibus se prestaram ao serviço de levá-los dentro da fábrica, e qualquer tentativa de sair era duramente reprimida. "Estava feita a questão: A GREVE NÃO ACABOU. FOI ACABADA."

Aos que chegavam a pé, o próprio comando dava orientação no sentido de que deveriam entrar. Estava-se investindo esperança na assembléia do dia 17.

Tendo marcado uma reunião com o advogado do sindicato para discutir a questão dos demitidos e a minuta do acordo (pois o assinado no dia anterior seria invalidado, segundo promessa do próprio Pimentel), o comando dirigiu-se ao sindicato no dia 12 de junho, pela manhã. Mas

o advogado não compareceu. De qualquer maneira, conseguiram que o Pimentel se comprometesse a publicar edital de convocação para a assembléia do dia 17.

Apesar disso, a Diretoria reuniu-se a portas fechadas e decidiu exatamente o contrário:

> *"Uma nota seca, pregada na porta do sindicato e assinada por toda a diretoria, comunicando: que iam assinar o acordo, que reconheciam a farsa de votação da empresa como válida, que davam 48 horas para o comando sair de suas dependências (inclusive com as quatro toneladas de alimentos que pertenciam aos demitidos), que proibiam a entrada na sua sede de qualquer elemento ou entidade de apoio (muitos apoios continuavam a enviar comida para o sindicato, que era devolvida). Por último, para 'sacramentar a sacanagem', comunica que não mais haveria a assembléia marcada pelos operários para o dia 17, para decidir os rumos do movimento."*

A nota foi levada à empresa por um dos membros da diretoria do sindicato (que havia trabalhado na Fiat como policial) e a própria Fiat a reproduziu e distribuiu.

Quanto ao Comando de Greve, continuou inistindo em discutir os acontecimentos com a diretoria, principalmente a situação dos demitidos por justa causa. Mas seus membros nunca foram recebidos e acabaram sendo expulsos "na pancadaria", no dia em que foram buscar o material que ainda se encontrava no sindicato.

No dia 17 de junho a assembléia foi realizada, apesar de todos os obstáculos:

> *"Mesmo com toda a repressão interna, com o ônibus saindo de dentro da fábrica, com a chefia passando questionário para saber se o peão ia ou não participar da assembléia, com os filmes e fotos com os quais a segurança da empresa impõe terror policial, chamando os operários que estão neles identificados e mostrando a eles, advertindo que não deviam nem chegar perto da comissão, NÓS CONSEGUIMOS REALIZAR A ASSEMBLÉIA COM 200 companheiros!"*

Era tarde! Nada mais poderia ser feito. O desfecho do Movimento dos Operários da Fiat foi exatamente aquele que o comando quis evitar: os operários voltaram ao trabalho confusos, divididos e frustrados. Além disso, tinham praticamente destruído a dignidade do movimento ao aceitarem um acordo em que abriam mão da volta dos 49 e dos 250 anteriores, em troca das humilhantes propostas da Fiat. A greve "foi acabada" mas restou a vivência desses 42 dias de enfrentamento acirrado, e isto não há como apagar. Cada operário que viveu o movimento ficou marcado pela experiência da ruptura com as normas da organização capitalista do processo de trabalho e do esboço de novas relações sociais.

Derrotados nas reivindicações, aspecto aparente do movimento, restou a inegável demonstração da potencialidade de recomposição do coletivo, expressa nas formas associativas de organização da luta. Berger explicita melhor a dualidade presente também no movimento da Fiat:

> *"A luta reivindicativa é a aparência. Se a luta se atém na aparência, ela só pode recuar diante da 'necessidade das coisas'. Esta luta é ilusória quanto a seu resultado real, pois este reinsere os trabalhadores na ordem do trabalho assalariado, mas aquilo que lhe dá a sua importância, é a nova realidade que ela inaugura: a supressão da concorrência, a recomposição da existência, o fim da atomização dos trabalhadores, verdadeiramente realizados pela associação."*[137]

Associação, aqui, não significa uma instituição, um clube, uma cooperativa ou qualquer coisa no gênero. A associação é a forma como os operários se organizam para lutar e ela se materializa na prática concreta de pôr um fim à concorrência entre os trabalhadores, de constituir um fundo comum para a manutenção da luta, enfim, de reconstrução do coletivo, onde "um mais um é mais que dois".

---

[137] BERGER, C. op. cit. p. 107.

É este aspecto que revela a essência da luta de classes: a oposição entre "dois modos de existência", e não apenas de interesses contraditórios. Mais uma vez é Berger quem melhor expressa esta oposição:

> *"(...) a associação opõe dois modos de existência. O seu prolonga o fim da concorrência dos trabalhadores entre eles inaugurada na luta por uma política que tenta abolir os efeitos da divisão do trabalho e da divisão social. O outro, o da burguesia, está fundamentado sobre a divisão do trabalho, sobre a divisão social e sobre a dominação dos trabalhadores pelas instituições: o Estado, a Escola, a Família, a Política, a Cultura, que são exteriores a eles."*[138]

É no caráter associativo da luta contra os efeitos da divisão do trabalho que os trabalhadores expressam a resistência à dominação das instituições burguesas, a elas opondo formas coletivas de organização, base da possibilidade de emancipação.

Aos que pretendem aprisionar a luta operária nos limites dos "interesses de classe", em detrimento do fortalecimento de um novo modo de existência, sem classes, os operários da Fiat respondem com um grito de guerra: *"Todo poder ao Peão Sarapa"*[139]. É sobre o significado e implicações desta palavra de ordem que discorreremos a seguir. Ela encerra uma "filosofia", uma postura que se delineia no interior da luta de classes, podendo ser explicitada a partir da discussão de algumas questões, suficientemente complexas para merecerem um capítulo à parte.

---

[138] BERGER, C. op. cit. p. 107.

[139] Trata-se de uma provável alusão à palavra de ordem revolucionária de 1917, em cuja defesa a comuna de Cronstadt lutou até o massacre final: "Todo o poder aos Soviets". (BERGER, C. op.cit. p. 11.)

CAPÍTULO 3

"TODO PODER AO PEÃO SARAPA"

"(...) eu vivo de lutar contra o rei."
(Milton Nascimento e Fernando Brandt)

Todo poder ao Peão Sarapa é o título do livreto publicado pelo Comando de Greve do Movimento de 1981, que conta o dia-a-dia da greve de 42 dias.

Cabe, em primeiro lugar, esclarecer o significado da palavra *sarapa*. É um termo usado pelos meninos das classes populares e refere-se ao brinquedo *pião* quando já está velho, com a ponta gasta. "Pião sarapa não roda, pula", foi a explicação que obtivemos quanto ao significado do título do livro.

Na fábrica, "peão sarapa" é aquele que cansou de submeter-se à ordem da divisão capitalista do trabalho e das relações de dominação e opressão que ela implica. É o peão que não mais se adapta às normas da organização do processo de trabalho e nem ao ritmo e conseqüências da automação. Rebela-se e "pula", grita, reivindica, boicota a produção, desrespeita a hierarquia dos cargos, se organiza e faz greve.

O título do livreto expressa bem a dupla face do aspecto emancipatório que o movimento revela. *Todo poder* refere-se à luta emancipatória por formas descentralizadas de organização e representatividade dos trabalhadores. Manifesta-se no esforço de resgate do poder de decisão e de intervenção direta na negociação e determinação do seu próprio destino. Este poder, no entanto, só é possível quando se fundamenta na força de resistência do *Peão Sarapa*, na sua luta cotidiana contra a opressão do trabalho na fábrica, especialmente contra a extorsão do saber.

Acreditamos ter explicitado estes aspectos, atra

vés dos pontos que enfatizamos no relato da história do movimento. Lá, porém, furtamo-nos à discussão das duas questões fundamentais: a relação entre sindicato e comissões de fábrica, de um lado, e, do outro, a proposta de união entre Educação Política e Educação para o Trabalho. São os temas a serem desenvolvidos neste capítulo.

3.1 "Ainda não tinha assimilado a proposta de Sindicato Livre"

A história do Movimento dos Operários da Fiat ilustra bem uma característica comum a quase todas as lutas dos trabalhadores nos últimos anos, ou seja, o duplo confronto dos operários: contra o capital e contra a prática conciliadora das diretorias de seus próprios sindicatos.

Sob este aspecto, a análise do Movimento da Fiat suscita a mesma discussão que tem sido o foco central do debate sobre os contornos que vem assumindo o Movimento Operário Brasileiro. Tais análises detectam, nos movimentos grevistas de 1978 para cá, a característica de terem trazido à luz a ineficácia da estrutura sindical como instrumento de luta e organização de classe.

A história recente do Movimento Operário no Brasil é rica em exemplos que ilustram e comprovam a acusação de que os sindicatos vêm desenvolvendo uma política de conciliação e de colaboração com os patrões. A mencionada "traição" de Pimentel, em 1978, quanto ao índice de 15% de antecipação, bem como sua atuação na votação pela volta ao trabalho em 1981 são apenas duas das tantas ocasiões em que fatos como estes se repetiram em outros lugares, envolvendo sindicatos os mais diversos.

Além da fama de conciliadores, outras acusações pesam sobre os sindicatos e suas diretorias chamadas "pelegas", salvo raras exceções. Tentam impedir a organiza

ção das bases para garantir a continuidade de uma prática antidemocrática de manipulação das decisões, em assembléias comandadas pelas cúpulas diretoras. Desestimulam o interesse de participação por parte do conjunto dos trabalhadores, além de darem uma importância à hierarquização dos cargos, só comparável à da organização do trabalho na fábrica. Dispensados do árduo trabalho na linha de produção, perdem o contato com os problemas da fábrica e passam a canalizar todos os esforços na preservação de seus cargos e vantagens que deles decorrem.

Em suma, em tempo de refluxo do movimento, os sindicatos limitam-se a estabelecer uma relação meramente assistencialista com as bases, ao passo que, em período de acirramento da luta de classes, tentam canalizá-la para seu interior de modo a serem controladas e encaminhadas no sentido da conciliação. (Ver anexo 5)

Esse debate em torno dos sindicatos, seu atrelamento ao Estado, sua política antidemocrática e conciliadora surge da constatação de suas limitações enquanto instrumento de luta e do conseqüente desenvolvimento de sua contrapartida: a busca de formas mais orgânicas de organização e luta dos trabalhadores. É desta busca que nasce a prática da organização pelas bases e por local de trabalho, em uma tentativa de recuperação da experiência das comissões e conselhos de fábrica.[140]

Nesse esforço de construção de organismos de base, a questão que ocupa maior espaço é justamente a da "oposição" entre sindicato e comissões de fábrica. Sindicalistas e "não-sindicalistas" vêm se digladiando em torno

---

[140]Referimo-nos não apenas às experiências das greves européias do século XIX e princípios do século XX (Turim), como também àquelas vividas pelo próprio MO no Brasil (1945-47, 1953, 1963), heroicamente "reinauguradas" nas greves de Osasco e Contagem em 1968. (ANTUNES, R. & NOGUEIRA, A. *O que são comissões de fábrica*. São Paulo, Brasiliense, 1981. p. 93.)

daquilo que Ricardo Maranhão coloca como uma "falsa alternativa".[141]

Antunes e Nogueira[142], procuram resumir os termos da contenda:

1) posição assumida pelos defensores das comissões de fábrica como alternativa que *nega* o sindicato, apresentando-as como forma de organização que viria substituí-lo.

2) posição muito semelhante à primeira, que vê a comissão de fábrica como uma forma superior e "mais avançada" de organização mas não chega a negar o sindicato. A este reserva o papel economicista de atuar no âmbito das reivindicações de classe. As comissões se organizariam de forma autônoma e independente para dar conta do aspecto político dos movimentos: a organização de classe. Separa o econômico do político, o sindicato das comissões de fábrica, embora não os coloque em oposição.

3) posição que considera as comissões de fábrica como único tipo de organização capaz de criar um "sindicalismo de base, unitário e de massas".

> *"As comissões de fábricas preservam seu caráter sindical com todos os desdobramentos políticos que decorrem da luta sindical. Se o sindicato é combativo e autêntico, há uma nítida integração entre sindicato e comissão; se a direção sindical é pelega, às comissões compete expulsá-la do sindicato. Em ambos os casos a função da comissão é transformar a estrutura sindical, visando democratizá-la."*[143]

---

[141]MARANHÃO, R. Sindicato x comissões de fábrica: uma falsa alternativa. in: *Cara a Cara*, Petrópolis, Vozes, 2(1):152-8, jul./dez. 1978.

[142]ANTUNES, R. & NOGUEIRA, A. op. cit. p. 102-6 .

[143]Id. ibid. p. 105-16.

4) posição que, embora nunca assumida explicitamente, nega as comissões autênticas e representativas. É partilhada pelos patrões e "pelegos" que só admitem as comissões se significarem mais uma forma de controle do MO, instrumento de manipulação de suas lutas em benefício dos interesses patronais.

O Movimento dos Operários da Fiat, como todos os outros, aliás, não pode ser creditado apenas à ação espontânea dos trabalhadores. Transparece da história do movimento que ele resulta da ação conjugada da força de resistência espontânea com a influência e orientação de grupos organizados. Na disputa pelo encaminhamento das greves da Fiat predominou a orientação de um grupo que defende e promove a organização interna dos trabalhadores em *Comitês de Luta*, postura que não se enquadra, de modo absoluto, em nenhuma das quatro posições acima descritas. Aproxima-se da terceira posição, ou seja, aquela que vê na organização por local de trabalho a base de um sindicalismo autêntico e revolucionário (Ver anexo 5). Acrescenta à formação das comissões de fábrica, porém, a organização de Comitês de Luta, aspecto em que se aproxima da segunda posição. Na verdade, conciliam estas duas posições, o que resulta em uma ampliação do campo de luta e seu desdobramento em duas frentes: a da comissão de fábrica/sindicato e a do Comitê de Luta/fábrica, ao mesmo tempo.

No *Texto sobre comitês feito por uma equipe de educação para discussão com grupos de oposição independentes*, o Comitê de Luta é assim definido:

> *"O Comitê de Luta é uma forma de organização dos elementos mais dispostos e mais combativos da classe, para que possa encaminhar as lutas independentemente dos sindicatos e dos partidos burgueses. Ou seja, que funcione como um instrumento de luta da classe operária em locais de trabalho, na produção. Sendo uma forma de organização do movimento de massa, deve criar as condições para o desenvolvimento das lutas operárias. Deve refletir o nível de consciência da classe,*

ou de uma parcela alta, e ao mesmo tempo trabalhar para elevar esse nível. O fundamental é ele partir da organização dentro da fábrica, dentro da seção, e daí interferir no conjunto."[144]

O importante é notar que os comitês não se confundem com as comissões de fábrica. As *comissões* seriam o resultado de "movimentos abertos", em que se elegem representantes dos trabalhadores, ou para negociações diretas com os patrões, ou para atuar junto ao sindicato como porta-vozes das decisões tiradas em cada fábrica. Por sua vez, os *comitês* caracterizam-se pela *clandestinidade* e, desse modo, não se assumem nem aparecem enquanto grupo organizado, nem mesmo frente ao conjunto dos trabalhadores.

Outra diferença está no caráter conjuntural das comissões que, de modo geral, são reprimidas e desarticuladas pela repressão interna, quando não são atreladas ao sindicato e mantidas "sob controle". Muitas vezes, porém, desmobilizam-se no decorrer do processo de refluxo da luta, quando os operários voltam a recorrer ao sindicato como órgão de "assistência" e a resistência cotidiana reassume seu caráter difuso. Os *comitês*, por outro lado, por levarem em conta e não subestimarem o nível de organização e capacidade de repressão dos inimigos da classe, mantêm-se clandestinos e capazes de se constituir em um organismo de caráter mais permanente, estando, neste sentido, mais condizente com a ininterrupta resistência do trabalhador no interior da fábrica.

É seu caráter clandestino que possibilita ao comitê a sua continuidade e o aperfeiçoamento daquilo que um dos entrevistados chamou de "os princípios do comitê (ver item 2.1). Suas palavras apenas repetem as idéias partilhadas pelo grupo e expressas no documento sobre os comitês. Ambos apontam a *democracia operária* como um dos princípios

---

[144]Documento anônimo cedido por um dos operários participantes da pesquisa (ver anexo6).

básicos dos comitês. Esta expressão refere-se a dois aspectos diferentes: democracia no sentido de *participação de todos* na organização no interior da fábrica, "independentemente do seu nível de consciência", e democracia sob o aspecto da *autonomia* em relação ao Estado e partidos políticos.

A formação de Comitês de Luta não exclui e nem nega a organização de comissões de fábrica, apenas aponta os limites da legalidade em que estas atuam. Assim, "legalistas", tornam-se incapazes de dar conta da orientação política e organização da classe. Neste ponto é que se revela a articulação da proposta desse grupo com a segunda posição quanto às comissões. Assim, ao mesmo tempo que, de acordo com a terceira, preservam o caráter sindical das comissões de fábrica, propõem outro tipo de comissão que, com o nome de comitê, assume o "trabalho político" de organização da classe, independentemente do sindicato. A este cabe encaminhar as negociações das reivindicações, subordinado às decisões tiradas em assembléias, por local de trabalho.

Seria precipitado, porém, rotular tais propostas como pertencentes a este ou aquele grupo de posições. A história do movimento revela uma certa flexibilidade dessas posturas. Fica evidente que a separação entre comissão e comitê não é uma proposta permanente, mas sim o reflexo de uma situação real em que os sindicatos estão *de fato* atrelados ao Estado e dirigidos pelos prepostos do capital. Além disso, há a inegável realidade da repressão interna (chefias e seguranças) e externa (polícia e exército), presença constante no dia-a-dia do MO. Assim, a necessidade de duas frentes de luta é própria de uma situação em que a correlação de forças impede a livre organização dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, faz parte da estratégia de luta pela transformação da estrutura sindical, de modo que o fortalecimento do movimento possa permitir a fusão de comitês e comissões em um só organismo de atuação das bases junto a

um sindicato livre.

Ricardo Maranhão critica o tipo de atuação dos comitês que, segundo ele, estariam tentando reviver a experiência dos "Conselhos Obreros" da Espanha:

> *"Esse caráter revolucionário, evidentemente, não é adequado ao contexto de uma luta específica, brasileira, pela criação de uma nova estrutura sindical democrática."*[145]

É como se a criação de uma nova estrutura sindical democrática fosse o primeiro passo para a criação de um momento "claramente revolucionário" que, por si só, traria as condições necessárias para as organizações de base.

Embora não lhes tenhamos perguntado, podemos afirmar que, do ponto de vista dos membros do Comitê da Fiat, a criação de uma nova estrutura sindical só é possível como conseqüência, e não como pressuposto, de uma ação de caráter revolucionário. Esta ação, por sua própria natureza, tem de se dar fora deste sindicato que aí está. Criticando a atuação política independente e fora do sindicato, Maranhão novamente contrapõe a situação espanhola à brasileira:

> *"É importante perceber, portanto, que na Espanha se tratava de destruir o sindicato oficial valendo-se das comissiones, enquanto no Brasil de hoje os setores operários mais conseqüentes apontam para a destruição da estrutura de subordinação dos sindicatos ao Estado. Nessa destruição, e posterior reconstrução de um sindicalismo democrático, as comissões de fábrica desempenham um papel essencial, desde que integradas aos sindicatos, não separadas destes."*[146] (grifo nosso).

Mais uma vez, a construção de um sindicato democrático aparece como etapa "posterior" à destruição da estrutura de subordinação ao Estado.

---

[145] MARANHÃO, R. op. cit. p. 156.

[146] Id. ibid. p. 157.

Para os integrantes do Comitê da Fiat, a destruição da estrutura de subordinação ao Estado e a construção de um sindicato democrático e livre dão-se no mesmo movimento. Daí a dualidade do seu campo de luta que, como vimos, abre-se em duas frentes: a da fábrica e a do sindicato. Sendo assim, a posição do Comitê da Fiat não apenas diverge dessa visão "evolucionista" da luta, como também fica excluída desse tipo de crítica uma vez que sua proposta também engloba a luta "integrada" ao sindicato. Prova disso é a composição da chapa de oposição sindical, candidata às eleições da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro. A maior parte dos componentes da chapa são membros do Comitê da Fiat ou do grupo que o inspirou. Também a Comissão de Salários da Fiat, bem como a Cipa, eram integradas por alguns dos membros do comitê. Nas palavras do entrevistado, havia uma "ponte" do comitê na comissão (item 2.2). Evidencia-se, aqui, o tipo de ligação entre comitês de luta e comissões de fábrica/sindicato. Como diz o documento sobre os comitês:

> *"Os operários dos comitês podem até mesmo participar de comissões de negociação, se for o caso, mas como elementos e não como grupo. O mesmo se pode dizer quanto à atuação na oposição sindical, no sindicato etc."*

Lembrando que a integridade e a continuidade dos comitês dependem da clandestinidade, fica claro o motivo dos cuidados em evitar a exposição do todo, atitude que fica bem longe de uma postura de desprezo pela atuação a nível das comissões ou do sindicato. Caso contrário, não se poderia explicar a campanha de sindicalização feita através dos informativos, jornaizinhos e panfletos distribuídos pelo comitê no interior da fábrica.

Em seu depoimento, um dos operários conta como fazia campanha de sindicalização ao mesmo tempo que denunciava a prática "pelega" da diretoria. Para eles, a canalização do movimento para o interior do sindicato só faz sentido se precedida de um trabalho de organização das ba

ses de acordo com os princípios da "democracia operária". Esta prática no interior da fábrica teria a função pedagógica de levar os operários a "assimilarem" a proposta de um Sindicato Livre. Só então estariam suficientemente fortalecidos para lá entrarem sem correr o risco de ver sua capacidade de decisão manipulada.

Em suma, a possibilidade de se desdobrar o campo de luta em uma frente legalista e outra clandestina, uma sindicalista e outra "independente", só faz confirmar que a oposição *organização na fábrica* x *organização pelo sindicato* não passa, de fato, de uma "falsa alternativa". As sutilezas dessa discussão sobre os caminhos por onde passa a luta pela transformação da estrutura sindical poderiam conduzir-nos a um intrincado labirinto de falsas questões. Mais grave, porém, é que quando ocupam o centro do debate sobre o MO, tendem a ocultar seu aspecto principal: a crítica à organização capitalista do trabalho que a prática da organização na fábrica tem demonstrado. A importância da organização no interior da fábrica está muito mais no seu potencial emancipatório do que no seu caráter de "independência" ou mesmo "atrelamento" ao sindicato. A história recente do MO brasileiro traz à tona muito mais do que a questão da falência da atual estrutura sindical e a correspondente luta por novas formas de organização e representatividade. Esse esforço de organização no interior da fábrica recupera a importância de uma prática sistematicamente ignorada pelo movimento sindical: a resistência difusa dos operários à organização do processo de trabalho. E esta resistência difusa só pode ser resgatada e organizada no interior da própria fábrica. Como mostra Amnéris, o sindicato jamais poderia dar conta deste aspecto da luta:

> *"Ao centralizarem essas lutas, as organizações sindicais têm dificuldade de dar conta delas; isto porque formalmente representam o conjunto dos trabalhadores metalúrgicos (dos peões às chefias). Se se quiser, as organizações sin*

> *dicais têm dificuldade de dar conta da luta contra a estrutura de poder nas fábricas porque, enquanto formas de organização específicas, abstraem essa mesma estrutura de poder"*[147] (grifo nosso)

A proposta de Sindicato Livre, portanto, vai além do mero "desatrelamento" do Estado. Exige, antes de mais nada, o desmantelamento da estrutura de poder tanto do sindicato como da fábrica. Como diz Berger, lembrando a perspectiva de luta traçada por Marx,

> *"(...) exige a manutenção das associações operárias para além da luta, de reunir estas associações entre elas e de exteriorizar seu conteúdo inconsciente mas real de revolta contra a opressão do salário e pela recomposição da existência."*[148]

Esse é, justamente, o ponto principal da nova problemática que os movimentos pós-78 revelam. E, como vimos, também a história do movimento dos operários da Fiat é marcada pela constante crítica e desafio sistemático à Organização do Trabalho assalariado e a estrutura de poder que ela sustenta. Este desafio, por sua vez, caracteriza-se pela construção de formas horizontais e associativas de organização e comunicação que entram em confronto com a verticalidade da hierarquização.

Como aponta Amnéris Maroni, o grande indício da capacidade emancipatória desses movimentos está justamente no "aprofundamento da comunicação horizontal" entre os operários, com a qual põem em cheque a hierarquia dos cargos e funções.[149] Trata-se, portanto, de algo mais do que opor a luta na fábrica à organização no sindicato, ou comissões de fábrica "atreladas" às "independentes". Nenhum destes organismos será capaz de responder às necessidades

---

[147] MARONI, A. op. cit. p. 123.

[148] BERGER, C. op. cit. p. 111.

[149] MARONI, A. op. cit. p. 69.

e anseios da classe operária se não se constituir em instrumento da emancipação dos trabalhadores por eles mesmos e da abolição do trabalho assalariado. A própria proposta de comitê clandestino só tem validade se refletir a luta cotidiana dos trabalhadores contra a opressão da organização do trabalho assalariado, e pelo estabelecimento de formas associativas de organização e recomposição da existência coletiva.

> *"Enquanto expressão da comunicação horizontal - e, portanto, fruto de um processo de lutas que se opôs ao verticalismo das relações que a organização do processo de trabalho pressupõe - as comissões de fábrica não podem ser analisadas como forma organizativa autônoma em relação ao processo de trabalho, nem como projeto político exterior à resistência operária"*[150].

É nesse ponto que entram as especificidades e as contradições do projeto político-pedagógico do grupo que reivindica a responsabilidade pela formação do Comitê de Luta na Fiat. Essa discussão é de primordial importância para este trabalho, se considerarmos que a atuação desse grupo no Movimento dos Operários da Fiat constitui-se no elo de ligação entre o movimento e a Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam), ponto de partida e de chegada desta investigação.

Muitos dos impasses com que se defrontou a Associação tem origem e explicação na natureza da tarefa que este grupo se propõe realizar através dos Comitês de Luta: *educação política* do conjunto dos trabalhadores, tema do próximo item.

3.2 "Ensinar e discutir as questões que mais atingia dentro da fábrica"

Antes de iniciarmos a discussão sobre a prática pedagógica dos Comitês de Luta, achamos interessante des-

---

[150] MARONI, A. op. cit.

crever aqui o processo de formação desses organismos de base. Um documento anônimo, mimeografado, indica que a formação de comitês clandestinos nas fábricas é a proposta de uma organização que se autodenomina "TO"[151]. O mesmo documento informa que os comitês são formados a partir dos chamados "Núcleos de Unidade Proletária". Transcrevemos aqui o que o documento diz a este respeito:

> *"Sabemos que atualmente a organização nas empresas ainda é fraca e que às vezes até não existe. Isto nos coloca a necessidade de reunir companheiros de empresas e mesmo de setores diferentes, em coletivos. São companheiros com os quais nos reunimos para ler, discutir e distribuir Tribuna Operária. Não são ainda Comitês de Luta, porque um coletivo só pode ser chamado assim quando formado no interior das empresas. Então, para identificarmos os coletivos formados fora das empresas em setores diferentes, os chamaremos de 'Núcleos de Unidade Proletária'. Nas atuais circunstâncias, os Núcleos de Unidade Proletária serão a base de impulso para a construção da organização independente da classe operária (Comitê de Luta)."*[152]

O Comitê de Luta decorre, portanto, do desdobramento de um "Núcleo de Unidade Proletária" a nível da fábrica:"Com os companheiros mais sérios de cada seção se formam os grupos onde se discute a situação".

Podemos dizer que a "ação pedagógica" se desenvolve pelo menos em dois níveis: um mais restrito, que é o "Núcleo de Unidade Proletária", organizado fora da fábrica, e outro interno, mais amplo, constituído pelo Comitê de Luta. Estes são "espaços", por excelência, de "Educação Política". Veremos, mais adiante, que há ainda uma terceira instância, onde a educação política se dá juntamente com a formação técnica: os Cursos Profissionali -

---

[151]"TO" *(Tribuna Operária)* é também o nome de um jornalzinho mimeografado que circula nas fábricas, nada tendo a ver com o tablóide impresso que leva o mesmo título.

