

CONSTRUINDO FERRAMENTAS E A SI MESMOS:
OS FERRAMENTEIROS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

Eleide Abril Gordon Findlay

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

Orientador: Cândido Grzybowski

08

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

CONSTRUINDO FERRAMENTAS E A SI MESMOS:
OS FERRAMENTEIROS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

Eleide Abril Gordon Findlay

A memória de minha mãe.

SUMÁRIO

	Pag.
INTRODUÇÃO	1
1. Educação e Trabalho	4
2. Divisão do Trabalho e Saber Técnico	14
3. Considerações Metodológicas	19
I ^a PARTE: A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E OS TRABALHADORES	
CAPÍTULO I	
<u>A Indústria Automobilística no modelo de desenvolvimento recente do Brasil</u>	26
1.1 - A implantação	26
1.2 - O carro chefe	34
1.3 - Empregos e salários	48
CAPÍTULO II	
<u>Trabalhadores contra a indústria: o atual movimento sindical</u>	60
2.1 - A greve de 1978	60
2.2 - A greve de 1979	72
2.3 - A greve de 1980	85
2.4 - As greves e o movimento sindical	97
II ^a PARTE: OS FERRAMENTEIROS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA	
CAPÍTULO III	
<u>Organização do processo de trabalho na indústria automobilística</u>	105
3.1 - A divisão técnica e a qualificação da força de trabalho na indústria automobilística moderna	105
3.2 - A indústria automobilística e o corpo coletivo de trabalho	113
3.3 - A ferramentaria	123

CAPÍTULO IV

<u>Os ferramenteiros</u>	128
4.1 - Origem	128
4.2 - Padrão de vida	131
4.3 - Os ferramenteiros e a indústria automobilística	141
4.4 - Os ferramenteiros e o mundo de trabalho	147
4.5 - A valorização da profissão	155

III^a PARTE: A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS FERRAMENTEIROS

CAPÍTULO V

<u>O Sistema de Formação Profissional</u>	162
5.1 - O SENAI	164
5.2 - As escolas profissionais	178
5.3 - Os centros de formação profissional das empresas	184

CAPÍTULO VI

<u>Os Cursos e o Trabalho na qualificação profissional</u>	193
6.1 - Os cursos profissionais na vida dos ferramenteiros	193
6.2 - A experiência como base da profissão de ferramenteiro	209
6.3 - Educação e mobilidade	213
6.4 - Produção, Relações de Trabalho e Educação do ferramenteiro	217

CONCLUSÃO	223
-----------	-----

SUMMARY	226
---------	-----

BIBLIOGRAFIA	229
--------------	-----

ANEXO	236
-------	-----

LISTA DE QUADROS

	Pag.
I - Empresas automobilísticas e procedência dos capitais estrangeiros investidos - 1956-1960	30
II - Taxas de crescimento da indústria no Brasil - 1957-1980	35
III - Indústria de transformação, índices de quantidade, segundo gêneros de indústria 1965/73	37
IV - Indústria Automobilística, veículos produzidos (unidades) - 1957-1980	39
V - Rentabilidade das maiores empresas em 1974	41
VI - Exportação e importação de capital, Volkswagen do Brasil 1965/75	43
VII-1 - Distribuição das empresas e empregados de São Bernardo do Campo	49
VII-2 - Distribuição das empresas do setor automobilístico (inclusive autopeças) e empregados de São Bernardo do Campo	50
VII-3 - Distribuição das indústrias de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares e empregados de São Bernardo do Campo	51
VIII - Distribuição de salários médios dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, segundo a origem do capital - 1972/80	54
IX - Distribuição da mão-de-obra empregada na Volkswagen segundo a classificação (3º trimestre do ano de 1978)	116
X - Categorias de ferramenteiros da General Motors do Brasil e salário hora - 1980	135
XI - Tempo de serviço nas indústrias automobilísticas dos ferramenteiros entrevistados	145

	Pag.
XII - Tempo de serviço como ferramenteiro e na ocupação da função na indústria automotiva atual	150
XIII - Evolução da receita e despesa: 1975/80 - SENAI, São Paulo	167
XIV - Rede de unidades de formação profissional em 1980 - SENAI, São Paulo	168
XV - Cursos de adultos, mecânica - 1957/80 - SENAI, São Paulo	175
XVI - Distribuição da mão-de-obra de acordo com a escolaridade, Volkswagen, 1978	189
XVII- Distribuição da escolaridade dos ferramenteiros entrevistados	194
 LISTA DE ORGANOGRAMA	 125

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho foi elaborado como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação, pelo Instituto de Estudos Avançados em Educação da Fundação Getúlio Vargas - RJ.

O desenvolver do trabalho implicou em momentos de dificuldade para a obtenção dos dados necessários mas em contrapartida permitiu passagens gratificantes oriundas dos contatos com os trabalhadores em seu local de trabalho, ou em alguns casos, em suas residências.

Convém ressaltar que os resultados obtidos não se esgotam em si mesmos, ao contrário, devem ser encarados como elemento detonador para novas investigações.

Como todo trabalho desta natureza não pode ser realizado sem a colaboração e estímulo de algumas pessoas, a todas sou grata, mas gostaria de destacar algumas.

Inicialmente ao Prof. José Silvério Baia Horta, orientador inicial deste trabalho pelo estímulo, dedicação e paciência na ajuda do direcionamento do projeto.

Ao Professor Doutor Cândido Grzybowski, orientador deste trabalho, agradecimentos especiais, pois por intermédio de colocações seguras e inteligentes, cobranças e estímulos, propiciou o desenrolar e conclusão do trabalho.

Ao pessoal do DIEESE, SENAI e das empresas pelos esforços em contribuírem de alguma forma com os dados necessários ao desenvolvimento do estudo.

A Marlene Ramos Ferreira que sempre atendeu com paciência e compreensão as idas e vindas na parte de datilografia. Ao Paulo dos Anjos Matias pela presteza na confecção dos quadros, e a Jandira Lucia C. de Oliveira pela

colaboração na revisão final.

Ao K. Gordon Findlay companheiro de vida e luta pela ajuda e estímulo nos momentos mais difíceis, e compreensão aos momentos roubados pelas constantes ausências.

Finalmente devo advertir que os erros e imperfeições aqui contidos são, seguramente, de minha inteira e exclusiva responsabilidade.

RESUMO

O estudo teve como objetivo central a análise das condições de formação profissional dos ferramenteiros que atuam nas indústrias automobilísticas do ABC, em São Paulo. O levantamento do material empírico foi realizado no período de 1979/80, através de pesquisa direta com os trabalhadores, e através de registro de dados junto às empresas e às agências do sistema de formação profissional, que atuam na região: o SENAI, as escolas profissionais particulares e as escolas das empresas.

Os ferramenteiros foram escolhidos por se constituírem em trabalhadores altamente especializados, e por terem elevado grau de prestígio e valor no mercado de trabalho. E especificamente, os das indústrias automobilísticas pelo papel desempenhado pelo setor na estrutura industrial brasileira.

O desenvolvimento do estudo foi todo norteado pela análise da relação entre educação e trabalho, e as implicações desta relação sobre o processo de formação profissional dos trabalhadores industriais.

Para a análise desta relação se fez necessário inicialmente observar as indústrias automobilísticas no modelo de desenvolvimento recente do Brasil, e a luta dos trabalhadores contra a indústria, através do atual movimento sindical.

Em uma segunda etapa partiu-se para o estudo específico dos ferramenteiros da indústria automobilística mediante a compreensão da ferramentaria dentro da organização do processo de trabalho das empresas e a inserção e a trajetória dos ferramenteiros dentro deste processo de trabalho.

A formação profissional dos ferramenteiros foi analisada através dos mecanismos colocados à disposição dos trabalhadores pelo sistema de formação profissional e,

posteriormente, a importância dos cursos e do trabalho na qualificação profissional dos ferramenteiros.

Finalmente, se observou que a formação profissional dos ferramenteiros das indústrias automobilísticas percorre os caminhos do sistema de formação profissional e da atuação no próprio local de trabalho.

INTRODUÇÃO

O que o estudo pretende analisar são os caminhos percorridos pela mão-de-obra industrial, no caso específico, os ferramenteiros, para obter uma qualificação profissional. No sistema educacional brasileiro, somente o ensino médio profissional e o ensino superior têm terminalidade profissionalizante. Aos elementos que comporão a força de trabalho do processo produtivo estão reservadas as escolas profissionais que oferecem treinamento e qualificação profissional para adequar os trabalhadores às necessidades do processo produtivo.

Os ferramenteiros das indústrias automobilísticas foram escolhidos como objeto de estudo, por duas razões determinantes: em primeiro lugar por serem profissionais que ainda dominam uma etapa do processo de fabricação e manutenção, sendo capazes de realizarem um conjunto de operações dentro de suas ocupações. Em segundo lugar pelo fato de a ocupação de ferramenteiro, em decorrência do fator assinalado anteriormente, constituir-se no estágio máximo atingido pelos trabalhadores do processo produtivo e, por este motivo, deter prestígio elevado na hierarquia ocupacional.

A opção recaiu nos ferramenteiros das indústrias automobilísticas especificamente por se constituir este setor do processo industrial o que se utiliza de tecnologia mais avançada, por estar sempre introduzindo inovações em seu processo produtivo, pelo papel preponderante que exerce no sistema industrial brasileiro.

A forma como se conjugam escola e trabalho será o ponto central da análise, posto que, se pretende estabelecer em que medida o sistema educacional e o sistema produtivo se adaptam para fazer frente às necessidades impostas pelo avanço do processo produtivo. Para o estabelecimento desta conjugação se faz necessário uma análise dos

mecanismos colocados à disposição dos trabalhadores para a incorporação das habilidades e conhecimentos necessários para a adaptação de sua força de trabalho às constantes transformações produtivas. E de que forma os trabalhadores os utilizam. Em contrapartida, verificar quais os mecanismos as indústrias automobilísticas utilizam para adaptarem seus contingentes de mão-de-obra às inovações tecnológicas introduzidas no processo produtivo.

Somente a partir destes dados poder-se-á estabelecer uma relação de dependência, ou não, entre ambos os sistemas.

Neste sentido, buscar-se-á estabelecer a influência da instituição educacional para a formação profissional da mão-de-obra industrial, se a educação profissional contribui para a mobilidade ocupacional dos trabalhadores e será ela indicada como fator determinante para a ascensão na hierarquia ocupacional, tanto na visão dos trabalhadores como na do sistema produtivo.

Para isto, é necessário que se analisem, inicialmente, a relação educação e trabalho e a influência da divisão do trabalho no saber técnico, para, a partir daí, analisar objetivamente o papel da instituição educacional, via sistema profissional, na formação dos ferramenteiros das indústrias automobilísticas.

Para analisar o papel da instituição educacional e o sistema de formação profissional na formação e reprodução dos trabalhadores, o estudo se deteve em levantar as formas mais utilizadas pelos trabalhadores, mais especificamente os ferramenteiros, para se capacitar face às exigências do processo produtivo.

Os mecanismos existentes que podem ser utilizados para a aquisição de formação profissional são os cursos profissionais do SENAI, as escolas profissionais particulares, os centros de formação profissional das empresas e a aprendizagem assistemática, ou seja, através do exercício da ocupação.

Evidentemente que não se partiu para a análise dos mecanismos utilizados pelos ferramenteiros para a obtenção da qualificação profissional, descartando-se a importância da experiência ocupacional. Ao contrário. É de conhecimento geral que, para candidatar-se a qualquer cargo ou ocupação, é exigido do pretendente um tempo mínimo de experiência na ocupação, e os ferramenteiros não fogem à regra.

Por este motivo, o estudo pretende demonstrar o valor da formação profissional, via sistema de formação profissional, estabelecido pelo processo produtivo, aqui representado pelas indústrias automobilísticas, comparativamente a experiência no ofício.

1. EDUCAÇÃO E TRABALHO

Não é objetivo deste trabalho analisar toda a extenso gama de concepções e teorias da educação que possam contribuir para o estabelecimento da relação escola e trabalho, ou mais especificamente, a análise da educação para o trabalho. Pretende-se apenas delimitar a importância da educação para o desenvolvimento e a adaptação dos trabalhadores ao sistema produtivo.

A análise da relação escola e trabalho, notada - mente, a formação profissional industrial, que é o objeto de estudo desta pesquisa, pressupõe o exame do processo de valorização da educação e as funções sociais que lhe são atribuídas na sociedade capitalista.

O valor da educação tem sido proclamado por di - versos autores, que vêem nela o caminho possível para uma mudança social individual e até mesmo a possibilidade da transformação de uma sociedade.

Os pensadores liberais tinham, como ideal, a i - gualdade de oportunidades a todos os elementos da socieda - de, sem distinção de classes sociais, para o desenvolvimen - to de suas aptidões.

"O principal ideal liberal da educação é o de que a escola não deve estar a serviço de nenhuma classe, de ne - nhum privilégio de herança ou dinheiro, de nenhum credo re - ligioso ou político... É, pois, a partir dos talentos ou vocações individuais (que a escola tem capacidade de des - pertar e desenvolver) que o indivíduo adquirirá sua posi - ção, isto é, que o indivíduo ocupará, na sociedade, a posi - ção que seus dotes inatos e sua motivação determinarem e, assim, de acordo com suas próprias aptidões, irá encontrar seu lugar na estrutura ocupacional existente".¹

¹CUNHA, Luis Antonio. *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1978, p. 34.

Esta concepção de igualdade de oportunidades oferecida pela sociedade, através da educação, estimularia os indivíduos a perseguirem, cada vez mais, uma educação escolar para uma melhora na posição ocupacional e, conseqüentemente, uma melhor posição social. A educação é encarada como a grande "tábua de salvação" para as desigualdades sociais. Dentro deste conceito, o modelo societário não é questionado, criticado ou modificado.

A igualdade de chances supõe que a sociedade ofereça a todos os elementos de todas as classes sociais, as mesmas oportunidades e somente aqueles que não forem capazes e não se esforçarem, não serão contemplados. Cria-se, dessa maneira, a convicção da meritocracia. Como expressa Carnoy "Em uma meritocracia o indivíduo é considerado como tendo "livre escolha", capaz de ir tão alto quanto sua motivação, desejo e habilidade o levem. Um indivíduo que não alcance o sucesso, só tem a si próprio para culpar, desde que não tirou vantagem dos meios a ele disponíveis". E acrescenta: "Estas são crenças profundamente arraigadas. Não é surpreendente que aqueles que conseguem sucesso em qualquer sociedade, orientem seus pensamentos para louvar o sistema que lhes permitiu vencer, antes do que para questioná-lo ou condená-lo".²

Dessa maneira, explicam-se a desigualdade social e a conseqüente divisão social de trabalho. Subtrai-se desse pensamento a formação da sociedade de classes, que se fundamenta na produção capitalista e sua conseqüente reprodução criadora desta ordem econômica e social desigual.

Esta concepção da educação que tem como objetivo não provocar questionamento da ordem econômica que aprofunda as desigualdades sociais, traz em si uma função ideológica. Para Cunha, tal concepção desempenha uma im

²CARNOY, M. Schooling in a Corporation. In: ROSSI, Wagner G. *Capitalismo e educação*, 2a. ed. São Paulo, Moraes, 1980, p. 71.

portante função ideológica: "dissimula os seus próprios mecanismos de discriminação social, legitimando então, essa discriminação; atrai, também para si, a preocupação de setores descontentes da sociedade, que passam a vislumbrar na escola o instrumento de superação das condições materiais consideradas injustas, com isso, livra de críticas a ordem econômica que produz e reproduz essas condições".³

A visão liberal da educação encontra muitos críticos e sofre diversos ataques entre os autores que têm uma visão histórica da sociedade e do homem e procuram desmistificar a função equalizadora da escola.

Para Bordieu e Passeron, a escola tem uma dupla função; a reprodução da cultura e a reprodução da estrutura de classe. Nas palavras de Bordieu: "Dentre as soluções historicamente conhecidas quanto ao problema da transmissão de poder e dos privilégios, sem dúvida, a mais dissimulada e, por isto mesmo, a mais adequada a sociedades tendentes a recusar as formas mais patentes da transmissão hereditária do poder e dos privilégios, é aquela veiculada pelo sistema de ensino a contribuir para a reprodução da estrutura das relações de classe, dissimulando, sob as aparências da neutralidade, o cumprimento desta função".⁴

O desempenho do sistema de ensino como instrumento ideológico reprodutor das desigualdades sociais deve ser verificado a partir das desigualdades das oportunidades de acesso à escola. As observações de Cunha sobre a escolarização desigual no Brasil demonstra que "os setores de mais baixa renda da sociedade brasileira têm menos chances de entrar na escola; quando entram, o fazem mais tardiamente e em escolas de mais baixa qualidade".⁵

³CUNHA, Luis Antonio, op. cit., p. 57.

⁴BORDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo, Perspectiva, 1974, p. 296.

⁵CUNHA, Luis Antonio, op. cit., p. 169.

Seria esta escolaridade desigual que favoreceria a reforçaria a divisão social do trabalho e a estrutura de classe vigente.

A educação vista como instrumento de reprodução das relações sociais, função atribuída por Bordieu e Passeron, leva a um questionamento da participação do Estado como criador e mantenedor da educação.

Os Estados capitalistas têm enfatizado a importância da educação como fator de promoção do desenvolvimento através da qualificação dos recursos humanos. E o suporte teórico para esta relação entre desenvolvimento econômico e a qualificação da força de trabalho reside na teoria do capital humano, formulada pela escola econômica neo-clássica, que se auto constituiu em ciência específica: a economia da educação.

Os teóricos da economia da educação partem da constatação de uma relação entre o crescimento econômico e nível educacional, estabelecendo, dessa maneira, uma correlação direta entre educação e a taxa de crescimento econômico. Os pressupostos da teoria do capital humano demonstram esta relação: "Na teoria do capital humano a "quantidade" ou "grau de educação" são sempre tomados como indicando um determinado volume e qualidade de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas, que funcionam como capacidades do trabalho e, portanto, de produção... A hierarquia salarial é percebida como expressão econômica da contribuição à produção das capacidades adquiridas através da educação".⁶

A relação entre educação e organização do trabalho, vista pela correlação entre hierarquia educacional

⁶EIAP/CPDA-IESAE. *Trabalho rural e alternativa metodológica de educação*. Dimensionamento de necessidades e oportunidades de formação profissional. Vol. I, 2º relatório de atividades. Rio de Janeiro, agosto de 1980, p. 4.

(quantidade ou grau de educação) e hierarquia ocupacional (distribuição dos postos de trabalho, organizados segundo as capacidades de trabalho requeridas pela produção, como o grau de qualificação dos trabalhadores que ocupam estes postos), é o pressuposto empírico da economia da educação e base da concepção do capital humano. Os gastos realizados para a aquisição de habilidades, conhecimentos e desenvolvimento de capacidades para o trabalho, em vistas de uma futura remuneração, são entendidos como investimentos necessários para formação do capital humano. Este capital humano, portanto, será a expressão econômica do valor das habilidades de trabalho. A formação do capital humano propicia, segundo os teóricos da economia da educação, uma "taxa de retorno social e individual". Para uma melhor compreensão da formação do capital humano e a conseqüente taxa de retorno social e individual, devemos ter em mente os seguintes pressupostos da economia da educação: "a) a educação deve ser concebida e analisada como organização, com meios, técnicas e processos, que, postos em ação, geram um produto de determinadas características sociais, do mesmo modo que os produtos de qualquer outra produção. Nesta maneira de ver, obter educação é incorporar em si mesmo "produtos educacionais"; b) os produtos educacionais devem ser percebidos e analisados numa dupla dimensão: uma, é o seu aspecto útil, de qualidade ou capacidade para o trabalho; a outra, é a sua grandeza econômica, isto é, os produtos educacionais, como qualquer outro produto exprimiriam um determinado valor econômico equivalente ao custo de sua aquisição a preços de mercado".⁷

A remuneração obtida pelo elemento que investiu em produtos educacionais significará o retorno do investimento feito e, conseqüentemente, é possível calcular uma taxa de retorno individual. Entretanto, na teoria do capital humano um aumento da capacidade de trabalho, adquirida pela formação educacional, resultará em uma maior produtividade por parte daqueles elementos que investirem em pro-

⁷EIAP/CPDA-IESAE, op. cit., p. 8.

mentos educacionais, permitindo, dessa maneira, um aumento em sua remuneração.

Por intermédio do preparo educacional do trabalhador que possibilita um aumento de sua produtividade, a produção capitalista conseqüentemente terá aumentada, também, sua produtividade marginal ou o crescimento do excedente "... a educação que melhor habilitasse o trabalhador para o trabalho, e que, pretensamente, o qualificaria para obtenção de rendimentos mais condizentes, ao mesmo tempo em que o faz, provê para que, ao aumentar a capacidade de produzir do trabalhador, assegure ao capitalista condições de tomar para si (e não para o próprio trabalhador) as vantagens econômicas advindas do seu melhor preparo".⁸

O que está subjacente a esta problemática educação e produtividade é a preparação da força de trabalho, utilizada na produção capitalista.

A força de trabalho, esta mercadoria utilizada pelo capitalismo, não pode ser desvinculada do seu valor e sua utilização concreta na produção. "Como produção de valor, o capitalismo se organiza tendo por base as relações entre trabalho assalariado e capital. Estas relações determinam o modo como socialmente se combinam o trabalho humano - criador do valor - com os meios de produção (matérias-primas e instrumentos de trabalho)".⁹

Esta força de trabalho - criadora do valor- tem seu próprio valor como mercadoria traduzido em salário, que é o preço cobrado pelo trabalhador para vender sua força de trabalho ao capital.

De acordo com os teóricos da economia da educação, os salários são a parte do trabalho na produção, entretanto, não justificam o valor criado pela força que é

⁸ROSSI, Wagner G., op. cit., p. 48.

⁹EIAP/CPDA-IESAE, op. cit., p. 38.

incorporado aos bens produzidos, e que é apropriado pelo capital. Dessa forma, mascaram-se os mecanismos que produzem e mantêm a exploração do trabalho assalariado pelo capital.

A relação do trabalho assalariado e do capital se estabelece desde o momento em que existam capitalistas comprando a mercadoria força de trabalho e trabalhadores dispostos a vendê-la mediante um preço, o salário. Nesta relação, ao capital "interessa que seja uma força de trabalho com capacidade adequada ao uso que pretende fazer, ou que tenha as características sociais médias que lhe permite prever uma utilização produtiva".¹⁰

A capacitação da força de trabalho desejada pelo capital, para prosseguir em seu processo de acumulação, nos faz retomar a análise do papel da educação na sociedade capitalista.

A educação na sociedade capitalista não pode ser entendida desvinculada das relações entre classes sociais, estando diretamente ligada à relação trabalho assalariado e capital, e, conseqüentemente, com a questão do poder e hegemonia. Isso nos remete "ao duplo significado" que a teoria marxista atribui à educação capitalista: "educação como processo de adaptação às relações existentes que assegura aos filhos da classe dominante os privilégios de sua classe, e adapta os filhos da classe oprimida às condições de sua existência; e educação como arma na luta contra a opressão, como instrumento moral e intelectual da jovem geração de classe oprimida, como base de organização do movimento socialista atual para o futuro socialista".¹¹

Fica explícito neste duplo significado que tanto a educação serve como instrumento a serviço da reprodução da estrutura de classe, como também de instrumento de cons

¹⁰ EIAP/CPDA-IESAE, op. cit., p. 43.

¹¹ SARTI, Ingrid e ZICCARDI, Alicia. *Educação, ideologia e estrutura ocupacional*. FINEP/IUPERJ. Rio de Janeiro, set. 1979. Relatório de Pesquisa, p. 09.

cientização. Demonstra, também, que a educação não cria a divisão de classes, ao contrário, sua função é reproduzir a estrutura existente. Ela é um instrumento de legitimação do poder da classe dominante.

Pode-se observar a educação em sua função de reforço do sistema capitalista, cumprindo seu papel, diante da análise de Cunha sobre a escolarização desigual, onde as oportunidades desiguais para as diferentes classes provocam um desempenho desigual e conseqüentemente, aprofunda-se a desigualdade social. Para Marx, a natureza contraditória da educação situa-se precisamente no papel que desempenha na sociedade capitalista: "As escolas politécnicas e agrônômicas são fatores desse processo de transformação, que se desenvolveram espontaneamente na base da indústria moderna; constituem também fatores dessa metamorfose as escolas de ensino profissional onde os filhos dos operários recebem algum ensino tecnológico e são iniciados no manejo prático dos diferentes instrumentos de produção. A legislação fabril arrancou ao capital a primeira e insuficiente concessão de conjugar a instrução primária com o trabalho na fábrica. Mas, não há dúvida de que a conquista inevitável do poder político pela classe trabalhadora trará a adoção do ensino tecnológico, teórico e prático, nas escolas dos trabalhadores. Também não há dúvida de que a forma capitalista de produção e as correspondentes condições econômicas dos trabalhadores se opõem diametralmente a esses fermentos de transformação e ao seu objetivo, a eliminação da velha divisão do trabalho".¹²

A divisão social do trabalho está na origem da diferença no tipo de instrução que é destinada às crianças de classes sociais diferentes. Para as crianças das camadas inferiores da sociedade, a educação é entendida como educação para o trabalho.

¹²MARX, Karl. *O Capital*. Livro 1, vol. 1. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, s.d., p. 559.

Para a força de trabalho que se destina ao desempenho de ocupações que tenham uma utilidade imediata na produção, a escola contribui com uma escassa parcela, ficando a capacitação ocupacional a cargo do sistema de formação profissional. Segundo o estudo do EIAP / CPDA -IESAE o sistema de formação profissional cumpre, ainda que contraditoriamente, as seguintes funções:

- "1) preparar os trabalhadores, em termos de conhecimentos e habilidades, que os tornem adequados ao exercício de uma função útil, dentro do processo produtivo concreto (em sua divisão hierárquica e sua diversidade) organizado pelo capital;
- 2) dotar os indivíduos de "qualidades morais" que os adequem a relacionar-se com o capital, no desempenho contínuo e disciplinado das atividades produtivas por ele organizado;
- 3) integrar os trabalhadores nas relações de classe existentes, incorporando-os à estrutura de poder dominante e ao sistema hegemônico de valores e representações (ideologia)".¹³

Salienta ainda que essas funções não são exclusivas do sistema de formação profissional, mas da educação em geral, além de outras instituições. Acrescenta que "a especificidade da função do aparelho educacional está nesta associação íntima entre a doutrinação e a transmissão do "saber técnico", positivo, que torna a primeira especialmente eficiente porque disfarçada pelo segundo".¹⁴

A formação profissional tem sido estimulada pela política educacional como uma forma de propiciar um crescimento econômico para os trabalhadores, formação es-

¹³EIAP/CPDA-IESAE, op. cit. p. 50.

¹⁴EIAP/CPDA-IESAE, op. cit. p. 50.

ta que levaria esses elementos terem acesso a melhores em pregos, melhores salários e, como conseqüência, uma melhoria no nível de vida dos elementos formados. Este estímuo aos trabalhadores para aquisição de formação profissional não pode ser desvinculado do momento histórico que vive uma sociedade, pois, as transformações estabelecidas pelo sistema de produção obrigam a um constante aperfeiçoamento da mão de obra. Dessa maneira, a formação profissional estaria ligada às necessidades imediatas de um determinado setor, ou ramo do sistema de produção. Entretanto, o ajustamento do produto da formação profissional em relação as demandas do sistema produtivo implica em uma estreita relação entre ambos os sistemas. A existência de uma relação tão estreita entre os dois sistemas só tenderia a reforçar a idéia da escola capitalista como instrumento de preparação e seleção de elementos necessários à divisão social do trabalho. Em contrapartida, não podemos afirmar uma dependência do sistema produtivo ao sistema educacional, pois, para atender as transformações tecnológicas, o próprio sistema produtivo se encarrega da formação profissional da força de trabalho muitas vezes na própria unidade de produção.

A formação profissional, para os efeitos da análise da relação escola e trabalho, será sempre encarada como forma de transformação da qualidade da força de trabalho imposta pelo capital, sem esquecer os aspectos ideológicos ligados a estas transformações, e a verificação da utilização da aquisição da formação profissional como instrumento de luta contra o capital.

A questão da formação profissional da força de trabalho de um ramo produtivo altamente sofisticado e desenvolvido como o da indústria automobilística brasileira, está sujeita aos avanços do capital, que impõem novas necessidades técnicas à força de trabalho. Dessa forma, a problemática da formação profissional está subjugada às transformações da produção capitalista que indicam as qualificações e habilidades exigidas da força de trabalho.

Entretanto, esta mesma qualificação, imposta pelo capital ao trabalho, será examinada como, em determinado momento, se tornará o elemento de apoio para a luta pelos interesses dos próprios trabalhadores.

2. DIVISÃO DO TRABALHO E SABER TÉCNICO

O processo de acumulação só se torna possível na medida em que existe a produção e a circulação de mercadorias, propiciando ao processo de produção um aumento na acumulação do capital. Para atingir a acumulação continuada do capital, a produção capitalista necessita re-produzir e ampliar as relações capitalistas de produção. Será o processo de trabalho, através da utilização da força de trabalho como criadora do valor, que propiciará a valorização do capital e, em consequência, o aumento da acumulação do capital.

Com a transformação da força de trabalho em mercadoria, a sua utilização e a organização do processo produtivo ficaram subjugadas às necessidades dos capitalistas, compradores da força de trabalho, que impõem aos trabalhadores as qualidades e habilidades exigidas pelo processo de produção.

"O que distingue a força de trabalho humano não é sua capacidade de produzir um excedente, mas seu caráter inteligente e proposital, que lhe dá infinita adaptabilidade e que produz as condições sociais e culturais para ampliar sua própria produtividade, de modo que seu produto excedente pode ser continuamente ampliado. Do ponto de vista do capitalista, esta potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade é a base sobre a qual efetua-se a ampliação do seu capital".¹⁵

¹⁵ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro, Zahar, 1977, p. 58.

Esta potencialidade dos trabalhadores de transformação e adaptação de suas habilidades às exigências produtivas impulsiona o capitalismo a um desenvolvimento tecnológico cada vez mais avançado, que lhe assegurará uma crescente ampliação do capital e seguir em seu processo de acumulação.

A indústria automobilística com seu alto grau de sofisticação tecnológica torna-se um campo fecundo da transformação das qualidades e habilidades dos trabalhadores inseridos em seu processo de produção. A cada novo avanço tecnológico, novas habilidades serão exigidas dos trabalhadores. Este avanço também aprofundará a divisão do trabalho através da parcelização do processo produtivo. Como conseqüência, ocorre uma diferenciação da capacitação dos trabalhadores, que, especializados em parcelas do processo produtivo, deixam de conhecer individualmente o processo total da produção.

O parcelamento do saber técnico da força de trabalho permite ao capital exercer um controle cada vez maior do processo de trabalho, posto que um número maior de elementos concentram-se em determinadas etapas da produção não permitindo que os trabalhadores individualmente tenham um conhecimento completo de todo o processo produtivo.

A divisão do trabalho e o controle exercido pelo capital sobre o processo de trabalho implicam na implantação de uma hierarquia ocupacional, que permitirá ao capital continuar exercendo sua supremacia. Esta hierarquia ocupacional distribuirá os trabalhadores de acordo com a função desempenhada dentro do processo produtivo. Determinadas ocupações ocupam posição de destaque nesta hierarquia em decorrência da função de chefia e controle do processo de produção. Como esta hierarquia ocupacional tem sua correspondente na diferenciação salarial, ela aprofundará não somente as divisões no interior da classe trabalhadora como a desigualdade dos salários.

Para a classe trabalhadora, entretanto, esta hie

rarquia estará ligada não a uma delegação de controle, mas aparentemente ao saber técnico do trabalhador. Dessa forma, aqueles que detêm um maior conhecimento técnico do processo produtivo, ou de uma de suas etapas, ocupariam um lugar de destaque na hierarquia ocupacional.

Esta associação entre saber e posição na estrutura ocupacional estimula e reforça a concepção do valor da educação no caso específico da classe operária o valor da formação profissional, como investimento necessário para se atingir uma melhor posição no mundo do trabalho. A obtenção de formação profissional, ou educacional, para uma possível mobilidade ocupacional, trará, como consequência, melhores oportunidades, melhores salários, e até o "prêmio maior": melhorias nas condições de vida, que propiciará a tão almejada ascensão social. Enfim, a ideologia inculcada da necessidade de estudar para se obter uma profissão e assim conseguir melhorar de vida. Se o mercado absorverá, ou não, esta mão-de-obra que obteve uma qualificação profissional que acreditou no valor mágico da educação, ou se esta mesma mão-de-obra conseguirá a tão sonhada ascensão social, a ideologia não explicita.

Na grande empresa, onde a indústria automobilística é um exemplo típico, o trabalho qualificado coloca-se em um lugar de destaque, para a força dos trabalhadores, em decorrência dos contingentes cada vez maiores de trabalhadores denominados semi e não-qualificados que compõem o corpo coletivo de trabalho. Dentro desta desqualificação do trabalho, aqueles trabalhadores que ainda detêm uma relativa parcela do conhecimento e preparo especial são agraciados com salários relativamente mais elevados, possibilitando, assim, um ritmo de trabalho por parte destes elementos que assegura a produção ininterrupta.

Os ferramenteiros, e em especial os da indústria automobilística, estão enquadrados nesta categoria que poderíamos chamar "privilegiada" dos que ainda detêm determinados conhecimentos do ofício que não foram destru

idos totalmente pela desqualificação do trabalho, e são realmente "agraciados" com salários mais elevados.

A valorização da categoria ocupacional dos ferramenteiros induzirá aqueles elementos desprovidos de qualificação profissional a desejarem alcançá-la, e para atingí-la, normalmente consideram a escola profissional como o mecanismo mais eficaz para obter os conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho da função. Entretanto, a tentativa desses elementos desprovidos de qualificação em utilizarem a escola como veículo para a aspiração de uma posição mais privilegiada tenderá a esbarrar no distanciamento existente entre a escola e a fábrica, ou seja, a separação da escola do mundo da produção. Mesmo aquelas escolas de aprendizagem das empresas, por motivos óbvios, não têm a possibilidade de transmitir todo conhecimento e habilidades específicas exigidas pelos diferentes ramos do processo produtivo industrial.

Este aspecto da valorização da aquisição de conhecimentos técnicos, via o sistema de formação profissional, para se atingir um lugar de destaque na hierarquia ocupacional, como é o caso dos ferramenteiros da indústria automobilística, será analisada neste estudo como um dos indicadores da absorção, na prática, por parte dos trabalhadores, da concepção de educação como um investimento para a formação do capital humano.

Dentro desta perspectiva de investimento em educação, detectar se a mobilidade ocupacional, que possibilitou atingir uma posição privilegiada como a de ferramenteiro, é tida como consequência direta da educação incorporada, mediante cursos profissionais, ou devido às habilidades exigidas pelo processo produtivo para o desempenho da função, indicará em que medida a incorporação de "produtos educacionais" resultou em melhoria profissional.

Pretende-se, também, a partir da relação escola e trabalho, estabelecer a unidade entre os conhecimentos

transmitidos pelas escolas profissionais e aqueles necessá
rios para o desempenho da função exigidos pela empresa.

A formação profissional dos ferramenteiros da in
dústria automobilística será analisada também neste estudo como medida utilizada pelas empresas para capacitar sua força de trabalho às constantes modificações impostas pelo desenvolvimento do processo produtivo, para permitir ao capital um crescimento cada vez mais acelerado. Evidentemente que tal medida será disfarçada pela divulgação da "filosofia da empresa" em oferecer aos seus próprios empregados condi-
ções e oportunidades de aproveitamento, em ocupações mais elevadas. A empresa "dá oportunidade", em primeiro lugar, aos seus empregados, depois ao mercado externo. Dessa forma, ao mesmo tempo em que propicia e incentiva a qualificação profissional, que levará os trabalhadores a valorizar a educação, estará assegurando a reprodução da força de trabalho necessária ao corpo coletivo de trabalho.

Tomando como ponto de análise as relações entre capital e trabalho, a formação profissional será utilizada como mecanismo de diferenciação dos trabalhadores em sua inserção no processo produtivo e, ao mesmo tempo, contri-
buirá para "amoldar" os trabalhadores, através dos conhecimentos, habilidades e atitudes transmitidos, às relações capitalistas de produção.

Em última instância, o objetivo principal da pesquisa realizada foi estudar em que medida a produção capitalista, representada pela indústria automobilística, utiliza a instituição educacional e o sistema de formação pro
fissional para a produção e reprodução da força de traba
lho, que possibilita o perpetuamento das relações de produção capitalistas. Resta a seguinte indagação: se o capi-
tal através da grande empresa conseguisse se libertar dos obstáculos impostos pelo trabalho ao processo de acumula-
ção, aprofundando o parcelamento do processo de trabalho, submetendo os trabalhadores ao ritmo das máquinas e controlando todo o processo produtivo, teria necessidade de de-

pende de uma instituição externa à empresa, para adaptar a força de trabalho às necessidades da produção? De acordo com Salm em seu estudo sobre escola e trabalho "se a finalidade da produção capitalista é a reprodução e ampliação das relações capitalistas de produção, é no seio da produção mesma que devemos buscar a formação das qualificações requeridas e não numa instituição à margem como é a Escola".¹⁶

Dentro desta perspectiva, o próprio processo de produção cria mecanismos para qualificar a força de trabalho necessária ao processo produtivo. Acredito, porém, que o sistema de formação profissional contribui de alguma forma na produção e reprodução da força de trabalho. É o que investiguei.

3. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

O objetivo desta pesquisa foi estudar como se processa a obtenção de formação profissional da força de trabalho inserida nas indústrias automobilísticas situadas no ABC paulista.

Diante da existência de um grande número de ocupações qualificadas nas indústrias automobilísticas, no setor de produção e na impossibilidade do estudo abranger a formação profissional de todas as ocupações, a pesquisa se restringiu à formação profissional dos ferramenteiros. Esta categoria ocupacional foi escolhida por ser a melhor remunerada pelas indústrias automobilísticas e pelo prestígio ocupacional obtido junto a essas empresas e aos trabalhadores.

Como forma de reunir dados relativos às formas de qualificação profissional foi escolhida a história de vida ocupacional dos ferramenteiros, através de entrevistas com

¹⁶SAIM, Cláudio L. *Escola e trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, mimeografado. 1980, p. 08.

os próprios trabalhadores. Mesmo diante das dificuldades existentes, normalmente, para se estabelecer um contato informal com os entrevistados, esta foi a técnica adotada.

Somente a história de vida ocupacional dos ferramenteiros das indústrias automobilísticas poderia indicar quais mecanismos são utilizados para a obtenção da qualificação profissional desta categoria e principalmente dentre os mecanismos, qual o predominante. Além dos mecanismos utilizados para a obtenção de qualificação profissional foi possível detectar a mobilidade ocupacional desta categoria.

Junto com os dados relativos à formação profissional e mobilidade ocupacional, procurou-se obter dos ferramenteiros sua visão a respeito dos mecanismos postos à disposição dos trabalhadores e sua eficácia junto ao mundo do trabalho. Com isto, tinha-se em mente detectar a valorização da educação, via sistema de formação profissional, para atingir o lugar de destaque na hierarquia ocupacional, ocupado pelos ferramenteiros.

Além destas informações, buscou-se captar de que forma os ferramenteiros encaram a posição das indústrias automobilísticas frente às demais e as vantagens e desvantagens em se fazer parte de seu corpo coletivo de trabalho.

Apesar da cordial desconfiança dos entrevistados perante a pesquisadora, foram realizadas 38 entrevistas. Não foi verificada a relevância estatística de tal amostra. Porém, o fator quantidade de entrevistas realizadas não era a preocupação principal, mas sim a qualidade das informações obtidas foi o objetivo perseguido desde o início.

A amostra estudada tem como ponto as seguintes características:

- 1) todos os entrevistados são ferramenteiros de bancada, isto é, ferramenteiros que constroem

peças que serão utilizadas para a fabricação de peças que compõem um automóvel;

- 2) só foram incluídos aqueles ferramenteiros das indústrias automobilísticas do ABC que não frequentaram o curso de aprendizagem do SENAI, ou das próprias empresas. Os cursos de aprendizagem do SENAI e das empresas destinam-se exclusivamente a trabalhadores menores, ou mesmo aprendizes. E estes elementos já ingressam nas empresas como ferramenteiros, não apresentando mobilidade ocupacional em suas histórias de vida.

Paralelamente às entrevistas com os ferramenteiros, foram coletados dados referentes às indústrias automobilísticas e às instituições de formação profissional.

Com relação às atividades das indústrias automobilísticas, os dados foram coletados na Associação dos Fabricantes de Veículos Automotores - ANFAVEA -, que forneceu informações a respeito da implantação das indústrias no país, e também a fabricação anual de veículos até o período de 1980. A única dificuldade encontrada relacionou-se a informação da lista das indústrias que compõem a Associação. Esta só seria revelada pela Diretoria da ANFAVEA diante de uma solicitação da Fundação Getúlio Vargas a respeito. Esta preocupação não foi entendida, pelo fato da relação das indústrias automobilísticas ser de conhecimento público.

No entanto, a relação das indústrias automobilísticas existentes no país foi fornecida pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP - sem nenhum obstáculo. Na FIESP obtive dados sobre a composição do Grupo 14 que congrega os empresários dos setores metalúrgicos, mecânicos e de material elétrico.

Os dados referentes ao número de trabalhadores das indústrias automobilísticas e salários pagos foram co

letados no Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE.

No que diz respeito às escolas profissionais, as informações foram obtidas nas escolas profissionais particulares do ABC e no SENAI.

Com relação às escolas profissionais particulares, convém ressaltar que existem no ABC somente duas que oferecem o curso de ferramentaria, e mantêm escolas nos municípios de Santo André, São Caetano do Sul e São Bernardo do Campo. Entretanto, só foi possível obter informações gerais a respeito do funcionamento das escolas. Nenhuma forneceu dados concretos sobre os alunos, alegando dificuldades em agrupar todas as informações solicitadas, visto que as escolas funcionam há vários anos.

No SENAI foram coletados dados referentes ao curso de ferramentaria desde sua implantação, e os recursos necessários para a sua formação e manutenção.

O processo de coleta de dados junto às empresas automobilísticas foi o que exigiu maior persistência, devido às dificuldades interpostas para que a pesquisa se efetuassem.

De início, foram escolhidas cinco indústrias, sendo quatro situadas em São Bernardo do Campo e uma em São Caetano do Sul. Porém, o trabalho de campo me fez retroceder neste objetivo inicial. Obter informações da categoria ocupacional selecionada, muitas vezes, se assemelhava a conseguir segredos industriais, tais os obstáculos interpostos à coleta de informações. Das cinco empresas selecionadas, em uma, de São Bernardo do Campo, não foi possível obter nenhuma informação sobre os empregados, além da sutil insinuação da possibilidade da pesquisadora não pertencer à Fundação Getúlio Vargas, apesar da documentação apresentada. Convém salientar que as informações iniciais foram coletadas junto às empresas após a greve dos metalúrgicos do ABC de 1978, sendo que este fato deve ter contri-

buído de maneira decisiva para a não liberação, por parte de algumas das empresas selecionadas, das informações solicitadas. Por este motivo, a pesquisa se restringiu a três empresas de São Bernardo do Campo e uma de São Caetano do Sul.

Nestas empresas foi possível obter informações no setor de formação profissional e departamento de relações industriais.

Diante das dificuldades e do impasse entre a autorização por parte das empresas para a realização da pesquisa com os ferramenteiros, uma empresa de São Bernardo do Campo se prontificou, mediante a autorização dos funcionários, a fornecer o endereço de alguns ferramenteiros, para serem entrevistados em sua própria residência. Evidentemente não pude participar na escolha dos elementos.

Em outra empresa, também de São Bernardo do Campo, consegui, através do chefe da ferramentaria, autorização para realizar as entrevistas no próprio local de trabalho. Entretanto, no segundo dia de trabalho, o gerente da ferramentaria cancelou a autorização, alegando a impossibilidade nos elementos interromperem o trabalho para responderem ao questionário, e o que era mais importante, estava preocupado em saber quem se responsabilizaria pela remuneração do tempo parado de cada ferramenteiro.

Somente a empresa de São Caetano do Sul permitiu que a pesquisa fosse realizada na própria ferramentaria, fornecendo inclusive a ficha pessoal de cada ferramenteiro entrevistado.

Entretanto, na empresa que mantém o maior número de empregados e de ferramenteiros, não foi possível obter nenhuma aproximação dentro da própria empresa, como também se recusaram a fornecer endereços dos empregados. Tentei, então, conseguir os endereços de ferramenteiros da empresa através do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Esta tentativa não produziu resultados diante

da recusa dos ferramenteiros sindicalizados em permitirem que o Sindicato fornecesse os endereços. Esta atitude de ve ser entendida pela desconfiança dos ferramenteiros em conceder entrevistas, devido ao momento de perseguição so frida pela classe. Todavia os próprios ferramenteiros pro puseram uma reunião na sede do Sindicato, mas, desta vez a campanha salarial da classe provocava os desencontros, e finalmente a intervenção no Sindicato dos metalúrgicos co locou por terra o encontro.

Apesar das dificuldades encontradas, em nenhum momento a opção pelo setor automobilístico ficou abalada, ao contrário, o estímulo aumentou. O setor automobilístico, cujo processo de acumulação de capital é intenso, colo ca mais à vista a subordinação da força de trabalho ao capital. Esta subordinação se verifica inclusive na transformação e na qualidade da força de trabalho que se destina à indústria automobilística, particularmente aquelas ocupações consideradas qualificadas, ou "profissionais". O desenvolvimento tecnológico alcançado pelas indústrias automobilísticas impõe uma adaptação da força de trabalho às suas necessidades.

É esta adequação da força de trabalho, no caso específico, os ferramenteiros, às exigências do setor auto mobilístico um dos focos da análise. A forma pela qual es ta categoria obtém a formação profissional e as exigências do trabalho na ferramentaria são também objeto de reflexão, assim como a verificação da utilização da formação profis sional como instrumento na luta pelos interesses da classe.

I^a PARTE

A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E OS TRABALHADORES

CAPÍTULO I

A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA NO MODELO DE DESENVOLVIMENTO RECENTE DO BRASIL

Como o estudo se propôs a investigar a formação profissional dos ferramenteiros da indústria automobilística se interpôs como necessário que inicialmente se procedesse a uma análise da indústria automobilística no modelo de desenvolvimento recente do Brasil.

Para se situar o papel da indústria automobilística no processo produtivo brasileiro são analisadas, em primeiro lugar, as condições e os estímulos oferecidos pelo Governo para que as empresas de capital estrangeiro aqui instalassem suas fábricas.

A partir destes dados é analisado o desempenho do setor automobilístico, desde sua implantação, através de sua expansão até consolidar-se como o setor de ponta do processo de acumulação capitalista no Brasil.

Com sua consolidação, o setor automobilístico transformou-se em um grande absorvedor de mão-de-obra. Por este motivo é importante se verificar o fator salarial dentro deste setor altamente rentável e, portanto, acumulador de capital.