[152]Trecho de documento anônimo sobre a TO, arquivado pelo mesmo operário que cedeu o documento sobre os comitês (ver anexo 7).

zantes. O curso formado pelo Comitê da Fiat na Igreja, em Xerém, é um exemplo típico.

Para facilitar a exposição, abordaremos de um lado, a Educação Política nos Núcleos e Comitês e, de outro, os Cursos Profissionalizantes.

3.2.1 "(...) na fábrica a luta é prática e ela necessita de uma visão maior, mais ampla."

É importante notar que, em qualquer dos três níveis mencionados, o ponto de partida está sempre nas condições de trabalho e na resistência sistemática dos trabalhadores à ordem do processo de produção. Como disse claramente um dos "fundadores" do Comitê da Fiat: *"O comitê é colocar de maneira mais organizada, o que a massa faz normalmente."* Atribui-se, portanto, uma importância muito grande à função pedagógica da experiência diária e das formas espontâneas de organização e resistência.

O próprio confronto entre a ideologia internalizada e a violência do cotidiano na fábrica incumbe-se de mostrar ao trabalhador a existência de interesses irreconciliáveis entre capital e trabalho. Como esta "lição" é repisada no dia-a-dia e reforçada pela troca de idéias e experiências com companheiros de trabalho, as formas de resistência vão surgindo e se aperfeiçoando na mesma proporção em que esbarram com a repressão das chefias e vigilantes.

Imbuídos da revolta, muitas vezes pequenos grupos reúnem-se em torno das questões que os atingem mais diretamente: refeitório, bebedouro, qualidade da comida, tempo para ir ao banheiro, condições de salubridade e higiene etc. Destas pequenas lutas para a solidariedade em torno de batalhas maiores, a distância não é muito grande. A participação nesses movimentos é tida como fator essencial na formação da consciência de classe. É neste conceito de consciência de classe que se baseia a ação pe

dagógica dos "núcelos" e dos "comitês":

> *"A consciência de classe (o conhecimento e a luta pelos interesses da classe operária, que são opostos aos interesses da burguesia) é o resultado de um processo de experiências de luta, e discussão de cada problema, e não uma solução imposta de cima para baixo".*[153]

Em um dos debates ocorridos na Acam entre os participantes da pesquisa foi possível reconstituir a trajetória desse processo de conscientização e o tipo de "intervenção" dos integrantes de um Núcleo de Unidade Proletária. Dois dos participantes descreveram, com riqueza de detalhes, sua experiência de formação de um comitê em uma das fábricas em que trabalharam juntos. Seu relato ilustra bem a "prática pedagógica" da TO e nos dá uma idéia clara de como ela teria agido também na Fiat, no esforço de "organizar o que a massa faz normalmente".[154]

Eles trabalhavam em uma fábrica de médio porte recém-instalada. As condições de trabalho eram as piores possíveis. A princípio os operários sentiram-se impotentes para lutar por tantas coisas ao mesmo tempo. Agüentaram aquela situação até que "(...) foi surgindo as conversas, quer dizer, as condições de melhorar, né?"

Em uma tentativa "pra ver se dava certo", passaram a reivindicar um refeitório. Obrigados a ir comer em casa, muitos deles não conseguiam voltar a tempo e acabavam sendo descontados pelo atraso. A alternativa era comprometer parte do salário comendo pelos bares da redondeza. Tratava-se, portanto, de uma reivindicação que interessava a todos.

---

[153] Documento sobre a *TO* (anexo 7).

[154] Os organizadores do Comitê da Fiat não participaram do debate. Como não tivemos outra oportunidade de entrevistá-los sobre o assunto, tivemos de lançar mão deste recurso: a partir de uma experiência análoga, podemos ter algumas indicações sobre o que ocorreu na Fiat.

O primeiro problema a ser resolvido era: "quem vai falar?" Ninguém se dispunha a assumir, sozinho, a tarefa de falar com o responsável.

> *"(...) aí que começou a organização. Não precisa ir sozinho, acho melhor a gente ir junto (...) embora que seja daqui a três semanas, a gente vai discutir o que vai falar. Tudo bem, a gente encarou aquilo quase um mês."*

Nesse meio tempo, a fábrica decidiu dividir seu pessoal em dois turnos. O "grupo do refeitório" fez uma reunião só para discutir esta questão. Preferiam permanecer juntos no mesmo turno, mas verificaram a necessidade de pelo menos um deles passar para um turno diferente.

> *"Não tem sentido ficar todo mundo junto. E a turma da tarde? A gente ia levar a reivindicação do refeitório (...) e se a gente fica todo mundo num turno só, o outro turno ficava por fora, né?"*

Ficava, assim, garantida a possibilidade de ampliação do movimento pelo refeitório. No entanto,

> *"(...) surgiu o problema maior. A gente tava discutindo de falar com o cara mas não sabia se o cara ia aceitar que a gente falasse com ele."*

Era preciso chamar a atenção do responsável para a necessidade de "negociar" a construção de um refeitório. Ou, como eles mesmos colocam:

> *"(...) a gente vai começar a fazer com que eles vejam dentro da fábrica. Aí começamos a botar panfleto dentro da fábrica."*

Pouco tempo depois a fábrica começou a construir um refeitório! O resultado foi positivo não apenas pela vitória da reivindicação mas, principalmente, pelo saldo organizativo deste pequeno movimento, que foi apenas o primeiro.

"O pessoal sentiu a força, né? A gente ganhou o refeitório com essa pressão que a gente fez, a gente agora tem que ter um bebedouro também. Aí começou a série de pressões e... conseguimos um bebedouro. Aí a luta foi aumentando, né?"

Como o efeito dessas pequenas lutas é cumulativo, a mobilização atingia um grau de maturidade suficiente para começar-se a "pensar mais alto": "Passamos a pensar que a gente não tava ganhando legal"! Surge, então, o Movimento Interno Salarial (MIS). Para a chefia, porém, MIS queria dizer "Museu da Imagem e do Som". A ordem era esta: dizer à chefia que a sigla impressa por todos os cantos da fábrica, até mesmo incrustada nas peças levadas pela esteira rolante, fazia parte de uma campanha para incentivar os operários a visitarem aquele museu! O desrespeito à chefia é, sem dúvida, a primeira conseqüência do esforço de restabelecimento da "comunicação horizontal"!

Com relação aos salários, a fábrica usava o "truque da carteira". Assinava a carteira de trabalho como se o operário exercesse uma função especializada mas pagava salário de servente. Satisfeito pela "promoção" de desqualificado a especializado, o operário não questionava o salário. Era melhor nem tocar no assunto, pois sabia que o patrão era bem capaz de "rebaixá-lo" na carteira e manter o salário! Depois das vitórias anteriores, porém, encheram-se de coragem para atacar este ponto também.

Como as questões de salário passam necessariamente pelo sindicato, perguntamos se neste momento a luta teve de sair do interior da fábrica. Explicaram-nos que há dois tipos de salário: o índice do governo, que se negocia através do sindicato, e o "salário-promoção, que eles dão assim, espontâneo"! É em torno deste último que se trava uma das mais importantes lutas no interior da fábrica: pela equiparação salarial, que significa o questionamento da divisão da classe em "estratos" artificiais.

Também esta luta foi importante, e vitoriosa, na

medida em que conseguiram ao menos equiparar o salário com o de outras fábricas. Na avaliação dos relatores desta experiência, este sucesso decorreu da necessidade que a chefia teria sentido de "conter aquela convulsão social",pois a fábrica tinha importantes contratos a cumprir e não podia sofrer uma queda na produção. O movimento começava a ser visto como ameaça aos projetos patronais.

O envolvimento nesses pequenos embates em torno dos problemas concretos, vivenciados por cada operário da fábrica, teria sido responsável pelo nível de consciência atingido pelos trabalhadores, demonstrado na capacidade de garantir a paralização parcial da fábrica por várias vezes.

É neste momento que o movimento adquire força suficiente para envolver-se nas lutas mediadas pelo sindicato, sem correr o risco de ser manobrado. Os "pedagogos"do Comitê sentem que estão dadas as condições para o início de uma campanha de sindicalização.

Com o relato desta experiência, tentam comprovar que o processo de formação e desenvolvimento da consciência de classe fundamenta-se no "discurso da ação", ou seja, nos pequenos confrontos com o patrão, lá mesmo onde sua autoridade mais se faz sentir. Querem com isto demonstrar a verdade contida no conceito de consciência de classe elaborado a partir de experiências semelhantes: a consciência é o resultado do acúmulo de enfrentamentos com o capital,e não "uma solução imposta de cima para baixo".

E quando se fala em recusar imposições "de cima para baixo", entramos novamente no tema da *democracia operária*, um dos princípios do comitê, e suas implicações com relação às velhas concepções da relação "vanguarda/massa". Ao abordarmos esta questão, durante o debate, demonstraram-se preocupados em descaracterizar-se como "vanguarda".

> *"(...) não existia vanguarda. O que existia era o que tava na cabeça da maioria do pessoal (...)*

(...) É que tinha 3 ou 4 caras que participavam mais (...) Eram considerados vanguarda: era o cara que podia dar informação (...) Quer dizer que a gente poderia dizer que era vanguarda, mas na prática não era vanguarda. Eram pessoas que estavam mais ligadas ao movimento sindical."

Em seguida dão exemplo da atuação desta "vanguarda" na prática da democracia operária. Normalmente, aqueles que têm mais ligação com o movimento sindical, detêm mais informações e um conhecimento maior sobre as possibilidades e limitações da luta sindical. Respeitados por este "saber", são abordados na fábrica pelos companheiros que querem os detalhes do andamento das negociações. Neste caso, esta "vanguarda" teria duas alternativas: ou se presta ao papel de mediadora, relegando os companheiros desinformados a uma situação de dependência, ou renuncia ao poder que esta posição lhe confere e passa a tentar socializar a possibilidade de acesso às informações e ao mesmo nível de participação no movimento sindical. A prática dos nossos entrevistados parecia seguir a segunda linha de atuação. Eles mesmos contam como reagiam quando solicitados a dar informações:

"(...) primeiro, até de forma meio grosseira: 'A gente não vai dar informação não, porque pra ter informação tinha que ter ido lá no sindicato. Por que você não foi?' 'Ah! não, porque eu não tenho tempo!' 'Eu também não tenho tempo, moro longe. Vamos parar, vamos sentar pra discutir esse negócio que eu não tô aí prá te dar informação. Eu tava interessado. Eu acho que você também tem que se interessar. (...) Foi positivo porque, a partir daí, a gente sentava com os caras (e dizia): '(...) realmente, houve isso, isso, isso e isso mas tem muitas coisas que a gente tá esquecendo aqui, porque se vocês fossem não tava esquecido'."

Com isto, iam envolvendo um número cada vez maior de trabalhadores na prática da intervenção direta na determinação dos seus objetivos e na luta para alcançá-los. Neste trabalho encontravam solução para todo tipo de barreira que pudesse impedir esta participação. Mas eram soluções

coletivas e associativas:

> *"A desculpa era a passagem, então vamos formar uma caixinha (...) a gente chegou ao ponto até de levar um ônibus pro sindicato, financiado por essa caixinha."*

Caracterizando-se como uma "vanguarda" que não impõe soluções e nem se presta ao papel de mediadora ou de responsável pela "direção" do movimento, sentem-se em condições de comprovar que sempre perseguiam a prática da "democracia operária":

> *"(...) a democracia se dá na medida em que a gente discutia em conjunto os nossos problemas, à medida que essa "vanguarda" (que nêgo tá colocando aí como vanguarda) não deliberava nada, nunca deliberou. Às vezes a gente colocava uma posição mais avançada e o pessoal discutia. Teve muitas vezes que a gente foi derrubado. A gente achava que naquela hora tava vendo as coisas mais claras. Mas, na realidade eles estavam mais certos, (...) tavam mais dentro da realidade. O poder de decisão não estava restrito a três ou quatro pessoas. Realmente, o poder de decisão estava na mão de todos."*

Esse tipo de atuação seria responsável pela força e autonomia da "massa", demonstradas na participação na greve dos metalúrgicos do Rio de Janeiro (1979), independentemente da intervenção de um grupo de "vanguarda":

> *"(...) em 79, na época da greve de 79, a participação nossa, quer dizer, desse 'tipo' de vanguarda foi pouquíssima. O pessoal mesmo se atirou."*

Recusam-se, porém, a permanecer na apologia da prática, da auto-suficiência de um conhecimento concreto. Percebem os limites de uma prática isolada da reflexão mais globalizante sobre a luta na qual ela se insere.

> *"(...) em determinado momento, na fábrica, a luta é prática. Ela necessita de uma visão maior, mais ampla. Quer dizer, onde desemboca a questão do bebedouro? Quando a gente passa a reivindicar, isso tudo implica uma discussão realmente*

política, quer dizer, a gente passa a discutir a questão da produção, como se dá a produção e até como o patrão ficou rico, aquele negócio todo. Isso se vê mesmo é com conhecimento teórico. Não tem como, na prática, você descobrir esse conjunto de coisas. Na prática você pode avançar até certo ponto mas se você não detém esse conhecimento teórico (...) você acaba parando, parando na reivindicação prática, parcial."

Em outras palavras, a necessidade de informação e de discussão teórica decorre da própria prática de resistência cotidiana e não da inserção no movimento em uma posição de "vanguarda", ou de "direção". A necessidade de informação teórica é comum a todos os que assumem um compromisso com a luta, com a práxis do movimento.

Mas se é certo que "não tem como na prática você descobrir esse conjunto de coisas", embora ela suscite a necessidade desta descoberta, onde buscar este conhecimento? E é aqui que entra em cena a figura do "intelectual pequeno-burguês" que tem acesso à "teoria" do movimento operário.

"Dificilmente o operário, na fábrica, tem acesso a determinados livros ou a determinadas discussões entre eles somente. (...) Aí sim é que eu considero isso como vanguarda, ou seja, a classe média organizada, ou indivíduo independente, intelectuais que se aproximam do trabalhador prá fazer com que o trabalhador se 'ligue' em uma proposta teórica."

Por intermédio desses intelectuais, os trabalhadores têm acesso à teoria de que necessitam. É interessante notar que, dentre os livros cuja leitura consideram importante, está o romance *A mãe*, de Máximo Gorki. Este tipo de literatura os entusiasma e incentiva para continuar a luta:

"(...) deixou a gente com uma vontade de travar aquela luta dentro da fábrica. (...) ver aquela história do Pavel, tudo aquilo me entusiasmou. De repente, a gente se sente, na fábriva, reproduzindo aquela cara."

No entanto, esta relação intelectual/operário entra em contradição com a prática da "democracia operária" como eles (operários) a entendem. Além de não serem da produção, os intelectuais só se aproximam dos operários que "mais se destacam", deixando à margem a grande maioria dos trabalhadores que se envolvem também na luta, embora sem se "destacar".

> *"(...) geralmente eles não se aproximam de um trabalhador ou de um peão que já não tem alguma experiência. Realmente, os caras procuram é levar a teoria pra um cara que já tem uma prática. Muitas tendências se aproximam dos companheiros que se destacaram mais. Foi o que aconteceu no caso de várias fábricas e até no movimento da Fiat."*

O sindicato cumpre papel importante como espaço onde se dão esses contatos. É lá que geralmente as organizações fazem seu recrutamento, entre os que "mais se destacam", promovendo uma ligação mais geral entre as lideranças dos vários movimentos.

No caso dos nossos entrevistados, tudo indica que esta ligação foi feita através da TO, organização que mencionamos anteriormente. Entretanto, o comentário a seguir estende-se às organizações das mais variadas tendências. Neste "encontro" intelectuais/operários, chocam-se práticas e concepções diferentes. Os operários consideram "vanguarda" aquele que detém mais informações e reserva-lhes apenas a função de socializá-las.

Mas os intelectuais, em sua maioria, consideram-se "vanguarda" no sentido de liderança, de dirigente. Estão criadas, assim, as condições para o confronto, como bem expressa um dos entrevistados:

> *"(...) você não enfrenta só o trabalho; você enfrenta até grupos, grupos de teóricos (...) porque em todo movimento o que mais aparece é grupinho querendo organizar (...)"*

Na medida em que necessitam da "teoria" e das informações que os intelectuais podem transmitir-lhes os operários deles dependem e passam a estabelecer mais uma relação na qual precisam "brigar" para afirmar e confirmar sua autonomia e capacidade de decisão. Passam, então, a questionar o autoritarismo e o "centralismo" das estruturas de poder reproduzidas nesses grupos. Aqui o processo pedagógico é bilateral. A explicação da dialética dessa relação pode soar um pouco confusa mas transmite sua contradição:

> *"(...) aí que é o reverso da moeda. A partir do momento que essa organização começou 'cooptar' os seus trabalhos ao operário, começaram a questionar o centralismo, aquele tipo de coisa. A contribuição que foi dada teoricamente pros operários que estavam integrados aí, foi válida. Por outro lado, o próprio iniciado de operário acabou por destruir. Começou uma porrada de questionamento (...)".*

Prosseguem com o exemplo de uma situação em que ocorreu tal questionamento. Para editar um exemplar do jornal TO, formava-se um Comitê de Redação com a participação de operários de várias fábricas (o "grupo de massa", ao qual se referem anteriormente na história do movimento). O Comitê de Redação se reunia, discutia e selecionava os artigos vindos das várias fábricas e aprontava o exemplar a ser reproduzido. Só que um dos "companheiros intelectuais" é que se encarregava de "rodar". Os "companheiros de base" não sabiam onde ia ser rodado, informação mantida em segredo por "questão de segurança". Formados na luta pelo controle do processo de trabalho na fábrica, os operários não poderiam aceitar um meio-controle do processo de produção do seu próprio jornal: "Aí começou aquela série de perguntas, entende? Por questão de segurança, não podia ser."

Em dado momento, portanto, o conhecimento teórico e o acesso a informações serve não apenas para complementar a luta contra o capital mas também para garantir a

autonomia do movimento:

> *"É natural que as pessoas que começam a militar num movimento operário, a primeira coisa que eles se preocupam é com as questões teóricas, eles querem aprender também, exatamente pra não se deixar ser controlado pelos outros."*

Dos intelectuais esperam, portanto, apenas uma orientação teórica e nunca controle ou direção:

> *"(...) então com certa aprendizagem que a gente aprende, eles podem soltar a gente e falar assim: 'vocês já aprenderam a andar, agora vocês caminham sozinhos'. (...) esse ensinamento que eu falo é assim: é construir uma certa base. Agora, dali você tira conclusão, estudos..."*

No entanto, a preocupação em adquirir um saber para livrar-se do controle gera mais uma contradição: a tendência para o exercício do poder e do controle. Neste processo de aprendizado da teoria está implícito o risco de surgimento de uma "nova vanguarda" formada agora não mais pelos "intelectuais pequeno-burgueses", mas pelos "operários que se destacam" e, por isso, têm acesso a informações antes monopolizadas pelos "militantes escolarizados". Este dilema veio à tona quando da discussão daquilo que chamam de "questão do saber", que revelou-se como "questão do poder do saber".

O primeiro sintoma desse perigo está na transformação sofrida pelos selecionados para a "escola de quadros" das organizações. Sem se dar conta, tornam-se "lideranças".

> *"(...) tem uma mudança: as pessoas mudam numa linha de produção na medida que consegue uma teoria junto com a prática que ele tem. Ele fica diferente pra determinadas pessoas que não têm esse conhecimento teórico... E é por isso que vem a queimação, o tal nome chamado Liderança. (...) Ele se torna liderança, mesmo porque liderança é as pessoas que sabem mais (...)"*

Transformados em lideranças, o esforço de conti

nuar com a prática da "democracia operária" fica ainda mais difícil. Sua nova posição de "superioridade" é reforçada pela atitude da "grande massa", formada na práxis da submissão: "eles fazem questão, eles mesmos consagram o cara".

Outro aspecto que os diferencia é a *linguagem*, o que é ilustrado por outro episódio interessante. Um dos operários que "mais se destacaram" em um movimento foi chamado a freqüentar um dos cursos profissionalizantes para ser "iniciado" nas discussões teóricas. Foi lá uma vez e nunca mais voltou!

> *"(...) o cara viu um monte de cara lá no curso e disse: 'Olha, aqui é coisa de comunista!' Mas não era coisa de comunista, em si. É que ele não entendeu o idioma dos cara, né?"*

Segundo um dos participantes do debate, o problema da linguagem é um dos principais fatores do afastamento da "massa" desta "nova vanguarda". Outros já acham que, ao contrário, a linguagem não impede que haja uma aproximação entre a "massa" e aqueles que "tomam iniciativas". No entanto, alguém aponta a desigualdade da relação, mesmo que haja uma aproximação:

> *"A pessoa nutre por ele um certo respeito e, desdo o momento que passa a nutrir um certo respeito eles fica 'grilado' de sua própria iniciativa. E vai sempre achar que a idéia do outro é melhor."*

Volta aqui a questão já mencionada no capítulo I sobre a interiorização da superioridade de quem detém um saber e o correspondente "discurso competente". Relembrando Gorz, trata-se de uma ideologia que age em "mão dupla": de um lado, quem acredita que não sabe se julga inferior e tende à submissão; de outro, há a internalização da superioridade e autoridade de quem pensa que domina um campo do saber.

Para os participantes da pesquisa, a prática ir

restrita da "democracia operária" é ainda uma realidade a ser construída: "o ideal seria que todo mundo participasse do processo como conjunto, que crescesse junto". Mas este é um projeto para a sociedade nova, que começa a ser esboçada nestes movimentos:

> *"(...) hoje é um sonho, uma sociedade em que todo mundo vai ter sua iniciativa, vai pensar, entende? Hoje, as coisas não pode se dar assim. Não pode se dar porque o cara não tá preparado pra isso. Ele tá preparado para aceitar a submissão (...) que ele aprende na escola pra ser mandado, ter liderança, né?"*

Defendem, assim, a necessidade de outro tipo de educação, outro tipo de saber "prá você criar uma consciência diferente". Recusam-se, porém, a reservar esta tarefa às "vanguardas" (velhas ou novas) antes que tenham conseguido destruir seu próprio "autoritarismo do saber".

> *"(...) agora, como quebrar isso? O cara que deteve o saber teórico e prático, é ele mesmo que tem que ir mudando a coisa, sabe?"*

E, para "ir mudando a coisa", deve manter-se em constante autocrítica e aberto aos questionamentos dos companheiros. O importante é estar atento e não se permitir passar de "vanguarda socializadora de saber e poder" para "vanguarda centralizadora e diretiva". Todo cuidado é pouco nos momentos de acirramento da luta, pois a tendência de quem tem mais informações é se antecipar e tomar as iniciativas. Este tipo de atuação é duramente criticado, cabendo à "nova vanguarda" evitar "apressar a coisa, fazer antes, reivindicar antes do tempo, sem todo mundo estar sabendo". Mais vale uma derrota no aspecto reivindicativo de um movimento do que um passo atrás no avanço do nível organizativo.

Isto não significa, porém, que aqueles que possuem um maior "teor teórico" (expressão de um dos operários) devam cruzar os braços e aguardar o crescimento espontâneo da "massa". Cabe a esta "nova vanguarda" a fun-

ção de criar as condições para o exercício da democracia operária e de novas relações pedagógicas.

> *"(...) sabe porque a gente travou sempre o processo de discussão, quer dizer, das decisões coletivas? Como foi o caso, a gente começou a se reunir fora, tentando discutir com o companheiro que ele também é uma cabeça pensante, que ele tem que assumir as coisas. Eu acho que é esse tipo de intervenção na massa, num todo. Eu acho que ele (o operário) tem que ser moldado, tem que ser forjado, como argamassa, e tudo tem que ser feito. Ele não pode ser espontâneo porque o cara é essa coisa aí, é educado pra isso (...)"*

Os termos "moldado" e "forjado", no entanto, não devem ser entendidos como resultado de educação autoritária e dogmática. Retomando a proposta pedagógica esboçada no início deste subitem, esta afirmação se encarrega de sistematizá-la:

> *"(...) e vamos discutir coletivo. O que fez que a gente chegasse a esse ponto? Foi uma discussão, entende? Foi um... descobrindo as coisas. Aí o cara já passa a ter uma outra visão, uma outra imagem, que eu acho, é uma forma do cara se educar né? Mas não que seja uma educação feita prontinha, pra inculcar na cabeça do cara. Aí sim eu acho que reproduziria (...)"*

O exercício dessa prática pedagógica não se limita ao âmbito dos Núcleos de Unidade Proletária ou dos comitês, na fábrica. Abrange também um espaço de educação mais formal: o dos cursos profissionalizantes, que veremos a seguir.

3.2.2 "(...) o que interessa pra nós é o novo curso: um negócio dentro da produção"

Só foi possível compreender as especificidades do projeto pedagógico dos cursos profissionalizantes depois de situado no contexto mais abrangente da formação técnica dos trabalhadores no Brasil e das propostas de transformação desse tipo de ensino.. Tentaremos sistematizar os ele

mentos principais deste quadro mais geral, antes de comentarmos o projeto dos participantes desta pesquisa.

A questão da formação profissional dos trabalhadores tem sido objeto de grande atenção, tanto por parte do Governo como dos educadores, além dos próprios operários. É supreendente o número de leis e decretos, levantados por Lucília Machado, que regulamentam a educação das classes trabalhadoras no Brasil.[155]

Desde os primeiros projetos de lei visando instituir oficialmente o ensino de artes e ofícios, em 1826, até as mais recentes emendas à Lei nº 5.692, a autora nos dá uma visão dos caminhos por onde passou o ensino profissionalizante no Brasil. O ponto mais importante de sua análise, no entanto, é que foge a uma abordagem determinista da relação entre ensino profissionalizante e a expansão das relações capitalistas de produção. Ao mesmo tempo que demonstra que a evolução da legislação sobre ensino profissionalizante vai a reboque das necessidades do desenvolvimento do capitalismo no Brasil, ela ressalta o aspecto contraditório da fisionomia que este tipo de educação vem assumindo:

> *"(...) o Estado também é impulsionado a modificar sua orientação pela própria pressão que as massas populares passam a exercer no sentido de maior acesso à educação formal."*[156]

Se durante muito tempo a dualidade da educação foi abertamente admitida, sendo mesmo defendida e regulada por lei, as pressões sociais levaram o Governo a representar a farsa da "unificação", introduzindo a profissionalização compulsória na mesma escola que, até então, era reser

---

155 MACHADO, L. R. Souza. *Educação e divisão social do trabalho* São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1982. 154p.

156 Id. ibid. p. 30.

vada à preparação da "elite" universitária. Os autores da Lei nº 5.692 não levaram em conta que a dualidade da escola reflete a dualidade das relações sociais de produção e que aquela não pode ser superada antes desta. O fracasso da Reforma Educacional é comprovado pela continuidade do ensino profissionalizante tradicional, ainda paralelo ao ensino acadêmico das escolas "unificadas".

> *"Concluímos que é importante para o atual sistema econômico brasileiro a preservação do ensino técnico industrial brasileiro, tal como existia antes de 1971 (isto é, em essência, pois ele pode sofrer alterações para seu melhor ajustamento) pois, como uma lei não tem a força necessária para modificar o funcionamento de um sistema econômico-social, ainda continua necessária e funcional a manutenção de diversas redes de ensino."* [157]

Considerando a descrição dos operários sobre o tipo de "ensino técnico" que obtêm nos vários estabelecimentos da rede de ensino profissionalizantes, sua "necessidade" e "funcionalidade" fica restrita a um dos seus aspectos: o adestramento para a inserção na relação de trabalho fabril.

Já mencionamos a observação de um dos operários sobre o curso do Senai, onde, segundo ele, o torneiro só aprende a "descascar ferro" e, no entanto, sai de lá perito em respeitar a hierarquia, os horários, a disciplina , manter a limpeza das máquinas etc. Há ainda outros "cursos técnicos" que só têm alguma utilidade quando complementados por um estágio na produção. Qualquer "peão" desqualificado, só com a prática do trabalho, conhece melhor o funcionamento de uma máquina do que os alunos de cursos sem estágio:

> *"(...) o peão conhecia aquele determinado tipo de máquina (...) mais do que pessoal que*

---

[157] MACHADO, L. R. Souza, op. cit. p. 70.

estudou e não chegaram a fazer o estágio que eu fiz e que até hoje não conhece a máquina. Não conhece nem assim: 'Muito prazer, você que é a máquina?', quanto mais o sistema dela! Até com professor também, não só com os estudantes."

A experiência desse operário revela ainda que a "escola dualista" reproduz-se também a nível do ensino técnico. Há os cursos, para os "filhinhos de papai" e os dos "pés-rapados"! Desnecessário dizer que os primeiros têm mais acesso aos estágios. Há até um esquema de "caixinha" para o professor arrumar estágio para alguns, e não para outros.

Esses depoimentos confirmam as conclusões a que chegou Gaudêncio Frigotto em seu estudo sobre o ensino profissionalizante no Brasil:

> *"Objetivamente, dentro da Educação Brasileira, notamos que os trabalhadores tiveram a 'não-escola', a escola desqualificada, a escola que ignora e despreza seu saber acumulado ou escolas paralelas, do tipo Senai, cuja pedagogia específica é a própria pedagogia do capital, que busca fazer 'pelas mãos a cabeça do trabalhado'."* [158]

Ao que parece, porém, a ineficácia do ensino técnico não fica apenas a nível do ensino médio. Segundo um dos depoimentos, também os engenheiros saem dos seus cursos precisando de um longo estágio junto aos operários:

> *"(...) na linha de produção, na fábrica, no relacionamento com as máquinas, quando chega um cara, o engenheiro, pra fazer um estágio, até pra chefiar mesmo, que nunca passou por aquele processo de produção, ele leva uns seis meses o peão carregando ele nas costas. Depois, ele é que trepa nas costas do peão, dá ordem etc.(...) 'capita' aquilo pra depois usar contra o peão."*

---

[158] FRIGOTTO, G. *A produtividade da escola improdutiva*. São Paulo. Cortez/Autores Associados, 1984. p. 206.

A vivência desse tipo de experiência leva os trabalhadores à descoberta de que o ensino profissionalizante, de grau médio ou mesmo superior, "funciona para não funcionar" ou, como um deles conclui, "pra ficar só na caneta".

> *"(...) eu acho que nós que somos brasileiros, acho que nós somos desvalorizados em qualquer momento e um profissional assim, mão-de-obra mesmo ou enfrentando uma faculdade aí prá ficar só na caneta, né!?"*

Sua percepção chega a apreender a funcionalidade, ou seja, a eficácia política e econômica de um ensino técnico ineficaz:

> *"O Governo implanta mais escolas, né? Dá (...) abre campo, digamos assim, profissionalmente, para todo mundo estudar. Pra ele é vantagem porque quanto mais mão-de-obra, ou mais profissional na praça, na rua, mais fica desvalorizada."*

Expressa em poucas palavras o que Gaudêncio Frigotto demonstra em seu livro, cujo título é bastante sugestivo: *A produtividade da escola improdutiva.*[159] Depois de demonstrar que o processo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil exige um trabalhador cada vez menos qualificado, Frigotto aponta para o papel da escola na formação profissional. Ao mesmo tempo que "tem uma contribuição nula ou marginal" na qualificação para o trabalho produtivo material imediato, ela ainda desempenha uma função primordial no sentido de fornecer

> *"(...) um saber mais elaborado para minorias que atuam em ocupações a nível de gerência e planejamento, supervisão, controle e mesmo para determinadas funções técnicas das empresas capitalistas(...)"*[160]

---

[159] FRIGOTTO, G. op. cit.

[160] Id. ibid. p. 153.

Isto só vem reforçar o raciocínio que esboçamos no capítulo 1, quando tentamos demonstrar o esforço do capital para retirar da oficina todo e qualquer tipo de conhecimento técnico-científico, base do controle sobre o processo de trabalho e condição para maior acumulação e expansão do capital. Neste sentido, conclui Frigotto:

> *"A não-articulação da profissionalização com a realidade é a forma de articulação, isto é, a profissionalização, no interior da sociedade de classes brasileira, funcionou exatamente porque não se efetivou. Isto se dá pelo fato de, ao atribuir à escola uma função de profissionalizar que não lhe cabe concreta e historicamente na forma de organização da produção capitalista, a reforma vai manter a escola dentro dos parâmetros que a tornam funcional para a reprodução das relações sociais de produção."*[161]

A relação de dominação que o capital estabelece com o trabalho produtivo sustenta-se não apenas na propriedade dos meios de produção, mas no parcelamento do trabalho e desqualificação profissional. *A luta de resistência e de retomada do controle sobre o processo de trabalho passa necessariamente pelo resgate do conhecimento técnico e científico.* Foi esta a tônica do debate desenvolvido na Acam sobre a questão. Lá, não houve quem discordasse da afirmação de um dos participantes da pesquisa:

> *"Eu acho que o ensino é importante pra caramba, inclusive o ensino técnico. (...) realmente, a gente só tem acesso à linha de produção, ao trabalho bruto. Então, lutar por melhor salário é fundamental mas também lutar por um ensino técnico (não pelo diploma em si) mas pelo ensino."*

No entanto, esta constatação tem implicações mais profundas e não passa apenas pela luta por escolaridade e formação técnico-científica. Requer também uma profunda modificação no sistema escolar e no tipo de ensino

---

[161] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 173.

que aí predomina. À necessidade de reivindicar *ensino*, e não apenas oportunidades de obter diplomas, houve quem acrescentasse uma ressalva:

> *"(...) os filhos da gente têm que estudar. Agora, pra nós não interessa esse tipo de escola que existe aí (...) E como vamos mudar isso? Só vamos mudar com um processo lento mesmo, de discussão, de organização (...) porque pra mim não interessa esse tipo de ensino que eles ensinam hoje, como as escolas técnicas, por exemplo."*

Mais uma vez expressam, a seu modo, a mesma proposta de Frigotto:

> *"O problema não é simplesmente ampliar as verbas para educação, mas ampliá-las dentro de uma nova função social do próprio sistema educacional."*[162]

Longe de ser a conclusão do debate, esta proposta apenas abre um enorme leque de questões em torno, justamente, do que viria a ser a "nova função social do sistema educacional". Todas estas questões podem ser abarcadas pela pergunta com que Frigotto inicia a discussão central do seu trabalho:

> *"(...) por onde passa fundamentalmente a questão do dimensionamento político e técnico do resgate da escola para o interesse da maioria discriminada?"* [163]

A resposta a essa questão é de primordial importância para o avanço da luta dos trabalhadores pela superação das contradições das relações sociais e pela recuperação das condições de se produzirem enquanto homens, no seu mais amplo sentido. Se na abordagem do problema as opiniões dos trabalhadores convergem na mesma direção do

---

[162] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 160.
[163] Id. ibid. p. 180.

estudo de Frigotto, parecem divergir no tocante a alguns aspectos do encaminhamento da luta pelo resgate da educação para o interesse das classes trabalhadoras e na definição de sua "nova função social".

Aparentemente, a proposta de encaminhamento da luta pelo resgate do aspecto político e técnico da educação é a mesma tanto para os trabalhadores quanto para os educadores que adotam a linha de pensamento expressa por Frigotto. Trata-se do retorno à tradição marxista que postula a *união entre escola e trabalho*, fundamento do conceito de *escola politécnica*, de Marx, como aponta Frigotto:

> *"(...) a análise da escola que se articula com os interesses da classe que tem seu trabalho alienado expropriado não passa pela separação entre escola e trabalho, como nos é posta dentro da evolução da concepção marxista de escola politécnica."*[164]

Frigotto ressalta que a construção dessa concepção de ensino politécnico, que pressupõe a união entre escola e trabalho, não se reduz ao resultado de um esforço de reflexão intelectual. Ao contrário, ela é forjada no interior da própria luta da classe trabalhadora pela construção das condições históricas que possibilitem o desenvolvimento total das possibilidades humanas, através do trabalho. Quando fala da "evolução" deste conceito de "escola politécnica", refere-se às diferentes maneiras pelas quais é expresso por Marx, Lênin e Gramsci.

Importam, aqui, os conceitos de escola politécnica de Marx e Gramsci. Sabemos que caberia um retorno às obras de Marx e Gramsci, em busca de elementos que nos permitissem aprofundar os dois conceitos de escola politécnica, com base na reflexão original destes dois filósofos. Tal tarefa, porém, ultrapassaria os limites e objeti

---

[164] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 186.

vos deste trabalho. Para o que pretendemos aqui, parece-nos suficiente a maneira como Frigotto sistematiza a diferença entre a escola politécnica defendida por Marx e aquela proposta por Gramsci:

> *"A integração da relação entre ensino e trabalho, que em Marx é situada no interior do processo de trabalho da fábrica, em Gramsci é posta como sendo possível dentro do próprio processo autônomo de ensino."*[165]

Gostaríamos de observar, porém, que aquilo que coloca como "evolução" não pode ser entendido como a passagem da hegemonia de um conceito para outro, no sentido linear e cronológico do termo. Esta "evolução", ao contrário, tem-se expressado na dicotomia da luta pelo resgate da educação em benefício dos trabalhadores. A luta dos *trabalhadores da educação* vem tendendo cada vez mais a pautar-se pela concepção gramsciana de escola politécnica. Por outro lado, do bojo das lutas dos *trabalhadores da produção material direta* têm surgido propostas e experiências que se aproximam mais da formulação marxista do processo de integração entre ensino e trabalho.

Embora não tenhamos elementos suficientes para comprovar, é provável que a separação cada vez mais nítida entre trabalhao manual e trabalho intelectual seja em grande parte responsável pela abertura de duas direções no encaminhamento da luta pelo resgate do ensino técnico e científico em benefício dos trabalhadores. Apesar de apontarem em direções diferentes, os contornos destes caminhos nem sempre são claros, na medida em que se cruzam em alguns pontos do percurso.

Tomando como base os termos do debate desenvolvido na Acam e comparando-os à proposta explicitada por Frigotto, tentaremos apontar alguns dos pontos de interseção

---

[165] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 196.

e de ruptura entre as duas alternativas. A discussão da proposta corresponderá aos três aspectos abordados por Frigotto: proposta geral, o conteúdo e o método.

a) Quanto à *proposta geral*

Do ponto de vista do pensamento predominante entre os educadores, o resgate da educação para atender aos interesses dos trabalhadores passa pela luta por mais escolas públicas e melhor qualidade de ensino. Neste ponto nossos entrevistados têm a mesma exigência. Eles também assumem uma postura crítica contra aqueles que,sem dar-se conta da contradição que perpassa os mecanismos de manutenção da hegemonia da classe dominante, pretendem negar ao trabalhador o direito à escola, alegando que a esta só cabe o papel de reproduzir as relações sociais de produção. É com certa mágoa que um dos operários refere-se a alguns "intelecutais pequeno-burgueses" com quem teve contato nos movimentos grevistas de que participou. Atribui à sua influência o fato de ter abandonado o projeto de tentar estudar e se profissionalizar. Acusado de "querer se aburguesar", este operário preferiu abrir mão do seu sonho de ser engenheiro. Logicamente, não queremos dizer com isto que este operário só não se tornou engenheiro porque foi dissuadido por aquele tipo de influência. No contexto da educação brasileira, dificilmente poderia ter realizado seu sonho. O episódio, no entanto, ilustra bem a existência de uma linha de pensamento que também pretende influenciar o direcionamento da luta dos trabalhadores, no sentido de desqualificar a reivindicação por mais escolas e educação para todos. Durante o debate, os operários demonstraram ter conhecimento de que o tipo de educação que lhes interessa entra em contradição com o modo de produção capitalista, e só será viável em um novo tipo de sociedade. Nem por isso, porém, abrem mão do direito à educação, mesmo que seja esta que aí está:

> *"Agora, inevitavelmente, hoje, enquanto a gente não tem uma nova sociedade, a gente tem que freqüentar essas faculdades mesmo aí. Eu conheço companheiro que estudou na PUC. É um cara superinteligente. Agora, ele aprendeu isso aonde? Qual é a faculdade que a gente pode dizer que seja faculdade controlada pelo operário? Nenhuma. Então eu acho que o operário tem que ter acesso a essa faculdade. E isso é que eu tô defendendo."*

Aqui, a luta pelo direito à educação vem acompanhada de um elemento importante: *o controle operário*. Embora eles não tenham explicitado que tipo de controle propõem, é possível vislumbrar algo semelhante ao esboçado na luta pela autonomia no encaminhamento dos movimentos, grevistas ou não. São formas de controle em que qualquer mediação está subordinada às decisões do coletivo. A direção é dada pelo coletivo articulado em organismos de base.

Reservando ao "intelectual orgânico" o papel de "criador" e "difusor" da consciência de classe,[166] a proposta gramsciana, tal como explicitada por Frigotto, aponta a importância do "processo autônomo de ensino" para o desenvolvimento da ação pedagógica que vai contribuir para a elevação da consciência operária, fazendo-a superar as visões do senso comum.[167]

> *"Para Gramsci, o processo de transição para o socialismo não implica apenas a conquista do Estado (sociedade política) mas também uma prática ativa, organizada de criação da consciência, a consciência de classe dos trabalhadores no interior das instituições da sociedade civil" (grifo nosso).*[168]

A experiência dos operários nos indica que dificilmente a consciência coletiva se "cria" nas institui-

---

[166] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 194.
[167] Id. ibid. p. 191-2.
[168] Id. ibid. p. 193.

;ções da sociedade civil, embora eles admitam que aí possa ser desenvolvida na medida em que lhes é propiciado o acesso ao conhecimento acumulado negado no interior da produção. Também defendem o acesso a essas instituições,mas não as *privilegiam* como espaço de luta e de formação da consciência de classe.

Estando, de fato, fora dessas instituições e tendo perspectivas remotas de nelas se inserirem,os operários não se limitam a formular sugestões de como a escola e outras instituições poderiam "contribuir" na luta pela construção de novas relações sociais. Reivindicam o acesso à escola, mas enquanto isso não se viabiliza,é fora dela que vão construindo novas relações pedagógicas e um novo tipo de ensino técnico-científico. Explicitam, na prática, os pontos por onde passa a questão do resgate da escola para o interessse da maioria discriminada esboçando uma resposta à questão colocada por Frigotto e mencionada anteriormente.

Em outras palavras, em um país como o nosso, em que a verba para a educação está pulverizada entre os diversos ministérios que a aplicam em cursos de formação de elite ou técnicos especializados; onde a "formação profissional" é cada vez mais assumida pelas próprias fábricas , através dos "treinamentos internos", a luta pelo resgate da educação não pode privilegiar a escola, o que não significa negá-la. Como vimos, ela só tem contribuído para a formação daqueles que vão exercer funções de comando, chefia e planejamento. A formação técnica, propriamente dita, bem como a formação da consciência têm-se dado no interior do processo de produção e é aí, principalmente, que cabe resgatar a educação, como esclarece um dos participantes da pesquisa:

> *"(...) o que interessa pra nós é o novo curso: um negócio dentro da produção."*

b) Do ponto de vista *do conteúdo*

A desqualificação do trabalho da escola[169] e seu fracasso em transmitir conhecimentos aos filhos das classes trabalhadoras têm suscitado uma grande polêmica quando à questão dos conteúdos. Diante da ineficácia da escola, grande parte dos educadores passa a desacreditar na possibilidade de transmissão de qualquer conhecimento. Preferem didicar-se a um trabalho que leve os alunos ao desenvolvimento da criatividade e à valorização dos conhecimentos que trazem de casa e da rua. Contra esta postura erguem-se os chamados "conteudistas", que acusam aquela prática de sonegadora dos instrumentos de defesa e de luta dos trabalhadores. Defendem a ampliação do espaço escolar para que a "maioria discriminada" se aproprie do "saber elaborado, sistematizado e acumulado" para articulá-lo aos interesses de classe.[170]

Citando Demerval Saviani, Frigotto procura explicitar a polêmica:

> *"Para isso, a pedagogia revolucionária, longe de secundarizar os conhecimentos descuidando a sua transmissão, considera a difusão dos conteúdos, vivos e atualizados, uma das tarefas primordiais do processo educativo em geral e da escola em particular."*[171]

Também os trabalhadores preocupam-se primordialmente com a verdadeira capacitação profissional, através de um processo de aprendizagem de conteúdo. O objetivo dos cursos profissionalizantes por eles organizados é dar aos alunos a possibilidade de passar em qualquer teste, independentemente de serem portadores de "diploma" do Senai.

---

[169] Consta que 20% das crianças em idade escolar estão fora da escola, e em cada grupo de 1.000 que consegue entrar na 1ª série do 1º grau, apenas 438 chegam à 2ª série e 180 à 8ª série! BRANDão, Zaia et alii. *Evasão e repetência no Brasil: a escola em questão.* Rio de Janeiro, Achiamé, 1983. p. 9.

[170] FRIGOTTO, G. op. cit. p. 201.

[171] SAVIANI, D. *Escola e democracia.* São Paulo. Cortez/Autores Associados. 1983. Apud. FRIGOTTO, G. op. cit. p.201.

Como já vimos, o portador do certificado do Senai passa até sem fazer teste, pois pode comprovar sua adaptabilidade ao sistema fabril. Os cursos alternativos querem opor capacidade profissional à capacidade de submissão dos diplomados do Senai. Além disso, a articulação dos conteúdos aos interesses da classe implica não tomá-los como "neutros". Parecem ter consciência do grau em que o conhecimento "elaborado, sistematizado e acumulado" traz a marca das relações sociais em que foi produzido. Isto transparece de um exemplo aparentemente sem importância. Ao explicar como se fazia um curso de "baixo custo" e "prático", um dos organizadores do curso de Xerém comenta:

> *"(...) você pega uma apostila aí do Senai mesmo e dá por ela né? Que esssas coisas prontas aí é muita coisa do Sistema mas se você der ao contrário, você aproveita muita coisa também ... Se a gente já tem uma prática em termos do trabalho a gente consegue ensinar muito mais que só lendo, né?"*

Partindo de uma crítica aos "conteúdos" transmitidos pelo "sistema", propõem virá-los "ao contrário" e acrescentam à sua transmissão uma visão crítica das relações sociais de produção:

> *"(...) a nossa preocupação fundamental era mostrar ao cara que tava no curso como era o sistema, como se dava o esquema de produção e tal, pra que era produzido, de que forma, o material, a mão-de-obra. Tudo isso que a gente não aprendia no Senai, o curso se preocupava."*

A crítica às relações de produção não permanece a nível macroeconômico, voltando-se também para a organização do trabalho no interior da unidade de produção:

> *"Então esse pessoal sentava na mesa, fora da prática, né? Não era uma aula teórica nem nada, pra discutir os problemas da fábrica, prá realmente ver o que todos sentiam dentro da fábrica, em termos de relação com o chefe, relacionamento com fulano etc. Quando o cara saía do curso, além dele sair com o conhecimento muito*

maior do que o aluno do Senai, ele saía com outros conhecimentos além do profissional. Como é que ele ia enfrentar a barra dentro da fabrica?"

A transmissão de conteúdos específicos também passa a ser motivo de enriquecimento das relações humanas. Uma fórmula química, por exempo, nunca é transmitida independentemente da sua aplicação na produção, do seu efeito sobre o corpo e a saúde do trabalhador e de suas implicações em termos do relacionamento capital/trabalho:

"Por exemplo: eu tava soldando uma grade, aí tinha as medidas especificas ali e logo abaixo um comentário, quer dizer, até como o efeito químico da solda, como agia no corpo do cara. Tudo isso era material pra discussão posterior, quanto a gente sentava todo mundo, fora do processo de produção. Realmente um ensino na produção junto com o aspecto do relacionamento já levantava essas questões, não era especificate separadas(...)"

A necessidade do aprendizado de formas de cálculo de índices surge de uma discussão sobre o salário mínimo. É a "matemática aplicada" que entra no currículo a partir de uma necessidade prática e diretamente ligada à vida dos trabalhadores.

"E quando a gente perguntava: 'Quem diz quanto é o salário mínimo? como se calcula o SM?' Aí já viu, né? Era aquela discussão. Até a gente chegar no que a gente sabia mesmo: de onde e como é feito, calculado; o porquê dos índices, aquele negócio de ração, um casal com dois filhos e tal."

A busca da pesquisa também surge do debate de questões diretamente ligadas à exploração e opressão do trabalho. Muitas vezes surge a curiosidade sobre a origem do lucro e percebe-se que o que predomina é a idéia de que ele se dá na venda do produto. A discussão leva ao questionamento deste tipo de resposta:

"E às vezes, o próprio instrutor, ele não tinha condições de responder, mas o que ele fazia? Isso era uma coisa que era despertada assim voluntariamente, então, a gente tinha que procurar consulta, pra no outro dia discutir com o cara aquele negócio ali, que lucro realmente não nascia na hora da venda; nascia antes, muito antes. E essas coisas pintavam até sem a gente nem pensar naquilo, que aquilo ia cair dentro do curso, e de repente caía e você tinha que procurar uma forma de eliminar aquilo(...)"

Algumas questões, porém, têm, necessariamente , de ser tratadas à parte, como "matéria opcional":

"Agora, inevitavelmente, você não podia, numa sala de solda, um lugar tapado, de lona e o caramba, às vezes sozinho realmente, falar sobre CLT. Era uma discussão à parte. À parte quer dizer dentro do curso, uma aula separada. Tinha dias, ou mesmo dia, em que a gente discutia CLT: questão de saúde, insalubridade."

Embora considerem o conhecimento da CLT importante, têm o cuidado de não impor seu aprendizado. Sabem que há certos conteúdos que só podem ser inseridos na programação de um curso se o estágio de desenvolvimento da luta assim o exigir. Caso contrário, a reação é negativa.

Em alguns dos cursos a aula de CLT "esvaziava": "Eles achavam que a CLT era uma coisa que a gente tava impondo a eles." No curso de Xerém, porém, o nível de consciência criado nos confrontos no interior da fábrica levava uma parte dos trabalhadores a buscar esse tipo de conhecimento.

"No curso daqui não esvaziou não. O pessoal dava aula mesmo e tirava mais ou menos uma hora pra discutir os problemas da fábrica, aí entrava as questões de CLT, as questões de salário e isso amarrava o pessoal. O pessoal gostava, não esvaziava."

Decorre daí que o "currículo" não é único para todos os cursos, estando sempre "em aberto" para incorpo-

rar novos conteúdos de acordo com as necessidades do movimento mais geral dos trabalhadores. Em momentos de acirramento da luta requer-se maior conhecimento das questões políticas e sociais do que o ensino dos "conteúdos técnicos": "Chega um ponto que eles querem mais aula de CLT do que a técnica".

Outro aspecto interessante desta proposta de união entre ensino e trabalho, dentro do processo de produção, é a preocupação com o não-parcelamento do trabalho de aprendizado: "(...) lá no curso a gente ensinava desde cortar o material bruto até o acabamento." Era também na prática da produção que se adquiria uma postura crítica quanto às relações de distribuição do produto do trabalho. O discurso doutrinador torna-se desnecessário quando o "produtor/aluno" aprende a fazer objetos que pode levar para casa, apropriando-se, na prática, do produto de seu trabalho.

> *"No curso de solda a gente comprava material, eletrodo, ferro. Conforme o avanço do aprendizado a gente fazia pé de bujão de gás, martelinho, esses negócios todos. Eles faziam e ficavam pra eles mesmos entendeu?"*

A relação entre o curso, a produção e o movimento operário é tão orgânica que lá também se aprende a redigir e a "rodar" planfletos, informativos e jornaizinhos que, como vimos, desempenham papel importante no estabelecimento da "comunicação horizontal". Também esta "matéria" só é incluída no currículo dependendo das necessidades do movimento e não de uma programação preestabelecida.

Embora não tenha uma proposta sistematizada de "escola politécnica", os relatos sobre algumas das experiências transmitem uma idéia bem clara daquilo que propõem em termos de "conteúdos". Trata-se de uma proposta aberta e flexível, que tem como característica principal a inseparabilidade entre fazer e pensar, entre "ciências exatas" e "ciências humanas", entre educação e relações sociais.

Mais que isto, é uma proposta que parece excluir o conceito de "processo autônomo de ensino".

A proposta de Gramsci, tal como apresentada por Frigotto, refere-se à escola elementar e dificilmente poderia ser comparada ao que vimos acima. Permite, porém, alguns comentários. Diz Gramsci:

> *"(...) nas escolas elementares, dois elementos participam na educação e formação das crianças: as primeiras noções de ciências naturais e as noções dos direitos e deveres dos cidadãos . As noções científicas deviam servir para introduzir o menino na societas rerum, ao passo que os direitos e deveres para introduzi-lo na vida estatal e na sociedade civil(...)"*[172]

Seria impossível fazer uma análise do conceito de "escola politécnica" de Gramsci com base neste pequeno trecho, mesmo porque ele não elucida a proposta como um todo. À primeira vista, por exemplo, poderíamos estranhar a separação entre "sociedade das coisas" (ciências naturais) e "sociedade dos homens" (direitos e deveres do cidadão no interior da "sociedade civil" e da "sociedade política"). Qualquer crítica, neste sentido, seria precipitada e superficial, pois não estaria levando em consideração os conceitos de homem, sociedade e história desenvolvidos em *Concepção dialética da história.*[173] Aí Gramci explicita a complementaridade dialética entre o mundo dos homens e o mundo das coisas nas relações que estabelecem entre si.

O que nos chama a atenção naquele pequeno trecho citado por Frigotto, porém, é a caracterização da "educação e formação das crianças" como um processo de "mediação" entre o menino e a sociedade (das coisas e dos homens).

---

[172] GRAMSCI, A. *Os intelectuais e a organização da cultura.* Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1979. Apud FRIGOTTO; G. op. cit. p. 197.

[173] GRAMSCI. A. *Concepção dialética da história.* Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1978. p. 31-63.

O ensino aparece como um "processo autônomo" cuja função é "introduzir o menino na sociedade". Esta concepção diferencia-se daquela que se depreende da prática pedagógica descrita pelos operários que participaram das experiências de cursos profissionalizantes.

Para eles, o processo educativo se dá "dentro da produção", no interior das relações sociais que ela determina. O esforço dos operários é no sentido de pôr um fim a todo tipo de mediação na sua relação com o mundo das coisas e dos homens reunindo produção, saber e poder político em um só campo de existência coletiva. O trabalho de união entre educação e trabalho dá-se no processo de construção de novas relações, o que traz consigo a possibilidade de destruição da sociedade civil e da sociedade política, bem como dos antagonismos que as constituem. Neste sentido, a educação não poderá ser vista como instrumento para "introduzir" os homens na sociedade, mas será a própria práxis de transformação da mesma. Em *Miséria da filosofia*, Marx expressa bem a simultaneidade destes processos:

> *"A classe laboriosa substituirá, no curso de seu desenvolvimento, a antiga sociedade civil por uma associação que excluirá as classes e seu antagonismo, e não haverá mais poder político propriamente dito, já que o poder político é o resumo oficial do antagonismo na sociedade civil."* [174]

c) Do ponto de vista *metodológico*

Nos trechos dos relatos referentes à questão do conteúdo estão implícitas algumas indicações quanto ao procedimento metodológico. Comentá-las, aqui, implicaria repetir muitos dos exemplos já mencionados quando abordamos os conteúdos.

---

[174] MARX, K. *Miséria da filosofia*. São Paulo, Ciências Humanas, 1982. p. 160.