1.1 - A implantação

A implantação da indústria automobilística no Brasil deve ser entendida como medida adotada pelas classes dirigentes visando incrementar, pelo processo de reprodução do capital, a ampliação e expansão de sua hegemonia dentro da economia brasileira. A produção de bens de consumo duráveis, das quais o automóvel é o arquétipo, propicia uma acumulação do capital, devido à existência de um mercado consumidor. Singer, em estudo da evolução da economia, sobre a aceleração do

processo de industrialização, na segunda metade da década de 50, afirma que "tratava-se de forte ACELERAÇÃO de um processo em curso, mediante a criação de nova capacidade de produção tanto em ramos insuficientemente desenvolvidos como em ramos ainda inexistentes. A escolha dos ramos que seriam expandidos decorreu de projeções da demanda a partir da EXPERIÊNCIA DO PASSADO, o que significava sancionar implicitamente tanto a estrutura social pré-existente como a repartição da renda que dela decorria. Foi assim que se considerou apenas "natural" que os ramos industriais que deveriam crescer mais seriam os que produziam bens duráveis de consumo e, dentre estes, sobretudo a indústria automobilística".¹

As condições para a aceleração do processo de industrialização, para estimular e consolidar as estruturas de dominação, foram criadas tendo como objetivo o tipo de industrialização que possibilitaria uma aceleração no processo de acumulação. "... a espinha dorsal dos atos de política econômica que levaram à industrialização foi pensada para ter como resultado exatamente a industrialização que se logrou".²

Em 1952, a Comissão de Desenvolvimento Industrial, criada pelo Decreto nº 29806, de 25 de julho de 1951, elaborou o Plano Nacional de Estímulo à Produção da Indústria de Autopeças e a Implantação Gradativa da Indústria Automobilística, que foi aprovado em outubro de 1952. Esse documento fixou os três principais estágios da implantação da indústria automobilística:

¹ SINGER, Paul. Evolução da Economia Brasileira: 1955-1975. *Estudos CEBRAP*. São Paulo (17)_63, jul./ago/set. 1976.

² OLIVEIRA, Francisco de. A economia brasileira: crítica à razão dualista. In: Questionando a economia brasileira. *Seleções CEBRAP* 1. 3a. ed. São Paulo, Brasiliense, 1977, p. 38.

- 1) orientação para criação de uma indústria de peças e acessórios para veículos a motor diversificada e de fontes de matéria-prima segura, pois, desta forma, estaria assegurada a instalação da indústria de fabricação e montagem de veículos;
- 2) prioridade à produção de veículos de carga e utilitários, dada a importância para a economia nacional do transporte rodoviário e a necessidade de renovação da frota nacional de caminhões, frente à impossibilidade de fazê-lo por importações;
- 3) somente depois que essa segunda etapa estivesse consolidada é que se trataria da produção de automóveis.³

Para incrementar a instalação de indústrias automobilísticas no Brasil criaram-se estímulos para persuadir o capital estrangeiro a construir fábricas no país e assim garantir sua posição no mercado. Entre elas a proibição, a partir de 1º de julho de 1953, da importação de veículos a motor montados, condicionamento de licenças de importação de veículos "CKD" a virem desfalcados das peças já fabricadas no Brasil (1952) e a Lei do Similar (1953) objetivando conferir um eficiente grau de proteção à indústria nacional de autopeças contra a concorrência estrangeira. As diversas medidas tomadas pelo Governo para a proteção da indústria nacional de autopeças criaram as condições para o desenvolvimento deste setor do ramo industrial que daria sustentação às indústrias automobilísticas estrangeiras que aqui instalassem suas fábricas para a produção de veículos nacionais.

³ALMEIDA, José. *A implantação da indústria automobilística*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1972, p. 16.

Para promover de maneira mais racional o desenvolvimento industrial, que aceleraria o processo de acumulação, o governo instituiu, através do Decreto nº 39.412, de 16 de junho de 1956, o Grupo Executivo da Indústria Automobilística (GEIA), e em 12 de julho de 1956, pelo Decreto nº 39.568, o governo instituía o Plano Nacional da Indústria Automobilística relativo a caminhões. E, pelo Decreto nº 39.569 da mesma data, estabelecia o plano para a produção de jipes. Pelo Decreto nº 39.676-A, de 30 de julho, o de produção de camionetas, caminhões leves e utilitários.

Visando acelerar a ampliação do grau de nacionalização dos veículos montados no País, que acelerariam o desenvolvimento da indústria nacional de autopeças, os planos elaborados pelo Governo, para uma maior associação com o capital estrangeiro, favoreciam a indústria com:

- a) vantagens cambiais por meio de cotas e de câmbio para a importação de peças e partes complementares e concessão de câmbio de custo para a importação de equipamentos;
- b) estímulos fiscais pela isenção de direitos e taxas aduaneiras para o equipamento e peças complementares, isenção do imposto de consumo sobre equipamentos e sobre veículos produzidos;
- c) estímulos creditícios pelo financiamento de ágios e empréstimos a longo prazo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico;
- d) garantia do mercado mediante proteção tarifária; aumentando-se os gravames sobre a importação e comercialização dos produtos importados.⁴

⁴ALMEIDA, José, op. cit., p. 33.

Os fabricantes, por sua parte, obrigavam-se a cumprir um programa de produção fixado, a atingir progressivamente a porcentagem de nacionalização, em peso, fixada nos respectivos planos nacionais, a obter financiamento no exterior pelo prazo de cinco anos, com carência de três, para importação de máquinas e equipamentos, e a importar equipamentos e máquinas sem cobertura cambial.

Os planos elaborados incentivavam as indústrias automobilísticas estrangeiras a realizarem grandes investimentos diretos com a instalação de suas próprias fábricas, pois, asseguravam a estas empresas uma proteção cambial dupla, tanto do lado da reserva de mercado como do lado dos custos de operação.

A entrada do capital estrangeiro neste setor pode ser verificada pela procedência dos capitais das indústrias que aqui se instalaram logo a seguir aos benefícios instituídos após a criação do GEIA:

QUADRO I

Empresas automobilísticas e procedência dos capitais estrangeiros investidos (1956-1960)

<u>Empresas</u>	<u>Procedência dos capitais estrangeiros</u>
Fábrica Nacional de Motores	Itália
Ford Motor do Brasil	EUA
General Motors do Brasil	EUA
International Howester	EUA
Mercedes Benz do Brasil	Alemanha
Scania Vabis do Brasil S.A.	Suécia
Simca do Brasil	França
Toyota do Brasil	Japão
Vemag	Alemanha
Volkswagen do Brasil	Alemanha
Willys Overland do Brasil	EUA e França

Fonte: ALMEIDA, José. A implantação da Indústria Automobilística no Brasil. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1972, p. 40.

É necessário lembrar que em todas essas empresas estrangeiras, quando aqui implantadas, não havia apenas a participação de capital estrangeiro, mas, também de capital nacional.

O motivo dessas empresas em se instalarem no país pode ser claramente demonstrado na confrontação dos seguintes dados: "entre 1956 e 1961 foram investidos na montagem de veículos e na fabricação de autopeças, 339,7 milhões de dólares e 21 milhões de cruzeiros em terrenos, construções e equipamentos nacionais para o mesmo período. O Centro de Estudos Fiscais da Fundação Getúlio Vargas estimou os subsídios de natureza cambial e fiscal concedidos para a implantação da indústria automobilística no país em 301.3 milhões de dólares"⁵. A confrontação entre os investimentos estrangeiros e os subsídios concedidos demonstra que se gastaram 89 centavos de dólar em subsídios para cada dólar aplicado.

Os incentivos fiscais, propiciados pelo Governo brasileiro às indústrias automobilísticas estrangeiras, acrescidos pela proteção da reserva de mercado obtido pela aplicação da "Lei do Similar", com o intento de forçar a substituição de importações e acelerar o processo de industrialização, implicaram em uma forte mobilização de recursos. Entretanto, como não havia recurso disponível para o incremento de todos os ramos, de todas as atividades, optou-se pelo desenvolvimento dos setores dinâmicos industriais - os mais rentáveis - sem a intenção "aparente" de prejuízo das outras atividades, especialmente dos setores ditos tradicionais.

Objetivando a aceleração da acumulação capitalista, através da incrementação dos ramos mais rentáveis, entre eles o de consumo durável, ocorreu uma associação do capital de origem nacional com o capital estrangeiro. Esta associação permite a transferência de tecnologia, que potencializa a acumulação prévia.

⁵ALMEIDA, José, op. cit., p. 41

A associação do capital nacional ao estrangeiro não deve ser entendido como uma estratégia do capitalismo internacional em relação à aceleração da industrialização brasileira. Oliveira, em análise da economia brasileira, enfatiza que "a conjuntura internacional era inteiramente desfavorável às medidas internas, e, a posição do capitalismo do país hegemônico, era, muito ao contrário, amarrada à antiga divisão internacional do trabalho, em que o Brasil comparecia como produtor de bens primários de exportação".⁶ O principal objetivo das classes dirigentes para a associação ao capital estrangeiro era criar novas forças para impulsionar o processo de acumulação.

"Do ponto de vista do empresário nacional, dadas as facilidades que o Governo dá ao capital estrangeiro, passa a ser conveniente à associação, além do mais porque lhe permite baixar os custos de produção também pela incorporação de tecnologia mais avançada. Da perspectiva do empresário estrangeiro, a associação não só mantém os benefícios da legislação protecionista da importação de capital, como retira as dificuldades com que, possivelmente, se defronta por ser estrangeiro. Em termos estritamente econômicos, portanto, a associação das empresas nacionais e estrangeiras é resultado da maior racionalidade para as empresas".⁷

Nada mais lógico, dentro da perspectiva da acumulação, do que privilegiar o capital por intermédio das empresas de capital estrangeiro que permitiam uma incorporação de tecnologia mais avançada, possibilitando um avanço na produtividade, que, aliada à exploração da força de trabalho, dado o valor irrisório da mão-de-obra para o capital, fatalmente desembocaria em uma maior reprodução do capital.

⁶OLIVEIRA, Francisco de, op. cit., p. 39.

⁷CARDOSO, Miriam Limoeiro. *Ideologia do desenvolvimento - Brasil*: JK-JQ. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2a. edição, 1978, p. 423.

Esta associação entre capital nacional e estrangeiro no caso específico da indústria automobilística não tem a mesma intensidade que em outros ramos do setor industrial. O setor automobilístico caracterizou-se desde sua implantação como segmento do setor industrial propício ao monopólio das grandes empresas internacionais. Quando de sua implantação, algumas empresas realmente estavam associadas ao capital nacional, tais como a Willys Overland do Brasil, Vemag, Fábrica Nacional de Motores, Simca do Brasil. Entretanto, modificações ocorridas levariam o setor a uma situação de quase-monopólio, onde alguns grupos gigantesco

s

 dividem o mercado. Tal situação pode ser verificada pelas modificações no panorama das fábricas produtoras: "instalou-se a Puma-Veículos e Motores (carro esporte); a Vemag passou para o controle acionário da Volkswagen; a Fábrica Nacional de Motores, que era uma companhia com capital majoritário do Estado, passou para o controle acionário da Alfa-Romeo, italiana, enquanto a Simca do Brasil e as instalações da International Harvester do Brasil foram absorvidas pela Chrysler do Brasil, para produção de automóveis e caminhões, a própria Chrysler Corp., do Brasil passou para o controle acionário da Volkswagen do Brasil S/A. Em 1968, instalou-se uma nova fábrica, a indústria Automóveis do Nordeste - Fábrica de Chassis Magirus-Deutz. Em fins de 1969, a Ford e a Willys passaram a constituir uma única empresa. Em 1970 a Scania-Vabis passou a denominar-se Saab-Scania do Brasil".⁸

Segundo informativo da ANFAVEA, as empresas cujas produções são computadas para o estabelecimento da produção de autoveículos em dezembro de 1980 são: Chrysler do Brasil, Fiat Automóveis S/A, Fiat Diesel Brasil S/A, Ford Brasil S/A, General Motors do Brasil S/A, Gurgel S/A Comércio e Indústria de Veículos, Mercedes Benz do Brasil S/A, Puma Ind. de Veículos S/A, Saab Scania do Brasil S/A, Com-

⁸ANFAVEA. *Indústria automobilística brasileira*. São Paulo, nov.1972, p. 12.

panhia Industrial Santa Matilde, Toyota do Brasil S/A, Volkswagen do Brasil S/A, Volvo do Brasil S/A.

Convém salientar que a Chrysler passou a denominar-se Volkswagen Caminhões Ltda.

1.2 - O Carro-Chefe

As medidas tomadas pelo Governo Brasileiro, a partir de 1950, para acelerar os padrões de acumulação e reprodução de capital possibilitaram ao setor industrial um rápido desenvolvimento e crescimento dentro da economia brasileira. A indústria automobilística exerce um papel dominante no processo econômico geral e na determinação da direção do desenvolvimento. Esta posição está diretamente relacionada à concentração do mercado nas mãos de grupos gigantescos que controlam a produção automobilística brasileira, e ao fato de que o crescimento do setor automobilístico propiciou a expansão de algumas médias e pequenas empresas (particularmente as de autopeças), que tiveram seu crescimento associado ao da própria indústria automobilística. Estas empresas de autopeças dependem quase exclusivamente dos grupos monopolistas e, desta forma, são transformadas em fornecedores cativos. No Brasil, as indústrias de autopeças, constituídas por 1.800 empresas, são fornecedoras quase exclusivas dos seguintes grupos monopolistas: Volkswagen, Fiat, General Motors, Ford, Mercedes Benz, Scania.

Podemos verificar a importância do setor de transporte (onde se inclui a indústria automobilística) na estrutura industrial, através do quadro II que contém as taxas de crescimento da indústria no Brasil até 1980.

Quadro 11

Taxas de crescimento da indústria no Brasil - 1957/1980

	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
Minerais não-metálicos	- 0,4	2,3	2,5	14,5	6,8	4,0	- 0,1	5,8	- 9,5	8,9	8,6	12,8
Metalúrgica (a)	- 7,8	19,6	18,1	11,3	9,3	20,4	3,4	6,1	- 3,8	23,5	- 2,5	8,7
Mecânica (b)	- 4,1	8,1	13,2	27,4	24,2	10,7	2,6	1,4	-12,0	1,7	- 5,3	33,0
Material elétrico e de comunicação	- 1,9	67,6	13,2	47,3	24,2	10,7	- 3,8	9,4	10,6	25,4	9,6	23,6
Madeira	- 2,1	7,4	7,6	11,6	11,1	18,3	2,5	2,9	-20,9	- 8,6	2,1	
Papel e papelão	- 4,7	14,9	5,6	7,8	5,8	11,6	7,8	6,5	- 2,3	9,7	15,9	14,6
Borracha	2,9	15,0	20,0	22,4	4,8	16,1	0,9	6,6	- 5,9	27,0	8,2	10,3
Couros e peles e produtos similares	3,2	10,3	- 1,3	- 6,4	1,7	- 0,6	- 7,2	10,0	29,7	-16,0	9,0	
Produtos químicos e farmacêuticos	1,9	16,6	7,5	15,5	21,3	23,2	3,6	9,9	- 3,7	15,4	3,4	13,3
Têxtil	-12,0	17,9	7,3	3,9	11,3	4,3	2,7	4,4	-16,1	4,8	- 1,9	-19,3
Vestuário, calçado e artefatos de tecidos	1,0	21,8	7,0	2,8	11,2	9,6	0,5	12,1	-10,9	14,0	- 5,7	19,6
Produtos alimentares	21,7	9,7	9,7	5,6	7,0	5,6	- 0,8	1,4	- 4,8	4,8	- 7,3	- 4,6
Bebidas	7,4	8,9	0,0	- 0,6	16,2	- 2,6	2,0	-10,5	8,6	20,1	-12,4	3,7
Fumo	- 1,4	2,7										
Editorial e gráfica	26,6	- 8,2										
Diversos	- 8,7	- 0,8										
Material de transporte	121,1	46,0	35,7	28,4	- 0,4	28,9	-10,7	3,4	- 0,7	23,9	0,2	26,8
Total da indústria de transformação	5,6	16,7	12,8	10,6	11,1	8,2	- 0,3	5,1	- 4,7	12,3	2,4	13,2
Indústria extrativa mineral	3,4	18,1	25,2	17,4	5,9	1,5	18,4	12,0	21,4	7,7	5,6	
Construção civil	4,0	14,9	- 1,0	- 4,0	9,8	0,6	1,3	2,3	-24,0	6,0	9,5	16,2

conclusão

	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Minerais não-metálicos	5,9	25,4	3,9	13,7	16,6	15,1	9,0	12,0	8,3	5,6	5,5	6,5
Metalúrgica (a)	14,4	8,8	14,9	12,1	6,3	4,3	8,4	13,5	7,2	5,7	10,9	12,1
Metalúrgica básica								12,2	10,9	5,5		
Mecânica (b)	8,5			18,9	27,8	11,6		14,8	- 7,2	4,8	7,1	15,4
Material elétrico e de comunicações	5,4							18,4	1,4	9,4	8,0	5,1
Madeira												
Papel e papelão	3,5	11,3	6,7	7,0	10,1	3,5	-14,6	20,8	2,5	11,7	12,9	9,6
Borracha	5,9	22,0	15,1	13,0	12,4	10,8	2,7	11,2	- 2,0	6,7	6,6	9,7
Couros e peles e produtos similares												
Produtos químicos e farmacêuticos	11,6											
Química (c)		17,9	13,4	16,3	22,3	8,5	2,9	17,8	6,5	9,0	7,5	9,8
Derivados de petróleo								7,6	0,6	9,6		
Outros produtos químicos								23,9	10,0	8,7		
Farmacêutica								19,0	-13,8	10,2	7,4	13,2
Perfumaria, sabões e velas								19,2	9,3	12,6	13,6	9,4
Produtos de matérias plásticas								17,8	- 0,6	25,3	25,3	12,3
Têxtil (d)	2,5	3,8	14,0	4,1	8,4	- 2,9	3,2	6,2	0,5	5,1	5,9	6,8
Vestuário, calçados e artefatos de tecidos	-25,6							8,3	- 5,2	8,0	4,0	6,2
Produtos alimentares (e)	13,8	8,1	2,3	13,3	9,6	4,4	1,2	11,3	5,6	3,3	2,3	7,1
Bebidas	19,1							13,5	13,6	7,1	5,0	2,7
Fumo	7,3							9,1	5,3	5,8	4,1	- 0,9
Editorial e gráfica												
Diversos												
Material de transporte	34,5	16,3	17,6	22,5	27,6	19,1	0,5	7,3	- 2,6	14,2	5,1	2,0
Autoveículos								6,5	- 4,2	16,3		
Outros produtos de transporte								10,1	3,1	6,4		
Total da indústria de transformação	10,8	11,0	11,3	13,6	15,8	7,1	3,7	12,9	2,3	7,6	7,0	7,0
Indústria extrativa mineral								0,9	- 4,7	6,1	9,9	12,6
Construção civil	7,3		8,4		15,4	11,2			9,1	9,7	3,8	7,7

Fonte: Instituto Brasileiro de Economia, Fundação Getúlio Vargas.

BAER, Werner. A industrialização e o desenvolvimento econômico do Brasil. FGV, 1977.

a) Metalúrgica - em 1970/1 e 1975 inclui Mecânica e Material Elétrico e de Comunicações.

b) Em 1972/3/4 inclui Material Elétrico e de Comunicações.

c) De 1970 a 75 inclui Perfumaria, sabões e velas e Produtos de matérias plásticas.

d) Em 1970 e 71 inclui Vestuário. De 1972 a 75 inclui calçados e artefatos de tecidos.

e) Em 1970, e de 1972 a 75 inclui Bebidas e Fumo.

pm.

Quando da implantação da indústria automobilística, a taxa de crescimento do setor material de transporte, comparada aos demais setores, justifica-se pelos incentivos recebidos do Governo para a sua expansão. Além disto, é necessário lembrar o fato de que as empresas que aqui se instalaram traziam consigo todo know-how necessário ao incremento do setor, possibilitando, dessa maneira, uma rápida taxa de crescimento.

Apesar do rápido crescimento do setor automobilístico, os dados acima evidenciam um período de crise que o setor vivenciou entre 1962 e 1965, onde a indústria de material de transporte sofreu uma redução de mais de 29%. No mesmo período, o ritmo da expansão da economia nacional caiu para 2,8% ao ano e a indústria de transformação sofreu uma queda de 0,4% ao ano.⁹ Contudo, a partir de 1966, a produção automobilística entrou em fase de recuperação, em grande parte devido à proliferação dos Sistemas de Crédito ao Consumidor e Consórcios para a compra de bens duráveis de consumo, que forneceram substancial impulso para o aumento da produção em Material Elétrico e de Transporte. Esta recuperação pode ser verificada através do quadro II, que apresenta os indicadores da produção real da Indústria de Transformação nos anos de 1965 a 1973.

⁹ De acordo com os dados obtidos por José Almeida em *A implantação da indústria automobilística no Brasil*.

Quadro III

Indústria de transformação

Índices de quantidade, segundo gêneros

de indústria, 1965/73

(1966 = 100)

Gêneros	1965	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973 (jan./ago.)
Minerais não-metálicos	93,0	99,5	125,6	136,6	150,7	168,0	190,5	220,1
Metalúrgica	75,5	99,6	123,7	132,3	140,1	161,3	179,9	200,1
Mecânica	83,0	97,2	119,8	132,6	154,5	198,8	246,2	304,6
Material elétrico	87,9	114,4	142,5	155,4	162,4	187,1	228,1	297,5
Material de Transporte	87,4	94,3	118,6	144,4	158,8	189,8	227,7	269,2
Madeira	87,2	96,9	113,2	132,2				
Mobiliário	88,0	87,8	93,2	93,3				
Papel e papelão	93,3	112,8	122,8	138,9	146,0	149,3	158,8	174,2
Borracha	77,8	104,1	125,0	131,3	153,4	171,8	197,9	262,3
Couros e peles	106,0	106,7	120,1	120,6	125,4			
Química	82,5	100,5	118,4	134,2	159,6	176,5	204,0	243,3
Produtos de perfumaria	91,1	114,2	127,7	147,2				
Têxtil	101,2	91,6	114,1	119,1	119,0	123,6	124,3	133,0
Vestuário e calçados	98,5	100,8	114,4	119,1	140,5	153,7	159,3	186,1
Produtos alimentares	98,2	112,1	120,6	136,7	147,8	149,9	170,3	183,2
Bebidas	89,3	94,0	101,0	110,1	120,7	131,4	137,3	166,0
Fumo	106,7	107,4	114,1	119,0	126,5	132,6	140,5	148,9
T o t a l	89,0	101,7	118,9	131,3	145,0	159,6	180,3	208,1

Fontes: 1965/69: Ver Regis Bonelli, "Produção Industrial - sugestão metodológica para a elaboração de índices e aplicações", in *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 3, nº 2, (junho de 1973).

1970/73: Índices Laspeyres, base móvel. Elaboração do Centro de Estudos Econômicos do Ministério da Indústria e do Comércio.

O desempenho do setor transporte, no período de 1965 a 1973, deve ser analisado como decorrência do incentivo à atividade industrial, com destaque para o conjunto de indústrias produtoras de bens duráveis de consumo, que liderou de forma absoluta o crescimento dos demais, à taxa média entre 1966/9 de 16,2% ao ano.

"Este desempenho foi, sem dúvida, tornado possível pelo desenvolvimento do sistema de crédito ao consumidor e consórcios para compra de bens duráveis de consumo - o setor de mais rápido crescimento do sistema financeiro a partir de meados dos anos 60. Ao alargar em termos absolutos, a partir de determinado momento, o mercado para esta categoria de bens, o crescente crédito ao consumo permitiu, a uma parcela cada vez maior da população anteciper, rendas futuras (comprometer uma fração destas), ao mesmo tempo em que encorajou ou tornou possível uma mudança nos padrões de consumo. Em que pesem as altas taxas de juros - muito acima das cobradas em demais formas de empréstimos que caracterizam as transações deste tipo, os esquemas de crédito ao consumo de bens duráveis tem representado até o presente um relevante papel no sustento da demanda desta categoria de bens."¹⁰

Os momentos de crise sofridos pela indústria automobilística referem-se muito mais à capacidade de absorção do mercado consumidor, daí o incentivo e a expansão do crédito ao consumidor e dos consórcios, do que propriamente à sua capacidade produtiva.

O quadro IV apresenta a produção de veículos de 1957 a 1980 de acordo com os tipos de veículos, onde se destacam os períodos críticos da produção automobilística. A primeira queda na produção automobilística refere-se ao ano de 1963 quando a produção de veículos decresceu 8,89% em relação ao ano anterior. Nos anos seguintes denota-se uma recuperação na produção, mas somente a partir de 1966

¹⁰ IPEA/INPES. Crescimento Industrial no Brasil: Incentivos e Desempenho Recente. *Relatório de Pesquisa*. Rio de Janeiro (26):116, 1974.

Quadro IV.

Indústria automobilística - veículos produzidos (unidades) 1957-1980

Ano	Automóveis	Camionetas de uso misto ou múltiplo	Utilitários	Camionetas de carga	Caminhões	Ônibus	Total geral do ano
1957		1.656	9.164	1.217	18.007	498	30.542
1958	2.189	9.165	14.273	4.684	30.014	658	60.983
1959	11.963	18.508	18.083	7.900	38.353	1.307	96.114
1960	37.816	24.446	19.514	9.576	39.791	1.896	133.041
1961	54.978	30.153	17.621	12.339	28.878	1.615	145.584
1962	74.887	35.455	22.247	18.935	38.743	927	191.194
1963	86.024	36.638	13.432	14.067	22.851	1.179	174.191
1964	97.768	34.917	11.853	14.675	22.249	2.245	183.707
1965	103.415	35.252	9.496	12.065	22.653	2.306	185.187
1966	120.154	37.909	14.426	17.067	32.299	2.754	224.609
1967	132.152	38.361	8.140	15.028	28.561	3.245	225.487
1968	161.500	41.341	7.328	21.860	41.990	5.696	279.715
1969	237.733	42.588	5.193	21.938	40.569	5.679	353.700
1970	249.913	93.757	4.674	25.250	38.388	4.058	416.040
1971	342.214	95.530	5.642	29.420	38.868	4.393	516.067
1972	409.140	100.163	5.405	39.394	50.150	5.218	609.470
1973	456.078	143.952	6.149	51.999	64.844	6.114	729.136
1974	531.839	215.513	6.693	63.379	79.413	8.262	905.099
1975	524.203	247.919	6.918	61.953	78.688	10.126	929.807
1976	526.944	300.317	5.868	56.390	83.891	12.059	985.469
1977	464.505	307.721	1.711	30.731	101.368	13.828	919.864
1978	535.443	384.450	3.734	37.973	86.300	14.297	1.062.197
1979	547.830	413.675	5.770	54.808	93.051	12.832	1.127.966
1980	600.706	376.991	5.631	65.364	102.049	14.466	1.165.207
Total	6.309.396	3.066.377	228.947	688.012	1.221.968	135.658	11.650.376

Fonte: ANFAVEA,

a produção retomou seu ritmo de expansão. Em 1977 a crise se repete. Pode-se comprovar que a produção descresceu 6,66% em relação ao ano anterior. Entretanto, a produção de automóveis que já vinha decrescendo desde 1975, no ano de 1977 sofreu sua maior redução com um decréscimo de 11,85%. Os utilitários e camionetas de carga em termos unitários também tiveram reduções em suas produções neste mesmo ano.

Diante do fato, o governo reforçou o crédito ao consumidor e concedeu mais incentivos às indústrias (depreciação acelerada dos equipamentos).

A produção de automóveis retomou seu crescimento já no ano seguinte. Os veículos de tipo camionetas e caminhões, que também teve sua produção reduzida em 1978, conseguiram, aos poucos, retomar o ritmo de produção. Com os veículos utilitários ocorreu o inverso, mesmo esboçando uma reação em sua produção, os veículos produzidos em 1978 (3.734 unidades) correspondem a somente 40.75% da produção de 1957 (9.164 unidades). Contudo, esta inversão em termos produtivos pode, de alguma maneira, ser explicado pelo acentuado crescimento na produção e absorção do mercado pelos veículos de tipo camionetas de uso misto ou múltiplo, que incluem entre outros a Kombi, Brasília, Rural, que, principalmente nas cidades, são muito utilizados para o transporte de carga, substituindo o veículo utilitário.

Dessa maneira, fica claramente evidenciado que a prioridade à produção de veículos de carga e utilitários e renovação da frota nacional, estabelecida pela Comissão de Desenvolvimento Industrial, em 1951, visando a implantação da indústria automobilística, a partir de 1961 foi francamente substituída pelas indústrias aqui instaladas, via a incrementação da produção de automóveis, o ramo mais rentável para as indústrias.

O crescente avanço da produção automobilística propiciou às empresas automobilísticas uma rentabilidade do investimento que pode ser considerada excepcional. O

Estudo do CEDAL/CEDETIM demonstra as diferenças entre a rentabilidade do investimento existentes no Brasil e na Europa. Em 1974, na França somente duas empresas apresentaram rentabilidade superior a 30%. No Brasil, no mesmo período, de 663 empresas com um patrimônio líquido superior a um milhão de dólares, 177 apresentaram uma rentabilidade superior a 33%, o que não foi atingido por nenhuma indústria européia. Na indústria de material de transporte, 15 empresas apresentaram uma taxa de lucro superior a 33%. Entretanto, o dado mais significativo refere-se a Chrysler Corp. do Brasil que conseguiu no ano de 1974 uma taxa de 365% de rentabilidade. De acordo com CEDAL/CEDETIM "o fator que determina em última instância, o movimento de internacionalização do capital é a luta do capitalista contra a tendência à baixa da taxa de lucro. Ao investir em países subdesenvolvidos como o Brasil, esses capitalistas procuram o superlucro, como tentativa de neutralizar a baixa da taxa de lucro, que se manifesta na economia dos países imperialistas, não mais como tendência, mas como uma realidade".¹¹

A rentabilidade das empresas estrangeiras, em 1974, pode ser verificada segundo dados do "Quem é Quem na Economia Brasileira" do Grupo Visão.

Quadro V

Rentabilidade das maiores empresas em 1974
(lucro líquido/patrimônio líquido)

Empresas	100 maiores	200 maiores	5113 maiores
Estatais	11,28	11,07	10,96
Nacionais	18,40	19,96	15,45
Estrangeiras	20,41	21,27	19,73

Fonte: Opinião, nº 158, 1975.

¹¹CEDAL/CEDETIM. *Multinacionais e trabalhadores no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1979, p. 85.

O que se pode observar, inicialmente, é que os dados acima chocam-se frontalmente com os dados do CEDAL/CEDETIM sobre a rentabilidade do investimento no Brasil. Entretanto, esta discrepância pode ser explicada pela remessa de lucro disfarçada utilizada pelas empresas estrangeiras instaladas no país.

De acordo com o documento da oposição sobre a CPI das Multinacionais, existe uma diferença entre a taxa de lucro das empresas estrangeiras e a taxa de lucro das empresas nacionais e estatais, pois, as primeiras não incluem as despesas com importações de tecnologia que são, em grande parte, remessas de lucro disfarçadas. "Parte do lucro real obtido pela empresa multinacional pode ser remetido para o exterior sob o título de assistência técnica, royalties etc., com a vantagem de que não só o lucro que se evade através dessa modalidade deixa de pagar imposto de renda como também passa a fazer parte dos custos da empresa, diminuindo o lucro a ser tributado pelo imposto de renda".¹²

A remessa de lucro, disfarçada, que as empresas estrangeiras enviam às suas matrizes, contradizem frontalmente os objetivos governamentais de recorrer ao capital estrangeiro como forma de substituição de importação através da aceleração do processo de industrialização, pois, o capital investido pode ser considerado modesto em comparação ao escoamento de capital. "Segundo a CPI que investigou os investimentos estrangeiros e remessas de lucros no Brasil, a VW do Brasil remeteu para a RFA, entre 1965 e 1975, um total de 279,1 milhões de dólares, o que representa 23% de seu capital investido no país".¹³

¹²MULTINACIONAIS: o documento da oposição. *Opinião* (158):8, 14 de novembro de 1975.

¹³WURTILE, Werner. Volkswagen do Brasil: ajuda ao desenvolvimento? *Revista de Cultura e Política*. CEDEC, São Paulo, 1(1):69, ago. de 1979.

Segundo dados publicados pelo jornal *Movimento*, a exportação e importação de capital realizada pela Volkswagen do Brasil no período de 1965-75 alcança os seguintes resultados:

Quadro VI
Exportação e importação de capital
Volkswagen do Brasil 1965-75

	(em milhões de US\$)
Capital investido	119,5
Remessa de lucros/dividendos	70,6
Custos tecnológicos	208,5
Soma reinvestida	72,8
Saldo (remessa mais custos tecnológicos, menos capital investido)	159,6

Fonte: *Movimento*, São Paulo, 10 nov. 1975.

Como evidencia Wurtile em seu estudo sobre a Volkswagen do Brasil, "segundo o diário *"Die Welt"*, a VW do Brasil lançou em 1972 um dividendo de 12% e pagou à matriz uma taxa de assessoramento no valor de 2% sobre seu faturamento no Brasil. O capital acionista somava, então, 116,7 milhões de dólares, dos quais 80% estavam em mãos de alemães e o restante pertencia a um grupo financeiro brasileiro. De acordo com isso, foram enviados, naquele ano, 11,2 milhões de dólares à RFA em dividendos, bem como 18,4 milhões de dólares em "taxas de assessoramento", o que perfaz um total de 29,6 milhões. As multinacionais desfrutavam no Brasil de uma posição claramente privilegiada em comparação às empresas nacionais e locais: enquanto estas precisam pagar impostos sobre o total de seus lucros, as remessas clandestinas de lucros das últimas podem esconder-se sob a máscara de "taxas de assessoramento" sem qualquer tributação".¹⁴

¹⁴WURTILE, Werner, op. cit., p. 69.

A transferência de tecnologia tem sido, com frequência, exaltada como um dado positivo para o desenvolvimento econômico do país, posto que a incorporação de nova tecnologia propiciaria um avanço na produtividade e consequentemente no processo de acumulação. Pois, como a transferência de tecnologia significa transferência de trabalho morto externo, era, e ainda é, encarada como absolutamente indispensável ao processo de reprodução do capital. Entretanto, desde a permissão através da Instrução 113, da extinta SUMOC, de janeiro de 1955, de importação de máquinas e equipamentos sem cobertura cambial, o que se tem verificado é que as empresas estrangeiras trazem para o país máquinas e equipamentos usados, já obsoletos nos seus países de origem e o registram por valores superiores ao real. "Não faz muito tempo, informam os delegados da fábrica de Wosfsburg que a matriz empurrou a Volkswagen do Brasil, por um preço elevado, máquinas fabricadas em 1939".¹⁵

Baranson em estudo realizado sobre Tecnologia e as Multinacionais revela quatro estratégias das empresas americanas de divulgação de tecnologia particular a empresas estrangeiras não controladas:

- 1) adoção de política explícita de deixar de lado os investimentos do capital próprio e de uma política de controle administrativo de suas operações no exterior, passando a vender tecnologia e serviços administrativos como um meio direto de obter retorno sobre seus ativos.
- 2) fornecimento de tecnologia particular a uma empresa estrangeira (ou um empreendimento em conjunto ou por alienação) a fim de resolver problemas de falta de capital, de compensar os vultosos gastos em Pesquisa e Desenvolvimento

¹⁵WURTILE, Werner, op. cit., p. 70.

ou com equipamentos de produção ou de passar por cima de barreiras não tarifárias, com a exigência de que na ausência de condições adversas, a tecnologia ficará, com toda a probabilidade, em poder da empresa.

- 3) "Divulgação medida de tecnologia básica". Retém-se um elemento essencial do know-how, sem o qual a empresa compradora não tem condições de desenvolver uma visão mais aperfeiçoada ou de tornar-se auto-suficiente na tecnologia.
- 4) Obtenção de retornos ativos tecnológicos que não são considerados essenciais aos negócios da presa ou que não são mais comercialmente viáveis.¹⁶

Dessa maneira, as empresas americanas, além de obter ganhos de capital com a transferência de tecnologia para suas subsidiárias, encontram mecanismos de expandir o capital, sem a necessidade de investimentos próprios. A retenção na matriz da tecnologia básica proporciona às empresas automobilísticas uma crescente reprodução do capital, sem contudo permitirem ao país hospedeiro um desenvolvimento tecnológico local. É por este motivo que as indústrias automobilísticas possuem os departamentos de pesquisas nas matrizes e apenas mandam os procedimentos já acabados para as suas filiais, e não como declarou a Volkswagen no Parlamento de Bonn: "Naturalmente centralizamos as pesquisas básicas na matriz devido aos custos".¹⁷

Evidentemente, a rentabilidade das indústrias automobilísticas não se assenta única e exclusivamente no fator tecnológico mais avançado que lhes propicia uma maior produtividade, e a remessa de lucros disfarçados sob a capa de "taxa de assessoramento". A principal componente para a acumulação do capital refere-se à atuação em um merca

¹⁶BARANSON, Jack. *Tecnologia e as multinacionais: Estratégias da empresa numa economia mundial em transformação*. Rio de Janeiro, Zahar, 1980, p. 17

¹⁷WURTILE, Werner, op. cit., p. 70

do de trabalho marcado pelo custo irrisório da mão-de-obra onde o aumento da taxa de exploração da força de trabalho fornecerá os excedentes internos para a acumulação.

A indústria automobilística para dar continuidade ao seu processo de acumulação tem que contar, também, com um mercado consumidor. Apesar de contar com um mercado consumidor, que lhe propiciou sua expansão, a partir de 1977 quando as vendas caíram, a indústria automobilística teve que desaquecer sua produção. No entanto, este comportamento não foi um ato isolado das indústrias automobilísticas. Ao contrário.

Neste período, a economia brasileira já desacelerava seu ritmo de crescimento que não foi lento nem gradual. Estava terminado o "milagre brasileiro" que teve como principais causas essenciais, de um lado, um boom de investimentos em setores onde a chamada "fronteira tecnológica" oferecia imensas oportunidades de aumento de produtividade do trabalho; de outro, uma classe trabalhadora incapaz de barganhar o valor de seu trabalho, submetida ao arrocho salarial. Como resultado, obteve-se concentração de renda, ampliação da dependência externa, elevado grau de oligopolização, desperdício financeiro.

A crise já se desenhava quando ao final de 1973 ocorreu a quadruplicação do preço do petróleo, que impôs ao mundo uma crise com alto desemprego, elevada inflação e enormes desequilíbrios nos balanços de contas correntes.

Apesar da profundidade da crise externa, a nova administração empossada em 1974, ignorando os sintomas de desfalecimento do dinamismo interno, elaborou um plano de desenvolvimento (II PND) que pretendia alcançar conjuntamente o equilíbrio da estrutura industrial, o fortalecimento da empresa nacional e a reversão das disparidades regionais e sociais. Uma "ilha de prosperidade" em meio a tormenta.

Quando, nos meados de 1976, o agravamento da in-

inflação e o desequilíbrio externo colocaram por terra os planos do II PND, a responsável pelo fracasso da economia brasileira era a crise internacional que só então foi detectada.

Como resultado da crise, a economia brasileira está se defrontando com inflação de três dígitos, aumento dos custos externos, déficits das contas externas, retração dos investimentos, queda da demanda.

Do "milagre econômico" a economia brasileira passou para a recessão.

A indústria automobilística evidentemente não escapou incólume à crise que afeta todos os setores da economia brasileira. Para justificar sua posição pouco favorável e com poucas esperanças, o presidente da ANFAVEA disse, em 1981, "nessa fase da economia nacional, é evidente que o setor de bens de consumo - duráveis do qual a indústria automobilística é ponta de lança - teria que sofrer as conseqüências de uma política monetária restritiva e, por isso mesmo, inibidora do consumo pelas altas taxas de juros e dificuldades de créditos vigentes no mercado. Daí a razão porque o panorama atual da indústria automobilística é muito sombrio e não há nada, a curto prazo, que permita enxergar qualquer mudança significativa nesse quadro".¹⁸

Para amenizar o impacto da crise, o governo propôs às indústrias automobilísticas que desenvolvessem o carro a álcool, com o objetivo de reduzir o consumo de combustível importado. Entretanto, após seu lançamento e passada a euforia inicial, os usuários se desiludiram e os volumes de vendas caíram bastante. O fato era explicado pelos constantes reajustes do preço do combustível nacional, e da indefinição governamental quanto a regularidade no suprimento do combustível.

¹⁸O fantasma da ociosidade. *Fundição*. São Paulo, 6, jun. 1981.

No entanto, com o aperfeiçoamento, por parte das indústrias automobilísticas, da tecnologia utilizada na fabricação do carro a álcool que permitiu um melhor desempenho dos veículos, os volumes de vendas aumentaram consideravelmente, sendo que estes veículos constituem-se, hoje, em média 80% do total das vendas.

Aliado ao melhor desempenho dos veículos o Governo oferece vantagens a seus compradores tais como a redução do valor da Taxa Rodoviária Única - TRU, menor preço do combustível e regularização no suprimento do combustível nacional. Enfim, o carro-chefe da economia está com problemas que podem ser assim resumidos: "As taxas de juros, os salários da classe média incompatíveis com o custo de vida e o incentivo à poupança estão levando a população a deixar de consumir não só o supérfluo, mas todo e qualquer produto que, por um par de anos, seja substituível... Na verdade, comprar um carro novo não está bem dentro dos planos da maioria dos brasileiros hoje em dia".¹⁹

1.3 - Empregos e Salários

As indústrias automobilísticas, desde a sua implantação, transformaram-se em empresas de grande porte absorvendo uma significativa parcela da classe trabalhadora.

Os dados do Quadro VII- 1, 2 e 3²⁰ identificam claramente a concentração de mão-de-obra nas indústrias automobilísticas em São Bernardo do Campo, pois, de um contingente de 114.259 empregados no total das indústrias do município, em 1978, 56,9% pertencem às 10 indústrias automobilísticas aí instaladas, isto, sem considerar conjuntamente o setor de autopeças, o que levaria a participação à 74,2%. Outro dado que fica evidenciado é o fato de que dentro do setor de tratores, caminhões, automóveis e veículos simila

¹⁹O fantasma da ociosidade, op. cit., p. 6.

²⁰No DIEESE só existem dados referentes às indústrias sediadas em São Bernardo do Campo.

Quadro VII-1

Distribuição das empresas e empregados de São Bernardo do Campo

A n o	Capital nacional		Capital estrangeiro		T o t a l	
	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados
1972	166	16.071	43	53.372	209	69.443
1973	126	16.884	37	57.361	163	74.245
1974	174	21.239	48	71.630	222	92.869
1975	222	25.215	61	79.679	283	104.894
1976	280	27.170	59	79.918	339	107.088
1977	312	28.335	66	81.931	378	110.266
1978	342	32.855	60	81.404	402	114.259
1979	316	31.106	60	85.175	376	116.281
1980	251	37.127	57	44.464	308	81.591

Fonte: DIEESE - Contribuição salarial.

Quadro VII-2

Distribuição das empresas do setor automóveis (inclusive auto peças) e empregados de São Bernardo do Campo

A n o	Capital nacional		Capital estrangeiro		T o t a l	
	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados
1972	30	7.544	21	49.661	51	57.205
1973	25	8.086	17	51.845	42	59.931
1974	33	10.862	20	63.077	53	73.939
1975	48	12.401	25	70.586	73	82.987
1976	44	11.193	22	70.519	66	81.712
1977	47	10.606	21	70.204	68	80.810
1978	52	13.865	19	70.933	71	84.798
1979	42	14.315	20	75.022	62	89.337
1980	41	10.563	18	38.309	59	48.872

Fonte: DIEESE - Contribuição salarial.

Quadro VII-3

Distribuição das indústrias de tratores, caminhões, automóveis
e veículos similares e empregados de São Bernardo do Campo

A n o	Capital nacional		Capital estrangeiro		T o t a l	
	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados	Empresas	Empregados
1972			10	43.954	10	43.954
1973			7	45.980	7	45.980
1974			10	56.607	10	56.607
1975			10	62.832	10	62.832
1976			10	63.734	10	63.734
1977			8	62.305	8	62.305
1978	2	167	8	64.927	10	65.094
1979			11	69.704	11	69.704
1980	1	44	7	30.438	8	30.482

Fonte: DIEESE - Contribuição salarial.

cas, em comparação com os demais setores dinâmicos industriais, são os que oferecem melhores salários a seus empregados. De acordo com dados obtidos por Pastore, sobre a remuneração da mão-de-obra empregada na indústria paulista, em 1969, quando o salário mínimo do Estado de São Paulo foi fixado em Cr\$156,00, o salário médio para o ramo da indústria de construção e reparação de veículos era de Cr\$592,80, o que representa 3,8 vezes o salário mínimo regional. A análise da remuneração dos diferentes níveis de especialização demonstra que é a indústria de construção e reparação de veículos quem paga salários acima da média oferecida pelo setor industrial.^{2 3}

^{2 3}PASTORE, José e LOPES, João do Carmo. *A mão-de-obra especializada na indústria paulista*. São Paulo, IPE, série monografias, vol. I, 1973.

Quadro VII

Distribuição de salários médios dos metalúrgicos de
São Bernardo do Campo, segundo a origem do capital
1972 a 1980

A) Nacional

A n o	Nas empresas metalúrgicas		Na indústria automobilística	
	Salário médio (Cr\$)	Empregados* (%)	Salário médio** (Cr\$)	Empregados* (%)
1972	582,14	64,32		
1973	744,12	73,02		
1974	963,91	71,69		
1975	1.242,79	71,78		
1976	1.846,11	69,75		
1977	2.852,96	73,08		
1978	4.077,72	72,04	3.405,14	73,05
1979	5.840,23	72,51		
1980	10.626,26	73,28	20.280,01	77,27

B) Estrangeiro

A n o	Nas empresas metalúrgicas		Na indústria automobilística	
	Salário médio (Cr\$)	Empregados (%)	Salário médio (Cr\$)	Empregados (%)
1972	1.021,51	71,35	1.076,38	81,27
1973	1.303,04	81,36	1.377,25	79,84
1974	1.495,42	71,44	1.585,28	80,49
1975	1.935,49	71,44	2.004,03	81,33
1976	2.793,02	72,76	2.870,15	72,04
1977	4.213,91	80,50	4.372,44	79,87
1978	6.260,41	77,67	6.434,58	77,13
1979	9.432,78	73,53	9.718,63	72,51
1980	15.971,09	79,82	17.005,28	78,33

C) Total

A n o	Nas empresas metalúrgicas		
	Salário médio (Cr\$)	Salário mínimo regional (Cr\$)	Salário médio/ salário mínimo (%)
1972	939,04	268,80	3,49
1973	1.175,94	312,00	3,77
1974	1.373,86	376,80	3,65
1975	1.767,81	532,80	3,32
1976	2.552,77	768,00	3,32
1977	3.864,19	1.106,40	3,49
1978	5.632,78	1.560,00	3,61
1979	8.471,75	2.932,00	2,89
1980	13.538,99	5.788,80	2,34

* Refere-se aos empregados inscritos nas classes de salários do mínimo ao salário médio.