Nas experiências pedagógicas dos operários, o professor é um técnico, um trabalhador, e estabelece uma relação de solidariedade com a luta dos trabalhadores desqualificados pelo resgate do saber expropriado. Entre companheiros de luta fica mais difícil reproduzir a metodologia autoritária baseada no "discurso competente" do professor. Ao contrário, a prática metodológica tende a refletir o esforço de recomposição da existência coletiva que perpassa o movimento de modo mais geral. É o que se depreende da proposta metodológica assim resumida por um dos participantes do debate:

> *"(...) o curso se preocupava não só em tentar desenvolver, mas deixar o cara, dar espaço pro aluno desenvolver a capacidade dele pensar, ou seja, deixar a máquina com o cara durante o tempo que ele quisesse, pra ele inventar, fazer uma coisa, fazer uma peça, fugir dos modos tradicionais do Senai. Então, acho que era essa a diferença... além do 'papo', reuniões, todo mundo junto, os profissionais que estavam na fábrica é que davam o curso."*

Sem dúvida, coloca em questão a profissionalização de professores que estão fora da produção! Para eles, o "professor" é um profissional em alguma das "artes" e "ofícios" da produção, antes de mais nada!

A proposta gramsciana parece adotar uma postura metodológica mais rígida. Gramsci prevê "dificuldades inauditas" a serem superadas no processo de educação para a transformação social. Em vista destes obstáculos, tem uma proposta pedagógica que Frigotto resume nos seguintes termos:

> *"Na prática, a superação destas dificuldades vai demandar, fundamentalmente, organização, eficiência, disciplina e um certo grau de coação e dogmatismo."*[175] (grifo nosso)

---

[175] FRIGOTTO, G. op. cit. p.

Para nós, que trabalhamos nas escolas do capital, esta proposta soa bastante familiar e não podemos perceber de que maneira contribuiria para a transformação das relações socias. A prática pedagógica que está sendo construída nas experiências vividas pelos operários apontam, ao contrário, para um esforço de eliminação das relações de coação e dogmatismo.

Em suma, poderíamos arriscar aqui uma tentativa de detectar o ponto por onde passam as diferenças entre as duas alternativas. A proposta dos trabalhadores produtivos diretos só faz sentido "dentro da produção", ao passo que aos trabalhadores da educação, pela própria distância que os separa do mundo da produção, cabe o papel de defender um projeto a ser desenvolvido como "processo autônomo de ensino". Do ponto de vista de quem está na produção, porém, não pode existir nenhum processo educativo "autônomo", ou independente das relações que lá se estabelecem. Fica mais fácil transformar o "processo produtivo" em um "processo educativo" do que, ao contrário, introduzir o trabalho produtivo no "processo autônomo de ensino".

Esta união implica necessariamente a luta contra a divisão do trabalho, cujo fundamento é a separação entre fazer e pensar, entre execução e concepção. É na reconciliação destes dois aspectos do trabalho que se encontra a possibilidade de construção de um novo saber. Esta construção não pode estar desligada do fortalecimento das formas coletivas de organização da luta pelo resgate do poder, do tempo livre, do saber expropriado da oficina e das relações de solidariedade e apoio mútuo, luta que se dá no interior do processo de produção.

> *"(...) a socialização dos saberes especializados permitirá aos trabalhadores adquirir e desenvolver este saber social novo tanto da produção como da existência no decorrer de um processo revolucionário. Saber que nenhuma universidade burguesa ensina e que está ligado à afirmação de um novo tipo de poder social e econômico*

dos trabalhadores: à própria prática do movimento de associação."[176]

É aqui que se coloca a questão que deu origem a esta pesquisa e às reflexões desenvolvidas até este ponto. A entidade Associação Cutural de Apoio Mútuo pode ser vista como um desdobramento e esforço de perpetuação da prática associativa dos operários em luta?

Cremos que dispomos, agora, dos elementos necessários para tentar responder a esta questão, o que faremos no capítulo seguinte.

---

[176] BERGER, C. op. cit. p. 102.

CAPÍTULO 4

"ACAM: TAÍ UM NOME BONITO PRA CARAMBA!"

"Nadando contra a corrente só pra exercitar"
(Barão Vermelho)

4.1 "(...) O surgimento da Acam já estava em projeto"

Em nossa análise do Movimento dos Operários da Fiat procuramos ressaltar a dialética da greve, expressa na contradição entre sua aparência reivindicativa e sua prática emancipatória. Essencial, este último aspecto mereceu maior ênfase por materializar o potencial revolucionário do caráter associativo e coletivo de um movimento grevista. Em *Miséria da filosofia*, Marx já revelara a "face oculta" da resistência operária, fundamento da sua teoria da associação:

> *"Se o primeiro objetivo da resistência é apenas a manutenção do salário, à medida que os capitalistas, por seu turno, se reúnem em um mesmo pensamento de repressão, as coalizões, inicialmente isoladas, agrupam-se e, em face do capital sempre reunido, a manutenção da associação torna-se para elas mais importante que a manutenção do salário. Isto é tão verdadeiro que os economistas ingleses assombram-se ao ver que os operários sacrificam boa parte do salário em defesa das associações que, aos olhos desses economistas, só existem em defesa do salário. Nessa luta — verdadeira guerra civil — reúnem-se e se desenvolvem todos os elementos necessários a uma batalha futura. Uma vez chegada a este ponto, a associação adquire um caráter político."* [177]

Em uma breve retrospectiva, podemos sistematizar alguns dos "elementos necessários a uma batalha futura" engendrados também no processo de luta dos operários da Fiat.

[177] MARX, K. *Miséria da filosofia*, op. cit. p. 159.

O primeiro elemento é a capacidade de abolir o sistema de trabalho assalariado durante o período da paralisação. Isto implica, como corolário, o estabelecimento de novas realações decorrentes da ruptura com todo tipo de divisão, competição e hierarquização impostas aos trabalhadores pela organização capitalista do trabalho.

O esforço de democratização do processo decisório põe em cheque a necessidade da mediação do sindicato e do Estado na luta contra o capital. Na busca do fortalecimento do poder de autogestão da luta do coletivo, vêem-se anuladas as divisões entre sindicalizados e não-sindicalizados, entre políticos e não-políticos, conscientes e "inconscientes".

É no interior desta luta que se desenvolvem os dois principais indícios do seu potencial libertário: a criação de uma nova forma de poder político e a recomposição da existência coletiva, através do estabelecimento de um fundo comum que viabiliza o prolongamento do estado de ruptura com a organização do trabalho assalariado. Revela-se, assim, que a luta de classes não se reduz à oposição de dois interesses contrários, ou de duas democracias diferentes, mas de dois modos irreconciliáveis de existência.

Disfarçados sob a sutileza dos mecanismos de persuação, o capital e o Estado, em uma situação como a da greve da Fiat, são forçados a tirar a máscara e trazer à luz sua união, responsável pela capacidade repressiva de seus mecanismos de coação. Como lembra Berger,

> *"Toda greve que esboça uma associação afronta o Estado no seu aspecto de opressão antagonista aos indivíduos e às relações de associação inventadas na luta".* [178]

---

[178] BERGER, C. op. cit. p. 116.

O inegável desenvolvimento da consciência crítica no próprio interior da luta opõe a *pedagogia da greve* à prática doutrinária dos "pedagogos da revolução", que condicionam o avanço da consciência operária à sua mediação. Além disso, a possibilidade de desdobramento do trabalho especializado na produção em uma função pedagógica de formação profissional dos trabalhadores desqualificados entra em confronto com o conceito de "processo autônomo de educação" e, conseqüentemente, com a escola enquanto espaço privilegiado da prática educativa. Por analogia, podemos dizer que o caráter associativo de um movimento grevista é potencialmente antagônico a todas as instituições opressivas, hierarquizadas e exteriores aos trabalhadores, enquanto produtores.

Embora não mencionado na análise do movimento, resta ainda um aspecto interessante que se depreende dos depoimentos dos grevistas: a menção às pressões que sofreram no interior de suas próprias famílias, no sentido de reprimir seu envolvimento na luta. O fato de terem expressado seu descontentamento com este tipo de reação indica que um movimento grevista também propicia a percepção da exploração e da opressão decorrente da divisão do trabalho na família.

Uma vez apontados os principais elementos potencialmente revolucionários de um movimento como o dos operários da Fiat, podemos compreender a importância política do caráter emancipatório da greve, que Berger resume nos seguintes termos:

> *"Se a associação põe fim provisório à concorrência dos trabalhadores entre eles, inclusive a divisão do trabalho; se ela afronta, sobre seu terreno — o terreno das massas em vias de emancipação — as formas opressivas antagônicas que presidem a produção/opressão dos indivíduos assalariados: Estado, Família, Fábrica, Escola, Nação, Informação, Cultura; ela situa o verdadeiro terreno do afrontamento da classe revolu-*

cionária em associação e dá um novo sentido à palavra política, marcada pelo fato de se levar em conta os mínimos fatos da existência recomposta dos trabalhadores". [179]

O caráter político e emancipatório de um movimento encontra-se, portanto, na sua própria prática de relações associativas e na coletivização da existência. A passagem do potencial para a capacidade de emancipação depende, no entanto, do nível de consciência do conteúdo de sua própria prática associativa, o que propicia seu prolongamento para além do movimento grevista. Sistematizando a teoria da associação de Marx, Berger explicita este ponto:

> *"Toda luta, toda greve exigirá, assim, de acordo com esta realidade, essencial, uma consciência de seu conteúdo real e a manutenção da associação inaugurada ao longo da luta reivindicativa, após o fim do movimento reivindicativo".* [180]

Esta consciência, porém, desenvolve-se *no próprio processo da luta*, como já notara Marx:

> *"As contradições econômicas, inicialmente, transformaram a massa do país em trabalhadores. A dominação do capital criou, para esta massa, uma situação comum, interesses comuns. Esta massa, pois, é já, face ao capital, uma classe mas ainda não o é para si mesma. Na luta, de que assinalamos algumas fases, esta massa se reúne, se constitui em classe para si mesma. Os interesses que defende se tornam interesses de classe".* [181]

O prolongamento das relações associativas e sua capacidade de substituir a "antiga sociedade civil por uma associação"[182] são resultados do próprio processo da

---

[179] BERGER, C. op. cit. p. 161.
[180] Id. ibid. p. 109.
[181] MARX, K. *Miséria da Filosofia*. op. cit. p. 159.
[182] Id. ibid. p. 160.

luta em cujo interior a classe operária se constiui em "classe para si mesma". Os interesses que defendem nesta luta são parte integrante deste mesmo processo, e não obstáculos a impedi-lo. É neste sentido que Berger interpreta o pensamento de Marx:

> *"Ela afirma sua consciência revolucionária sobre a base da consciência de sua prática imediata associacionista e não de uma ciência elaborada 'necessariamente de fora' de sua luta em razão dos limites colocados por seus interesses de classe".*[183]

É neste ponto que "a luta *em* associação" pode transformar-se em uma luta "*por* uma associação."[184] A associação consiste, antes de mais nada, em um *processo*, no decorrer do qual ela tende a transformar-se em um *projeto*. Este projeto, porém, jamais poderá pretender subordinar o processo.

Fica mais fácil perceber, agora, onde se dá a ruptura entre o *processo associativo* da luta dos operários da Fiat e o *projeto de associação* do grupo cuja intervenção determinou alguns dos aspectos do movimento. Sua atuação diferencia-se da prática dos "pedagogos da revolução" por inserir-se no processo da luta em lugar de restringir-se a uma ação exterior a ele. Mesmo assim, mostraram-se capazes de tentar aprisionar a prática associativa da luta nos limites de um projeto pré-elaborado. Esqueceram-se de que

> *"(...) esta prática política revolucionária da associação é para ser definida em cada situação concreta, em função da natureza da política capitalista, das condições objetivas e do estado espontâneo da luta".*[185]

---

[183] BERGER, C. op. cit. p. 162.
[184] Id. ibid. p. 119.
[185] Id. ibid. p. 159.

Sem levar em conta nenhum desses fatores determinantes da possibilidade do prolongamento da associação para além dos limites da greve, alguns dos integrantes do Comitê de Luta da Fiat introduziram um *projeto* de associação no interior do *processo* associativo do movimento. É um deles quem relata a origem da proposta de formação da Acam:

> *"(...) eu me lembro muito bem, foi em 79 a proposta. Se pensava numa associação que seria um espaço, que a gente ia se organizar ... todos os níveis, desde o nível político, desde o nível econômico, cultural, político, enfim todos os níveis. Na verdade, a Acam, quando a gente começou a se preocupar com a Acam ela tinha uma realidade: era uma associação, que seria criada, dos trabalhadores da Fiat, dos trabalhadores de modo geral, da cidade, do campo, construir a fraternidade, a solidariedade... Mas seria o pessoal trabalhando dentro da Fiat e jogando um pouco dentro da Acam. Aí, depois da greve, aconteceu o contrário, a realidade mudou.*

A realidade, porém, não mudou, apenas revelou as limitações que aquela situação concreta impunha ao prolongamento da prática associativa engendrada no movimento. Assim "pronta", a Acam é apenas uma proposta feita aos operários da Fiat "de fora para dentro", e não um resultado do próprio *processo de reinvenção* de formas coletivas de organização "em todos os níveis".

A dialética das relações, no entanto, impede o determinismo que pode transparecer da análise acima. Apesar de se constituir em um projeto exterior ao movimento, a idéia acabou ganhando corpo no interior da luta associativa. Isto fica demonstrado pelo esforço da empresa em encontrar mecanismos de controle sobre a idéia da associação. Por exemplo, em 1981, um dos itens do acordo era que os dias parados seriam pagos não aos operários, mas ao sindicato, que se incumbiria de concretizar a proposta da associação, ou cooperativa, como era conhecida. Se a idéia tivesse se mantido restri

ta à inconseqüência de um projeto político isolado, esta atitude não se justificaria. Ela é um forte indicador de que a idéia estava começando a encontar eco no próprio avanço das formas coletivas de organização, criadas no decorrer da luta. A empresa, porém, acabou por retirar a proposta, talvez por ter percebido que representava uma "faca de dois gumes".

A Acam que acabou sendo formada, porém, não guarda a menor ligação com a proposta original. Nasceu em outras circunstâncias, e com outras características, embora marcada pelo mesmo tipo de prática que tentou *transformar o processo associativo da luta em projeto de associação*.

4.2 "Depois da greve aconteceu o contrário. A realidade mudou"

Segundo as palavras de um dos "ideólogos" da Acam, teriam sido estes a origem e o sentido da associação: "Ela surge do movimento grevista, respaldada por ele e enquanto necessidade de desdobrá-lo".

A ligação entre o surgimento da Acam e um movimento grevista que se caracterizou por um espaço autonomista de exercício da associação operária era elemento constante em todas as formas de apresentação e divulgação da entidade. Ela acarreava, portanto, a simpatia e a colaboração de outras entidades e instituições, bem como apoios individuais.

No entanto, ao traçarmos o caminho de volta às verdadeiras origens da entidade, só nos resta relativizar o vínculo existente entre a Acam e o Movimento da Fiat e deslocá-lo para a sua ligação com o grupo que lá se introduziu para "organizar o que a massa faz normalmente".

O que se depreende de depoimentos de membros da Acam é que a idéia já existia desde 1979. Ao que parece, porém, a proposta se apresentava com um duplo aspecto: um mais amplatamente divulgado, que era a formação de uma cooperativa; e outro que, circulando a nível mais restrito, aparecia como um projeto de construção de um "sindicato independente". Os dois depoimentos a seguir ilustram bem o duplo sentido da proposta:

> *"(...) começamos a idéia de montar uma cooperativa, praticamente. Mas era uma cooperativa para os trabalhadores da Fiat. (...) E no mesmo tempo, o surgimento da Acam já estava em projeto (...). Aí pintou essa greve, a gente esqueceu".*

> *"(...) se o sindicato tomasse uma posição que não fosse (correspondente às expectativas dos operários), a Acam até ia ser um sindicato paralelo. E eu defendia isso, a gente vai funcionar o sindicato paralelo".*

Esta última proposta não parece coerente com o que afirmamos sobre o desdobramento do campo de luta em duas frentes: a do sindicato e a da fábrica. Cabe notar, porém, que a idéia de "sindicato paralelo" tomou corpo como conseqüência do desenrolar dos acontecimentos, quando as possibilidades de atuação no sindicato tornaram-se cada vez mais restritas.

Longe de ser um prolongamento do caráter associativo da coalizão dos operários em greve, a Acam surgiu de fato, como uma solução de última hora para o problema dos 50 demitidos no final da greve de 1981. Acrescenta-se, assim, uma terceira dimensão ao já ambíguo contorno da proposta original. O projeto Acam, portanto, assumiu formas diversas de acordo com realidades diferentes: a de "antes" e a de "depois" da greve, mantendo tênue relação com o processo que se desenvolveu "durante" o movimento, quando ficou "esquecido".

> *"Porque os operários tinha sido mandado embora e precisava alguma alternativa imediata para se organizar, para se segurar, para sobreviver. E aí a associação fez esse tipo de coisa, ela passou a atender esse tipo de coisa, de imediato."*

Essa "alternativa para sobreviver", no entanto , não se concretizou na associação dos demitidos em torno de um fundo comum, embora esta tivesse sido uma das intenções. O desenrolar dos acontecimentos durante a greve, principalmente a deterioração das relações com os sindicalistas, ajudou a definir o principal objetivo da "associação". Ela deveria "suprir o vazio" deixado pelo sindicato, propiciando o espaço de organização político-sindical dos trabalhadores metalúrgicos da região. Assumia, assim, de início, o propósito de se transformar em um sindicato paralelo, com todas as implicações assistencialistas de um sindicato oficial, como deixa claro o parágrafo único do art. 1º dos Estatutos da Acam: "A associação será de caráter não-lucrativo e de prestação de serviços com tempo de duração indeterminado."

A ambiguidade da proposta assumia novo enunciado:a conciliação de um espaço de organização política com estratégias de sobrevivência dos demitidos. Muitos deles passaram a constar de "listas negras" ficando impossibilitados de empregar-se em outras indústrias.

Em suma, se a nível mais geral a intenção era a abertura de um espaço de organização político-sindical dos trabalhadores da região, a necessidade imediata gerou uma associação restrita aos operários que haviam atuado tanto na "liderança" como no apoio ao Movimento da Fiat. O Comitê de Apoio, formado em grande parte por estudantes e intelectuais, também foi chamado a participar da Acam.

A grande maioria dos operários da Fiat, responsável pelo nível de coalizão e associação que, por 42 dias, foi capaz de manter uma situação de ruptura e de enfrentamento com a ordem do trabalho assalariado, ficou marginalizada do processo de construção da Acam. Enquanto restavam comida e remédios do Fundo de Greve, ela ainda cumpriu a função paternalista de distribuição dos mesmos, o que correspondia ao seu propósito de "prestar serviços". Ao mesmo tempo, tornava-se cada vez mais irreconhecível enquanto "prolongamento" da prática associativa do coletivo em greve.

Reconhecidamente, não era este seu objetivo. Sua função principal era criar as condições de continuidade da atuação política dos indivíduos que se haviam organizado durante a greve (alguns mesmo antes) e se erigido à posição de "guardiões da massa" contra a maléfica atuação dos "pelegos" e dos "grupinhos que sempre aparecem querendo organizar". Este grupo alimentava a esperança de manter vínculos com os trabalhadores que permaneceram na fábrica, cumprindo, assim, o papel de um sindicato alternativo, só que dirigido por demitidos.

Se durante o movimento os operários mostraram-se capazes de opor ao sindicato formas coletivas de organização e decisão, após a derrota da reivindicação de volta dos companheiros demitidos, e a eminente ameaça que pairava sobre seus empregos, a divisão e a competição reassumiram seus postos nas relações entre os trabalhadores. Mas isto também faz parte do processo de luta. O desenvolvimento da capacidade associativa não é linear e não desemboca necessariamente no prolongamento da organização coletiva para além dos limites da greve. Era evidente que a prática associativa experimentada durante o movimento tinha sofrido os efeitos do esforço repressivo do capital, do Estado e do isolamento do Movimento da Fiat com relação ao movimento mais geral dos metalúrgicos do ABC. Qualquer proposta de desdobramento

desta prática em associação ou sindicato independente ficava bem distante da realidade específica dos trabalhadores da Fiat naquele momento.

Claro está, portanto, que a Acam já começou sem respaldo de base, como uma entidade que "descolou" da realidade do movimento e não como um "desdobramento" dele.

Na mesma semana em que a Fiat retirou a proposta de pagar os dias parados em forma de contribuição para a formação da cooperativa, o comando de greve reuniu-se na Subdelegacia do Sindicato em Xerém e "tirou" a formação de uma associação. Feitos os Estatutos, faltava escolher o nome. Assim relata um dos participantes da reunião de onde nasceu a Acam:

> *"Foi discutido uns três nomes. Foi colocado em votação. Não, foi colocado assim; vai ser isso e tal. Mas a gente gostou muito de Acam. Primeiro que serviu a uma proposta de falar em "Associação Cultural". (Nego aí falou: cultural!?!?) Funcionário também tem negócio de apoio e a gente estava recebendo muito apoio. Aí falaram: Associação cultural de Apoio. Aí o Giannini falou: apoio mútuo. Aí a gente deixou: Acam. Taí um nome bonito pra caramba."*

Tendo nome e estatuto, faltava o local. A primeira idéia era "simples e prática", mas inviável:

> *"E foi na subdelegacia que a gente queria criar também a associação. A gente estava a fim de tomar aquela sede do sindicato. Era do sindicato mas a gente ia desapropriar do sindicato para construir a associação. A sede da associação! E não deu certo. A polícia foi lá... o Pimentel mandou a polícia ir lá. Aí 'veddram' o funcionamento."*

Dois elementos importantes contribuiram para a desenvoltura com que propuseram a instalação da Acam na subdelegacia do sindicato, em Xerém. Além do dissídio dos operários da Fiat ter data-base diferente da

da dos metalúrgicos do Rio de Janeiro, em geral, a própria localização da fábrica também os relegava a uma situação de isolamento. Viam-se obrigados a freqüentar a Subdelegacia Regional, em Xerém, devido às dificuldades de deslocamento até a sede do Sindicato dos Metalúrgicos, em São Cristóvão. Assim, quando a diretoria do sindicato não soube encaminhar as negociações de modo a levar em conta as especificidades do movimento e da própria situação dos operários da Fiat, o campo ficou propício para a declaração de "independência" da regional de Xerém. Como era de se esperar,"não deu certo"!

Expulsos da Subdelegacia Regional de Xerém, foram acolhidos, por algum tempo, pela Igreja Metodista, mas proximidades da fábrica, de onde logo tiveram de sair. A Igreja ficava em terreno da fábrica e começou a receber todo tipo de pressão como represália por ter acolhido a associação. Depois de muita procura, encontraram um barraquinho na vila Canaã, às margens da Rodovia Washington Luiz, a dois ou três quilômetros da fábrica.

A estrutura da sede da associação, tal como se apresentava (1983), demonstrava ser o resultado de um árduo trabalho de transformação do barraco em um enorme galpão dividido em uma parte aberta, que abrigava máquinas e a oficina mecânica, e uma parte fechada, onde funcionou um curso supletivo. Isto comprova que, de fato, ela congregava um número maior de associados do que aqueles poucos que lá encontramos em janeiro de 1983.

Em torno de um "nome bonito", um estatuto e um respeitável esforço de construção de um espaço físico amplo e funcional, congregavam-se os trabalhadores demitidos por "justa causa". Atender aos demitidos, porém, é apenas parte de um projeto mais ambicioso, resumido no livreto *Todo poder ao Peão Sarapa*. Em nenhum

lugar, porém, com exceção de alguns depoimentos, aparece explicitamente o objetivo de se construir o sindicato paralelo. Segundo o livreto, a Acam tinha por finalidade:

> *"(...) a criação de um fundo de ajuda mútua em casos de doença e outras dificuldades, arrecadar fundos para assistir trabalhadores quando participantes de movimentos reivindicatórios ou que tenham sofrido suas conseqüências. Permitir o desenvolvimento dos trabalhadores do ponto de vista cultural, artístico, profissional e recreativo, através de conferências, seminários, shows, cursos de formação, e desenvolver o espírito de solidariedade entre todos os trabalhadores, favorecer mutuamente, a partir de contatos entre todos os trabalhadores, a compra de gêneros de primeira necessidade."* [186]

Onde desembocaram estes nobres propósitos? Qual a trajetória da associação desde a escolha de um nome tão significativo até o total esvaziamento e sua redução a um conjunto de paredes sem nenhum sentido para a prática associacionista dos movimentos operários? Tentaremos, a seguir, recuperar alguns dos passos e tropeços da associação em direção à melancólica situação a que chegou.

4.3 "(...) mas não tinha o troço político que nem o nosso grupo que ficou até hoje na cabeça"

É impossível compreender a trajetória e o fracasso da Acam sem retomarmos as ambigüidades e contradições da atuação do grupo ligado à *T O*, no interior do movimento da Fiat.

Já vimos que a formação da entidade teve vínculos mais estreitos com este grupo do que propriamente com os laços associativos criados no interior da luta.

---

[186] *Todo poder ao Peão Sarapa*. op. cit. p. 30.

Para a análise da Acam, portanto, qualquer referência ao Movimento dos Operários da Fiat só tem sentido enquanto situação que ilustra a atuação do grupo que lá se introduziu para "organizar o que a massa faz normalmente".

Foi justamente este o tema do último debate que conseguimos desenvolver na Acam, por ocasião do desligamento dos últimos "sobreviventes". Aí surgiram basicamente duas interpretações que apresentam, no entanto, muitos pontos em comum, como podemos verificar na discussão a seguir.

4.3.1 "Se propunham a aprimorar a consciência operária para transformá-la em consciência de classe"

A primeira interpretação foi, em grande parte, expressa por antigos membros do Comitê de Apoio que recentemente haviam retornado à Acam, atendendo ao pedido de ajuda na tarefa de salvar a associação. Tentaremos reproduzi-la de forma sucinta e ao mesmo tempo, faremos alguns comentários.

> *"Tendo nascido do Movimento dos Operários da Fiat, é preciso observar que a 'dita liderança' tentou se aproximar de uma postura e de um discurso autonomista, que colocava a classe operária acima de tudo e negava a vanguarda, enquanto vanguarda de esquerda elitizada. Apregoava o direito e a capacidade da classe operária, de se constituir em vanguarda de si mesma, de se autodirigir e determinar seus rumos. Para isso se propunham a aprimorar a consciência de classe, não de fora, mas de dentro, em uma relação de operário para operário e não de intelectual para operário. Isso era feito através de uma ação contínua, diária, que partisse da realidade do operário: seu trabalho."*

Até aqui, o único ponto em que discordamos é que a "liderança" tenha nascido do Movimento dos Operários da Fiat. Já vimos, a partir da afirmação de um dos dire

tores da Acam, a existência de um grupo de três ou quatro que já traziam a proposta de "Comitê de Luta", para "organizar o que a massa faz normalmente". A análise dos documentos da *T O* é que nos levou a estabelecer o possível vínculo entre os "fundadores" do comitê e a "organização". Difícil ignorar, porém, que embora "organizados", tinham uma atuação diferenciada da prática vanguardista dos grupos que normalmente se aproximam do movimento operário para imprimir-lhe as mais diversas direções políticas.

Por exemplo, é uma das poucas organizações que recrutam seus "quadros" no próprio meio operário e enfrentam o risco de viver no seu interior as contradições entre o diretivismo do saber intelectual e a tendência coletivista do saber da prática de luta. Há, também, a especificidade do ponto de partida da atuação deste grupo: as relações de opressão inerentes à ordem do trabalho assalariado. Este enfoque determina seu campo de ação: o interior da fábrica e do movimento espontâneo que aí se desenrola, no embate cotidiano dos operários contra as formas de opressão e de decomposição da existência. Diferentemente dos outros "grupos de vanguarda", reconhecem o papel pedagógico da prática da luta na formação da consciência de classe. Neste sentido, parecem partilhar com Marx a idéia de que é na luta que a classe operária se constitui em classe "para si mesma", conforme suas palavras, já citadas anteriormente . Vale retomar a frase-chave: "Na luta, de que assinalamos algumas fases, esta massa se reúne, se constitui em classe para si mesma."

Ao mesmo tempo que a reconhecem, porém, desconfiam da "eficácia" do processo pedagógico que se dá no interior da luta contidiana dos trabalhadores. Se esta luta é capaz de formar a consciência de classe, ela necessita, ainda, de "aprimoramento", o que se daria através da prática educativa dos "mais conscientes". Daí a

necessidade da "agitação e panfletagem".