** Esta categoria engloba o grupo: tratores, caminhões, automóveis e veículos similares.

Fonte: DIEESE

O Quadro VIII com dados referentes à distribuição de Salários dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, segundo a origem do capital, revela que o setor de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares, em confronto com as empresas metalúrgicas de capital nacional, no período de 1972/78, o salário médio chega a ser até 1,8 vezes maior. Esta mesma diferença pode ser encontrada quando se analisa o salário médio do conjunto de empresas de capital estrangeiro tendo como contrapartida o salário médio das empresas de capital nacional. No entanto, como o setor automobilístico está incluído no setor de capital estrangeiro, esta sua participação colabora para a elevação da mé-dia dos salários para o setor como um todo. A diferença na remuneração da mão-de-obra pelo setor automobilístico es-trangeiro fica mais evidenciada quando comparada com as empresas automobilísticas de capital nacional. Aqui, nova-mente, o capital estrangeiro apresenta salário-médio 1,8 vezes mais elevado.

Os maiores salários pagos à mão-de-obra do setor automobilístico devem ser observados com cautela, pois, estes resultados englobam mensalistas e horistas no mesmo cálculo. Segundo dados da Volkswagen do Brasil, enquanto o horista recebe em média só 3,8 salários mínimos, os mensa-listas chegam a ganhar 11,6 salários mínimos. O salário inicial de um operário não-qualificado é de somente 1,7 salários mínimos.²⁴

A mesma cautela deve ser observada quando exami-namos os dados referentes ao percentual de empregados distribuídos entre a classe salarial de zero ao salário médio das empresas. Neste item podemos observar que tanto o total dos grupos das empresas de capital estrangeiro, quanto o setor automobilístico isoladamente tem uma concentração

²⁴WURTILE, Werner, op. cit., p. 76

muito grande de pessoal inserido nesta classe salarial. Em que medida os mensalistas estão contribuindo para este resultado não temos condições de investigar.

A constatação do fato das indústrias automobilísticas proporcionarem a seus empregados salários que se encontram acima da média para a indústria como um todo, não significa que os aumentos salariais neste setor industrial difiram dos demais, ao contrário. Os trabalhadores das indústrias automobilísticas não escaparam da contenção salarial imposta à classe trabalhadora. Esta contenção salarial, mais conhecida como arrocho salarial, é consequência direta da política salarial adotada pelo Governo, a partir de 1965, que dispunha que o reajuste salarial fosse calculado de modo a igualar o salário médio vigente nos últimos 24 meses, agregado de uma proporção que compensaria a taxa de inflação esperada para o período. Evidentemente estando os reajustes condicionados ao prognóstico da inflação, que invariavelmente situava-se a um nível inferior da taxa efetiva de inflação, a classe trabalhadora saía perdendo.

Em 1967 processou-se uma mudança da política salarial com a introdução de um fator de correção entre a taxa prevista e a efetiva da inflação. Como observa Berlinck "não se compensaram as diferenças dos anos anteriores e a correção passou a ser feita A POSTERIORI. Dessa maneira, no cálculo do salário mínimo subestimou-se o aumento do custo de vida ocorrendo, conseqüentemente, uma diminuição quase ininterrupta da remuneração dos trabalhadores devido à disparidade entre os aumentos do custo de vida e dos salários nominais".²⁵

A política salarial vigente fez com que os aumentos nas indústrias automobilísticas fossem proporcionais àqueles concedidos às outras indústrias. O cálculo feito pelo DIEESE, entre os acordos salariais anuais das catego-

²⁵BERLINCK, Manoel T. *Marginalidade social e relações de classes em São Paulo*. Petrópolis, Vozes, 2 ed., 1977, p. 110.

rias profissionais, e o índice de inflação, demonstra que entre 1964 e 1974 os acordos salariais dos metalúrgicos da capital foram inferiores em 26% ao índice de inflação, e para os metalúrgicos do interior a diferença entre 1965 e 1975 foi de 29%.²⁶

No I Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, a questão salarial foi criticada e exposta da seguinte forma: "O nosso propalado salário mais alto é apenas aparente, se confrontado com os salários percebidos, pelos trabalhadores das mesmas empresas localizadas em outros países, e quando visto em função da nossa produtividade, do aumento do ritmo de trabalho e da extensão da jornada". O Sindicato cita ainda a resolução do executivo da FIAT no Brasil, Franco Urani: "Nossos técnicos acreditam não existir hoje, em nenhuma parte do mundo, rendimentos tão elevados como os da indústria automobilística brasileira".²⁷

Para Oliveira, a expansão da produção de bens de consumo duráveis, já em si mesma um sinal de concentração da renda, penalizou fortemente o crescimento dos salários reais dos trabalhadores, mesmo os salários dos trabalhadores desse setor, que concentra certamente a mão-de-obra mais qualificada do país. Na faixa de operários, não fez senão acompanhar o ritmo de crescimento dos preços e não houve nenhum ganho real. Isto deveria alertar para as qualidades de um processo de expansão liderados pela produção de bens de consumo duráveis: não é aleatória a correlação entre expansão da produção de bens de consumo duráveis e a contenção dos salários reais; antes, é estrutural, é de fundo essa simbiose.²⁸

²⁶HUMPHREY, John. Operários da indústria automobilística no Brasil; No vas tendências no movimento trabalhista. São Paulo, Estudos CEBRAP (23):95, 1979.

²⁷WURTILE, Werner, op. cit., p. 76.

²⁸OLIVEIRA, Francisco de. *A economia da dependência imperfeita*, 2 ed. Rio de Janeiro, Edições do Graal, 1977.

A contenção da classe trabalhadora, por intermédio da contenção salarial, é um dos requisitos do capitalismo para promover a alta da taxa de lucros, para ativar a economia e promover a expansão do sistema

No estudo realizado por Humphrey sobre os operários da indústria automobilística no Brasil, existem três razões que explicam os altos salários na indústria automobilística:

- "1) a intensidade do trabalho realizado que é pesado e a linha de montagem requer disciplina e esforço; (...)
- 2) o fato de desencorajar a sindicalização(...)
- 3) um alto salário pode dar aos operários motivos para temerem ser mandados embora, desse modo colaborando para ajudar a impor disciplina".²⁹

A intensidade do trabalho realizado, particularmente no setor de montagem, seria um dos motivos que levariam as indústrias automobilísticas a remunerarem sua mão-de-obra com melhores salários, para continuarem a manter o ritmo da linha de montagem. Em agosto de 1976, da linha de montagem da Volkswagen do Brasil saiam 1 e meio automóveis por minuto. Sem sombra de dúvidas, a intensificação do trabalho exigirá uma disciplina e esforço, por parte dos empregados, por um lado como forma de garantia do emprego e por outro para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho. Estes motivos permitirão às empresas manterem e, em alguns casos, a aumentarem, o retorno de trabalho, elevando constantemente a produtividade, sem alteração nos níveis salariais.

Entretanto, com relação as duas outras razões para justificar os altos salários na indústria automobilística

²⁹HUMPHREY, John, op. cit., p. 98.

ca, após as greves dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo de 1978/79, parecem contradizer as explicações de Humphrey, principalmente se recordarmos que o setor mais combativo das greves foi o automobilístico.

As indústrias automobilísticas, por oferecerem salários acima da média, conseguem atrair grande contingente de mão-de-obra, mesmo durante períodos de escassez de mão-de-obra qualificada e não qualificada. Dessa maneira, estas empresas dispõem de um mesmo exército industrial de reserva, para continuarem em seu processo de acumulação, que se constituem a pedra de toque de suas existências e do próprio capitalismo.

CAPÍTULO II

TRABALHADORES CONTRA A INDÚSTRIA: O ATUAL MOVIMENTO SINDICAL

A introdução do movimento operário dentre os tópicos deste estudo se impôs pela efetiva participação dos trabalhadores das indústrias automobilísticas na recente movimentação dos trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista, que trouxe novamente à tona, após longos anos de silêncio, os problemas da classe operária.

Como não é objetivo deste trabalho analisar o sindicalismo brasileiro, o tema se restringerá somente a uma incursão aos movimentos grevistas de 1978 a 1980 dos metalúrgicos do ABC. Os aspectos a serem analisados foram: as reivindicações dos trabalhadores, a participação dos trabalhadores das indústrias automobilísticas e o comportamento dos ferramenteiros durante os movimentos grevistas.

2.1 - A greve de 1978

Para se analisar as reivindicações dos metalúrgicos do ABC durante as recentes greves, convém salientar que o estopim para a retomada do movimento operário foi a confirmação, em 1977, por parte do governo, através do Ministro da Fazenda, Mário Henrique Simonsen, do erro de cálculo da taxa de inflação para 1973. Ao invés de 14,9% divulgado pelo governo, a taxa de inflação foi de 22,5%. A partir desta confirmação, os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e São Paulo movimentaram-se com o objetivo de lutar pela reposição salarial de 34,1% perdidos com a compressão inflacionária de 1973.

Como assinalou Suplicy em palestra na Comissão de Economia do Senado, "os aumentos concedidos em 74 e 76 não foram suficientes para compensar as distorções criadas nos anos anteriores, que não se restringiram a 1973... De 1969

a 1976, enquanto o produto do trabalhador empregado na indústria cresceu 57,5% o salário real médio cresceu 48,3% (FGV como deflator) ou 23,9% (DIEESE como deflator)".¹

Proibidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de se manifestarem politicamente, os sindicatos concentraram suas reivindicações nos aspectos econômicos e, para melhor fortalecerem seus objetivos, basearam-se nos estudos técnicos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE. Entretanto, como o próprio presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema Luís Inácio da Silva, o Lula, afirmou, os objetivos da reivindicação dos 34,1% eram políticos e econômicos. "São políticos, na medida em que despertam a classe trabalhadora para o conjunto de seus problemas e de seus direitos. E econômicos, porque podem forçar o Governo a devolver o dinheiro comprimido".²

O aspecto econômico norteou as paralisações ocorridas em 1978, onde os trabalhadores reivindicavam um aumento salarial em torno de 20%, ou que as empresas não descontassem do reajuste salarial de 39%, autorizado pelo Governo em abril, as antecipações já concedidas no decorrer do ano. Entretanto, o aumento salarial não foi o único item da pauta de reivindicações dos trabalhadores como observa Raimundo Rodrigues Pereira: "As listas de reivindicações de grande parte dos grevistas, mesmo nas fábricas mais modernas, mostram o desprezo dos empresários pelo bem-estar dos trabalhadores. Os operários pedem desde água quente nos chuveiros das fábricas, para enfrentar o inverno paulista, desde o fim do sistema de autorizações para ir ao banheiro, até modificações nos sistemas de serviços médicos. Querem também mais democracia no funcionamento interno das fábricas: pedem comissões representativas dos trabalhadores que sejam livremente eleitas e possam discutir, no

¹Os metalúrgicos têm razão. *Movimento*. São Paulo (117):9, 25 set. 1977.

²As razões de quem luta. *Isto é*. São Paulo (35):18, 14 set. 1977.

mínimo, as condições de trabalho no interior das fábricas, onde imperam os regimes semi-policiais e autocráticos nas promoções, nas chefias e no trabalho. A conclusão de muitos operários é de que no interior das fábricas é um inferno, como há dois séculos".³

De uma maneira geral, as reivindicações relativas à remuneração do trabalho foram as determinantes no movimento de paralisação. Entretanto, aquelas que questionam, de maneira direta, as condições de trabalho, não mereceram a mesma divulgação e ênfase, tanto por parte dos elementos mais combativos do movimento operário, inseridos nos setores mais modernos do ramo industrial, quanto pelos órgãos de comunicação que acompanharam o desenrolar das paralisações. Uma justificativa plausível para a pouca ênfase nas exigências relativas às condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores seria a própria característica das paralisações, que ocorreram em cada indústria de maneira isolada e, portanto, cada qual com sua pauta de reivindicações.

As paralisações operárias ocorridas em 1978 não se caracterizaram por um movimento conjunto de um determinado setor industrial, ou mesmo dos trabalhadores com seus respectivos sindicatos. Ao contrário. A primeira paralisação ocorreu no dia 12 de maio, na Saab-Scania, em São Bernardo do Campo, e somente após a paralisação no dia 15, da Ford do Brasil, em São Bernardo do Campo, foi que o movimento se alastrou por outras empresas do município, atingindo inclusive empresas do município de Santo André e da própria Capital.

Em todas as empresas atingidas pelo movimento, o comportamento dos operários foi semelhante: entraram nas fábricas, bateram seus cartões de ponto, dirigiram-se às suas máquinas e recusaram-se a começar a trabalhar.

³PEREIRA, Raimundo R. Quatro razões para as greves. *Movimento*. São Paulo, (156):08, 26 jun. 1978.

Este movimento colheu de surpresa não somente os empresários, como também, os próprios sindicatos, principalmente o Sindicato dos Metalúrgicos de S.B.C., onde ocorreram as primeiras paralisações.

Mesmo colhido de surpresa pelas paralisações, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema foi chamado para o palco dos acontecimentos. Não desejando interferir diretamente, o sindicato só atuou quando solicitado pelos trabalhadores. Surpreendentemente foram os empresários quem solicitaram de imediato a presença do presidente do sindicato para mediar a questão. Entretanto, somente após participar da assembléia dos funcionários das empresas paralisadas, Luís Inácio da Silva, o Lula, reuniu-se com os representantes patronais.

Como o movimento se restringiu a cada empresa isoladamente, o sindicato teve que negociar com cada qual em separado e tentou conseguir um mesmo tipo de acordo para os trabalhadores como um todo.

A decretação da ilegalidade da greve nas empresas do ABC, pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT - não alterou de imediato a posição dos trabalhadores e das empresas. O movimento continuou e até novas paralisações ocorreram em outras fábricas. A declaração da ilegalidade da greve era uma medida esperada pelos trabalhadores, como demonstra o seguinte depoimento: "A turma sempre tinha um certo medo com esta lei. Precisou esta greve acontecer, uma greve grande, para mostrar que a lei não serve para nós, serve pros homens lá... A lei, ora a lei, a gente passou por cima dela... O Governo fez questão de mostrar essa ilegalidade e a gente quebrou esta lei. Isto é muito importante. O pessoal tinha consciência de que podia perder o emprego, ser preso, apanhar, que era um troço ilegal, desde o começo. Na Mercedes o pessoal sabe que o regime brasileiro não é dos mais democráticos, não é? E sabe muito bem que podia se ferrar, não foi nada brincadeira".⁴

⁴A palavra dos operários. *Movimento*. São Paulo, (154):06, 12 jun.1978.

A atitude dos empresários ao movimento baseou-se em duas velhas e conhecidas respostas, certamente inspirados por um velho hábito governamental, de que não negociavam sob pressão, e a ilegalidade da greve. Entretanto, vários empresários se manifestaram a favor do entendimento com os trabalhadores. Para José Mindlim, da Metal Leve: "A greve deve ser compreendida e admitida, dada a situação de dificuldades em que vivem o operariado e a classe média, com a inflação corroendo seus rendimentos. Não devemos radicalizar, mas dialogar. A radicalização só pode trazer maiores dificuldades."⁵

Em contrapartida, a Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Motores - ANFAVEA -, em nota oficial assinada pelo seu presidente Mário Garnero, dizia que as fábricas não tinham condições de atender as reivindicações dos trabalhadores, porque não podiam contrariar a política antiinflacionária do Governo,, e caso os aumentos fossem concedidos, as empresas repassariam para os consumidores o aumento dos custos.

Após as tentativas isoladas das empresas em obterem um acordo com os empregados, devido às divergências e vacilações existentes, as grandes empresas (notadamente as multinacionais) buscaram obter uma decisão unitária para os acordos. Para tanto, o Sindicato dos Fabricantes de Veículos Automotores - SINFAVEA - assumiu a coordenação das discussões e, após reunião com a Diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de S.B.C., firmaram acordo para o encerramento das greves nesta cidade.

Como os empresários, o Governo também foi pego de surpresa ao ser deflagrada a greve. De imediato optou pelo diálogo, dentro da lei, através das Delegacias Regionais do Trabalho - DRT -, afinal não poderia comprometer sua política de abertura. Como os grevistas se recusassem a negociar com a DRT, ocorreram ameaças da decretação da ilegalidade da greve e o enquadramento dos grevistas na

⁵ LERER, Bernardo et alii. Uma greve sem violência. *Isto é*. São Paulo, (74):69, 24 mai. 1978.

Lei de Segurança Nacional.

Na tentativa de um acordo, as partes foram convocadas para uma audiência no Tribunal Regional do Trabalho. Como não houve acordo, no dia 18 de maio o TRT declarou a greve ilegal, embora o Ministério do Trabalho não tivesse intervindo diretamente nos acontecimentos.

Como forma de pressionar os patrões a não concederem os reajustes reivindicados, o governo proibiu o repasse dos aumentos salariais ao custo final do produto. Entretanto, para pressionar os trabalhadores, além dos representantes da DRT nas fábricas, que ameaçavam os trabalhadores com repressão policial, o Governo colocou à disposição dos patrões a força policial com o envio das tropas do ABC. Além de lançar mão da censura dos meios de comunicação, impedindo que rádio e televisão noticiassem a greve.

Durante o movimento grevista, o temor maior dos trabalhadores não era a legalidade ou não da greve, perante os organismos oficiais, tanto que após a decretação da ilegalidade da greve, o movimento não só continuou como se expandiu. A maior apreensão dos trabalhadores e dos Sindicatos era a repressão, pois, temia-se uma repressão semelhante a sofrida pelo pessoal de Osasco em 1968.

A forma de paralisação, entretanto, dificultou a repressão por parte das autoridades federais. Como salientou um coronel do II Exército: "Repressão como? Este é um fato absolutamente novo, greve sem violência, sem agitação. É necessário reconhecer que nesta greve não há ingerências externas. Dessa forma, não se pode fazer nada. É impossível pretender que se deva colocar a polícia em ação para obrigar os operários a trabalharem a força".⁶

De uma maneira geral, conforme os relatos dos grevistas publicados pela imprensa, as formas de repressão de uma empresa a outra não se diferenciaram muito. Entretan-

⁶LERER, Bernardo et alii, op. cit. p. 70.

to, na Volkswagen do Brasil, que mantêm normalmente 400 seguranças dentro da empresa, de acordo com depoimento de um grevista, foi acrescida de elementos desconhecidos dos trabalhadores: "Mas tinha uns caras que eram bem suspeitos... Era uns caras que nenhum de nós nunca tinha visto. Estes caras andavam por aqui, por ali. Quando a gente ia no banheiro, lá estavam eles. Nas portas, nos caminhos para o restaurante. Alguns faziam perguntas estranhas... Saber quem eram, nós ainda não sabemos, mas a gente desconfia que sejam da polícia."⁷ A empresa também cortou todos os canais de comunicação entre os trabalhadores, como os telefones internos e os telefones públicos (orelhões). A comunicação direta entre os trabalhadores ficou restrita ao restaurante que estava fortemente vigiado.

De acordo com um dos líderes da greve da Volks, a repressão na empresa atingiu seu limite máximo com a violência física, principalmente quando o gerente da ferramentaria, um alemão, assumiu o comando da repressão. "Com ele comandando a segurança, o clima ficou preto. Ele bateu em operário... Gritava com o chefe da segurança da seção. Era um desgraçado. Uma hora o chefe da segurança disse: Se eles estão com os braços cruzados, podem ficar..." "Podem ficar nada, aqui quem manda sou eu. Principalmente aqueles ali, que são os líderes (e apontou para mim) devem ficar fora daqui. Eu mando, e tiro no braço quem não trabalhar", foi a resposta dele".⁸

Para reprimir mais ainda o movimento, a empresa escolheu 28 trabalhadores e comunicou que seriam demitidos por justa-causa. Esses elementos ficaram mantidos no setor de Orientação Trabalhista até que os demais voltassem ao trabalho. Somente após o compromisso do presidente da empresa de que confirmaria o acordo que as outras empresas da região fizessem e a re-admissão dos 28 trabalhadores, os

⁷História imediata 2. *A greve na voz dos trabalhadores - da Scania a Itu*. São Paulo, Oboré/Alfa-Omega, 1979, p. 29.

⁸História imediata 2, op. cit., p. 29.

grevistas voltaram ao trabalho e os "refêns" liberados. Segundo relatos, o que se pôde observar com relação a esses 28 trabalhadores é que "eles ficaram arrasados com a humilhação e a delicadeza da situação em que foram colocados; voltaram para casa, enquanto nos outros crescia a indignação".⁹

A forma pela qual se deu a paralisação dos metalúrgicos do ABC torna difícil colocar com exatidão a duração do movimento grevista, na medida em que não existiu um movimento conjunto dos trabalhadores, mas sim, dos trabalhadores de cada empresa isoladamente. Diante disto se coloca a dificuldade em se estabelecer o tempo de paralisação de cada empresa do setor metalúrgico, principalmente pelas informações contraditórias emitidas pelos empresários, pelos grevistas ou sindicatos. Entretanto, baseada em um balanço das greves noticiado pelos sindicatos dos metalúrgicos e pelo próprio noticiário da imprensa, tem-se a confirmação de que, na Saab-Scania e na Ford do Brasil, a paralisação durou sete dias. Porém, não foram sete dias consecutivos, pois, como na maior parte das empresas, diante da paralisação dos trabalhadores as empresas propunham uma data limite para a resposta de atendimentos às reivindicações, o que fazia com que os trabalhadores retornassem ao trabalho.

Se o tempo de duração da greve de uma empresa a outra divergiu, o mesmo aconteceu com relação ao acordo obtido pelos trabalhadores.

As empresas filiadas ao SINFAVEA cumpriram o acordo firmado entre seu sindicato e o sindicato dos metalúrgicos de S.B.C. Aliás, este acordo se estendeu às demais filiadas. Dessa forma, os trabalhadores das indústrias automobilísticas obtiveram o seguinte acordo: em 1º de junho de 1978, 5,5% de aumento; em 1º de agosto de 1978, 4,5% como antecipação; em 1º de outubro de 1978, 5,5% de aumento; em 1º de dezembro de 1978, 4,5 como antecipação; em 1º de fe-

⁹REZENDE, Flávia et alii. Nove dias de tensão na Volks. *Em Tempo*. São Paulo, (14):5, 05 a 11 jun. 1978.

vereiro de 1979, 4,5% como antecipação.

De uma maneira geral, as demais empresas do setor metalúrgico tentaram seguir o acordo estabelecido entre o SINFAVEA e o Sindicato dos Metalúrgicos de S.B.C. Isto também se deve ao fato que o sindicato dos metalúrgicos tentou obter um acordo que representasse um percentual médio para todas as empresas e esforçou-se para evitar divisões entre os trabalhadores de uma fábrica a outra. Os trabalhadores da Ford aceitaram, com reservas, o acordo, pois, acreditavam poder obter percentual mais elevado.

Após as greves de maio de 1978 dos metalúrgicos das grandes empresas do ABC, notadamente das de São Bernardo do Campo, desencadeou-se uma série de greves durante todo o transcorrer do ano de 1978, como salienta Rainho: "Após a realização da greve nas grandes empresas durante o mês de maio de 1978, outras continuaram a ocorrer quase que semanalmente, com paralisações parciais ou gerais, especialmente nas pequenas fábricas. Foram greves isoladas em seções ou em toda a fábrica, geralmente de curta duração e que diziam respeito à extensão do acordo estabelecido nas grandes fábricas (houve casos em que conseguiram atendimentos ainda mais satisfatórios); reivindicações específicas para melhoria das condições de trabalho; aumento de salários e outros".¹⁰

Pelo exposto anteriormente torna-se praticamente redundante destacar o papel dos trabalhadores das indústrias automobilísticas na greve, posto que elas se iniciaram justamente em uma empresa automobilística e, praticamente, se alastraram por todo o setor.