Vimos, também, que o trabalho de "agitação e panfletagem" é norteado pela percepção de que as condições reais do trabalho é que devem ser o conteúdo das mensagens que veiculam entre os trabalhadores. Partem do pressuposto de que são justamente os interesses imediatos o fundamento da identificação de classe entre os trabalhadores.

Em suma, embora defensores da autodeterminação da luta e da "capacidade da classe operária constituir-se em vanguarda de si mesma", adotam, ao mesmo tempo, a postura vanguardista de quem se propõe "aprimorar a consciência operária para transformá-la em consciência da classe". Estas duas posições parecem conviver em harmonia na prática do grupo. O debate sobre teoria e prática também já tinha dado algumas indicações quanto à ambigüidade da postura do grupo em relação ao processo de conscientização. Já tivemos a oportunidade de citar o operário que afirma não reconhecer à pedagogia da greve a capacidade de desenvolver no operário uma consciência suficientemente avançada para elaborar uma proposta anticapitalista. Para tanto, a classe operária necessitaria da mediação, não de intelectuais, mas de operários "aprimorados intelectualmente", cuja atuação contribuiria para desenvolver a consciência "de operário para operário" e a partir "de dentro" do movimento, não "de fora".

Embora não admitam esta hipótese, podemos dizer que, em parte, alinham-se também entre os defensores da postura vanguardista expressa por Kautsky, cujas palavras Lênin qualifica de "profundamente justas e significativas":

> *"A consciência socialista seria o resultado necessário, direto, da luta de classes proletária. E isto é totalmente falso. (...) Ora, o por*

tador da ciência não é o proletariado mas os intelectuais burgueses; foi do cérebro de certos indivíduos desta categoria que nasceu o socialismo contemporâneo e foram eles que transmitiram aos proletários intelectualmente mais evoluidos, que o introduziram, em seguida, na luta de classe do proletariado onde as condições o permitiram. Assim, pois, a consciência socialista é um elemento importado de fora da luta de classe do proletariado, e não algo que surgiu espontaneamente." [187]

Desnecessário dizer que não nos cabe aqui entrar no mérito deste debate. Compete-nos apenas tentar detectar as implicações da adoção de uma postura *double face:* um lado "espontaneísta" e outro "vanguardista".

Se aparecem como defensores da capacidade da "massa" de constituir-se em vanguarda de si mesma, sem que isto entre em contradição com seu trabalho de "complementação" da consciência operária, é porque esta "mediação" é feita por *operários* mais conscientes e a partir das questões prementes no interior do processo de trabalho. Para eles, portanto, é uma consciência que vem "de dentro" em todos os sentidos! Não se consideram como vanguarda, reservando este "rótulo" aos intelectuais pequeno-burgueses cuja inserção no processo produtivo se caracteriza pelo exercício de atividades essencialmente intelectuais. Assim, o processo de conscientização só é importado "de fora" se for obra destes últimos, ao passo que "operários aprimorados intelectualmente" são considerados "de dentro".

Essa separação, ou até mesmo oposição entre intelectuais e trabalhadores transparece nitidamente do art. 1º dos Estatutos da Acam:

---

[187] KAUTSKY, K. Apud. LÊNIN, V. I. *Que fazer?* São Paulo, Hucitec, 1978. p. 31.

BIBLIOTECA
FUNDACAO GETULIO VARGAS

> *"A Associação Cultural de Apoio Mútuo com sede provisória à Rua da Capela, 2, em Xerém, município de Duque de Caxias, congrega os empregados da Fiat-Diesel Brasil S.A., de suas empreiteiras e subsidiárias, seus ex-empregados e outros trabalhadores da região, com exclusão dos que exercem cargos de mando e dos que, para o exercício de sua atividade profissional, se lhes exija nível superior." (grifo nosso).*

Referem-se não apenas aos que estão habilitados a exercer função de chefia, mas também aos "intelectuais burgueses" que se aproximam do movimento operário "querendo organizar". Negam, portanto, a importância revolucionária dada por Kautsky e Lênin aos "intelectuais burgueses", enquanto "portadores da ciência". Neste sentido, aproximam-se mais daquilo que Marx teria a dizer sobre a "ciência revolucionária", na citação feita por Berger:

> *"As concepções teóricas dos comunistas não repousam sobre as idéias, os princípios ou descobertas por este ou aquele reformador do mundo. Elas são apenas a expressão das condições reais de uma luta de classes existente, de um movimento histórico que se desenvolve sob os nossos olhos."* [188]

Resgatam do "vanguardismo" de Kautsky e Lênin, portanto, apenas o papel dos "proletários intelectualmente mais evoluídos" cuja função seria introduzir na luta, não a ciência socialista que "nasce do cérebro de alguns indivíduos", mas o conhecimento acumulado da teoria revolucionária, enquanto expressão "de um movimento histórico que se desenvolve sob os nossos olhos". Aos "intelectuais burgueses", neste caso, reservam apenas o papel de transmissores de um conhecimento acumulado ao qual o operariado não tem acesso. Esta função não mais teria sentido no momento em que o proletariado tivesse condições de teorizar, registrar, acumular e elaborar sua prática em instituições próprias.

---

[188] MARX, K. *O manifesto*. Apud BERGER, C. op. cit. p. 8.

Tal "ginástica" conceitual para explicar a convivência de duas posturas diferentes em um mesmo grupo não impede, porém, que , na prática, o destino dos "operários aprimorados intelectualmente" venha a ser o mesmo da "vanguarda intelectual": o isolamento e o distanciamento da prática revolucionária espontânea. Já apontamos o fenômeno da "linguagem", levando os "conscientizadores de dentro" a se diferenciarem e provocando ora o afastamento, ora a submissão dos companheiros de luta. Dando continuidade à sua interpretação sobre as causas da decadência da Acam, a mesma pessoa que citamos no início deste item aponta esta dificuldade. Ressalta que, mesmo desenvolvendo uma ação contínua "de dentro", a qualificação para o exercício desta função tem de ser procurada "fora", o que acaba provocando a diferenciação em termos de comportamento, linguagem, valores etc.

> *"(...) formavam grupos de estudo para, como operários que eram, se aprimorar intelectualmente. Com isso, passavam a se ver como diferentes, melhores, e cada vez mais reforçavam as diferenças dentro do próprio grupo fabril. Assim, mais se habilitavam a ser vanguardas, que de fato eram, embora não assumissem isto em discurso."*

No discurso, "vanguarda" são os intelectuais portadores dos conceitos teóricos que expressam o movimento histórico,"trabalhador intelectualizado" passa a ser "liderança". No caso do movimento da Fiat, como vimos, a "liderança" se reputa mais representantiva dos interesses e da luta dos trabalhadores. Só pôde assumir este papel, porém, porque foi de uma forma ou de outra , legitimada pelos trabalhadores em luta. O depoimento anterior prossegue:

> *"Embora negando o papel de uma 'vanguarda' ou de uma liderança como o motor de um movimento, é preciso admitir que à época eu também atribuía à 'dita' liderança do Movimento da Fiat o êxito do mesmo. Foi preciso todo esse processo para compreender que aquela liderança não fazia o movimento. O movimento os aceitou na medida em que eles correspondiam à expectativa do*

movimento, abrindo mão, inclusive, de algumas posições, pelo menos no discurso. Não faziam o movimento, eram feitos por ele. No entanto, parte da valorização que se atribuía à liderança partia da idolatria da própria massa, ou seja a própria categoria atribuía aos seus líderes as glórias pelas vitórias que eram dela."

Admitindo um certo equilíbrio entre a posição de liderança assumida pelo grupo de "operários intelectualmente aprimorados" e o desejo da "massa" de ter para quem transferir os louros de suas vitórias, esta interpretação vê a saída da fábrica como fator de "desequilíbrio".

"Mas, com o movimento dentro da fábrica destruído, desaparecem os laços da comunidade. Os laços de amizade e de solidariedade sobrevivem por algum tempo, mas logo enfraquecem com a distância e a falta de contato, A associação se vê reduzida ao pequeno grupo da liderança, mais alguns trabalhadores com quem tinham relações fora da fábrica. Logo, fora da disciplina da comunidade fabril que os moldava, vão caindo nos mesmos vícios pequeno-burgueses que criticavam nos outros."

Rejeitando a explicação do fracasso da Acam em termos de uma "disfunção" ou "desequilíbrio", em que a demissão aparece como elemento destruidor da "disciplina da comunidade fabril", nossa interpretação segue noutra direção.

A nosso ver, não foi o afastamento da fábrica que "desestruturou" o grupo de pessoas que formaram a Acam, ou fez com que saíssem do "molde" imposto pela "disciplina" do movimento. Ao contrário, as demissões só fizeram acelerar o processo de deterioração de relações já estabelecidas durante o movimento.

Em primeiro lugar, parece-nos difícil sustentar a diferenciação entre vanguarda e liderança apenas em termos da atuação junto ao movimento. A diferença está também no nível de escolaridade, como vimos anteriormente.

Acontece que a "escola de classe",[189] processo de educação política pelo qual passam os "operários aprimorados", tende a reproduzir a dualidade da escola oficial. Assim, a conscientização no interior da luta equivale à "não-educação", ou ao conhecimento prático do operário desqualificado. Nega-se a ambos a capacidade de gerar qualquer tipo de conhecimento que não seja considerado de qualidade "inferior". A freqüência aos cursos profissionalizantes, do tipo organizado nas igrejas ou em associações operárias, eleva o operário para um nível de consciência equivalente à escolaridade de nível médio . A freqüência aos grupos de discussão é o rito de passagem para um "nível superior" de conscientização. Estando "intelectualmente aprimorados", tendo atingido o "nível superior" na "escola de classe", estes operários estão prontos para o exercício do papel de "liderança" no processo de organização do movimento no interior da fábrica.

É a qualificação na "escola de classe" que determina o processo de diferenciação dos "mais conscientes". O importante, porém, é que esta escalada vem acompanhada do mesmo processo de interiorização da superioridade e da autoridade que ocorre na formação universitária, como aponta Gorz em citação contida no item 1.2.4. Mas aqui entra mais um elemento diferenciador. Aqueles que atingem "nível superior" nos dois processos de escolarização (na "escola de classe" e na "escola oficial") geralmente interiorizam uma dupla "superioridade". Logo abaixo vem o "segundo escalão" da liderança: profissionalmente desqualificados, têm "nível superior" apenas na "escola de classe". Estes interiorizam um sentimento de superioridade apenas em relação aos menos politizados, pois tendem a alimentar um certo respeito, ou até mesmo submissão, aos de "dupla escolaridade". No outro

[189] Expressão usada por Berger.

extremo, os que não passaram nem pela escola oficial, nem pela escola de classe. Estes são diluídos sob o peso do título que lhes é reservado: "massa atrasada".

O discurso dos membros do Comando de Greve da Fiat, por exemplo, é rico em exemplos onde "nós" e a "massa" ou "nós" e a "peãozada" se diferenciam. Selecionamos duas citações que ilustram bem este ponto:

> *"Nós tínhamos informações que não podiam vazar para a massa".*
>
> *"Apesar da massa ser atrasada, ela agitou e garantiu minha permanência na Fiat."*

O que nos chama a atenção não é tanto a separação entre "nós" e "massa", mas a conotação de valor que indica um sentimento de superioridade, privilégio e poder. Esta "superioridade" também fica bem nítida na afirmação: "(o pessoal do sindicato) achava que a gente agiu errado em dar todo o poder ao peão." Só quem se julga muito superior pode sentir-se em condições de "dar" o poder ao peão! Isto entra em total contradição com o discurso autonomista que reconhece a capacidade da classe operária de se fazer vanguarda de si mesma, de autodirigir sua luta, determinando seus rumos.

O poder de "dar poder" emanaria da capacidade de fazer um "trabalho político", privilégio de uma minoria cuja missão é educar e politizar a "massa", como transparece desta afirmação:

> *"Mas o importante era a gente fazer o trabalho político, nossa função principal mesmo era divulgar as posições políticas nossas, fazer o trabalho político dentro da empresa."*

É neste ponto que entra o principal elemento diferenciador. A "liderança" transforma-se em "vanguarda" não por ter tido acesso à teoria ou mesmo por exercer uma função pedagógica no movimento, mas pelo simples fato de se *afastar da produção*. Ao valorizar o "trabalho

político" como "função principal", reserva à "massa atrasada" a função secundária de trabalhar na produção. Reproduz-se a separação entre fazer e pensar com a mesma conotação de valor! Alguns chegaram a admitir que é este o ponto de ruptura nas relações entre a "liderança" e a "massa", como expressa este desabafo:

> *"Eu já não queria saber de trabalho. Esse é um grande erro muitas vezes, de muito peão que se diz consciente, quando tem certa regalia, aí ele já vai partir para outros campos, outro nível. 'Eu sou mais consciente que peão!' Não é mais consciente que peão, não!"*

Apesar da "autocrítica", a idéia da superioridade do "peão consciente", que tem como "função principal fazer o trabalho político", acompanhou o grupo para fora da fábrica e continuou a perpassar as relações estabelecidas na Acam, como bem demonstra o seguinte depoimento:

> *"Ficamos lutando com o pessoal que ficou com a gente, mas era o pessoal que estava com a gente na fábrica, mas não tinha o 'troço' político, que nem o nosso grupo, que ficou até hoje na cabeça."*

Aqui, a separação "nós" e "massa" é expressa na diferença entre "o pessoal que não tinha o 'troço' politico" e o "nosso grupo", cujo privilégio de ter "consciência" lhe dá o direito de ficar "na cabeça".

Vê-se que não foi por um mero acaso que a Acam nasceu da iniciativa do grupo "mais consciente", constituindo-se, desde o início, como espaço *político* alternativo, para preencher o vazio do sindicato, e não como prolongamento da prática associativa da luta da "massa".

Assim, a chave para a compreensão do fracasso da Acam encontra-se exatamente nesta separação entre os que "não têm o 'troço' político", de um lado, e os que, por terem uma "função política", afastam-se da produção

para assumir cargos de "liderança",e ficar"na cabeça".

4.3.2 "A Acam não é uma associação de desempregados"

A diferenciação que durante o movimento é expressa nas oposições "nós/massa", "liderança/peãozada", ou ainda "quem faz trabalho político/quem não tem o 'troço' político" vai encontrar sua equivalência em uma situação de desemprego. Demitidos da Fiat em função da sua atuação política, os "graduados" na "escola de classe" vão autodenominar-se "justa-causas", contrapondo-se ao termo que designa os outros trabalhadores sem emprego: "desempregados".

Esta oposição "justa-causa/desempregado" chamou-nos a atenção logo nos primeiros contatos que fizemos com a Acam. Na reunião de apresentação do projeto de pesquisa, a alusão aos membros da Acam como desempregados parecia ter sido tomada como ofensa pessoal. A Acam agregava "justa-causas" e não se caracterizava por ser uma associação de "desempregados", foi a explicação que obtivemos a título de esclarecimento da imperdoável confusão. Se é esta dupla de categorias que explica as relações entre os membros da Acam, também merece ser esclarecida.

A reação do operário que recusou a qualificação de "desempregado" não teria surpreendido tanto se tivéssemos refletido sobre as limitações da categoria "desemprego". Usado genérica e abrangentemente,este termo não dá conta da diversidade de situações que designa. Em *Sociologie du chômage* (Sociologia do desemprego),[190] Raymond Ledrut traz contribuições preciosas para a compreensão desta problemática.

---

[190] LEDRUT, R. op. cit. (ver nota 4).

Se existe uma estrutura própria e específica na população de desempregados, ela é, sem dúvida, marcada por elementos de diferenciação tão fortes quanto os de unificação. Impossível ignorar as diferenças entre velhice, deficiência física, deficiência mental, desqualificação profissional, origem de sexo, estado civil, local de residência e assim por diante. Todas são características passíveis de introduzir grandes contingentes de pessoas na categoria única de "desempregado", como se por um passe de mágica esta palavra pudesse apagar as diferenças e abarcar a todos em uma "comunidade" unida e consciente da sua inserção na sociedade como "exército de reserva".

Assim como há elementos que os diferencia, há também, entre outros, um fator principal que os une e os distingue da população ocupada: o sentimento de inferioridade. Seria este, no entanto, um elemento suficientemente capaz de atuar como laço de união e coesão da população de desempregados? Este ou outros possíveis traços em comum não seriam facilmente anulados pelas diferenças?

Essas questões são levantadas por Ledrut como pontos decisivos para a possibilidade de união e luta dos desempregados. Os resultados das pesquisas, porém, têm revelado a supremacia das diferenças sobre os traços em comum. "As maneiras de ser desempregado são diferentes", diz Ledrut.[191] Ressalta o fato de serem diferenças importantes a agir sobre a unidade do grupo, não devendo ser reduzidas a "fenômenos psicológicos" irrelevantes.

Segundo o autor, a diversidade das maneiras de vivenciar o desemprego corresponde à diversidade das populações de desempregados no capitalismo avançado. Tomando

---

[191] LEDRUT, R. op. cit. p. 497.

o exemplo da nossa realidade, podemos verificar que o trabalhador de nível superior desempregado experimenta maior sentimento de frustração que o operário desqualificado sem emprego. Este, por sua vez, pode vivenciar uma dupla revolta: contra a situação de desemprego e contra a falta de oportunidades para qualificar-se profissionalmente.

Também o desemprego estrutural e o desemprego de crise podem ter efeitos diversos sobre a população desempregada. O desemprego estrutural é capaz de gerar maior número de elementos comuns e traços de união entre os desempregados. No desemprego de crise, porém,"todas as profissões, todas as qualificações, todas as atividades, todos os sexos, todas as idades são afetadas". [192]

Paradoxalmente, porém, é neste último caso que proliferam as associações de desempregados formando um movimento atomizado em organizações marcadas pelas especificidades de cada categoria. Interessante notar que, nestes casos, um dos traços comuns é justamente aquele que mais impede sua união: a dificuldade de perceber-se como desempregado. A vergonha e a humilhação são fatores poderosos a determinar esta resistência a assumir-se como integrante da população desempregada, o que representa um empecilho à percepção dos aspectos gerais do desemprego. O resultado é assim, uma atitude individualista e pessoal.

A situação contrária, no entanto, não é menos desagregadora. O reconhecimento e aceitação do *status* de desempregado implica um sentimento de desprezo e rejeição em relação a uma outra parcela desta população. Tidos como "indignos" de tal posição, são classificados como "marginais", "vagabundos", o que permite que a ca-

---

[192] LEDRUT, R. op. cit. p. 499.

tegoria "desempregado" os exclua e abrigue apenas os "dignos".

Os "justa-causas" da Acam, por exemplo, parecem não experimentar nenhum sentimento de vergonha por estarem sem emprego, desde que isto não seja confundido com estar "desempregado". O nobre motivo que os levou à demissão da fábrica não pode imiscuir-se no conjunto de fatores que caracterizam a população de desempregados. A manutenção desta diferença é essencial para sua sobrevivência psicológica. Aqui se aplicaria perfeitamente a observação de Ledrut:

> *"É preciso expurgar o grupo moralmente, excluir certos desempregados para salvar o status. (...) Sentir-se mal na posição de desempregado sucita o mal-estar de pertencer ao grupo. Isto favorece as atitudes de rejeição e um sentimento de separação, ambos geradores de tensão no interior da coletividade".*[193]

Dando continuidade à análise, o autor faz notar que o expurgo de uma parte dos desempregados desta categoria é uma atitude mais freqüente entre aqueles que ainda se sentem estreitamente ligados ao mundo do trabalho...

> *"(...) por sua atividade, suas aspirações, suas preocupações. (...) Os trabalhadores parecem ressentir esta tensão mais intensamente, em razão de um individualismo menor e de uma maior dependência com relação ao valor dos laços de coletividade do que aos valores de prestígio".*[194]

Nossa pesquisa revela, porém, que mesmo entre os trabalhadores há características diferenciadoras que agem como elementos desagregadores em uma situação de desemprego. Em nosso caso, não poderíamos fazer uma

---

[193] LEDRUT, R. op. cit. p. 503.

[194] Id. ibid.

afirmação tão generalizadora acerca dos "trabalhadores". Os trabalhadores que formaram a Acam, como vimos, dificilmente poderiam ser vistos como um bloco homogêneo. Já verificamos que a separação entre "políticos" e "não-políticos", que os diferenciava enquanto trabalhadores, permanece na nova situação de desemprego. Daí podermos detectar pelo menos dois grupos de "desempregados" na Acam;

a) *"justa-causas"*. Graduados em "nível superior" na "escola de classe" e, no mais das vezes, com formação escolar de nível médio, ocuparam posições de liderança no movimento. Com um discurso articulado e maior desenvoltura para se movimentar nos meios burocráticos, acabaram por assumir os cargos de mando na direção da Acam ("o grupo que está até hoje na cabeça"). Seria difícil afirmar que têm maior compromisso com os laços de "coletividade do que com os valores de prestígio". Entre os "justa-causas" há os que se situam em uma faixa inferior e são chamados de "mais chegados". Estes seguram-se nas "franjas" dos privilégios dos "superiores";

b) *"desempregados"*, que também se subdividem em dois grupos. De um lado, estão os trabalhadores que tiveram uma atuação mais anônima na luta operária. Formados na "escola da prática", não gozam de prestígio, mas podem ser chamados de "companheiros". Somando a "inferioridade" do seu saber prático com a "inferioridade" do desemprego, acabam por demonstrar, estes sim, uma maior valorização dos laços de coletividade. Por outro lado, há os trabalhadores que vêem a Acam com os mesmos olhos que vêem um sindicato: como uma entidade assistencialista que tem o dever de solucionar seus problemas individuais, além de ter que assumir o papel de "agência de empregos".

É claro que esssas categorias não são estanques e que os componentes de cada "tipo" podem,eventualmente,

adotar atitudes características de outro. O importante é que elas ajudam a esclarecer as relações entre os membros da Acam, bem como a relação desta com a comunidade em que se insere, a Vila Canaã, com os intelectuais pequeno-burgueses, com instituições de caridade internacionais e assim por diante.

4.4. "Se não fosse a pesquisa, tudo isso ficaria como uma ferida encoberta"

Esta frase foi dita em uma das reuniões entre os "companheiros desempregados", o grupo mais interessado em discutir os problemas da associação em busca de elementos que pudessem contribuir para sua reconstrução, em termos de uma Cooperativa de Trabalho. Tratava-se de uma reunião decisiva e, por várias razões, fomos levados a recolocar questões e problemas que até então tinham aparecido de modo difuso, Pela primeira vez foi possível ter uma visão de conjunto do quadro geral da associação. Foi, sem dúvida, o ponto culminante do processo de pesquisa, que demonstrou ter atingido um de seus objetivos, no momento em que se ouviu a observação: "E pensar que se não fosse a pesquisa, tudo isto seria uma ferida encoberta".

Tendo recuperado a origem da Acam e sistematizado alguns elementos teóricos importantes para a compreensão de sua trajetória, resta-nos agora, tentar recompor o quadro geral da intrincada trama de fatores que a mantiveram "viva" durante quase três anos.

4.4.1 "Assistir trabalhadores quando participantes de movimentos reivindicatórios ou que sofreram suas conseqüências"

A ambigüidade da proposta que deu origem à Acam pode ser detectada logo nos primeiros artigos dos Esta

tutos. O art. 2º enumera as finalidades da associação:

"a) promover e apoiar as iniciativas dos associados e dos trabalhadores da região, suprindo-lhes suas necessidades e em defesa e promoção de seus interesses;

b) promover o desenvolvimento dos trabalhadores do ponto de vista cultural, artístico, profissional e recreativo;

c) prestar serviços e assessoramento aos associados e demais trabalhadores da região, nos campos econômico, jurídico, social, de medicina e segurança no trabalho, conforme as possibilidades da associação e as necessidades dos associados;

d) favorecer entre os trabalhadores o desenvolvimento do espírito de solidariedade e de apoio mútuo."

O que nos chama a atenção é o caráter paternalista das finalidades expostas. Descartam a possibilidade de construir um espaço em que os trabalhadores sejam sujeitos de suas próprias atividades,amparadas por um fundo comum, reduzindo-os a beneficiários das iniciativas da associação. De fato, muito semelhante às finalidades de um sindicato!

É interessante notar que o Estatuto não menciona uma das finalidades expressas no livreto *Todo poder ao Peão Sarapa*, ou seja, a criação de um "fundo de ajuda mútua" para "assistir trabalhadores quando participantes de movimentos reivindicatórios ou que tenham sofrido suas conseqüências". É esse objetivo que a caracteriza como uma associação de "justa-causas"!

Já vimos os motivos que provocaram o distanciamento entre os fundadores da Acam e a prática associativa do movimento. Tornava-se inviável o funcionamento da entidade como "sindicato paralelo", ou seja,como espaço

de organização política dos trabalhadores da região, exatamente em função da dificuldade destes trabalhadores em identificar-se com a associação. É com uma ponta de desprezo pelos trabalhadores que um dos fundadores da Acam conclui: "A massa não quer sindicato, quer festas."

Como a "massa" não precisa da Acam nem para fazer suas festas, a única saída para a sobrevivência da entidade seria abandonar a proposta de "sindicato paralelo" e concretizar a formação de uma associação dos "justa-causas", com a colaboração dos "companheiros desempregados". Optaram por uma alternativa que pudesse conciliar a continuidade do "trabalho político" com a proposta de constituição de um "fundo de ajuda mútua", para socorrer as "vítimas" da luta operária, que sofreram "as conseqüências da participação em movimentos reivindicatórios".

Foi assim que começaram a desenvolver um trabalho junto às Associações de Moradores de vários bairros de Caxias, através de feiras comunitárias. Com o dinheiro de "doações", compraram um caminhão,e era com ele que faziam o frete dos alimentos do Ceasa ou diretamente do campo para as feiras. Aqui o "trabalho político" assumia um duplo aspecto: manter vivo o movimento político dos bairros e estabelecer um "intercâmbio cultural" entre o campo e a cidade. [195]

Como o principal objetivo era o "trabalho político", a feira não podia visar lucro,e acabava por nem mesmo cobrir os gastos com combustível, e muito menos a remuneração do trabalho daqueles que a ela se dedica

---

[195] Esta proposta pode soar absurda para quem desconhece que, em Xerém, há uma zona rural bastante ativa tanto em produção agrícola como em organização política. Fazendas do Govêrno, que se encontravam em estado de total abandono, foram invadidas por famílias de lavradores que as dividiram em pequenos sítios, além de cultivarem uma enorme horta comunitária.

vam. Os que trabalhavam na feira recebiam dinheiro para a condução e uma cesta de alimentos. Arrumaram trabalho sem solucionar o problema da situação de desemprego. Mais uma vez a proposta de "trabalho político" estava desligada da própria realidade de seus agentes, muito em função da sua dificuldade em se assumirem como desempregados. Por outro lado, não tinham inserção nos bairros junto a cujas Associações de Moradores propunham-se desenvolver um trabalho de mobilização.

Essa tentativa só agravou o isolamento em que já se encontravam desde o afastamento da fábrica. Isolados da fábrica e do movimento popular, acabaram também perdendo a vinculação com os elementos que haviam constituído o Comitê de Apoio ao Movimento da Fiat.

Aos poucos a Acam começou a ser abandonada pelos próprios "justa-causas" que ajudaram construí-la. Desavenças internas, decorrentes das relações de poder que se estabeleceram entre os membros da Acam foram as responsáveis pelo "êxodo".

Reduzida a um grupo de cerca de 10 pessoas, a Acam restringia-se a quatro atividades básicas: uma oficina mecânica, que pretendia ser o embrião da oficina-escola; uma "Bolsa de Empregos", nova versão do "fundo de ajuda mútua"; um curso supletivo, que só funcionou durante o ano de 1982; e, finalmente, a multifacetada tentativa de "trabalho político" junto à "Comunidade" da Vila Canaã, bairro em que se instalou a Acam.

4.4.2 "Quem nasceu pra rei não quer ser servo"

Ao chegarmos à Acam pela primeira vez, em janeiro de 1983, ela já se encontrava na situação descrita acima. De qualquer maneira, porém, víamos aquele pequeno grupo como um bloco de pessoas que, vindas da mesma

origem, e tendo participado da mesma luta, teriam visões de mundo semelhante. Ao menos estariam ali movidos pelos mesmos ideais e propósitos. Esta impressão foi reforçada pela reação de um deles à proposta da pesquisa: "Não é preciso entrevistar um a um. Aqui todos pensam igual."

Pouco tempo de contato com os "associados", porém, foi suficiente para que as diferenças pudessem ser percebidas, delineando-se um contorno mais claro das relações que se estabeleciam entre eles.

Sabíamos que, apesar das dificuldades enfrentadas pela Acam, duas de suas propostas estavam conseguindo manter-se: a oficina mecânica e a Bolsa de Empregos.[196]

Pensávamos que a oficina era cooperativada, conforme nos tinham dito várias vezes. Foi, portanto, com alguma supresa que começamos a perceber a semelhança entre as relações que lá se estabeleciam e relações patrão/empregado.

Depois de conversarmos longamente com o mecânico e com os lanterneiros — que, aliás, nunca participavam das reuniões e discussões sobre a Acam — começamos a entender melhor os termos do vínculo que os unia à associação.

Eram três pessoas, um mecânico e dois lanterneiros, que trabalhavam consertando automóveis dentro da área da Acam. Pelo fato de se utilizarem do espaço e

---

[196] A "bolsa de empregos" é uma espécie de "socialização" dos serviços ocasionais. De vez em quando aparecia um trabalho de pintura, encanamento, troca de azulejos, ou mesmo construção, em que alguns deles se engajavam. O pagamento era dividido entre todos, de acordo com as "necessidades" de cada um, não importando a quantidade de trabalho dedicada ao serviço.

das ferramentas da associação, tinham de pagar 40% daquilo que recebessem pelo seu trabalho.

A Acam aparece como proprietária do espaço e das ferramentas, e o mecânico e os lanterneiros, desprovidos de seus próprios instrumentos de trabalho, têm de sujeitar-se a destinar uma parte do produto do seu trabalho para si mesmos (salário) e outra para pagar a "cota" da associação. Não é este tipo de relação que Marx definiu como exploração de mais-valia?

Assim, a separação entre "justa-causas" e "desempregados" expressa-se na reprodução da divisão do trabalho: de um lado, a função de execução do trabalho e, do outro, as funções de concepção e administração. O orçamento do trabalho, por exemplo, era feito por um membro da diretoria, o que era motivo de reclamação por parte dos trabalhadores da oficina. Estes achavam, que o preço do trabalho só pode ser avaliado por quem o executa, em caso contrário, acaba sempre sendo subestimado.

Além de não decidir sobre o preço, quem trabalhava não recebia o pagamento pelo serviço prestado. Mais uma vez era um membro da diretoria (diretor financeiro ou o diretor administrativo) quem recebia o dinheiro. Atendidas as prioridades da associação leia-se do grupo que estava "na cabeça"), podiam então calcular quanto caberia aos trabalhadores da oficina.

Segundo depoimento dos trabalhadores da oficina, os 40% não eram cobrados apenas sobre os trabalhos encomendados diretamente à diretoria, ou "arrumados" por algum de seus membros. Se alguém quisesse fazer um "biscate", tinha de pagar igual percentagem pelo uso de alguma ferramenta da Acam.

Além da reprodução da relação patrão/empregado , em termos econômicos, reproduzia-se também a relação de dependência. Os que trabalhavam na oficina não tinham

acesso aos "contatos" da diretoria com proprietários de automóveis dispostos a colaborar com a Acam. Os membros da diretoria monopolizavam as informações sobre como e onde arrumar trabalho para a oficina. Tinham também discurso mais articulado e, portanto, mais "adequado" para tratar com os "fregueses". Com isto, os trabalhadores eram limitados às tarefas de execução, ficando sempre na dependência de quem ia buscar o carro, fazer orçamento e, além de tudo, comprar as peças e tintas necessárias. Esta tarefa era executada por um membro da diretoria mais por uma questão de controle, pois muitas vezes o trabalho ficava parado devido à compra de material inadequado.

Por que só a oficina tinha de arcar com as despesas de manutenção de um espaço usufruído por todos? A resposta soava, no mínimo, incoerente: "Quem nasceu prá rei, não quer ser servo"! Assim, quem sabia fazer alguma coisa tinha de trabalhar para que, quem não sabe, possa ter condições de desenvolver o "trabalho político" da associação, ou ficar esperando algum "biscate" da "Bolsa de Emprego".

Por que, então, todos não aprendiam a fazer serviço mecânico e lanternagem com quem estava ali diariamente trabalhando, a fim de transformar a oficina em uma verdadeira cooperativa de trabalho, possibilitando, inclusive, sua ampliação? Mas ninguém se dispunha a aprender, ficando cada vez mais difícil entender a proposta de construção de uma oficina-escola. Queriam fazer uma oficina-escola sem antes terem feito uma escola da oficina que já existia.

Ao contrário, parecia que as melhores lições tinham sido aprendidas na escola do capital. Alí estavam reproduzidas as relações básicas da fábrica: a exploração da mais-valia, com base na divisão fundamental do trabalho em execução, de um lado, e o de concepção/decisão do outro.

Paradoxalmente, porém, os "desempregados" que se aproximavam da Acam, interessados na possibilidade de trabalho oferecida pela oficina ou pela Bolsa de Emprego, acabavam sendo vítimas de acusações deste tipo:

> *"(...) o cara não pode ficar com a gente só para trabalhar; tem que ver tudo, né, politicamente, manter a associação, trazer mais gente. Porque algumas pessoas vêm para cá querendo trabalhar, só com o intuito de dinheiro. Aí, quando a gente começa a chamar ele, botar mais responsabilidade para ele, dar tarefa para eles cumprir, eles começam a se afastar. Dizem que isso não é problema dele, que eles estão aí para trabalhar, o que não é o caso do nosso pessoal que está aí. Quem está aí, está a fim de assumir!"*

E, no entanto, a Acam só se manteve de portas abertas graças à oficina. O mecânico foi o único que "assumiu", e foi tudo o que restou durante quase um ano, até o fechamento total da entidade.

A resistência dos "desempregados" contra a organização do trabalho na Acam criou um impasse para a diretoria, que não tinha mais de onde tirar dinheiro para manter a associação. Mais uma vez lançaram mão de uma estratégia de sobrevivência inédita entre os "desempregados" mas, ao que parece, muito comum entre os "justa-causas" do gênero "militante": verbas enviadas por instituições de caridade internacional!

Insistindo na importância da sua missão política, sem terem resolvido a questão básica da sobrevivência, a alternativa que atenderia a esta dupla necessidade era o financiamento de um projeto junto à comunidade. Um projeto extremamente ambicioso, chamado "Projeto Grande" e abrangendo uma série de atividades diferentes, foi elaborado e enviado ao "Pão para o Mundo", nome de uma dessas instituições de caridade internacional. Um projeto "para" a comunidade, elaborado sem o seu conhecimento e apoio, por apenas quatro membros da Acam, não poderia ter tido um destino mais previsível.

A Acam se caracterizava, agora, mais do que nunca, como uma simples sigla que, carregada de uma história de luta e simbolizando um movimento de autonomia da classe operária, serve de cartão de visita para atrair apoio financeiro ao pequeno grupo que nela permanceu. A comunidade foi usada como pretensa beneficiária do projeto enviado ao "Pão para o Mundo", sendo que, na verdade, sequer chegou a ter conhecimento da existência de tantas atividades nas quais "teria" de se envolver: creche, ambulatório médico, jornal, oficina-escola e assim por diante.

Afastada do processo de criação das propostas e da elaboração do projeto, a comunidade não teria por que participar da execução do mesmo e muito menos dos benefícios materiais daí decorrentes. Como não estava em condições de exigir ou cobrar nada, deixou o caminho aberto para que o pequeno grupo da Acam fizesse do dinheiro o uso que lhe aprouvesse.

Em encontro realizado em abril de 1983, ficaram decididos alguns pontos, conforme depoimento do redator da ata da reunião:

> *"Nesta mesma reunião, ficou estabelecido que inicialmente o dinheiro seria aplicado com um agente da bolsa de valores que nos daria juros de 12% ao mês e que, com esses juros, compraríamos máquinas (tornos, furadeiras, plainas etc.), consertaríamos nosso caminhão, abriríamos uma pequena metalúrgica e após 6 meses, com o montante, daríamos prosseguimento com os itens do projeto (ambulatório, compras comunitárias, oficina-escola etc.) e possivelmente até a compra do prédio onde está situada a Acam."*

Os rendimentos seriam também destinados ao pagamento de "salários" e "custos sociais" dos "contratados" da pequena metalúrgica (Serralharia Pioneira), firma que teria sido aberta e registrada por esta ocasião. Os que não estivessem contratados teriam uma "ajuda de custo" para contribuir na implantação do projeto. Cada

um foi encarregado de um dos itens, sendo que a aplicação do dinheiro ficava a cargo do diretor administrativo, com conhecimento e anuência dos outros.

Das decisões tomadas, nenhuma foi cumprida, com exceção do pagamento dos "salários" (apesar de a metalúrgica Pioneira nunca ter funcionado). Passado algum tempo, nem isso foi mais possível, pois o dinheiro aplicado havia "desaparecido"!

O "desaparecimento" do dinheiro provocou um esvaziamento ainda maior da associação. Durante dois meses apenas duas atividades mantiveram-na aberta: o trabalho do mecânico na oficina e as reuniões para os debates desta pesquisa. As reuniões da "diretoria" passaram a ser feitas na casa do diretor administrativo, e não mais na sede da associação, como prevê o Estatuto.

A possibilidade da chegada da segunda parte da verba do "Pão para o Mundo" colocava a necessidade de concretização de pelo menos algumas das propostas do projeto. Até aqui, todas as tentativas de aproximação com a comunidade haviam fracassado. Festas, time de futebol, grupo de teatro, nada parecia servir como a fórmula mágica que iria fazer a comunidade se interessar por um projeto feito "para ela".

A última esperança estava na reativação das compras comunitárias. Para dar início a elas, porém, era necessário um certo "capital de giro", nas palavras de um dos membros da diretoria. Sendo assim, tomaram emprestada, em nome da Acam, uma quantia considerável que seria restituída assim que chegasse a segunda parcela da verba. Apenas uma pequena parte do dinheiro do empréstimo chegou à Acam, e as compras "comunitárias" realizaram-se uma só vez.

Consta que o dinheiro também foi usado na compra de máquinas para dar início ao projeto da ofici-

na-escola. Dado o estado das máquinas, porém, elas mais pareciam ter sido doadas ou compradas em ferro velho por uma quantia irrisória, e acabaram ficando por lá, sem poderem ser usadas!

Um outro ítem do projeto que se tentou "ativar" foi o ambulatório médico. Com a mentalidade de que intelectual pequeno-burguês é feito apenas para "colaborar" na luta dos trabalhadores, a concretização do ambulatório dependia do espírito de "militância" de alguns médicos que pudessem dedicar algumas horas de trabalho gratuito à "causa operária". Proletarizados, os médicos vêm militando nos seus próprios movimentos, o que torna cada vez mais inviável um projeto como o da Acam, que só prevê remuneração aos encarregados do "trabalho político"!

Para facilitar a rápida "implantação" do "Projeto Grande", procurou-se o auxílio de um "companheiro" intelectual, especialista em técnicas de administração. Sua fórmula para "salvar" a Acam encontrava-se na proposta de adoção de técnicas de Gerência Científica na entidade. Ponto fundamental desta estratégia seria a organização de um almoxarifado sobre o qual os trabalhadores da oficina não teriam controle (*sic*)!!! Evidentemente, não teve nem chance de experimentar este tipo de solução.

Com o fracasso de todas essas tentativas,a associação voltou a esvaziar-se, ficando em situação de total abandono: sem diretoria, sem sócios, sem os moradores do bairro, sem dinheiro! Só a oficina sobrevivia. Quase três meses depois, fomos chamados a colaborar na concretização de uma nova proposta de sua "reconstrução".

O abandono da associação encorajou algumas pessoas, do grupo dos "desempregados",a retomar a proposta

de sua reconstrução com base em uma cooperativa de trabalho, de modo a fazer uso das condições ali existentes (máquinas, espaço, firma com alvará, etc.)

A proposta se concretizaria em dois itens principais: a construção de bancas de jornais e a utilização do caminhão para serviços de frete.

Logo de início, o trabalho de serralharia (as bancas) ficou prejudicado pela impossibilidade de se ganhar uma concorrência. O trabalho com o caminhão implicava pô-lo em condições de funcionamento. Se isto fosse feito, o resultado do trabalho de frete já seria o bastante para o pagamento das dívidas mais imediatas: aluguel, luz, alvará e encargos sociais da Pioneira.

A proposta de reconstrução da Acam ficava difícil devido ao fato de que os que nela estavam empenhados não moravam na Vila Canaã. Isto dificultava a continuidade das tarefas e,principalmente,a presença constante de pessoas na sede, para evitar a caracterização de abandono. A solução parecia estar em duas alternativas: uma exigiria que os moradores do local assumissem também a proposta; a outra implicaria a mudança da associação para um bairro mais próximo do local de moradia dos interessados.

Qualquer das duas saídas esbarrava na questão das dívidas, que tomavam proporções insuportáveis, uma vez que ninguém, nem a própria associação, se beneficiara do dinheiro do empréstimo.

Na tentativa de se encontrar soluções para o pagamento das dívidas, fez-se um levantamento do patrimônio da associação e tomaram-se algumas deliberações quanto ao seu destino. Além disso, havia a necessidade de maior esclarecimento da situação financeira no período de gestão da diretoria que abandonara seus car-

gos. Depois de chamado várias vezes, finalmente o diretor administrativo se dispôs a prestar contas de sua gestão.

Seu depoimento surpreendeu pela tranqüilidade com que revelou fatos de tamanha gravidade. O que achamos digno de nota é que, através de seu próprio depoimento, ficou caracterizada sua condição de sócio da pessoa com a qual aplicava dinheiro, recolhido das mais variadas fontes, inclusive o dinheiro enviado pelo "Pão para o Mundo", mediante pagamento de uma porcentagem dos rendimentos. Utilizando-se da sigla Acam, e em nome do movimento popular, não hesitou em tomar dinheiro emprestado e entregá-lo ao sócio na tentativa de ajudá-lo a livrar-se de algumas complicações em que se envolveu. Cabe ressaltar, porém, que tudo isto foi feito com conhecimento e anuência dos outros membros do grupo.

O que seria mera prestação de contas, caracterizou-se como uma retomada da autoridade do cargo, uma vez que os presentes nesta mesma reunião acataram sua proposta de que nada se deliberaria sobre o destino do patrimônio da Acam sem a presença da "diretoria".

A volta da "diretoria" surpreendeu a todos por sua inexplicabilidade. Daí terem sido levantadas quatro hipóteses que poderiam justificar seu retorno: 1) perspectiva da chegada da segunda parcela da verba do projeto "Pão para o Mundo"; 2) possível retorno do dinheiro aplicado, referente à primeira parcela da verba; 3) possibilidade de venda do patrimônio da Acam, como fonte de recursos para a sobrevivência por alguns meses; 4) sentimento de perda do poder sobre a associação, considerada como "propriedade" dos membros fundadores. Este *sentimento* menifestava-se na desaprovação às deliberações quanto ao destino da associação tomadas durante a ausência dos "membros diretores".

O retorno da diretoria representava um empecilho aos planos de transferência da Acam para outro bairro. Esta hipótese foi descartada também devido ao aparecimento de moradores da Vila Canaã dispostos a colaborar no trabalho de reconstrução da associação.

Dentre as condições para que se concretizasse esta "colaboração" estava a exigiência de uma direção. Era preciso mudar a direção da Acam! Como mudar a diretoria de uma associação sem sócios? Esta discussão era de pouca relevância para os membros da comunidade que se propunham "ajudar", e não "participar". Mesmo assim, participaram da assembléia convocada para mudanças nos Estatutos e discussão de formas de obtenção de recursos financeiros.

Quanto às mudanças estatutárias, ficou estabelecido, entre outras coisas, que a Acam teria agora um Conselho Diretor composto de nove membros. Quanto aos recursos para o pagamento das dívidas mais imediatas , ficou acertada a venda de algum ferro-velho que estava encostado no pátio. Além de pagar as dívidas imediatas, o dinheiro ainda seria usado na compra das peças necessárias para colocar o caminhão em condições de funcionamento. Quanto ao empréstimo tomado em nome da Acam , o diretor administrativo se comprometera a pagar.

Aparentemente, nada mais poderia impedir a reconstrução da Acam. No entanto, este processo foi interrompido pela realização de uma reunião "secreta" entre os "membros fundadores" ("justa-causas") e os moradores interessados em participar da "nova" associação. Por razões que desconhecemos, estes não mais compareceram às reuniões marcadas com o grupo de "desempregados" que, por sua vez, desistiram da proposta.

Era o fim do sonho de construção de estratégias coletivas de sobrevivência na dura realidade do de-

semprego. Por outro lado, comprovava-se a hipótese que tínhamos levantado anteriormente: a Acam era vista como propriedade dos "justa-causas"!

4.4.3 "A Acam é a diretoria!"

Ao mesmo tempo que os "desempregados" buscavam uma solução para a Acam e para suas vidas,em termos de uma opção de trabalho coletivo e de resgaste dos laços associativos, os "justa-causas" tentavam resolver seus problemas por meio da "profissionalização" do trabalho político.

A abertura de uma "firma-fantasma", a Serralharia Pioneira, ilustra bem este tipo de prática. Ela foi criada com o único objetivo de manter assinadas as carteiras de trabalho de três ou quatro membros da diretoria. Com a carteira assinada, poderiam passar por trabalhadores metalúrgicos, o que os permitiria voltar a participar do movimento operário, candidatando-se à diretoria do sindicato pela chapa de oposição.

O salário que outros receberiam da renda do dinheiro do projeto seria a título de remuneração pelo "trabalho político" junto à comunidade. "Intelectualmente aprimorados", podiam agora dar-se ao luxo de não mais pensar em ser produtores. Aceitavam com naturalidade o fato de que o dinheiro que recebiam não advinha de um trabalho produtivo. Haviam incorporado a idéia de que "trabalho político" também é produtivo! Aliás, é muito comum a profissionalização da militância política dos operários "aprimorados intelectualmente". Acabam recebendo "salários" de sindicatos, partidos, ou mesmo de "protetores" pequenos-burgueses, quando não têm acesso a verbas para projetos comunitários.

Percebendo a que ponto chegava a deterioração da proposta da associação, um operário detectou o ponto fundamental que diferenciava a Acam da prática associativa dos trabalhadores em luta. Ao justificar seu desligamento da associação, mencionou sua perplexidade diante do fato de que "agora, vivemos de verbas"! Era com nostalgia que lembrava o tempo da fábrica em que tinham "mais autonomia", pois cada um tirava um pouco do seu salário para sustentar a luta. Para ele, era impossível identificar esta prática associativa que vivenciou no movimento com a profissionalização da militância remunerada através de "verbas". Incomodava-lhe profundamente ficar "dependendo" da vinda da primeira, segunda ou terceira "parcelas", além de considerar degradante o tipo de mesquinharia de que seus companheiros se mostravam capazes na hora da divisão do dinheiro.

Era com a mesma naturalidade com que os "militantes profissionais" se julgam merecedores de tais privilégios que os membros da diretoria da Acam assumiam a postura de "donos" da entidade. Afinal, ela tinha sido construída com recursos advindos das "verbas", e estas representavam a remuneração do seu esforço "político" ! Qualquer tipo de iniciativa em relação à entidade estava automaticamente proibida se não passasse pelo crivo do diretor administrativo e, na sua ausência, do diretor cultural. Estes dois agiam como acionistas majoritários, tendo poder de veto sobre as decisões dos "acionistas menores".

Aliás, ninguém era capaz de enfrentar ou negar a autoridade do diretor administrativo. Diante dele, todos pareciam igualar-se, tanto os "desempregados" como os "justa-causas". Como que por encanto, em sua presença todos ficavam mudos e submissos. Na sua ausência, porém, referiam-se a ele como "Grande Chefe", "Rei", "Patrão".

Certa vez um deles tentou explicar a crise da Acam em termos de uma "crise de submissão". "Há mais submissão que autoritarismo", dizia. Talvez! Escapara-lhe, porém, o motivo da submissão. O "autoritarismo" do Grande Chefe existia muito em função da legitimidade que os outros lhe conferiam. Submetiam-se, porém, não a uma pessoa especificamente,mas a tudo o que aquele diretor representva: maior nível de escolaridade, discurso articulado, competência e desenvoltura para circular à vontade no mundo do capital (conseguir verbas, fazer aplicações em dólares, ter conta em banco). Impregnados pela visão de mundo dominante,os "submissos" não percebiam o valor do seu próprio saber, a importância do seu desejo de restabelecer laços coletivos de convivência. Para eles, a última palavra cabe sempre a quem tem o tipo de comportamento e discurso -padrão, aceitos e valorizados pela visão de mundo domiante. A estes fatores de "superioridade" somava-se a lembrança viva de sua atuação no Movimento da Fiat.Muito falante, audacioso e irreverente, encarnava as qualidades do "herói" que salva. Ainda mantinha a "aura" com que saiu ungido do Movimento da Fiat,quando os próprios trabalhadores haviam contribuído para transferir a um "super-homem" as glórias e vitórias do coletivo associado.

Isto explica, em grande parte, a atitude submissa dos "desempregados" diante da evidência de que a diretoria dispunha da Acam como de uma propriedade privada. Chegaram mesmo a querer desistir da proposta de transformá-la em uma "Cooperativa de Trabalho",não porque achassem isto inviável, mas por medo de que os "justa-causas" resolvessem vender as máquinas e ferramentas, deixando-os sem nada. De uma maneira ou de outra, estavam legitimando a postura da diretoria.

A relação entre os membros da diretoria, portanto, pode ser comparada à de uma família.O "pai-patrão"

protege os filhos ao mesmo tempo que mantém controle sobre todos, mesmo durante sua ausência, quando conta com o "serviço de informação" do "filho mais velho" (o diretor cultural). De "volta ao lar", e uma vez informado de todos os acontecimento, distribui prêmios e castigos, conforme o comportamento de cada um. Houve até um caso de expulsão, quando um deles foi "deserdado"!

Aliás, isto evidencia mais uma característica que um grupo de desempregados, de tipo "militante", pode assumir: a de um núcleo familar. Ledrut[198] assinala que há grupos de desempregados que se apegam ao grupo familiar, o que seria mais um elemento desagregador, a impedir a união dos desempregados em um coletivo. No caso dos "justa-causas" da Acam, porém, verificou-se o contrário. Afastaram-se de suas famílias e constituíram-se em um novo grupo familiar, unido por uma herança comum: uma história e sua nova propriedade.

Se a propriedade é a Acam, fica mais fácil compreender a espécie de "simbiose" que se dá entre a diretoria e a associação. Há uma situação que ilustra bem este ponto. Durante uma discussão sobre a divisão do dinheiro arrecadado em uma festa, alguém insistia que o dinheiro era da Acam e não podia ser distribuído entre os associados que trabalharam na festa. "Mas quem é a Acam?" Foi perguntado. A resposta veio pronta e espontânea: "A Acam é a diretoria"!

Como todo grupo familiar, fechavam-se à entrada de "novos herdeiros". Enquanto os "desempregados" insistiam na proposta de "abrir" a Acam para novos associados, viabilizando a construção da cooperativa, os "justa-causas" colocavam restrições! "Tem que 'abrir', mas depende de saber para quem!" Pareciam ter pronta uma

---

[198] LEDRUT, R. op. cit.

lista de características, qualidades e requisitos que as pessoas teriam de preencher antes de serem aceitas. Esta observação foi feita por um dos "desempregados" em relação aos "justa-causas": "Parece que eles se consideram os melhores do mundo. Só eles estão certos, o resto não serve!"

Como que para comprovar que ninguém mais é digno de pertencer a tão nobre família, o "Grande Chefe" instalou a moradia do "filho mais velho" dentro da "sala de reuniões" da Acam. A dominação e o "espírito de propriedade privada" que até aqui eram simbólicos concretizavam-se nesta atitude.

Sabe-se que a segunda parcela da verba chegou . Nem por isso, porém, a Acam reviveu ou a comunidade se beneficiou. A associação ficou reduzida ao diretor cultural, que nela fixou residência, e manteve-se aberta graças ao trabalho do mecânico, que continuou a garantir o pagamento das taxas. "Mas é só até eu arrumar outra coisa", dizia, e passou a viver da esperança de que a Fiat reabrisse inscrições! Mas a Acam fechou definitivamente e a Fiat-Diesel de Xerém foi desativada em meados de junho de 1985.

CONCLUSÃO

O estudo do Movimento dos Operários da Fiat e da formação da Associação Cultural de Apoio Mútuo (Acam) não permite afirmações propriamente conclusivas sobre nenhuma das complexas questões aqui abordadas. Contém, no entanto, algumas indicações sobre as possibilidades e os limites da organização autônoma da classe operária no processo de ruptura com a ordem social do sistema capitalista de produção e distribuição de mercadorias, de saber e de poder.

A "viagem ao centro da fábrica", a bordo da "máquina do tempo" dos depoimentos, confirmou a definição da classe operária como uma realidade social, expressa na forma como é organizada *pelo* e *para* o capital. Os esquemas de vigilância, as normas disciplinares, a estratificação artificial, o parcelamento e fixação das tarefas, com a conseqüente desqualificação e indiferenciação do trabalhador, aparecem como as principais técnicas de organização do trabalho em torno dos objetivos do capital. A tecnologia das máquinas, por sua vez, revelou-se como a cristalização da tecnologia do trabalho, complementando a tarefa de planejamento do processo produtivo do lucro do capital, acumulado por força da extorsão do saber, do poder, do tempo livre e da decomposição da existência dos trabalhadores.

A incursão nas histórias de vida dos participantes da pesquisa mostrou, ainda, como a reificação do trabalhador, assim organizado no processo produtivo, reforça sua alienação do trabalho e da própria vida, facilitando a dominação ideológica e a hegemonia da classe dominante.

Por outro lado, foi através desses mesmos depoimentos que se fizeram conhecer as mais diversas formas de resistência e de negação da ordem do trabalho na fábrica, reiterando a realidade contraditória das relações de produção. Em outras palavras, a própria submissão da classe operária à sua organização *pelo* e *para* o capital propicia

as formas através das quais ela se articula e se associa *por si mesma* na luta *contra* o capital e *por* novas relações sociais. Este é o outro lado da moeda, que relativiza o conteúdo da expressão "servidão voluntária", tema de grande atualidade nos debates acadêmicos. Através desta pesquisa, observamos que este conceito não dá conta do confronto de forças contraditórias no interior do ser de classe oprimida: de um lado, a "servidão involuntária", fruto da "pedagogia da submissão" inerente às relações da sociedade capitalista e, de outro, a "vontade de não servir", desejo construído na dura experiência da recusa à opressão do trabalho assalariado.

As greves do setor metalúrgico no Brasil, a partir de 1978, muito contribuíram para o esclarecimento dessa contradição, dando novas dimensões ao processo de sua superação. Embora distante do ponto onde se concentra a maior parte das unidades de produção da indústria automobilística no Brasil, a Fiat/Diesel inseria-se no mesmo contexto histórico que determinou a eclosão das greves naquele momento. Neste sentido, o movimento aqui estudado compartilha as características gerais dos movimentos pós-78. No seu aspecto emancipatório, representaram uma eloqüente crítica à organização capitalista do processo produtivo, ao mesmo tempo que esboçaram novas formas de organização do trabalho e de aproveitamento do espaço da fábrica. Simultaneamente, denunciaram os estreitos limites da organização sindical como instrumento de luta da classe, indicando novas possibilidades democráticas de representatividade e de decisão coletiva.