Entretanto, convém salientar que a paralisação dos trabalhadores não foi uma atitude repentina sem qualquer elaboração antecedente. Ao contrário, mesmo durante

¹⁰RAINHO, Luis Flavio e BARGAS, Osvaldo Martines. *As lutas operárias e sindicais dos metalúrgicos em São Bernardo (1977-1979)*, vol. 1, São Bernardo do Campo, FG., 1983, p. 109.

os momentos mais difíceis vividos pela classe trabalhadora, eles lançaram mão de pequenas paralisações, ou mesmo utilizavam-se da greve "tartaruga" (amarrar a produção) quando desejavam conquistar algum direito que lhes era negado pelas empresas. Com a experiência acumulada neste período, aliada ao fortalecimento dos Sindicatos, principalmente o de São Bernardo, quando explodiu o movimento de maio de 1978, os trabalhadores das principais indústrias automobilísticas já contavam com um trabalho de base organizado para dar sustentação à paralisação. Rainho salienta este fator em seu estudo sobre as lutas operárias e sindicais dos metalúrgicos de S.B.C.: "... Verifica-se que, enquanto essas ocorrências, especialmente nos anos de lutas difíceis, sucediam-se e tornavam-se cada vez mais freqüentes, a experiência ia sendo acumulada e sua extensão se ampliava. É como se uma fenda fosse sendo aberta, possibilidade que, através dela, o movimento fosse avançando, conquistando espaço, o operário passando por vivências e perdendo o medo, conseguindo maior disposição para a luta e confiança em suas próprias forças".¹¹

Esta disposição para a luta e confiança em suas próprias forças foi a mola propulsora que fez com que, a partir do momento em que uma seção da fábrica paralisasse o trabalho, a atitude fosse seguida pelos demais. Assim foi na Scania, na Ford, na Mercedes-Benz. Isso no entanto, não significa que não houvesse antes uma discussão entre elementos das diversas seções, para analisarem as possibilidades da paralisação e a forma como seria conduzida.

Na Ford já havia um clima propício à paralisação devido ao desconto da antecipação salarial concedida. Quando a Scania parou, os empregados da Ford estavam esperando uma resposta da Diretoria à reivindicação encaminhada. Como no dia 15 de maio ainda não haviam obtido nenhuma resposta, o setor da usinagem, quando voltou do almoço, ficou

parado, sendo logo acompanhado pela ferramentaria e estamparia e rapidamente toda a fábrica estava parada, com 9500 operários de braços cruzados. Na empresa onde os trabalhadores tiveram maior dificuldade para organizar a paralisação foi na Volkswagen. Isto se deveu, em primeiro lugar, ao fato de que, na ocasião, o trabalho de base na empresa era deficiente, devido ao elevado número de trabalhadores existentes e o número limitado de ativistas; em segundo lugar, à própria organização interna da empresa toda ela disposta por "alas" que dificultam a comunicação entre os trabalhadores; e, em terceiro lugar, ao controle que a empresa exerce normalmente sobre os trabalhadores.

Por estes motivos é que de quase 40.000 empregados somente 5.000 aderiram à paralisação. E evidentemente o esquema de repressão montado após a deflagração do movimento influiu para que o movimento ficasse restrito a algumas poucas seções.

Se, por um lado, a forma de paralisação utilizada pelos trabalhadores metalúrgicos não possibilitou colocar, com a devida exatidão, a duração do movimento grevista, de outro lado, facilitou o acompanhamento da participação dos trabalhadores das indústrias automobilísticas na greve, e o que interessava mais de perto ao estudo, como os ferramenteiros se colocaram diante do movimento grevista.

O setor da ferramentaria das indústrias automobilísticas tem sido considerado pelos demais empregados das empresas, e até mesmo pelo sindicato, como o setor mais combativo da empresa. Este fato, entretanto, muitas vezes coloca os demais operários em confronto com a ferramentaria, pois, segundo estes, os ferramenteiros só lutam pelos interesses da própria ferramentaria.

Este conceito advém do fato de que, em algumas empresas, mesmo no período mais difícil de 70, e principalmente após o desabamento do "milagre econômico brasileiro",

a seção da ferramentaria ter realizado paralisações para exigir reajuste salarial, onde normalmente saiam vitoriosos.

Em contrapartida, foi este mesmo comportamento combativo da ferramentaria e suas vitórias, que aumentaram a disposição dos demais operários para lutarem por suas reivindicações.

De acordo com o diretor de base do Sindicato dos metalúrgicos de S.B.C. da Scania, o trabalho de organização da paralisação foi todo colocado no fato de informar aos demais trabalhadores que a ferramentaria iria parar e a conveniência de ser seguida.

Na Ford também foi a ferramentaria que primeiro se colocou na luta pela reivindicação do não-desconto da antecipação oferecida pela empresa nos reajustes salariais.

A maior prova de combatividade da ferramentaria foi dada na Volkswagen onde esta seção sozinha sustentou a greve na empresa. A paralisação começou no dia 16 de maio quando os ferramenteiros do turno da noite, ao chegarem para trabalhar, não ligaram as máquinas e cruzaram os braços. Somente no dia seguinte, na troca de turno, quando os ferramenteiros que chegaram ao trabalho aderiram ao movimento, é que foi acompanhada pela seção de Fiação e Modelação. Entretanto, quando a empresa pediu um prazo para responder às reivindicações, a greve se desmobilizou. No dia marcado para a empresa responder às reivindicações, a greve já havia sido decretada ilegal e, desse modo, não cumpriu o prometido. A ferramentaria torna a paralisar a seção. No entanto, desse momento em diante fica sozinha no movimento. Somente quando a empresa se utilizou da manobra de despedir por "justa causa" 28 empregados, o caso dos 28 "refens" relatado anteriormente, os trabalhadores da seção da afiação da ferramenta, revoltados com o fato, paralisaram as máquinas.

De acordo com o depoimento de um diretor de ba-

se do Sindicato e empregado da Volks, a greve não se estendeu às demais áreas por falta de tempo hábil, a falta de organização do movimento (havia setores que acompanham a ferramentaria na produção e não sabiam que ela estava parada), a repressão da empresa, a divisão do movimento (nem todas as seções estavam dispostas a parar), e no caso específico da produção onde, entre 50 e 60% aderiram, entretanto acabaram cedendo às pressões da chefia e retomaram o trabalho. Com relação a este setor, o seguinte depoimento destaca a forma com que é encarada a disposição de luta dos ferramenteiros: "O pessoal da produção chegou a gozar a ferramentaria; "Ô palhaços, fizeram essa baderna e não ganharam nada... Eles falaram que não ia adiantar nada e que nós só queríamos ficar sem trabalhar. Todos eles sempre acharam que os ferramenteiros somente querem subir na empresa... Não entenderam que a greve seria um benefício para todos. Depois que a gente conseguiu a vitória e o aumento, muito deles vieram procurar o pessoal da ferramentaria e disseram que não tinham como paralisar e que a seção deles não permitiria que somente alguns parassem. Quando veio o aumento os ferramenteiros devolveram a gozação".¹²

2.2 - A greve de 1979

Como já foi visto anteriormente, 1978 foi um ano de greves, em que as mais diferentes categorias profissionais lutaram por melhores salários e condições de trabalho. No ABC, mais especificamente em São Bernardo do Campo, os sindicatos se fortaleceram frente aos trabalhadores por sua atuação junto aos trabalhadores nas fábricas, e o apoio dado à suas reivindicações. Desse modo, quando se iniciou a campanha salarial de 1979, o clima entre os trabalhadores era de euforia e vitória, devido às conquistas obtidas em 1978.

¹²História imediata, op. cit., p. 31.

Os 34 sindicatos de todo o Estado de São Paulo que congregavam a categoria metalúrgica decidiram encaminhar suas reivindicações numa pauta unitária. Para tanto, formaram um "conselho" e elaboraram uma pauta com 22 itens que deveriam ser submetidos à apreciação das assembleias de cada sindicato. Sendo que dos 22 itens, alguns foram selecionados como os mais significativos, e que deveriam ser propagados e difundidos com maior ênfase.

Estabeleceram também os participantes da Comissão de Negociações, que nenhuma mesa-redonda na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) deveria ter a participação dos representantes dos trabalhadores e que qualquer julgamento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) deveria ser ignorado.

Como era de praxe, a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo representava os sindicatos nas negociações. No entanto, em 1979 São Bernardo do Campo recusou-se a entregar a procuração para tal representação, afirmando que estavam unidos por uma pauta de reivindicações.¹³

As reivindicações que mais dificultaram o acordo entre patrões e empregados foram as referentes ao reajuste salarial de 34,1% (além do índice oficial), sem distinção de categorias, piso salarial igual a três salários mínimos vigentes e o delegado sindical.

Após a decretação da intervenção nos Sindicatos do ABC e a destituição de sua Diretoria, uma das mais importantes reivindicações passou a ser a reabertura das negociações e a retomada dos Sindicatos.

Em contraste com o ano anterior, quem se colocou à frente do movimento foram os Sindicatos, pois dian-

¹³Sobre a pauta de reivindicações ver RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M. *As lutas operárias e sindicais dos metalúrgicos em São Bernardo* (1977-1979), vol.1 São Bernardo do Campo, F.G., 1983, p. 214.

te dos resultados das negociações com os patrões ficou evidente que a saída inevitável seria a greve. Os trabalhadores marcaram a greve para o dia 13 de março.

Cientes de que os empresários não tolerariam uma paralisação nos moldes da praticada em 1978, os trabalhadores se prepararam para não entrarem nas fábricas.

E estavam de volta os piquetes. Apesar dos membros do Sindicato não pensarem em realizá-los logo no início da greve, os trabalhadores optaram por eles desde o início do movimento. Apesar de os dirigentes sindicais e ativistas da Comissão de Salários aconselharem os trabalhadores para voltarem para suas casas e nelas permanecerem, muitos trabalhadores, ao encerrarem o turno da meia-noite, permaneceram às portas de suas fábricas, dando-se os braços até a entrada do turno do dia para não deixarem que companheiros desse turno entrassem. Para este comportamento, Raimundo tem a seguinte justificativa: "Isto porque o trabalhador ainda não tinha confiança absoluta de que seus companheiros estavam em greve, o que é mais do que natural e compreensível... Outros não admitiam a entrada de chefes, mensalistas etc. Achavam que, se estavam parados, todos tinham que parar. Era preciso evitar-se que, por estas razões, surgissem tumulto e até mesmo conflitos. Por outro lado, devia-se também impedir que alguns se "apavorassem", pois, quando se está à porta da fábrica e vêem-se dois ou três entrando, têm-se a impressão de que muitos estão trabalhando".¹⁴

Para evitar maiores conflitos, o próprio Sindicato assumiu os piquetes com o objetivo de tirar os trabalhadores das fábricas para que não ficassem expostos à repressão. A ordem era para que permanecessem em casa ou se dirigissem ao Sindicato.

¹⁴RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M., op. cit., p. 126.

Com o surgimento da repressão policial aos piquetes nas portas das fábricas, foi utilizada uma nova estratégia: os piquetes em ônibus, ou seja, passam a fazê-los nos pontos de ônibus que conduzem os trabalhadores às fábricas.

No intuito de manter a ordem, a união dos trabalhadores, a força e coragem para enfrentarem os desafios da greve, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo realizava assembléias no Estádio de Vila Euclides, localizado no centro da cidade de São Bernardo do Campo, de propriedade da Prefeitura, para discutir o andamento das negociações com os patrões, e pela continuidade ou não do movimento. Essas assembléias fizeram com que o Estádio de Vila Euclides, hoje Estádio 1º de Maio, ficasse conhecido em todo o Brasil. Afinal, quando das realizações das assembléias, ali se concentravam em média 60 mil pessoas.

Mesmo quando ocorreu a intervenção nos sindicatos do ABC, as assembléias continuaram, ora no Paço Municipal de São Bernardo do Campo, com o prefeito, políticos e representantes da Igreja, notadamente de Dom Claudio Hummes, Bispo do ABC, ora na Igreja Matriz de São Bernardo do Campo. E o mesmo trabalho de piquetes nos pontos de ônibus, e até nos bares, continuou, para garantir a continuidade do movimento após a intervenção.

Por existir um "clima" favorável à greve entre os trabalhadores do ABC quando do início da Campanha Salarial de 1979, os empresários, para não se depararem com uma greve como a do ano anterior, em que o elemento surpresa, retardou a movimentação em conjunto do empresariado, através da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP - tomaram medidas para orientar a respeito do procedimento a ser adotado na hipótese de ocorrência de novas greves.

As instruções tinham como objetivo evitar que

os trabalhadores realizassem greves no interior das empresas. O que demonstrou que os empresários esperavam uma greve cuja forma de paralisação fosse idêntica ao do ano anterior, ou seja, os empregados dentro das fábricas se recusando a trabalhar. O que não ocorreu, pois os próprios Sindicatos dos Empregados já sabiam de antemão da impossibilidade dessa forma de paralisação se repetir.

Com os trabalhadores fora das fábricas, na via pública, os possíveis choques seriam entre trabalhadores e polícia, envolvendo desta forma o poder público na greve.

Além das medidas tomadas pela FIESP com relação à possível greve, o próprio Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Estado de São Paulo - SIMESP - distribuiu uma circular confidencial, da qual o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo tomou conhecimento, em que uma das medidas sugerida era que, para enfrentar eventuais greves, deviam estocar a produção. Os Sindicatos dos Trabalhadores rebateram conclamando os trabalhadores a se recusarem a fazer hora-extra, e aumentar a produção.

Antes do início da greve, dia 13 de março, patrões e empregados se encontraram em três reuniões públicas para discutirem a pauta das reivindicações. Da parte dos patrões o objetivo principal era retardar as negociações, objetivando uma divisão entre os sindicatos dos trabalhadores.

A proposta dos patrões foi de 63% de aumento com escalonamento salarial, sendo que os índices do acordo deveriam incidir sobre os salários de abril de 1978 onde seriam descontados os 11% concedidos durante a greve de maio de 1978. Os empresários recusaram as principais reivindicações não-econômicas, tais como o delegado sindical, estabilidade no emprego etc..

Os empresários acreditavam que, com esta proposta, os trabalhadores não iriam à greve. No entanto, como os sindicatos do ABC resolveram fincar pé na criação do de

legado sindical, a greve aconteceu.

Diante da inflexibilidade dos patrões, já com a greve em andamento, os sindicatos dos trabalhadores do ABC fizeram uma proposta em que desistiriam da reivindicação do delegado sindical se os patrões oferecessem um reajuste de 65% sem escalonamento e um piso salarial de Cr\$3.600,00. Entretanto, a FIESP se mostrou radical e afirmou, através de seu representante, que não pretendia ultrapassar os 63%. Com o impasse, o TRT declarou como ilegal a greve, e decidiu que o índice deveria ser de 44% a partir de 1º de abril de 1979. Na mesma seção, o TRT decidiu também rejeitar a criação dos delegados sindicais nas empresas.

A FIESP como forma de pressionar os trabalhadores, que continuaram com a greve mesmo após a decretação de sua ilegalidade, distribuiu nota em que informava que, apesar da decisão do TRT, concederia o aumento de 63% proposto anteriormente, desde que os trabalhadores retornassem imediatamente ao trabalho.

O transcorrer da greve colocou em evidência posições divergentes entre o empresariado. De um lado, alguns empresários manifestavam-se favoráveis à intervenção nos sindicatos; de outro, empresários de pequenas e médias empresas reuniram-se e iniciaram o exame da possibilidade de negociações separadas. Segundo eles "intransigentes são as multinacionais e as grandes empresas, que podem resistir por terem capital e fontes de créditos".¹⁵

Um protocolo de intenções foi assinado no dia 21 de maio, entre os patrões e empregados. O principal termo do protocolo era a criação de uma Comissão Tripartite, integrada por representantes dos trabalhadores, empresários e Governo, para no prazo de 45 dias, estudar o reajuste salarial dos empregados.

¹⁵RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M., op. cit., p. 131.

A aceitação do protocolo de intenções por parte dos trabalhadores implicaria em um retorno imediato dos trabalhadores ao trabalho.

Com a rejeição por parte dos trabalhadores do protocolo de intenções e a conseqüente intervenção nos Sindicatos dos Metalúrgicos, a FIESP continuou a se negar a qualquer tipo de negociação. No entanto, empresários do Grupo 14 continuaram a manter contatos com a diretoria destituída para chegar a um entendimento. Nestes contatos foram criadas as bases para a "trégua" de 45 dias, período no qual uma Comissão Tripartite retomaria as negociações. Esta Comissão seria composta por representantes do Ministério do Trabalho, por empresários da Comissão Executiva do Grupo 14 da FIESP, e do lado dos trabalhadores os advogados Almir Pazzianotto Pinto e Maurício Soares de Almeida e D. Cláudio Hummes, bispo do ABC. Inicialmente, houve por parte dos patrões e do Governo relutância em aceitarem o nome de D. Cláudio Hummes. Por fim, os patrões resolveram ficar neutros na questão para que não houvesse interferência dos trabalhadores na composição dos representantes patronais.

Quando do início das negociações, os patrões pressionaram o Governo para que os termos do futuro acordo fossem assinados pelos representantes dos trabalhadores sem que fossem submetidos às assembleias dos trabalhadores.

Os empresários foram para as negociações com o firme propósito de não aceitarem o pagamento dos dias parados. O que eles admitiam discutir seria a forma pela qual seria procedido o desconto dos dias parados. Para eles, pagar os dias parados, significava incentivar os trabalhadores a fazerem greve. "Quando o trabalhador opta por entrar em greve, ele deve saber que vai enfrentar risco".¹⁶ Para os empresários, o principal risco seria a perda do salário.

¹⁶ROSSI, Clóvis e SERRANO, L. Roberto. O que a greve ensinou. *Isto É*. São Paulo (119):09, 4 de abr. 1979.

Um ponto que os empresários admitiam discutir era o desconto ou não dos 11% obtidos em maio de 1978, mas se os 11% fossem incluídos, concederiam apenas 44% sobre os salários em vigor.

Se os trabalhadores, por seu lado, após a aceitação da trégua, retornaram ao trabalho, cumprindo sua parte no acordo, os patrões já, no primeiro dia de suspensão da greve, quebraram o acordo assumido. O compromisso de não aplicar penalidades aos empregados foi rompido com as demissões efetuadas pelas empresas. Diante de tal fato, o presidente da ANFAVEA, receioso com a possibilidade de nova greve geral, chegou a afirmar que a Volks admitiria alguns dos demitidos. O próprio Ministro do Trabalho, considerando "uma traição" dos empresários, solicitou ao presidente da FIESP que evitasse que as demissões continuassem a ocorrer.

Durante os 45 dias de "trégua" para as negociações entre patrões e empregados, muitas dificuldades surgiram para que o acordo final fosse estabelecido. Entretanto, com o prazo da "trégua" se esgotando, os empresários perceberam a necessidade de chegar a um acordo, pois, sabiam que os trabalhadores estavam mobilizados para uma nova greve. Apesar desta mobilização, os empresários sabiam que um fato concreto contribuiria para o estabelecimento do acordo final: a intervenção nos sindicatos. A nova bandeira de luta dos trabalhadores

Para o Governo, a greve de 1979 iniciou-se em um momento delicado, pois, naquela semana o comando do país mudava de mãos. Com a posse do novo Ministro do Trabalho, dizia-se que "o Governo não pretendia recorrer à repressão, mas à exaustão. Dessa forma, o governo inicialmente apostava em um esvaziamento da greve, principalmente, quando o TRT, no dia 15 de março, dia da posse do novo Presidente do Brasil, decretou a ilegalidade da greve.

Diante do impasse nas negociações entre patrões e empregados, o Governo, através do Ministro do Trabalho,

resolveu colocar-se na posição de mediador. Para tanto, reuniões foram realizadas, objetivando-se um acordo entre as partes. A única proposta realmente resultante dessas reuniões foi o "protocolo de intenções" apresentado aos representantes dos trabalhadores que deveriam submetê-lo às suas bases.

O Governo considerava necessário um entendimento. Para tanto, autorizou que seu Ministro do Trabalho acenasse com uma proposta que influenciaria no comportamento dos empresários. Esta proposta se resumiu em que o Governo permitiria o repasse dos aumentos salariais para o preço do produto final. Junto com a proposta para os empresários, o Governo enviou uma para os trabalhadores: a volta ao trabalho ou a intervenção.

Com a não aceitação por parte dos trabalhadores do "protocolo de intenções" o Governo decretou na noite de 22 de março a intervenção nos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC, por comprovado incitamento à greve por parte dos dirigentes sindicais. O decreto não estipulava a duração da intervenção mas, admitia recurso administrativo requerendo sua revisão.

Mesmo diante do apoio e solidariedade obtidos pelos sindicatos do ABC, o Governo apostava no fim da greve, que seria encarada como uma vitória para si e derrota para as lideranças sindicais e a classe operária. No entanto, a greve continuou, inclusive com as Diretrizes cassadas, reasumindo o comando da greve.

No acordo que estabeleceu a "trégua" entre patrões e empregados, havia um acordo verbal que os sindicatos sob intervenção federal seriam restituídos às antigas diretorias. Entretanto, como as negociações entre as partes se mostravam irredutíveis, o Governo utilizou a intervenção nos sindicatos como forma de pressionar os representantes dos trabalhadores, mais especificamente o Lula, a aceitarem a proposta dos patrões, caso contrário as diretorias não voltariam aos sindicatos.

Não faltou por parte do Governo a conhecida e utilizada referência de o movimento estar infiltrado por elementos subversivos, ou mais especificamente, a infiltração da esquerda. De acordo com as fontes do Governo informes seguro confirmavam a presença de agitadores do PCB e da Convergência Socialista entre os metalúrgicos do ABC. Em São Paulo, a área de segurança local descobrira, também, a participação de esquerdistas da Igreja: eles estariam orientando a estocagem de alimentos para o caso de uma nova greve ser decretada pelo sindicato orientado por Lula. E foram detectados até sinais de que os sindicatos alemães igualmente estariam envolvidos na história. Seu interesse: elevar os custos da produção no Brasil, para evitar queda de emprego na matriz da Volkswagen, determinada certamente pela crescente produção da Volkswagen tu-pini-quim.¹⁷

Finalmente, quando já no final do prazo da "trégua" surgiu o acordo entre as partes, o Governo de sua parte colocou novo problema, pois, os patrões exigiam que Lula assinasse o acordo e o Governo não concordava com tal procedimento. De acordo com o Ministro do Trabalho, se isto acontecesse, tanto ele como o Governo se desmoralizariam. Ambos deviam ter se sentido desmoralizados, pois, o acordo que foi levado à assembléia dos trabalhadores, no dia 13 de maio, tinha a assinatura de Lula.

No dia 15 de maio, o Ministro do Trabalho assinou o ato da suspensão da intervenção nos sindicatos do ABC, e, evidentemente, não deixou de transmitir à opinião pública a imagem de que o Governo estava sendo benevolente para com os trabalhadores.

Com a volta dos piquetes na greve de 1979 dos metalúrgicos do ABC, a polícia estava de volta também para reprimí-los. E a repressão policial, tão temida pelos

¹⁷ BARDAWIL, José Carlos e PONA, Paulo. O Governo endurece. *Isto É*. São Paulo (123):04, 02 mai. 1979.

dirigentes sindicais na greve do ano anterior, se alastrou por todo o ABC, notadamente em São Bernardo do Campo.

Quando a violência policial se instalou, o objetivo maior era a proteção das instalações das empresas. Para tanto postavam-se diante das empresas, impedindo os piquetes, utilizando-se de bombas de gás lacrimogêneo.

A ação repressora da polícia tornou-se mais violenta após a intervenção nos sindicatos, atingindo diretamente os trabalhadores. No dia 23 de março, dia da intervenção, tornou-se um dia inesquevível para os trabalhadores que travaram uma verdadeira batalha com as forças policiais. Destituídos de seu sindicato, os trabalhadores de São Bernardo do Campo, dirigiram-se à Igreja Matriz e de lá para o Paço Municipal. Quando chegaram ao Paço Municipal ocorreu o fato que ficará marcado na história das lutas operárias: "Aí começaram a formar, com seus próprios corpos, a palavra DEMOCRACIA. Esta não acabaria de ser "escrita" porque se deu o confronto com a polícia, que lançavam bombas de gás, dava tiros para o ar, avançava com cassetetes, cavalos e cães sobre os trabalhadores. Estes devolviam as bombas de gás e jogavam pedras nos policiais".¹⁸

As cidades do ABC continuaram policiadas e os sindicatos extremamente vigiados, até o dia 27 de março, quando os metalúrgicos resolveram retornar ao trabalho. Aí veio a "trégua".

O movimento grevista dos metalúrgicos do ABC após 15 dias de sua deflagração e 4 após a intervenção nos sindicatos se encerrou com a volta ao trabalho. A greve se encerrou sem nenhum acordo, posto que, os trabalhadores retornaram ao trabalho cumprindo sua parte na proposta de 45 dias de trégua.

Somente no dia 13 de maio, quando se esgotou o prazo da trégua, é que os metalúrgicos em assembléia no Es

¹⁸RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M., op. cit., p. 134.

tádio da Vila Euclides concordaram em aceitar o acordo com os empresários.

O acordo aprovado estabeleceu um aumento salarial não escalonado de 63% sobre os salários vigentes a 2 de abril de 1978 para os trabalhadores que ganhavam até 10 salários mínimos em 31 de março de 1979. Desconto de 50% das horas não trabalhadas em cinco parcelas e as restantes 50% repostas pelos empregados ou também descontadas.¹⁹

Se durante o movimento de paralisação de 1978 a contribuição dos trabalhadores das indústrias automobilísticas podia ser mais facilmente situada, na greve de 1979 esta participação se dilui na enorme massa de grevistas presentes às assembléias realizadas pelos sindicatos. Mas, de uma forma geral, diante das informações disponíveis, a participação dos trabalhadores das indústrias automobilísticas foi expressiva e pode-se afirmar decisiva.

A paralisação total da linha de montagem da Volkswagen, a primeira em 25 anos de existência, foi muito importante, não somente pelo número de empregados existentes, como também, pelo papel que desempenha junto às demais do setor. Não se pode esquecer, também, o forte esquema de repressão existente no seu interior, como também a repressão desenvolvida pela empresa na paralisação do ano anterior.

Os trabalhadores das indústrias automobilísticas estavam tão preparados para a greve que na General Motors, por exemplo, bastou um assobio mais forte e de seção em seção as máquinas foram parando.

Quando os trabalhadores voltaram para o trabalho, na expectativa da retomada das negociações, os empresários do setor pressionaram para forçá-los a "compensar os dias parados", e a desacatarem as determinações dos sindicatos em não fazerem horas-extras. Porém, a reação dos em

¹⁹O acordo efetuado entre as partes pode ser verificado em RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M., op. cit., p. 155.

pregados das indústrias automobilísticas foi a de manterem a organização do movimento pois a luta continuava.

A forma de pressão foi a mais variada mas os trabalhadores se mantiveram irredutíveis.

Na Volks, grupos de trabalhadores eram chamados para conversarem a respeito de horas-extras. Chegaram até a ameaçar a retirada dos ônibus do turno da noite para obrigá-los a fazerem horas-extras.

Na Chrysler foi anunciado que, no pagamento do vale, começaria o desconto dos dias parados. Diante da reação dos empregados a empresa recuou.

A Scania entregou os envelopes de pagamento com os 15 dias de greve descontados. Como se iniciasse uma paralisação, os patrões recuaram, dizendo que haviam cometido um "engano".

Na Ford, os empregados foram ameaçados de suspensão caso não concordassem em fazer horas-extras. Entretanto, no horário que eram escalados, os empregados paravam as máquinas.

Antes do término do prazo da trégua, a Volkswa - gen teve que enfrentar nova paralisação de alguns setores, principalmente do turno da noite, que reivindicavam a volta da Diretoria do Sindicato.

Durante todo o período da greve, e o mais importante, no período da trégua, os trabalhadores se mantiveram unidos e demonstrando claramente que estavam preparando para retomar a greve, se fosse necessário, caso não fosse estabelecido o acordo.

Destacar a participação dos ferramenteiros das indústrias automobilísticas na greve de 1979 é uma tarefa praticamente impossível, diante da forma de paralisação adotada. Fica muito difícil detectar o comportamento dos ferramenteiros quando a greve não se situa dentro dos limites

da empresa. No entanto, partindo do posicionamento das ferramentarias das indústrias automobilísticas na greve de 1978, onde, em algumas empresas elas que iniciaram e sustentaram a paralisação, presume-se que tenham participado ativamente do movimento de 1979.

Além do mais, os empregados das indústrias automobilísticas aderiram maciçamente à greve, como já foi demonstrado. Desse modo, conclui-se que os ferramenteiros não se excluíram do movimento.

2.3 - A greve de 1980

Por não terem obtido o que reivindicavam em 1979, os metalúrgicos do ABC se prepararam para a Campanha Salarial de 1980 como uma grande luta. Principalmente pelo fato de que quando do término da greve do ano anterior em que toda a categoria estava mobilizada para retomar a greve, após o período de trégua, esta não aconteceu. Como o próprio presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo admitiu, os trabalhadores acreditavam que poderiam ter avançado mais e o Sindicato não permitiu esse avanço.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, para preparar a Campanha de 1980, realizou assembleias para explicar as reivindicações da categoria. Para melhor esclarecimento dos trabalhadores confeccionou milhares de exemplares de um livrinho cujo título era Demonstrativo de Reivindicações, onde explicava as razões de cada reivindicação.

Um dos tópicos mais importantes do Demonstrativo de Reivindicações era o que explicava a diferença entre reajuste salarial e aumento real.

Nas assembleias, Lula dizia: "O reajuste salarial semestral, o tal do INPC, é um direito adquirido nos-

so. O Governo é obrigado a nos dar. O que temos que discutir são os aumentos reais, a parcela dos lucros que os patrões vão transferir para nós".²⁰

Para esta campanha, os sindicatos metalúrgicos gostariam de negociar o novo contrato coletivo de trabalho com cada um dos sindicatos patronais separadamente, e não com o Grupo 14 da FIESP. No entanto, os empresários responderam que as negociações seriam feitas exclusivamente pelo Grupo 14 da FIESP.

A pauta de reivindicações era ampla, mas os pontos principais eram: INPC (39,9%) e 15% de produtividade e a concessão da estabilidade no emprego por doze meses.

Os empresários ofereceram INPC (39,9%) e 5% da produtividade, e acharam inaceitável a cláusula que reivindicava garantia de emprego por doze meses.

Os empresários informaram aos órgãos de segurança que "o sindicato montou um esquema de intimação muito grande no ABC desde o início da Campanha, mas se for apurada com seriedade a proporção de trabalhadores favoráveis à greve gira em torno de trinta por cento".²¹

Por isto e por acreditar que "em condições de segurança plena" a maioria dos trabalhadores continuariam os serviços, o empresariado elaborou um esquema alternativo de transporte de empregados e de funcionamento para assegurar a não paralisação das fábricas.

Para evitar que os pequenos e médios empresários, os que mais sofrem com as greves, cedessem às pressões dos grevistas, foram-lhes oferecido garantias de crédito facilitando quando terminasse o movimento, para que pudessem resistir à greve.

²⁰SERRANO, Luís Roberto. Para novos tempos, novas estratégias. *Isto É*. São Paulo (168):82, 12 mar. 1980.

²¹PIRES, Juarez. Patrões também são duros. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 3 mar. 1980, p. 35.

Na fase de negociações entre empregados e patrões, diante das reivindicações dos metalúrgicos e a contra proposta dos empresários, o Governo, oficiosamente admitia que 10% de aumento real seria um índice tolerável. Diante do andamento das negociações, em Brasília elementos do Governo diziam que se houvesse greve, ela deveria ser curta e rapidamente resolvida.

O Governo previa uma solução rápida entre as partes, pois ele mesmo havia tomado providências para evitar os acontecimentos das greves do ano anterior. Para tanto, elaborou uma lei de reajustes salariais automáticos, baseada nos índices do custo de vida, e o campo de negociação se basearia em um percentual de produtividade a ser fixado por acordo entre patrões e empregados.

No entanto, a nova política salarial elaborada pelo Governo não evitou a greve e correções salariais que não estavam em seus objetivos.

Os metalúrgicos entraram em greve à zero hora do dia 1º de abril, paralisando totalmente as fábricas do ABC.

Esta foi uma greve sem piquetes nas portas das fábricas ou nos pontos de ônibus dos bairros, pois esta foi uma orientação dos sindicatos dos metalúrgicos. Mas, mesmo assim, alguns trabalhadores compareceram à porta das fábricas, para verificar se havia "fura greves".

Os metalúrgicos só saíam de casa para comparecerem às assembléias realizadas pelos sindicatos. Em São Bernardo do Campo, elas eram realizadas no Estádio de Vila Euclides. Em Santo André, na sede do sindicato. E, em São Caetano, no Estádio Municipal.

Os trabalhadores de São Bernardo do Campo aderiram em massa ao movimento, sendo que, pelos cálculos do sindicato, 9,5% dos trabalhadores entraram em greve. Em Santo André e São Caetano a greve começou devagar mas aos poucos foi crescendo.

Como era de praxe, no dia 02 de abril o TRT entrou no jogo, uma vez que se configurava o dissídio, e ficou estabelecido que o índice de produtividade seria de 7%. Mas ao mesmo tempo se declarou incompetente para julgar a legalidade da greve.

Antes do novo julgamento do TRT uma empresa fez acordo com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, e outras mais, como a Mercedes-Benzs, se propuseram a fazer o acordo em separado com o Sindicato, mas o Grupo 14 da FIESP impediu.

Com a decisão do TRT, o Ministro do Trabalho e o Governo subitamente tiveram que parar para pensar. O ministro chegou a afirmar que poderia intervir no sindicato, sempre dentro da lei, independente da legalidade ou não da greve. Entretanto, o TRT, ao declarar-se incompetente para julgar a legalidade ou ilegalidade de uma greve, colocou por terra todo o plano do Governo com relação à greve, pois estava preparando a declaração da ilegalidade da greve para, em seguida, decretar a intervenção dos sindicatos envolvidos na greve. A existência desse plano e a ameaça aos grevistas com a intervenção fez com que o TRT se sentisse afrontado por estar sendo utilizado como instrumento de ameaça, e com sua decisão desejou mostrar a sua autonomia e independência.

Segundo fontes governamentais, a atitude do TRT "deixa o Governo numa posição desconfortável para intervir nas entidades de classe, posição agravada pelo fato de não existirem os tradicionais piquetes de porta de fábrica".²²

Com a decisão do TRT, o Governo confiava no esvaziamento do movimento. Para que isto viesse a acontecer, o Governo se empenhou em evitar que os empresários re

²²PIRES, Juarez. O Governo ameaça intervir. *Folha de S. Paulo*, 06 abr. 1980, p. 27.

tomassem as negociações e chegassem a um acordo com os trabalhadores. Como forma de pressionar os trabalhadores, o Governo desenvolveu, em conjunto com os empresários, uma campanha, através de declarações oficiais e anúncios nos meios de comunicação, no sentido de convencer os trabalhadores de que o esvaziamento do movimento era eminente e de que eles já acumulavam graves prejuízos por causa da perda do pagamento relativo aos dias parados e de outros benefícios, como os depósitos do Fundo de Garantia, férias e 13º salário.

Esta expectativa do esvaziamento da greve tornou-se mais clara quando ficaram isolados os metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Santo André. No entanto, os fatos demonstraram que, mesmo isolados, os metalúrgicos não retornariam ao trabalho.

Com uma sessão de julgamento no TRT no dia 14 de abril, em que foi decretada a ilegalidade da greve, o Governo tinha esperanças de que a greve chegasse ao seu final.

Como o movimento permanecia, o Governo decreta a intervenção nos sindicatos de São Bernardo do Campo e Santo André. Logo a seguir são presos os principais líderes do movimento grevista sob a alegação de incitamento à greve e, dessa forma, infringindo a lei. Por este motivo foram enquadrados na Lei de Segurança Nacional.

Ao mesmo tempo o Governo acusa a Igreja, e mais precisamente o Cardeal de São Paulo, de incitamento à greve e de estar dando a impressão de que se colocou contra a lei. A igreja de São Paulo emitiu nota onde explicava "Por que a Igreja de São Paulo apoia os grevistas?". Em um dos trechos, a nota dizia: "Cedendo locais para reuniões, a Igreja dá condições para que os trabalhadores exerçam os direitos de reunião e de expressão que a Constituição confere a todos os cidadãos. Além disso, nesse momento pesa maior ameaça sobre a liberdade de locomoção, o direito à integridade física, o direito à inviolabilidade do domicí-

lio e o próprio direito à vida do trabalhador. Aumenta, portanto, a necessidade de proteção", e continua: "Os direitos que estão sendo violados neste momento são aqueles constantes da constituição das leis do país e não são os padres que os estão violando".^{2 3}

O Governo preocupado com a possibilidade de a situação se agravar mais ainda, não descartava a possibilidade de recorrer a medidas de emergência para acabar com a greve dos metalúrgicos do ABC. Em contrapartida, aceitaría que empresários e empregados voltassem a negociar, permitindo uma "saída honrosa" para os trabalhadores, mas não admitiria mais concessões aos metalúrgicos, pois uma vitória deles levaria a pressões de todas as demais categorias sociais, tornando-se insuportável para o Governo o peso econômico de todas as reivindicações.

Como forma de pressionar os grevistas, o Governo proibiu a realização de assembléias no Estádio de Vila Euclides, no Paço Municipal de São Bernardo do Campo e posteriormente também na praça da Igreja da Matriz de São Bernardo do Campo.

O Governo como sempre fez, voltou a acusar a infiltração de elementos de esquerda no movimento grevista. Desta vez foi detectada a "maciça" participação da Convergência Socialista.

Com a proximidade do trigésimo dia de greve, os empresários, através da FIESP, advertiram para o fato de que, a partir do dia 30 de abril, não haveria mais grevistas, mas desempregados, pois, completados os 30 dias de greve, estaria configurado o abandono de emprego por parte dos metalúrgicos.

Como forma de terminar com o movimento, o próprio Presidente da República declarou-se favorável a retomada das negociações e foi mais além, ao afirmar que conce

^{2 3}A Igreja de São Paulo responde a Farhat. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 24 abr. 1980, p. 24.

deria audiência ao prefeito de São Bernardo do Campo e a uma comissão de metalúrgicos, mas somente após o encerramento da greve.

Quando os trabalhadores retornaram ao trabalho, elementos da Igreja declaram esperar o cumprimento da palavra do Presidente, apesar do movimento não ter se encerrado devido a possibilidade de um diálogo com o Governo. Diante desta atitude da Igreja, um porta-voz do Governo afirmou: "O Presidente jamais afirmou que se dispunha a retomar as negociações. Mesmo porque o Presidente jamais poderia interferir numa questão em relação a qual a Justiça do Trabalho havia dado uma sentença" e concluiu "Compromisso não há nenhum. Certamente, se o presidente tiver que receber alguém, não será políticos, nem pessoas que tiveram qualquer participação na direção da greve".²⁴

Quando enfim terminou a greve, o próprio Presidente admitiu que o Governo saiu bastante desgastado com a greve dos metalúrgicos do ABC, mas preparado para absorver estes desgastes.

Com o retorno dos trabalhadores às empresas, o advogado da FIESP informou que os grevistas de São Bernardo do Campo e Diadema perderam 61,5 dias de salários. De acordo com o advogado "Quanto às negociações, não existe nenhuma possibilidade de serem retomadas. Quando muito, procuraremos dialogar com as lideranças dos trabalhadores, se este for o pedido do Governo. Vamos respeitar o que o Tribunal Regional do Trabalho já deu aos metalúrgicos".²⁵

Se na greve de 1979, a repressão policial recrudescceu após a intervenção nos sindicatos dos metalúrgicos, em 1980 a intimidação policial teve início logo após o julgamento em que o TRT declarou-se incompetente para julgar a legalidade da greve.

²⁴Figueiredo reconhece desgaste do governo. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 13 mai, 1970, p. 18.

²⁵Grevistas perdem quase 62 dias. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 13 mai, 1980, p. 18.

Durante a assembléia do dia 02 de abril no Estádio de Vila Euclides, onde os líderes dos metalúrgicos explicavam aos trabalhadores as decisões do Tribunal, dois helicópteros da FAB ostensivamente ocupados por oito soldados do Exército, armados de metralhadoras antiguerilha, sobrevoavam o estádio e por 20 minutos desferiram vôos rasantes sobre os trabalhadores. Segundo as autoridades militares, tratava-se de rotineiros vôos de treinamento.

O sindicato, temendo nova investida dos helicópteros em suas assembléias, organizou uma estratégia de resposta: distribuiu bandeiras do Brasil a todos os metalúrgicos que foram ao estádio. Se os helicópteros aparecessem, todos deveriam cantar o Hino Nacional e imediatamente várias faixas de orientação com as palavras "Fiquem calmos" seriam abertas.

Os choques diretos entre grevistas e forças policiais iniciaram-se após a decretação da intervenção dos sindicatos de São Bernardo do Campo e Santo André, pois, como no ano anterior, os operários esperaram na sede de seus sindicatos a chegada dos interventores nomeados. Como a polícia resolveu dispersá-los com bombas de gás e cassete - tes, os operários responderam com pedras.

Com a proibição de utilização de estádios e praças para as reuniões dos metalúrgicos, as praças fronteiriças às igrejas da região foram ocupadas por forças policiais.

E foi na Igreja Matriz de São Bernardo do Campo que os metalúrgicos realizaram suas reuniões com a praça fronteira ocupada por um forte contingente policial incluindo cavalarianos, soldados, bombeiros e tropa de choque auxiliada por cães pastores. A força policial estava preparada para o confronto com máscaras, capacetes, escudos e cassetetes.

A praça da Matriz da cidade de São Bernardo do Campo continuavam sitiadas quando ocorreu o maior confron-

to entre metalúrgicos e força policial. O dia 5 de maio foi marcado pela violência nas ruas de São Bernardo. O confronto iniciou-se às 10 horas, quando, ao chegarem para a assembléia na Igreja da Matriz, foram avisados pelo comandante geral da Polícia Militar: "a nossa paciência esgotou", ao que os metalúrgicos responderam: "se não soltar o Lula, ninguém vai trabalhar".²⁶

O comandante deu ordens aos bombeiros para prepararem as mangueiras, e ao primeiro jato d'água voaram pedras para todos os lados, a polícia respondeu com bombas de gás.

O conflito se generalizou com bombas explodindo num raio de mais de 10 quarteirões, com a polícia parecendo disposta a gastar seu arsenal inteiro. Um brucutu passou espalhando gás lacrimogêneo misturado ao escapamento e só parou por ordem do comandante da Polícia Militar, pois, a própria tropa já não suportava mais. O comandante admitiria durante o dia que "Eu não sei mais nem o que é dormir, há 35 dias estou aqui". Braços erguidos, a multidão gritava "A greve continua, a greve continua".²⁷

Segundo o diretor do Departamento Estadual de Ordem Política e Social (DEOPS), a repressão policial foi uma reação à atitude de "alguns agitadores não identificados imediatamente".

Somente no início da noite cessaram o enfrentamento com um saldo de 54 operários feridos, três deles com suspeita de traumatismo craniano, e 22 pessoas foram presas.

E na cidade por toda parte sinais de uma praça de guerra; bombas deflagradas, pedras, pedaços de madeira, vidros quebrados.

²⁶ Dia de violência nas ruas de São Bernardo. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 06 mai. 1980, p. 21.

²⁷ Idem.

Dez dias após a sua deflagração, a 09 de abril, a greve terminou em São Caetano do Sul.

No município de Santo André a greve foi encerrada no dia 05 de maio.

Em São Bernardo do Campo e Diadema o retorno ao trabalho ocorreu no dia 12 de maio.

Como os trabalhadores de São Bernardo foram os últimos a retornarem às fábricas, e por participarem da greve desde o seu início, o movimento grevista, nesta cidade, teve duração de 41 dias.

O resultado para os trabalhadores não foi favorável, pois, durante todo o período do movimento não houve nenhuma possibilidade de negociação com os empresários. Dessa forma, como suas reivindicações não foram aceitas, os grevistas tiveram que acatar a decisão do TRT que determinou um índice de 7% de reajuste acima do INPC para os trabalhadores que ganhavam até três salários mínimos e 6% para os demais. E negou reivindicações fundamentais para os trabalhadores, entre elas o delegado sindical e a estabilidade ou garantia de emprego.

Os trabalhadores das indústrias automobilísticas antes da eclosão da greve já demonstravam sua participação na campanha salarial, adotando a operação tartaruga dentro das empresas. Segundo os empresários do setor, até o início da greve, não havia sido possível quantificar os efeitos dessa operação sobre o ritmo da produção.

A paralisação atingiu todas as indústrias automobilísticas do ABC, sendo que a região reúne 73 mil trabalhadores no setor automobilístico, e desses, 68 mil paralisaram suas atividades. O comparecimento dos menselistas não permitiu que a ausência fosse total.

Quando se aproximou a data do recebimento do pagamento referente ao mês de março, os sindicatos pensaram

em organizar um esquema que garantisse o recebimento sem problemas. Como no ano anterior a Volkswagen tinha organizado um esquema para reter os trabalhadores que entraram para receber o pagamento, o sindicato de São Bernardo do Campo pensou em mandar os diretores do sindicato para acompanhar os trabalhadores. Mas este esquema não foi necessário ser utilizado, pois, a empresa efetuou o pagamento normalmente. No entanto, ao receber seu salário, o trabalhador recebia um boletim da empresa que o advertia de que a greve era irresponsável e que já perdera vinte dias de salários.

Quando os metalúrgicos de São Caetano do Sul retornaram ao trabalho, os trabalhadores das indústrias automobilísticas de São Bernardo do Campo foram os únicos deste setor que se mantiveram no movimento.

Todavia com o prolongamento da greve e sem perspectivas de obtenção de um acordo, principalmente após a intervenção nos sindicatos e a prisão dos líderes do movimento, os trabalhadores das indústrias automobilísticas começaram lentamente a retornar ao trabalho. Porém, como os próprios trabalhadores admitiram para a imprensa "haviam voltado ao trabalho apenas para bater o ponto, evitando a demissão por justa causa por abandono do emprego".²⁸

Mesmo com o aumento do comparecimento dos trabalhadores as indústrias automobilísticas só puderam realmente voltar a produzir após quase 30 dias de paralisação.

A paralisação dos trabalhadores das indústrias automobilísticas teve como consequência para as empresas um prejuízo aproximado de 20 bilhões de cruzeiros, em torno de 400 milhões de dólares na época, posto que deixaram de ser fabricados 75 mil veículos.

O movimento grevista também impediu que as indústrias de automóveis exportassem US\$ 54 milhões de dólares

²⁸Repórteres vêem a Volks paralisada. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 30 abr. 1980, p.22.

e os salários não pagos nesse período alcançaram 1,6 bilhão de cruzeiros.

Os trabalhadores, ao retornarem ao trabalho sem a conquista de suas reivindicações, foram os grandes perdedores, pois, os empresários do setor automobilístico obtiveram autorização do governo de um reajuste de 13,3% no valor dos veículos, no dia em que foi decretado o fim da greve pelos metalúrgicos.

As dificuldades em se detectar o comportamento dos ferramenteiros na greve já foram levantadas na greve do ano anterior. Entretanto, dois depoimentos colhidos pela imprensa indicam a visão desses elementos diante do movimento. Convém ressaltar que os depoimentos foram realizados por ferramenteiros da Chrysler sem identificação dos mesmos. Como foram publicados em órgãos de imprensa distintos, não se pode concluir se são, ou não, as mesmas pessoas.