O fortalecimento das novas formas de organização no interior da fábrica tenderia a propiciar uma consciência do poder de intervenção e de luta direta, permitindo o resgate do sindicato como mais um instrumento na construção de formas coletivas de organização social e política. No momento em que passasse a refletir as relações horizontais e as características democráticas da luta no

interior da fábrica, o sindicato não mais apareceria como espaço incompatível com a organização por local de trabalho, e nem as comissões (ou comitês, ou conselhos de fábrica) poderiam ser acusadas de serem organizações "paralelas". Nestes termos, também a organização no interior da fábrica não poderá servir de base para o desenvolvimento de novas relações sociais, quando ela própria reproduz o sistema de delegação do poder, atomizado pela hierarquização dos cargos sem o controle do coletivo e, especialmente, a profissionalização da função de "representante" dos trabalhadores. Ao que tudo indica, portanto, a diferença não está no local (sindicato x fábrica) ou no nome (delegação sindical x conselho de fábrica), mas nas relações que caracterizam sua estrutura organizacional e no exercício do controle do coletivo organizado sobre os processos decisórios.

Além disso, este estudo reafirma mais um aspecto da resistência operária: a construção da autonomia da classe não se limita à luta por um novo tipo de poder político e de representatividade. Ela implica também o resgate das condições de construção de um conhecimento técnico-científico, condição do controle sobre o processo produtivo. A experiência dos operários da Fiat aponta para relações pedagógicas que reunam ensino e trabalho no interior do processo de produção.

A história do Movimento da Fiat ilustra, ainda, a questão dos limites com que se pode defrontar a autonomia da luta operária. Ao contrário do que se poderia pensar, os obstáculos não são impostos apenas pela tecnologia, pela organização do trabalho, ou pela sempre renovada capacidade do capital de reprimir, desarticular, e mesmo cooptar as novas estratégias de resistência e luta dos operários. Embora, no caso da Fiat, a demonstração de força do capital tenha assumido proporções alarmantes, foi possível detectar limitações internas ao próprio movimento. Estas, por sua vez, também não se encontram apenas na tradicional política sindical de "contenção" dos movi-

mentos grevistas nos parâmetros da lei do capital, ou na prática de grupelhos isolados. Trata-se, aqui, de limitações próprias da natureza contraditória do ser de classe e que, no Movimento da Fiat, ficaram evidenciadas nas ambigüidades do Comitê de Luta e das comissões "oficiais" que lá se formaram.

A própria situação de clandestinidade do comitê impedia a participação de um grande número de trabalhadores, ficando restrito aos "mais chegados" ou os que "mais se destacaram", diferenciando-os. A formação destes elementos na "escola de classe", seja a nível primário, médio ou superior, acaba reproduzindo uma espécie de vanguarda elitizada. Advêm daí situações como a de um dos operários que, tendo vivenciado o Movimento da Fiat, não foi capaz de referir-se ao comitê sem ter de perguntar a um de seus ex-integrantes: "Como era o nome daquilo?" Apesar de todo o trabalho de informação e consulta feito pelo comitê, no sentido de rearticular os elos da comunicação horizontal, a defasagem entre o nível de informação e desenvolvimento do grupo clandestino e o da "massa" tornava-se flagrante.

Por outro lado, havia também um processo de relativa acomodação da grande maioria que, também inevitavelmente, vive a contradição entre forças libertadoras e repressoras no interior do seu ser de classe oprimida. Como num círculo vicioso, esta acomodação dificultava a rotatividade dos cargos de representação, fazendo com que fossem sempre os mesmos a serem indicados e eleitos como membros das comissões ou delegações oficiais. Decorria daí, também, um estreitamento dos canais de comunicação e consulta, fazendo com que os "representantes" acabassem por ter de decidir e executar por conta própria. Certamente não é mero acaso o destaque de três nomes dentre as centenas de demitidos, por cuja readmissão os trabalhadores pararam a fábrica. A identificação entre cargos e nomes e a concentração das iniciativas sob responsabilidade de alguns, torna fatal o que ocorreu na Fiat: a demissão dos mais ativos e o reforço do medo e da apatia da maioria anônima.

A experiência da Fiat não é única. É apenas mais um exemplo das dificuldades enfrentadas nas mais diversas tentativas de avançar no processo de construção da autonomia dos trabalhadores perante o capital e suas instituições, e apesar delas. Nem por isso, no entanto, deve ser tomada como mais um argumento a "demonstrar" a inviabilidade da luta autonomista. Ao contrário, deve servir como mais uma fonte de reflexões a subsidiarem os esforços de superação das dificuldades.

Também a experiência da Acam traz lições e coloca desafios. Se no interior da fábrica - onde a própria organização do processo produtivo engendra as formas de luta - as dificuldades são enormes, o que não dizer da luta fora da fábrica! "Cá fora", na expressão dos operários, os contornos das relações de classe ficam ainda menos perceptíveis.

Do ponto de vista do "ninho de guaxo" dos desempregados, os alvos inimigos aparecem deformados e camuflados sob os mais variados disfarces. O terreno fica muito mais fértil para o ressurgimento e supremacia das forças repressoras, reprodutoras das relações de dominação, em detrimento das forças que atraem o ser de classe oprimida no sentido da construção de uma sociedade nova.

O movimento popular, organizado em associações de bairro, clubes de mães etc., tem desenhado, com tonalidades fortes, os contornos deste campo de batalha, deixando cada vez mais clara a complementaridade entre a opressão do trabalho na fábrica e a opressão da vida no bairro. Se na fábrica a organização do processo produtivo engendra as formas de luta, também no bairro a própria organização do processo de reprodução da vida tem suscitado estratégias de resistência. Ao serem demitidos da fábrica, porém, os operários "mais ativos" nos movimentos grevistas têm encontrado dificuldades em se engajar na luta neste outro campo de batalha, agora mais amplo. Como

na maior parte das vezes eles se estigmatizaram como "re - presentantes" dos interesses da classe operária, procuram manter-se como tal. É o caso dos demitidos da Fiat que fundaram a Acam. Insistindo em permanecer no movimento operário, abriram uma metalúrgica-fantasma, financeiramente inviável. Além disso, dentre as atividades da associação, privilegiavam a formação da oficina-escola, um curso "dentro da produção", quando já se encontravam fora dela. So - nhavam reproduzir a experiência do curso de Xerém, este sim, mais organicamente ligado à luta dos operários da Fiat.

As atividades junto à comunidade, previstas no "Projeto Grande", enviado ao "Pão para o Mundo", não decorriam de uma opção consciente pela inserção na luta do bairro. Foi apenas o meio que encontraram de financiar a manuten - ção do vínculo com o movimento operário,na posição de "representantes", de "operários intelectualmente aprimorados", que têm a missão de imprimir uma direção à luta dos trabalhadores. Tentativas neste sentido levam à formação de grupelhos que se autodestroem em função da reprodução interna das relações de dominação e opressão.

Embora não tenha chegado a se concretizar a própria tentativa de transformação da Acam em uma Cooperativa de Trabalho foi suficiente para esboçar os perigosos caminhos por onde poderia enveredar. A impossibilidade de vencer a concorrência para a produção de bancas de jornais sugere qual o principal obstáculo às iniciativas de autogestão operária de uma empresa, por menor que ela seja: *o mercado*. Se acaso chegam a ter condições de entrar no mercado, geralmente é às custas da reprodução interna das relações patrão/empregado. Foi neste sentido a reclamação de um dos ex-operários do Estaleiro Caneco, envolvido em ou - tra experiência do mesmo tipo: o "Instituto Comunitário de Produção". Provavelmente não são muito diferentes as perspectivas da "Auto Mecânica Solidária", recém-inaugurada por outro grupo de ex-operários da Fiat, alguns dos quais egressos da Acam.

Seria prematuro afirmar qualquer coisa em relação a estas experiências sem um conhecimento mais profundo da sua realidade. Podemos adiantar a hipótese de que assistimos à constituição de novas instituições permeadas por velhas relações de classe, onde as contradições são ofuscadas por palavras como "apoio mútuo", "solidariedade", "comunitário" e assim por diante. Fica aqui a sugestão para um estudo comparativo destas entidades, na busca de indícios de que possam vir a se constituir em espaços de perpetuação da luta associativa dos operários em luta.

Se a submissão é forjada na vivência "pedagógica" das relações opressivas, esteio estrutural das instituições sociais, a consciência do desejo de auto-determinação só poderá ser construída na experiência da prática imediata das relações de novo tipo esboçadas pela resistência operária. A característica espasmódica destas demonstrações da capacidade auto-gestora dos trabalhadores, aparece como uma séria limitação ao desenvolvimento das novas relações, bem como da afirmação da consciência desta prática.

Assim, o estudo do Movimento dos Operários da Fiat e da Acam, permite confirmar o grande desafio que se coloca ao M.O.: encontrar formas de solidificação, generalização e unificação das associações de trabalhadores engendradas no interior dos movimentos grevistas.

B I B L I O G R A F I A

ACONTECEU. Rio de Janeiro, Cedi, 8 (especial): 1-36, out. 1981.

ACONTECEU. Rio de Janeiro, Cedi, 11 (especial): 28-31, jul. 1982.

ANÔNIMO. A transformação do processo de trabalho na FIAT. (Arquivo da Acam).

ANTUNES, R. & NOGUEIRA, A. *O que são comissões de fábrica*. São Paulo, Brasiliense, 1981. 120p.

BENAKOUCHE, Rabah. *Acumulação mundial e dependência*. Petrópolis, Vozes, 1980. 300p.

BERNARDO, João. *Para una teoría de del modo de producción comunista*. Madrid, Zero, 1977. 326p.

BERGER. Claude. *Marx, l'association l'anti-Lénine: vers l'abolition du salariat*. Paris, Payot, 1974. 294p.

BERTAUX, Daniel. *Destinos pessoais e estrutura de classe*. Rio de Janeiro, Zahar, 1979. 348p.

_____. L'approche bibliographique: sa validité methodologique, ses potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69: 197-221, 1980.

BIANCHI et alli. *Grande impresa e conflito industriale*. Roma, Coines, 1970.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. Da educação fundamental ao fundamental na educação. *Cadernos do CEDES*, São Paulo, Cortez/CEDES/Autores Associados, 1 (1), 1980.

_____. *Pesquisa participante*. São Paulo, Brasiliense, 1981a. 211p.

_____. *O que é educação?* São Paulo, Brasiliense, 1981b.

BRANDÃO, Zaia et alii. *Evasão e repetência no Brasil: a escola em questão*. Rio de Janeiro, Achiamé, 1983. 104p.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no séc. XX*. Rio de Janeiro, Zahar, 1974. 379p.

BRITO, José Carlos Aguiar. *A tomada da Ford, o nascimento de um sindicato livre*. Petrópolis, Vozes, 1983. 139p.

BRUNO, Lúcia. *O que é autonomia operária*. São Paulo, Brasiliense, 1985. 91p.

CADERNOS Cedi - 6. A questão política da aprendizagem profissional. Rio de Janeiro, p. 9-29. set. 1980.

CHAUI, M. *Ideologia e mobilização popular*. Rio de Janeiro, Cedec/Paz e Terra, 1978a.

_____. Crítica e ideologia. *Cadernos Seaf*, 1 (1): 17-52, ago. 1978b.

_____. Cultura do povo e autoritarismo das elites. In: *Cultura do povo*. São Paulo, Cortez e Moraes, 1979.

_____. *O que é ideologia?* São Paulo, Brasiliense, 1981. 125p.

COMANDO de greve. *Todo poder ao Peão Sarapa*. Rio de Janeiro, 1981. 39p.

COMISSÃO de fábrica, uma forma de organização operária. Petrópolis, Vozes, 1981.

CORIAT, Benjamin. *Ciência, técnica y capital*. Madrid, H. Blume, 1976. 198p.

COSTA, Beatriz. Para analisar uma prática de educação popular. *Cadernos de Educação Popular*, n. 1, Rio de Janeiro, Vozes/Nova, 1981.

FRIGOTTO, G. *Fazendo pelas mãos a cabeça do trabalhador*. Rio de Janeiro, Diplan/Senac, 1983. 16p. mimeogr.

_____. *A produtividade da escola improdutiva*. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1984.

GORZ, A. Técnica, técnicos e luta de classes. In: _____ et alii. *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Escorpião, 1976. p. 239-83.

_____. *Adeus ao proletariado, para além do socialismo*. Rio de Janeiro, Forense, 1982. 203p.

GRAMSCI, A. *Concepção dialética da história*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1978. 336p.

_____. *Os intelectuais e a organização da cultura*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1979. 237p.

GRIGNON, Claude. *L'ordre des Choses*. Paris, Minuit, 1971. 363p.

HABERMAS, J. *Técnica e ciência como "ideologia"*. São Paulo, Abril Cultural, 1975. p. 303-33. (Os pensadores, 48).

HARDMAN, F. F. *Nem patria, nem patrão: vida operária e cultura anarquista no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1983.

HOGGART, Richard. *As utilizações da cultura - aspectos da vida cultural da classe trabalhadora*. Lisboa, Presença, 1975. v. 2.

HUMPHREY, John. *Controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira: fazendo o milagre*. Petrópolis, Vozes/Cebrap, 1982. 251p.

JAKUBOWSKY, Franz. *As superestruturas ideológicas na concepção materialista da história*. Porto, Nova Crítica, 1976. v. 1, *Consciência e ser*, 135p. v.2, *Verdadeira e falsa consciência*, 95p.

JARA, Oscar. Educación popular: la dimensión educativa de la acción política. *Educação e Sociedade*, São Paulo, Cortez/Autores Associados,(10):5-27, set.1981.

KUCINSKI, Bernardo. *O que são multinacionais*. São Paulo, Brasiliense, 1983. 113p.

LEDRUT, Raymond. *Sociologie du chômage*. Paris, Presses Universitaires, 1966. 547p. (Bibliotèque de Socioligie Contemporaine).

LÊNIN, V. I. *Que fazer?* São Paulo, Hucitec, 1978. 149p.

MACHADO, Lucília R. de Souza. *Educação e divisão social do trabalho*. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1982. 154p.

MARANHÃO, Ricardo. Sindicato X comissões de fábrica: uma falsa alternativa. *Cara a Cara*, Petrópolis, Vozes, 2(1): 152-8, jul./dez. 1978.

_____. O Governo Juscelino Kubitscheck. São Paulo, Brasiliense, 1981. 102p.

MARONI, Amnéris. *A estratégia da recusa*. São Paulo, Brasiliense, 1982. 135p.

MARX, K. *Conseqüências sociais do avanço tecnológico*. São Paulo, Edições Populares, 1980. 70p.

_____. *O Capital*. Livro 1, v. 1 e 2, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1980. 923p.

_____. *Miséria da Filosofia*. São Paulo, Ciências Humanas, 1982. 225p.

MATA, Maria Cristina. *Ivestigación y comunicación popular*. Lima, 1981. mimeogr.

MEZHVIEV, V. *La cutlura y la historia*. Moscou, Editorial Progresso, 1980.

NETTO, José Paulo. *Capitalismo e reificação*. São Paulo, Ciências Humanas, 1981. 89p.

PALLOIX, Christian. *Travail et production*. Paris, Maspero, 1978. 132p.

PIGNON, D. & QUERZOLA; J. Ditadura e democracia na produção. In: GORZ, A. et. alii. *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Escorpião, 1976. 99-145.

PRINCIPIOS do Sindicalismo Revolucionário. Entrevista , p.56.

RAGO, L. N. & MOREIRA, Eduardo. *O que é taylorismo*. São Paulo, Brasiliense, 1984.

SINGER, Paul. *A crise do Milagre*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976. 167p.

SINGER, P. & BRANDT, org. *São Paulo: o povo em movimento*. Petrópolis, Vozes/Ceprap, 1981. 230p.

THIOLLENT, Michel. Uma contribuição à pesquisa - ação no campo da comunicação sociopolítica. *Revista Educação e Sociedade*, São Paulo,Cortêz/Autores Associados, (9): 49-64, maio 1981.

THOMPSON, Paul. Récits de vie et changement social.*Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69: 249-68, 1980.

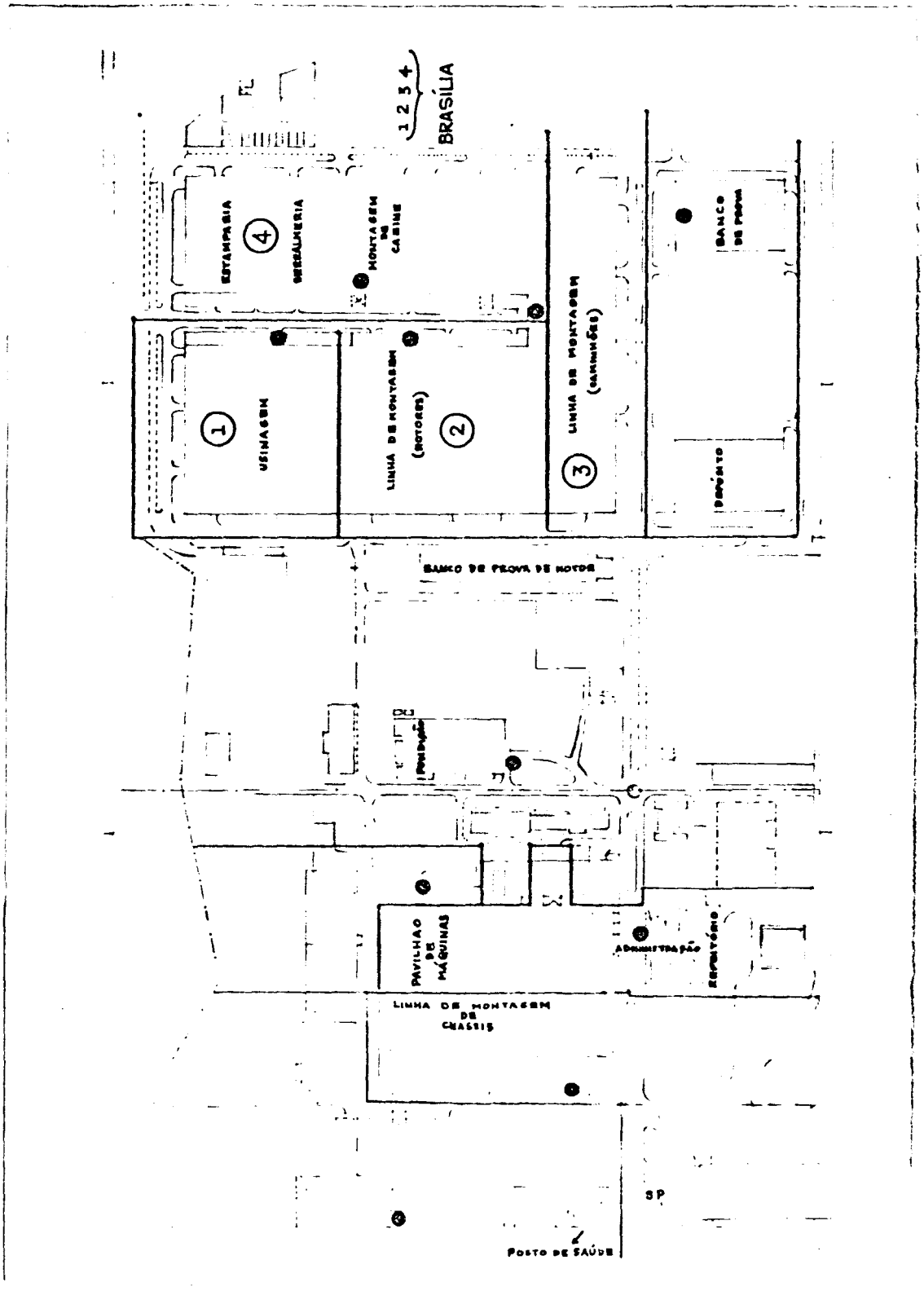
TRAGTENBERG, Maurício. *Burocracia e ideologia*. São Paulo, Ática, 1980.

VALLE, Rogério. *A experiência da FNM*. Coppe/UFRJ, nov. 1983. mimeogr.

_____. Uma tecnologia de morte? *Tempo e Presença*. Rio de Janeiro. Cedi, 114: 16-18, out./nov. 1984.

A N E X O S

A N E X O 1



Planta da Fiat-Diesel em Xerém. R.J. (arquivo da Acam).

A N E X O 2

DESNÍVEIS DOS SALÁRIOS DOS SOLDADORES EM ALGUNS SETORES DA FIAT - LEVANTAMENTO FEITO PELO GUERRA

FERRAMENTAL CC 592.130

. Salários dos Soldadores varia de Cr$93,00 por hora a Cr$ 88,00 por hora.

MANUTENÇÃO CC 593.330

. Salário dos Soldadores Especializados Cr$76,00 por hora, enquanto o do Soldador Qualificado é de Cr$56,00 p/hora.

CHASSI CC 562.120

. Salário dos Soldadores Especializados ganham por hora Cr$76,00, enquanto o Qualificado ganha Cr$68,00. o Soldador Comum de 3ª Classe ganha Cr$40,00 por hora.

PROTÓTIPO

. Salário dos Soldadores varia de Cr$74,00 por hora a Cr$ 68,00 por hora.

SERRALHERIA DE CABINE

. Soldador Lanterneiro, ganha por hora Cr$78,00 variando até Cr$42,00 por hora.

TUBULAÇÃO CC 561.130

. Salário dos Soldadores por hora. Em ordem de matrícula:

- 2340	João Campos Guerra	C 306	Cr$63,18
- 6562	Rossini Bilheri	C 206	Cr$68,68
- 7644	Guilherme Benvindo	C 206	Cr$70,08
- 11464	Gutier da Silva Alves	C 306	Cr$48,47
- 14128	João Batista	C 306	Cr$52,73
- 17667	Elias Cardoso	C 306	Cr$48,47
- 17836	Natalicio Cordeiro da Silva	C 306	Cr$40,63
- 17845	Jorge Matta	C 306	Cr$40,63

Comissão de Salário

DESNÍVEL DE SALÁRIOS DOS SOLDADORES

Levando em consideração a ESPINHOSA PROFISSÃO, amostraremos abaixo as diferenças de salário por hora e em um dia de trabalho. Por exemplo a diferença entre um Soldador Especializado para um Soldador de 3ª categoria é de Cr$53,00, perfazendo um total de Cr$424,00 em 8 horas de trabalho diário.

1º Classe - Cr$93,00 p/hora
2º Classe - Cr$40,00 p/hora

- O Desnível dos soldadores da 1ª Classe para a 2ª Classe é de Cr$35,40. Em 8 horas de trabalho este desnível representa Cr$283,20.

1º Classe - Cr$93,00 p/hora
2º Classe - Cr$57,60 p/hora

O Soldador de 1ª Classe depende de tempo suficiente para perfeito acabamento em Soldagem especializada, sendo portanto seu desgaste físico menor do que os outros.

O Soldador de 3ª Classe enfrenta as tarefas mais árduas, submetido a 'tripula' produção, sendo que ganha um salário irrizório.

DEVEMOS LUTAR para um feichamento mediante uma equiparação de salário para solucionar estes desníveis . Mesmo que a empresa discorde abrindo até 5 faixas, nossa tese ideal é 1º, 2º e 3º Classe.

- É lícito o operário ganhar pela capacidade que ele tem. O que não é lícito, é o operário não ganhar de acordo com a função que ele exerça, com a pontualidade de operário regular diante da produção que é dado a contento.

QUADRO DOS DESNÍVEIS SALÁRIAIS - SOLDADORES

Diferença em cada hora trab.		Perda em 8hs. de trabalho
1º para 2º Classe	Hora Cr$35,40	Cr$283,20
1º para 3º Classe	Hora Cr$53,00	Cr$424,00

Salário por hora - 4º Classe Cr$40,00

1º Classe Cr$93,00

Comissão de Salário

A N E X O 3

ELEIÇÕES DA CIPA DO PATRÃO

NOSSA ORIENTAÇÃO:

ANULAR O VOTO

PORQUE ANULAR O VOTO :

Como todos sabem a Delegação procurou a Diretoria da empresa visando eliminar um critério exigido: O QUE CADA UM SÓ VOTAR NO SEU SETOR."O CHAMADO VOTO DISTRITAL". Isto porque dividia a força que este COLETIVO CIPA OPERÁRIA teria e necessita para cumprir com sua tarefa. Fechamos os olhos, mesmo a contra gosto, que a fábrica participasse do processo eleitoral só não permitiamos regras que frontalmente visavam DIVIDIR, ENFRAQUECER e subordinar nossos interesses já adquiridos. Foi uma conquista - as eleições CIPA/79, não vamos recuar.

A empresa não conseguiu ninguém na primeira vez. Então pediu protelação. A massa rejeitou a forma como ela quiz fazer.

N O V O P R A Z O

A empresa então pediu novo prazo o que o Ministério concordou. Até o dia 31/3 teria que sair os nomes dos inscritos. No dia 31 não saiu os nomes. Motivo: A FÁBRICA não conseguiu completar a lista. E o pior, havia pressões diretas ou sutis para que elementos da chefia se inscrevessem,- NINGUÉM FOI POR SUA LIVRE VONTADE.

C H E F I A na C I P A do P E Ã O ?

É, é verdade. Vários nomes da CIPA são companheiros que têm cargos de Chefia. Não somos contra chefias nos representar, mas como princípio não aceitamos principalmente por que não foi indicado por nós. Por isso não teremos dúvida: ANULAMOS NOSSO VOTO.

CHEFIA QUE ACEITOU PRESSÃO ESTÁ ENTRANDO de GAIATO.

Os companheiros que aceitaram as pressões, também estão errando. O erro é menor do que o da empresa mas não deixa de ser grave. PORQUE ? primeiro por que o chefe acaba por se desmoralizar enquanto pessoa e enquanto autoridade. Isto porque ele está sendo "empurrado" para aceitar, ou seja, ele se submete, se subordina ao patrão. Acabará sendo objeto de "PIADINHAS" de porta de banheiro no seio da massa. Segundo - porque a massa já demonstrou que é contra o que a fábrica está fazendo, porque então eles se inscrevem ? É porque concordam com a empresa ?- Imagine o conflito que pode trazer pra eles. Nós entendemos a situação mas eles deveriam sair fora "desta canoa - furada". Não poderiam aceitar a "chantagem" e acabarem sendo os maiores criticados pelos peões e a empresa fica por fóra.

N Ã O V Ã O T E R V O T O S.

A humilhação para esses representantes "biônicos" será maior ainda porque a - massa não vai votar neles. O "VOTO DISTRITAL", por área, que a empresa propõe não vai favorecer a eles não. A MAIORIA ESMAGADORA VOTARÁ NULO. Já pensaram que desmoralização para os biônicos ? Já pensaram se a empresa insistir em manter uma CIPA representante dos peões com a minoria dos votos a favor ? Que moral terão eles para resolver os graves problemas de segurança e higiene no trabalho ?

AINDA HÁ TEMPO PARA VOLTAR ATRÁS.

Se a empresa quizer ainda há tempo para chegar a um entendimento com os representantes dos trabalhadores. Basta eliminar o critério do "VOTO DISTRITAL". O resto - discutiremos no próximo Acordo Coletivo. - A DELEGAÇÃO - COMISSÃO FISCALIZARÁ o PLEITO SE OS PATRÕES INSISTIREM e REALIZÁ-LO.

Delegação - Comissão Interna.

VOTE NULO - RABISQUE SEU VOTO OU ESCREVA o NOME DO JUVENAL.

A N E X O 4

É melhor ser um grevista dentro da fábrica do que um marginal na rua!

POEMA DOS PEÕES DA FIAT

2

É MELHOR SER UM GREVISTA
DENTRO DA FÁBRICA
DO QUE UM MARGINAL NA RUA!

Aos operários, companheiros
Alicerces da Nação
Lançamos um manifesto
De garra, luta, união
Defendendo o direito
De ganhar nosso pão.

3

Este parte dos operários
De uma multinacional
Arbitrariamente demitidos
Em defesa do capital
Que os gringos querem levar
Lançando-nos no lamaçal

Somos pessoas honestas
E queremos trabalhar
Derramando nosso suor
Pra nossos filhos alimentar
Mas o patrão com sede de lucro
Não se importa de nos matar.

Os operários do Brasil
Tem o seu sangue sugado
Pela politicagem corrupta
É na miseria jogado
Pelas próprias leis trabalhistas
Tem seu salário roubado.

Nós, os operários da FIAT
De capital estrangeiro
Estamos no mesmo barco
De todos os companheiros
Que por este Brasil afora
Trabalham sem ter dinheiro.

4

Na época da FNM
Empresa estatal
Éramos 6000 operários
E tínhamos, bem ou mal
O emprego garantido
Exportando o nacional

Em 3 anos de impunidade
A FIAT conseguiu
À revelia da justiça
Demitir mais de 3 mil
Aumentando os seus lucros
De forma covarde e vil

Quando a FIAT italiana
Comprou nossas instalações
Começaram os sofrimentos
Em nossos corações
Instalaram a violencia
Iniciaram as demissões

A FIAT usa a demissão
Como arma mortal
Em época de dissídio
Pra poupar seu capital
Demite 2 que ganham mais
Admite 1 ganhando mal

5

Esta arma todo ano
Ela usa impunemente
Sem que o próprio Governo
Defenda a sua gente
Até muito pelo contrário
As arbitrariedades ele desmente.

Pra quem ainda não sabe
As multinacionais
Pagam seus operários
Com incentivos fiscais
E mesmo assim não cumprem
Os acordos salariais.

Os lucros incalculáveis
Eles não querem dividir
E ainda inventam crises
Só pra nos demitir
Nos jogarem na miséria
Sem a crise existir.

No interior da fábrica
Existe um batalhão
De elementos armados
Tendo até capitão
Pra comandar a violência
E manter a repressão

6

Em 1979
A violência foi tanta
Que um elemento armado
Prepotente e botando banca
Atirou num operário
Levando-o pra Terra Santa.

Que crise fajuta é essa
Que inventaram agora
Se os vampiros da FIAT
Desfrutam do bom lá fora
Comendo seu caviar
Ganhando milhões por hora.

A alimentação que nos servem
É de má qualidade
Estraga nosso intestino
Não supre a necessidade
Nos provoca diarréia
Esta é a realidade

Trabalhamos sufocados
Sob insalubridade
Respirando fumaça preta
Em áreas de periculosidade
Sujos de óleo e graxa
É uma grande maldade.

Criam normas de produção
Que nos forçam a trabalhar
Em 3 máquinas ao mesmo tempo
Não podemos reclamar
Várias peças por minuto
Sem direito a descansar.

Até pra ir ao banheiro
Temos o tempo controlado
Se demoramos um pouco mais
O chefe fica irritado
Nos ameaça de demissão
E corte no ordenado.

É uma grande mentira
O serviço social
Só atende italiano
Quando quer capital
O peão quando vai lá
É tratado como animal

Toda vez que a greve
Vai a julgamento
A justiça do trabalho
Tira nosso direito
Defendendo o patrão
Nos declara em delito.

O operário brasileiro
Vive mal alimentado
Morando entre esgotos
Nas encostas pendurado
Trabalha de sol a sol
E de noite é assaltado

Aos demitidos de São Paulo
E de toda a Nação
Lançamos este movimento
Firmes na decisão
De alcançarmos a vitória
Com a força de nossas mãos.

Conclamamos os operários
E o povo em geral
A nos dar o seu apoio
Pois nossa greve é legal
Pois lutamos pelo absurdo
De trabalharmos, mesmo ganhando mal.

• • •

Poema escrito por um peão da FIAT
durante a greve de maio de 1981
contra as demissões
de 250 companheiros de trabalho.

A N E X O 5

PROPOSTA DE OPOSIÇÃO SINDICAL DOS METALÚRGICOS DO RIO DE JANEIRO.

1º - A atual diretoria do Sindicato já demonstrou sua tendência a colaborar e conciliar com os patrões, ou seja, é uma diretoria pelega. Por isso é necessário formar uma Oposição Sindical que defenda os reais interesses da classe e dirija as suas lutas.

2º - Os pelegos que hoje se encontram na diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do RJ. são os mesmos elementos que formavam a chapa de oposição nas eleições de 1977 e esta antiga oposição não está lutando na defesa de nossos interesses de classe. Se não vejamos na campanha de dissídio de 1978, a diretoria negociou com os patrões um reajuste de 56% com desconto da antecipação, esta negociação se deu depois da Assembléia da categoria ter aprovado um aumento de 65% sem desconto. Para nós fica claro a manobra do pelego, defendendo assim os interesses patronais. Outro exemplo é a luta que houve na FIAT para conseguir um aumento em março. Havia a proposta de 30% sem desconto no dissídio e o Pimentel apresentou a proposta de 25% (10% de aumento e 15% de antecipação). Na primeira Assembléia Pimentel manobrou e conseguiu aprovar os 25%. Mas, os patrões propuseram 14% de antecipação. Na última Assembléia Pimentel defendeu que não era viável mais de 15%, isto para combater a proposta de greve feita pelos companheiros. Resumindo, o Sindicato desestimulou a greve e ficamos apenas com os 15% para descontar no dissídio de agosto, estas traições às nossas mais justas e sentidas reivindicações caracterizam as manobras do Sindicato numa atitude descarada na defesa dos interesses patronais e como forma de impedir a greve.

3º - O Sindicato pelego procura impedir que os operários se organizem em cada fábrica, em cada seção, para que de forma coesa, unida possam lutar por interesses de classe. E mesmo as comissões de fábrica quando se formam, os pelegos procuram colocá-las sob o controle do Sindicato. Essas atitudes polegas de Pimentel tem o claro objetivo de criar condições de manobrar a classe e assim defender os interesses dos patrões. E isso acontece porque ainda não possuimos uma organização independente capaz de levar adiante as nossas lutas.

Essa situação já vem de muitos anos, os Sindicatos não cumprem o seu papel que seria de defender os legítimos interesses da classe operária. O Sindicato não cumpre o seu papel porque atrelado ao estado atra

vês do Ministério do Trabalho. Mais ainda, este atrelamento ao estado e, a sua estrutura favorece a corrupção e ao aparecimento de novos pelegos.

Uma diretoria pelega não se preocupa seriamente em organizar a classe em cada empresa, confundindo e iludindo muitos companheiros. Por exemplo, numa reunião com os operários os pelegos podem falar das condições de miséria que vivem os trabalhadores, do arrocho salarial, da falta de liberdade, de expressão e mobilização, mas quando vão negociar com o Ministério do Trabalho ou com os Patrões, não defendem nossos interesses. Dessa forma são traidores da classe e muitas vezes querem impedir a atuação da Oposição classista chamando-os de provocadores, etc. Todas estas manobras peleguistas acabam por desanimar e desestimular muitos companheiros provocando o desinteresse pelo Sindicato e retardando, dessa forma, o desmascaramento desses agentes patronais que são os pelegos.

4º - Além disso, não existe no Sindicato uma prática democrática. E mesmo quando companheiros falam e defendem suas posições, as manobras peleguistas impedem a prática da Democracia. Por tudo isso, o Sindicato não desperta o interesse de participação por parte do conjunto dos trabalhadores e assim mesmo quando consegue reunir um grande números de operários, reune somente uma parcela, de seus integrantes.

Nesta estrutura sindical, o pelego assume um papel muito importante pois, é ele quem colabora para manter o sindicato nessa situação, não trabalhando nada para a organização dos operários em cada empresa e quando o faz em algum nível, esta organização na base é atrelada ao sindicato, pois os pelegos não tem interesse numa real organização das bases.

Além do mais, os pelegos sempre se adaptam às novas situações que lhes são apresentadas, manobra daqui, manobra de lá para manterem nas diretorias, controlando as mobilizações classistas e colaborando e conciliando com os patrões ao invés de defenderem os nossos interesses.

5º - Companheiros precisamos nos organizar para termos condição de derrubar esses pelegos e colocar o sindicato a serviço de nossos interesses. E isto só pode ser feito com a formação de uma Oposição Sindical com a participação ativa das bases.

Nós do Sindicato dos Metalúrgicos do R.J., lançamos a proposta de formação da Oposição Sindical para desmascarar os a diretoria e colocarmos o sindicato a serviço, da classe.

A nossa proposta de formação da Oposição Sindical dos Metalúrgicos do RJ, vem junto com a proposta de fortalecer a organização nas empresas, pois esta organização, é indispensável para que a Oposição represente os reais interesses da classe.

6º - As Comissões de Fábrica organizadas em cada empresa e em cada seção é de fundamental importância, tanto para a autonomia da Oposição Sindical, como também para assegurar a participação de maior número possível de metalúrgicos do RJ. Estas comissões terão o papel de unir, educar e organizar todos os operários dispostos a lutarem por seus reais interesses de classe. E para que isso aconteça é necessário que a democracia seja uma prática constante tanto a nível da Oposição Sindical, como também das Comissões de Fábrica.

As Comissões de Fábrica são a única forma de tornar indestrutível a organização de massa de operários e terminar com a política de cúpula que é característica principal dos sindicatos atrelados, isto porque, as Comissões de Fábrica terão todo o poder de decisão.

7º - Através dessas Comissões de Fábrica, formadas em cada empresa e com uma política, assentada na democracia operária, poderemos organizar, unificar as nossas lutas e criar as condições necessárias para fortalecer a nossa organização independente, pois só de forma organizada poderemos levar a diante as nossas lutas. Nós não confiamos em nenhum partido dos patrões para encaminhar a solução dos problemas das Classes Operárias. Por isso, não apoiamos nem participamos de nenhum partido patronal.

8º - A oposição sindical como forma de espulsar os pelegos, colocando o sindicato dos, Metalúrgicos do RJ, a serviço da classe, se unificará através de uma plataforma de lutas que realmente representa os seus reais interesses.

PLATAFORMA DE LUTAS

- Pela vigência incondicional do direito de greve;
- Pela eliminação da repreção patronal nas empresas;
- Por uma jornada de trabalho de 40 hs semanais;
- Pela eliminação do trabalho noturno em geral, salvo por razões de bem estar social ou por razões técnicas;
- Contra o desemprego e pela estabilidade no emprego;
- Pelo contrato coletivo de trabalho por tempo determinado;
- Pela eliminação dos pelegos sindicais, colocando o sindicato a serviço da classe e contra a estrutura sindical atrelada ao Ministério do Trabalho;

- Por condições dignas de trabalho, transporte e moradia;
- Pela construção e fortalecimento da organização independente da classe operária - as Comissões de Fábrica;
- Para que todo trabalho igual seja pago com salário igual;
- Pelo pagamento incondicional da taxa de insalubridade e periculosidade;
- Contra o aumento de rítmo de trabalho;
- Estabilidade garantida para os membros das Comissões de Fábrica;
- Por melhores condições de higiene e segurança nos locais de trabalho;
- Aumentos dos salários superiores ao custo de vida que eliminem a necessidade de horas-extras;
- Pela recuperação dos salários perdidos a partir de 1959;
- Pelas férias pagas em dobro;
- Pela aposentadoria dos metalúrgicos aos 25 anos de trabalho;
- Pela garantia no emprego durante a gestação e dois anos após o parto, e pela criação de berçários e creches nas empresas;
- Pela criação de refeitórios nas empresas com comida digna e gratuita;
- Pela obrigatoriedade das empresas manterem em seus quadros pelo menos 20% de empregados com mais de 35 anos de idade, e
- Promover assembléias de fábrica para tratar de seus problemas específicos mensalmente.

abril/1979

A N E X O 6

TEXTO SOBRE COMITÊS FEITO POR UMA EQUIPE DE EDUCAÇÃO PARA DISCUSSÃO COM GRUPO DE OPOSIÇÃO INDEPENDENTES (OPOSIÇÃO SINDICAL)

PROPOSTAS:

As greves de maio/julho e as de outubro demonstraram, de um lado, a disposição de luta e a combatividade da classe operária. De outro lado, mostraram a falta de organização nas fábricas, organização que possibilitaria continuar o movimento e conquistar vitórias. Assim, jogando suas forças no sindicato pelego, os trabalhadores perderam as condições de continuar o movimento, após o acordo firmado à revelia de grande maioria dos trabalhadores.

O sindicato demonstrou mais uma vez que é um instrumento do estado burgues. Num momento de refluxo de movimentos o sindicato somente se liga aos trabalhadores através de funções assistenciais, complementando serviços do INPS. Num momento em que os trabalhadores passam a reivindicar seus direitos a função do sindicato é incentivar a participação dos operários dentro dele e englobar as oposições da classe que convirjam suas lutas para dentro dele, para controlar a revolta e canalizar para uma conciliação com os patrões, nunca beneficiando os operários.

Se os operários não tem sua própria organização, que defenda seus interesses, que possibilite divulgar suas idéias, que garanta a sua união pela base, acaba fazendo do Sindicato seu intrumento de organização e de luta. E o sindicato, que é instrumento dos patrões, o que faz é manobrar no sentido de abalar a união dos operários e desmoralizar suas lutas, como no caso da greve de outubro.

O movimento dos metalúrgicos mostrou novamente a necessidade de os trabalhadores desenvolverem sua organização dentro das fábricas, organização em que os trabalhadores participem diretamente, que defina e defenda seus interesses de classe, independente do Estado dos patrões e de seus partidos políticos, do sindicato pelego e da policia. É necessário organizar os comites de luta.

Os comitês de luta é uma forma de organização dos elementos mais dispostos e mais combativos da classe , para que possa encaminhar as lutas independentemente dos sindicatos e dos partidos burgueses. Ou seja, que funcione como um instrumento de luta de classe operária em locais de trabalho, na produção. Sendo uma forma de organização do movimento de massa, deve criar as condições para o desenvolvimento das lutas operárias. Deve refletir o nível de consciência da classe, ou de uma parcela dela, e ao mesmo tempo trabalhar para elevar esse nível. O fundamental é

ele partir da organização dentro da fábrica, dentro da seção, e daí interferir no conjunto.

Em primeiro, lugar é necessário que o comitê de luta leve em conta a organização dos inimigos da classe : os patrões e o seu Estado, que através de repressão policial golpeiam os elementos mais avançados da classe e desarticulam suas organização. A organização que aparecer para os patrões e a polícia será golpeada por eles, especialmente num momento como esse em que a classe esta dispersa. Num momento de força dos trabalhadores, os patrões e o governo podem até aceitar organizações abertas dos operários, e mesmo organização de partidos políticos que se dizem "representantes dos trabalhadores". Entretanto, uma organização classista, que seja consequente até o fim com os interesses da classe operária, os patrões e o governo sempre vão combater e tentar esmagar.

1º - Diante disso, o primeiro princípio que os comitês de luta têm que assumir é o da clandestinidade: clandestinidade frente aos patrões aos dedo-duros, à polícia e aos polegos do sindicato. Só assim se defende das investidas do governo e dos patrões. Desta forma os comitês não se confundem com as comissões de fábrica. As comissões são geralmente frutos DE MOVIMENTOS abertos de trabalhadores, onde são eleitos representantes para negociações de propostas seja com os patrões, seja para atuar junto ao sindicato levando as decisões dos operários das fábricas.

Os trabalhadores organizados nos comitês clandestinos pelo contrário, não expõem sua organização e não se assumem enquanto grupo organizado nem mesmo frente ao conjunto dos trabalhadores, e especialmente frente aos patrões ou os órgãos oficiais. Sua atuação com os demais trabalhadores aparece basicamente no trabalho e na luta diária, e nas propostas que encaminha.

As comissões geralmente tem carater conjuntural. As experiências das greves recentes tem demonstrado que após os movimentos as comissões ou são reprimidas e desmontadas pela repressão patronal, ou refluem junto com o movimento. A garantia das comissões é o movimento de massa. Na medida em que ele reflue as comissões ficam a descoberto, exposta à repressão patronal, e policial, ou ao controle e infiltração de elementos a mando dos patrões e sindicatos.

Isso não quer dizer que se negue as comissões de fábrica. É importante existirem as comissões, elas devem ser representativas, e serem defendidas pelos operários. Mas sua atuação por ser legal não dá conta das necessidades de organização dos trabalhadores,ela pode englobar (e assim expor) os combatentes operá-

rios de vanguarda, e principalmente ela não dá conta da orientação política e organização da classe operária.

Os operários dos comitês de luta deve se constituir numa organização permanente da classe, que se protege da repressão pela sua clandestinidade e que procura ser representativa na medida e que organiza e mobiliza os elementos na produção e que garanta um funcionamento democrático no encaminhamento das lutas.

Nas greves desse ano as comissões concentravam os elementos mais combativos de vanguarda, o que facilitou a repressão dos patrões. Com a dispensa das comissões os patrões conseguiram dispersar as lideranças.

A proposta de comissão de fábrica legais está ligada a uma concepção legalista e que procura orientar esses organismos para dentro do sindicato,ao mesmo tempo em que procura transformar a comissão em um instrumento para uma atuação a partir do sindicato . Os operários dos comitês podem até mesmo participar de comissões de negociação, se for o caso, mas como elementos e não como grupo. O mesmo se pode dizer quanto a atuação na Oposição Sindical, no Sindicato, etc.

A importância de se manter clandestina a organização dos trabalhadores se revela tanto em seguida aos movimentos, com a perseguição dos patrões e da polícia, como frente à conjuntura mais geral: mesmo em fase de aparente liberalismo o inimigo está à espreita e organizado para combater qualquer organização classista dos operários.

2º - O Segundo princípio dos comitês deve ser a democracia operária: os comitês devem organizar os elementos combativos das seções, da fábrica, etc.,que aceitam a necessidade de organizar a luta e a clandestinidade, independentemente de seu nível de consciência no momento. Assim os trabalhadores devem expressar suas idéias, discutir todos os problemas e as decisões no comitê. Todos tem direito de expressar suas idéias e discutí-las. As decisões devem ser tomadas pelo conjunto dos trabalhadores no comitê, respeitando as decisões da maioria.

A participação de operários mais conscientes e mesmo organizados deve ser no sentido de contribuir para a elevação do nível do conjunto. Mesmo os operários de vanguarda (e por isso mesmo) devem partici-

par como elementos iguais aos outros, discutir suas opiniões sem tentar impô-las aos demais, ouvir os companheiros, incentivar a manifestação de todos, e também deve respeitar a decisão da maioria.

A consciência de classe (o conhecimento e luta pelos interesses da classe operária, que são opostos aos interesses da burguesia) é o resultado de um processo de experiências de luta, e discussão de cada problema, e não uma solução imposta de cima para baixo. Para se efetivar na prática o combate ao colaboracionismo com os sindicatos e com os patrões é preciso que os trabalhadores organizados nos comitês cresçam politicamente, através das experiências concretas, através das lutas da classe. Os combatentes operários de vanguarda devem portanto atuar nos comitês (desde que aceitem os dois princípios desta) no sentido de levantar questões e propor encaminhamento aos movimentos, acompanhando e respeitando o nível de consciência dos companheiros, estando atento para os que se destacam e demonstram interesse no conhecimento das experiências históricas da luta de classe.

A proposta de encaminhamento ou as propostas gerais das organizações revolucionárias devem ser debatidas nos comitês, respeitando o nível de desenvolvimento destes, ou com elementos mais avançados do comitê, mas não deve confundir este organismo, com a organização política da vanguarda, que tem outro nível de tarefas e necessidades.

Para que o comitê seja um instrumento de organização dos trabalhadores que dê conta de agitar e encaminhar uma operação tartaruga, uma greve, por exemplo, ele deve ser representativo. Ou seja,ele deve expressar os anseios da classe operária, ao mesmo tempo que a impulsiona a avançar na luta pelos seus interesses.

Com os companheiros mais sérios da seção (ou de seções diferentes da fábrica, ou mesmo operários de fábrica diferentes, independente de categoria),se formam os grupos onde se discute a situação de trabalho, as condições dentro da fábrica, inclusive as condições de repressão, o desenrolar dos acontecimentos recentes, etc. O objetivo disso é discutir e tirar uma linha de ação para encaminhar os movimentos de trabalhadores que atuam junto aos demais trabalhos no sentido de ampliar o alcance de suas propostas, e também de reproduzir outros grupos.

Com o desenvolvimento do processo, os diversos grupos devem estabelecer ligação entre si através de representantes de cada grupo, por região, por fábri-

ca, para discutir encaminhamentos conjuntos. Mas as decisões passam necessariamente pela discussão e aprovação nos grupos de base. À medida que sejam levadas as greves, a função dos grupos é discutir detalhadamente o encaminhamento da luta, preocupando-se também com o desenvolvimento político tanto dos elementos do comitê, como os dos demais colegas.

Com o desenvolvimento da atuação dos grupos e à medida em que as propostas que encaminham são corretas, ou seja as propostas forem adequadas ao momento, e que as suas propostas são assumidas pelos trabalhadores, se pode dizer que existem comitês de luta, Ou seja, existe comitê de luta quando os operários reconheçam suas propostas como parta voz e resultado de seus interesses de classe, como forma organizada de seus interesses de classe.

Para tanto os comitês necessitam ter formas de imprensa propria, formas de se relacionar com os elementos da classe ainda desorganizados.

A N E X O 7

PROPOSTA EM DISCUSSÃO NA TO-NORDESTE - TRIBUNA OPERÁRIA - INSTRUMENTO DE UNIÃO E LUTAS PROLETÁRIAS

1. Tribuna Operária é um jornal operário, editado por operários. É um jornal que divulga, orienta e defende os interesses de classe do proletariado na luta contra a exploração e a opressão capitalista. É um jornal que organiza independentemente a classe. Por isto ele estará sempre aberto a participação de todos os operários e de todos os demais trabalhadores que integram a imensa massa proletária. Assim, ao se colocar como um instrumento a mais de união e luta da classe operária contra a classe dos patrões, Tribuna Operária assume e propõe a seguinte plataforma de lutas:

   . organizar greves contra o arrocho salarial
   . por salários que eliminem a necessidade das horas-extras
   . jornada de 40 horas semanais,8 horas por dia, semana de 5 dias
   . proibição do trabalho noturno em geral, salvo por razões de bem estar ou por razões técnicas indispensáveis
   . pela liberdade de organização e manifestação para a classe operária
   . pelo contrato coletivo de trabalho, distribuição dos fundos operários - FGTS, PIS/PASEP - sob controle operário
   . pela eliminação dos pelegos sindicais
   . pela reconquista incondicional do direito de greve
   . por melhores condições de transporte, de trabalho e moradia
   . assistência médico-hospitalar gratuita para todos os trabalhadores, colocando o INPS sob controle dos trabalhadores
   . educação gratuita em todos os níveis para os trabalhadores
   . pela construção e fortalecimento da organização independente da classe operária - os Comitês de Luta
   . pela União da Classe Operária

2. A implacável perseguição e repressão dos patrões e seu governo a toda e qualquer forma de organização e manifestação de insatisfação do proleteriado condena a imprensa operária a ilegalidade. Nessas circunstâncias , Tribuna Operária deve se utilizar da clandestinidade para continuar existindo e para se desenvolver. Dependerá, desse modo, de cada operário, de cada ativista proletário, para ser distribuido entre o maior número de companheiros. Isto é indispensável para que as idéias e propostas de luta sustentadas por Tribuna Ope

rária circulem ao máximo no interior de nossa classe, para que se forme o debate, se promova a mobilização e se organize greves e operações tartaruga pela conquista de nossos legítimos direitos. Tribuna Operária dependerá, ainda, da contribuição financeira e da colaboração com notícias do que se passa nas empresas, artigos, etc, de cada um.

3. Com base na plataforma de lutas que assume e propõe para toda a classe e tendo como objetivo prioritário e permanente a organização independente dos operários, Tribuna Operária defende a construção de Comitês de Luta em cada empresa. Esta é a tarefa principal de cada um de nós nas fábricas e em todos os setores ou ramos da economia capitalista: comércio, transportes, bancos.

4. Sabemos que atualmente a organização nas empresas ainda é fraca e que as vezes até não existe. Isto nos coloca a necessidade de reunir companheiros de empresas e mesmo de setores diferentes em coletivos. São companheiros com os quais nos reunimos para ler, discutir e distribuir Tribuna Operária. Não são ainda Comitês de Luta, porque um coletivo só pode ser chamado assim quando formado no interior das empresas. Então, para identificarmos os coletivos formados fora das empresas por companheiros de empresas e setores diferentes, os chamaremos de Núcleos de Unidade Proletária. Nas atuais circunstâncias, os Núcleos de Unidade Proletária serão a base de impulso a construção da organização independente da classe operária (Comitês de Luta). Para que possam cumprir essa tarefa consciente e organizadamente, os Núcleos de Unidade Proletária devem:

1. reunir periodicamente e com regularidade para discutir os artigos de Tribuna Operária, para trocar experiências, para discutir a situação geral da classe, para organizar greves, operações tartaruga e outras formas de luta cabíveis em cada situação que surja.

2. discutir como desenvolver a solidariedade para com os operários de outras fábricas, de outros estados, de outros países.

3. discutir como desenvolver a solidariedade para com os camponeses pobres e explorados e oprimidos do campo de um modo geral.

4. avaliar os contatos que lêem e apóiam a plataforma de luta de Tribuna Operária, propondo-lhes:

   a) quando dispersos ou de empresas diferentes: que formem outro ou outros Núcleos de Unidade Proletária;

   b) quando de uma mesma empresa: que formem diretamente Comitês de Luta.

5. mobilizar para participar, como coletivo, das campanhas de agitação aprovadas e desenvolvidas por TO (panfletagens, pichações, etc.)

6. mobilizar para participar, como coletivo, das campanhas de agitação aprovadas e desenvolvidas por TO.

7. durante os períodos eleitorais, discutir a posição que nossa classe deverá assumir frente ao parlamento e aos partidos políticos dos patrões.

8. discutir sobre o sindicato oficialista, se sindicalizar e estimular os demais companheiros a que também se sindicalizem. Participar das campanhas salariais nos sindicatos. Participar das campanhas para eleições de novas diretorias sindicais. Fortalecer as oposições sindicais para que se trave a luta contra os pelegos, se expulse estes dos sindicatos e se situe os sindicatos ao inteiro serviço da classe.

9. organizar, quando possível, encontros para debates ampliados sobre a situação da classe e o sistema de exploração e opressão capitalistas, bem como sobre o que fazer para que o proletariado realize sua total emancipação.

Na medida em que novos Núcleos de Unidade Proletária vão surgindo, devemos nos preocupar em organizá-los de modo a que possam se constituir numa ampla rede de ativistas proletários pelos mais variados bairros. Dessa maneira se irá ocupando ao máximo o espaço geográfico e criando reais condições para mobilizações e lutas de massa, isto é, em ampla escala social. Melhor, devemos evitar que os Núcleos de Unidade Proletária se concentrem numa única área ou bairro. Por outro lado, os companheiros dos Núcleos devem se preocupar em participar das Associações de bairro (ou entidades similares) e de todas as lutas, por menor que sejam, travadas aí. Atuando nessas Associações e no interior das empresas, se estará criando condições para vincular as lutas desenvolvidas nas empresas com as lutas travadas nos bairros. E isto é indispensável para o desenvolvimento do movimento de massas em seu conjunto e para que se forje a unidade proletária.

Por último, os ativistas dos Núcleos de Unidades Proletária devem se interessar em criar Grupos de Apoio á Tribuna Operária entre contatos e simpatizantes da causa operária que existem entre outros setores sociais: intelectualidade progressista, movimento estudantil e profissionais liberais. A esses contatos e simpatizantes devemos propor:

1. para que lutem nas suas associações e grêmios para que estes apóiem as lutas operárias (greves, etc), levantando, em cada mobilização e manifestação, nossas justas reinvindicações e bandeiras de luta situadas em nossa plataforma).

2. Para que se mobilizem nos momentos de greve de nossa classe para formarem Comitês de Apoio a essas greves, divulgando a luta, denunciando a repressão patronal e policial, arrecadando fundos em solidariedade aos grevistas e para garantir a continuidade das greves pelo tempo que for necessário, etc.

3. Para que contribuam regularmente com finanças para Tribuna Operária.

4. Para que divulguem Tribuna Operária e ampliem suas bases de apoio.

Dissertação apresentada aos Srs.:

Nome dos
componentes da
banca examinadora

Maurício Tragtenberg

Marcos P. S. Arruda

Gaudêncio Frigotto

Visto e permitida a impressão

Rio de Janeiro / /

Coordenador Geral de Ensino

Coordenador Geral de Pesquisa