Antes do início de greve, quando ainda os trabalhadores discutiam os destinos da Campanha Salarial, um ferramenteiro da Chrysler declarou: "o importante é preservar o sindicato. Está certo que a gente batalhe por um salário melhor e boas condições de trabalho. Mas temos que pensar que, a esta altura do campeonato, pode ser mais negócio pegar um pássaro e deixar outro voando. Aí, mais tarde, quando esse outro estiver gordinho, a gente vai em cima dele de novo".²⁹

Quando foi decretado o final da greve, um ferramenteiro da Chrysler explicava o motivo de seu desânimo: "a gente já se acostumou com a polícia e o fundo de greve estava dando comida para quem precisava. Mas ninguém aguenta mais essas assembléias todos os dias, sem nenhuma novidade, sem nada para discutir. O pessoal perdeu as esperanças de que os patrões voltem a negociar e aí não tem mais

²⁹PASSOS, José Meirelles e SERRANO, Luis Roberto. O fantasma da greve. *Isto É*. São Paulo (169):66, 19 mar. 1980.

jeito".³⁰

2.4 - As Greves e o Movimento Sindical

De início, o que convém salientar é que a greve de 1978 não foi "espontânea" surgida de repente, do nada. No período anterior à greve, os trabalhadores já vinham realizando todo um processo de preparação da classe, através de pequenas movimentações, greves tartarugas, reivindicações localizadas, que desaguou em maio de 1978. Por este motivo, pode-se dizer, que o movimento foi eminentemente operário, no sentido de uma luta operária, sem ter à frente o sindicato. Ou seja, uma luta operária e não sindical.

A participação do sindicato só ocorreu após a deflagração do movimento, onde assume a responsabilidade do diálogo com o empregador em nome dos trabalhadores. No entanto, apesar de não ter iniciado o movimento, o sindicato colaborou para fortalecer a disposição de luta dos trabalhadores, pois, estes sabiam que este lhes daria apoio e cobertura. Além disso, desde meados de 77, o sindicato e principalmente o Lula, debatiam com os trabalhadores o que é greve, seu funcionamento, sua organização e a mobilização dos trabalhadores.

Sobre o papel do Sindicato na greve, Almir Pazzianotto colocou à época, o seguinte: "para o Sindicato de São Bernardo, essa greve significa um passo adiante. Para as entidades sindicais que estão acomodadas, ela mostra que ou se renovam ou acabam sendo superadas pelos próprios trabalhadores".³¹

Os empresários, por seu lado, tentaram diante ini

³⁰Em São Bernardo, já há um clima de final de greve. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 10 mai. 1980, p. 17.

³¹Rompendo a política salarial. *Em Tempo*. São Paulo (13):5, 29 mai. a 04 jun. 1978.

cialmente resolver o problema isoladamente. Entretanto di ante das pressões das grandes empresas, notadamente as automobilísticas, unem-se para fazer frente à greve, através das associações patronais.

Este primeiro confronto, desde de 1968, entre trabalho e capital deixou evidente que a classe operária tem que estar muito bem organizada, unida, apoiada por um sin-dicato forte, para fazer frente ao poder de pressão dos empresários, que, nesta luta, têm sempre a seu lado o apoio governamental. Esta necessidade de uma maior organização dos trabalhadores foi uma das lições aprendidas pelo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, o Lula: "outra coisa ficou clara. É que os empresários, para a manutenção de seus lucros, mesmo eles sendo rivais em termos de mercado, eles estarão unidos. O mesmo deveria acontecer com os trabalhadores. Na hora de defender os interesses dos trabalhadores, nós estaremos unidos, não importa o credo, não importa a ideologia. Temos que aprender, de uma vez por todas, que nós podemos até ter divergências ideológicas dentro da classe trabalhadora, podemos até ter divergências políticas, podemos ter divergências religiosas, mas na hora de brigar por melhores condições de trabalho e melhores salários eu acho que nós, trabalhadores, teremos que nos unir, custe o que custar, sob pena de sermos derrotados".³²

Enfim, os trabalhadores que aprenderam a fazer greve, organizando a greve na própria greve, abriram caminho eles mesmos para apontarem a direção que seu movimento deve seguir.

O primeiro elemento a se destacar na greve de 1979 é o posicionamento dos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC, mais especificamente o de São Bernardo do Campo, que se colocou à frente das reivindicações operárias, organizando todo o trabalho de luta de categoria. A disposição

³²História imediata 2, op. cit. p. 58.

de luta dos Sindicatos levou os trabalhadores a sentirem que o Sindicato existe como um instrumento de luta em defesa de suas reivindicações.

Entretanto, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, foi o que mais se destacou na luta pelos interesses de sua categoria. O comportamento dos presidentes dos demais sindicatos do ABC não foi semelhante. "Em Santo André, Marcílio percebeu que a decisão da greve era inevitável e tentou adiá-la. "Nos tomamos uma decisão muito grave, seria melhor retomarmos as negociações e fazermos a greve apenas na quarta-feira", disse ele aos milhares de metalúrgicos que tomavam o sindicato. A assembleia não concordou. Marcílio não teve saída senão aceitar o início imediato da paralisação. Em São Caetano, João Lins teve a audácia de sugerir aos metalúrgicos que a votação da greve deveria ser secreta para que a lei fosse respeitada. E quase enfrentou uma rebelião no plenário, onde algumas cadeiras chegaram a ser quebradas".³³

A diferença de posicionamento dos sindicatos do ABC foi determinante para que os trabalhadores de Santo André e São Caetano acompanhassem as decisões tomadas pelos trabalhadores de São Bernardo. Este fato tornou Lula o herói de todos os oprimidos. Todavia esta centralização na figura de Lula tornou-se negativa na medida em que os componentes do Sindicato, e os próprios trabalhadores tornaram-se extremamente dependentes de sua liderança, fato que ficou demonstrado quando da intervenção dos sindicatos, Lula se afastou e o movimento somente retomou sua unidade quando ele retornou ao comando do movimento.

Com relação à atuação dos trabalhadores na paralisação, Rainho resumiu muito bem: "enfim, com a greve de 1979, a solidariedade operária se consolida em São Bernardo do Campo e Diadema, explicitando-se através da disposição de luta demonstrada pelos trabalhadores; da criatividade

³³SERRANO, Luis Roberto. Uma prova de força, na semana da posse. *Isto É*. São Paulo, (117): 92, 21 mar. 1979.

de (piquetes nos pontos de ônibus em bairros, etc.); ao enfrentar a repressão; na identificação de seus amigos e inimigos; no aumento expressivo do número de associados do sindicato; no "orgulho" que passaram a sentir por serem meta-lúrgicos; no fato de terem se descoberto para a luta; na ação de "gelar" companheiros que furavam a greve, após retorno ao trabalho e, finalmente, no que é mais importante: percebendo o que é realmente a estrutura sindical vigente no País e a necessidade de lutar para libertá-la da tutela do Estado, bem como de sua participação na vida política do País".³⁴

Os empresários, por seu lado, se prepararam para enfrentar a greve através de seus sindicatos, colocando-se de maneira irredutível diante das reivindicações dos trabalhadores, provocando inclusive conflito entre empresários que desejavam obter um acordo com os grevistas e os representados pelas grandes empresas multinacionais que não admitiam ceder frente às exigências dos grevistas. Para tanto, contavam com o apoio do Governo que não permitiria que os trabalhadores obtivessem resultados positivos com a greve, o que só faria aumentar o poder de luta da classe trabalhadora.

Os argumentos utilizados pelos empresários e o Governo eram que a greve era política e que havia prova de que estava sendo influenciada por organizações de esquerda, e posteriormente que a Igreja estava ajudando a agitar o movimento sindical. Com relação ao fato da influência de organizações de esquerda, Lula respondeu: "querer jogar a culpa de uma greve de 100.000, 200.000 trabalhadores em cima de meia dúzia de caras que, pelo menos em São Bernardo, não apitam bulhufas, deve ser brincadeira".³⁵

³⁴RAINHO, Luís Flavio e BARGAS, Osvaldo Martines, op. cit., p. 167.

³⁵LULA - Luis Inácio da Silva. *Entrevistas e discursos*. Núcleo Ampliado de Professores do Partido dos Trabalhadores. São Paulo, 2 ed.1981, p. 215.

Quanto à participação da Igreja pode-se afirmar que, através de suas ações concretas, foi quem deu maior apoio ao movimento. Sua atuação foi fundamental quando recolheu alimentos para o Fundo de Greve; abrigou o Fundo de Greve e a diretoria do sindicato, após a intervenção, em suas instalações, participou das negociações com o Governo e os patrões.

O argumento de que a greve era política baseou-se no fato de ter sido deflagrada na semana da posse do Presidente do País. Tanto empresários como figuras do Governo, admitiram que os metalúrgicos estariam pretendendo testar a força do novo Governo.

Todavia, coloca-se a seguinte questão: como separar uma greve de seu aspecto econômico e político? Na prática da luta dos trabalhadores, estes dois aspectos unem-se e complementam-se, e terminam por colocar a inexistência dessa divisão. Na medida em que os trabalhadores lutam por melhores condições de vida e de trabalho estão colocando a necessidade de se pôr em xeque um sistema de produção, o que evidentemente implica em mudanças no modelo econômico, enfim, na própria participação da classe trabalhadora na vida política nacional.

Uma greve pacífica sem piquetes nas portas das fábricas nem nos pontos de ônibus, mas sujeita a todas as pressões legais e repressivas, assim foi a greve de 1980. Entretanto, colocou por terra desde a Lei de Greve até a Justiça do Trabalho ao decretar a mais longa greve da história recente do país, que deixou paralisado durante mais de um mês o principal centro industrial do país.

Com relação ao atual sistema institucional que funciona na área do trabalho, Weffort, em artigo sobre a lei trabalhista, coloca que o atual sistema é "perfeitamente inútil para regular conflitos na área do trabalho, é sempre útil como ameaça. Ameaça de intervenção nos sindicatos por parte do Ministério do Trabalho, ameaça de demissões punitivas por parte das empresas, ameaça de prisão dos

líderes do movimento por parte da polícia".³⁶

Durante a greve dos metalúrgicos, todas as ameaças embutidas no sistema institucional que regula a área do trabalho, tornaram-se atitudes concretas: por parte do governo, com a intervenção nos sindicatos, por parte das empresas, com a dispensa de grevistas por justa causa, e por parte do setor judicial com a prisão dos líderes dos sindicatos e seu enquadramento na Lei de Segurança Nacional.

Todavia, os dirigentes sindicais tinham consciência dos problemas que iriam enfrentar com a greve: "sabíamos das prisões, sabíamos que íamos sofrer intervenção, que íamos ser cassados".³⁷

Devido aos problemas enfrentados pelos sindicatos, diante da organização sindical existente, eles lutam pelo fortalecimento do sindicato através do reconhecimento do delegado sindical, por parte das empresas, que devolveria a confiança dos trabalhadores nos sindicatos. Além disso, reivindicam a estabilidade dos grevistas por prazos determinados, o que, na prática, significaria o reconhecimento do direito de greve, esta como instrumento de pressão.

Além de lutarem contra a estrutura sindical vigente nesta greve, os metalúrgicos enfrentaram o Estado. A participação do Governo no movimento foi decisiva para que os empresários fossem inflexíveis às reivindicações dos trabalhadores.

Como o próprio Lula reconheceu "a verdade é que nós fizemos uma briga com o poder militar brasileiro... A única coisa que a gente não contava, que aconteceu diferente para nós, é que as Forças Armadas saíssem na rua em defesa das empresas. A Polícia Militar até que entendíamos

³⁶WEFFORT, Francisco C. As farsas da lei trabalhista. *Isto É*. São Paulo, (173):13, 16 abr. 1980.

³⁷MOREL, Mário. *Lula, o metalúrgico: anatomia de uma liderança*. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1981, p. 139.

que poderia sair, mas as Forças Armadas saírem, e o governo proibir que as empresas fizessem acordo, isso não estava no nosso programa... O governo assumiu a paternidade da briga. A gente achava que o Governo poderia endurecer, mas quando os empresários quisessem afinar, ele permitiria. Não foi permitido".³⁸

O governo não somente impediu um acordo entre os metalúrgicos e empresas, como ainda não aceitou que os patrões cedessem em qualquer das reivindicações, pois desse modo a conquista dos metalúrgicos do ABC desencadearia reivindicações dos demais segmentos da sociedade.

Como muito bem observou Werneck "O movimento operário só vai conseguir uma institucionalização democrática para o capital e o trabalho quando conseguir uma institucionalização democrática para a sociedade. Isto é, quando a oposição tiver força para avançar na luta pela democracia com mais energia do que tem tido até aqui".³⁹

³⁸MOREL, Mário, op. cit., p. 139.

³⁹Por um novo sindicalismo. *Cadernos de Debate* 7. Ed. Brasiliense, São Paulo, 1980, p. 57.

II^a PARTE

OS FERRAMENTEIROS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

CAPÍTULO III

ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

A compreensão do papel dos ferramenteiros no se tor de ponta de lança da produção de bens de consumo duráveis implica em uma incursão na organização do processo de trabalho como base concreta do processo de acumulação capitalista.

Como a indústria automobilística é o protótipo da grande empresa capitalista, é importante se analisar as implicações da divisão do trabalho em seu corpo coletivo de trabalho. Além disso, é necessário ver como se estabelece a organização e funcionamento do processo produtivo e suas implicações sobre a força de trabalho. Para aí então se observar os efeitos desta decomposição do trabalho na área da ferramentaria.

3.1 - A divisão técnica e a qualificação da força de trabalho na indústria automobilística moderna

A divisão capitalista do trabalho possibilita ao capital reduzir o valor da força de trabalho, mediante o parcelamento dos processos implicados na feitura do produto em numerosas operações executadas por diferentes trabalhadores.

Marx, referindo-se ao mecanismo específico do período manufatureiro, assinala que "as diversas operações que o produtor de uma mercadoria executa sucessivamente e que se confundem no conjunto do seu trabalho, exigem, por assim dizer, que ele toque vários instrumentos. Num, tem que se desenvolver mais habilidade, noutro mais força, em terceiro mais atenção, etc.; ora, o mesmo indivíduo não possui todas essas faculdades no mesmo grau. Uma vez separados, isolados e tornados independentes às diferentes operações, os operários são divididos, classifica-

dos e agrupados de acordo com as faculdades que predominam em cada um deles. Se as suas particularidades naturais constituem o terreno em que se implanta a divisão do trabalho, a manufatura, uma vez introduzida, desenvolve forças de trabalho aptas apenas para funções especiais".¹

A manufatura não só adapta a força de trabalho a determinadas funções, de acordo com as particularidades de cada um, mas vai mais além, permitindo uma gradação hierárquica entre os próprios operários. "Se, de um modo geral, a cooperação simples quase não afeta o modo de trabalho individual, a manufatura revolucionaria-o de alto a baixo e ataca a força de trabalho pela raiz. Ela estropeia o trabalhador, faz dele algo de monstruoso, ao activar o desenvolvimento factício da sua perícia de pormenor, ao sacrificar todo um mundo de inclinações e instintos produtores... Não é só o trabalho que é dividido, subdividido e repartido entre diversos indivíduos, é o próprio indivíduo que é fragmentado, metamorfoseado em mola automática de uma operação exclusiva".² E ainda acrescenta "A manufatura cria assim uma hierarquia de forças de trabalho, à qual corresponde uma escala graduada dos salários... ao lado da gradação hierárquica, estabelece-se uma divisão simples dos trabalhadores em hábeis ou inhábeis. Para estes últimos, o custo de aprendizagem desaparece; para os primeiros, diminui em comparação com o exigido pelo ofício; em ambos os casos a força de trabalho perde valor".³

A divisão do trabalho, que estabelece a gradação hierárquica da força de trabalho, dispõe os trabalhadores segundo as necessidades e exigências do capitalista, que determina a natureza do trabalho. Esta característica que é específica da manufatura, mantém-se na fábrica onde o capital adapta-a para consolidar e reproduzi-la como meio

¹MARX, Karl. Da manufatura à fábrica automática. In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpião, 1976, p. 21.

²MARX, Karl, op. cit. p. 23.

³MARX, Karl, op. cit. p. 22.

sistemático de exploração. Esta maior exploração da força de trabalho na fábrica, com o ritmo da produção sendo ditado pela máquina, foi assim descrito por Marx: "A especialidade que consistia em manejar durante toda a vida uma ferramenta parcelar transforma-se na especialidade de servir durante toda a vida uma máquina parcelar... na manufatura e nos ofícios, o operário serve-se da sua ferramenta, na fábrica, ele serve a máquina. Ali o movimento do instrumento de trabalho parte dele; aqui é ele que o segue na manufatura, os operários formam outros tantos membros de um mecanismo vivo; na fábrica são incorporados a um mecanismo morto, que existe independentemente deles".⁴

O sistema mecânico submete o processo de trabalho, de maneira mais aperfeiçoada e profunda, aos poderes do capital. Se com o trabalho coletivo imposto pela manufatura, o processo de trabalho adaptava-se ao trabalhador parcial, a maquinária obriga o trabalhador a se adaptar ao sistema de máquinas. Esta subordinação do processo de trabalho ao capital implica que o trabalhador seja livre de profissionalização, no sentido do domínio de um ofício.

Marglin considera que a divisão capitalista do trabalho constitui-se no fator preponderante para assegurar a acumulação do capital, mediante o papel de coordenador assumido pelo capitalista que, combinando os esforços separados dos seus operários, obtém um produto mercantil, fator este mais importante do que a superioridade tecnológica imprimida pelo sistema mecânico. "Do mesmo modo a origem e o êxito da fábrica não se explicam por uma superioridade, mas pelo fato de ela despojar o operário de qualquer controle e dar ao capitalista o poder de prescrever a natureza do trabalho e a quantidade a produzir. A partir daí, o operário já não é livre de decidir como e quanto quer trabalhar para produzir o que lhe é necessário, tem que optar por trabalhar nas condições do patrão ou não traba -

⁴MARX, Karl, op. cit. p. 28.

lhar de todo - o que, na prática, não lhe deixa escolha".⁵

A partir da completa impossibilidade de opção, o trabalhador assalariado ou o vendedor da força de trabalho se vê submetido ao controle total do modo capitalista de produção, que possibilita ao capital libertar-se progressivamente dos obstáculos impostos pelo trabalho ao processo de acumulação.

"A subordinação do trabalho ao capital já não é apenas formal, mas real, pois, se antes lhes faltavam as condições objetivas para sobreviver fora da relação capitalista, agora lhes faltam também as condições subjetivas da do que desqualificado para qualquer função que não seja servir à máquina".⁶

A desqualificação da força de trabalho, obtida mediante a coação ao trabalho imprimida pela indústria capitalista, não é utilizada somente como mecanismo para retirar dos trabalhadores a propriedade dos meios de produção. Ela é utilizada também, na medida do possível, como forma de controle sobre o funcionamento desses meios de produção. Esta coação da força de trabalho mereceu de Gorz a seguinte análise "A razão profunda desta coação, não é com efeito a eficácia superior do trabalho imposto (do trabalho forçado) sobre o trabalho que comporte uma dose de empenhamento voluntário. A raiz do trabalho forçado e a sua necessidade do ponto de vista do capital devem ser procuradas antes na *divisão social* do trabalho, isto é, no facto de os fins do capital serem estranhos aos operários e devem manter-se-lhes estranhos: é preciso levá-los a trabalhar até o limite das suas forças com vista a um resultado - a acumulação do capital - no qual eles não têm nem devem ter parte nenhuma. Dizer que eles trabalhariam melhor, mais eficazmente, nisso metendo algo de seu, se o resultado da

⁵MARGLIN, Stephen. Origens e funções do parcelamento das tarefas. Para que servem os patrões? In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpão, 1976, p. 42.

⁶SAIM, Cláudio, op. cit., p. 58.

produção é o desenrolar do processo de trabalho lhes aparecessem como *coisa sua*, equivale a dizer que o melhoramento do processo de trabalho não é compatível com o capitalismo. Os patrões das manufaturas já tinham consciência disso".⁷

Como uma consequência desta desqualificação da força de trabalho aprofunda-se a divisão do trabalho, principalmente na medida em que crescem os níveis de mecanização. Aumenta a distância entre aqueles poucos que detêm o conhecimento e o controle do processo de trabalho, e a grande maioria despojada de toda e qualquer qualificação.

"O processo de desqualificação não é evidente - mente linear: parece inverter-se parcialmente no princípio de cada revolução técnica. Mas imediatamente a seguir, a tendência geral vem ao de cima: as qualificações novas exigidas pelo funcionamento de novas técnicas são re-decompostas, as competências profissionais dos operários de produção mais qualificados são subdivididos em sub-especializações de autonomia e a parte de controle - e portanto de poder sobre o processo de produção - que elas comportavam inicialmente, é transferida para não-operários como função separada".⁸

Para que o pleno desenvolvimento do processo capitalista de trabalho possa dar continuidade ao processo de expansão da escala de produção viabilizando a concentração e centralização do capital, as transformações do processo de produção, mediante as inovações tecnológicas, visam se libertar do trabalhador qualificado. Além da destruição das qualificações da força de trabalho, desenvolve-se toda uma transformação do processo de trabalho a partir do estudo do tempo decorrido para cada operação componente do processo de trabalho (Taylor), e do estudo do movimento que implica na pesquisa e classificação dos movi

⁷GORZ, André. O despotismo da fábrica e o seu futuro. In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpião, 1976, p. 88.

⁸GORZ, André, op. cit. p. 90.

mentos do corpo, para qualquer tipo de trabalho concreto em que esses movimentos fossem utilizados (Gilbreth). Este deslocamento do trabalho como elemento subjetivo do processo de trabalho e sua transformação é controlado pela gerência que absorveu as funções relacionadas à concepção e planejamento do processo de trabalho. "... toda operação de trabalho é reduzida ao seu mínimo movimento, é concebida pela gerência e pessoal da engenharia humana, projetada, medida, ajustada com adestramento e padrões de desempenho - inteiramente de antemão. Os instrumentos humanos são adaptados à maquinária de produção de acordo com especificações que se assemelham a nada mais que especificações das propriedades da máquina".⁹

Utilizando-se com maior frequência desta forma avançada de controle do capital sobre o processo de trabalho, o processo capitalista de produção, cujo objetivo é elevar a produtividade do trabalho, transforma a ciência em auxiliar do capital.

Desta forma, o capital, tendo a seu serviço a tecnologia e a ciência e transferindo para as mãos da gerência o controle e centralização do processo, dispõe não somente das técnicas para multiplicar a produtividade do trabalho mas, também, da possibilidade de determinar o ritmo do processo de trabalho. Enfim, "a maquinaria entra no mundo não como serva da "humanidade", mas como instrumento daqueles a quem a acumulação de capital proporciona a *propriedade* das máquinas".¹⁰

Para o capitalista, a maquinária só serve ao capital na medida em que o valor da máquina e a quantidade de trabalho que ela libera seja inferior ao valor do trabalho sem ela. Nas palavras de Marx "Há mero deslocamento de trabalho quando a produção de uma máquina custa tan

⁹BRAVERMAN, Harry, op. cit., p. 157.

¹⁰Ibidem.

to trabalho quanto o que ela economiza ao ser aplicada, não diminuindo portanto, o trabalho exigido para produzir determinada quantidade de mercadoria nem aumentando a força produtiva do trabalho. A diferença, porém, entre o trabalho que ela custa e o trabalho que economiza, ou o nível de sua produtividade não depende evidentemente da diferença que existe entre seu próprio valor e o valor da ferramenta substituída. Enquanto o custo do trabalho da máquina e conseqüentemente o valor por ela transferido ao produto for menor que o valor que o trabalhador adiciona ao objeto de trabalho, com sua ferramenta, haverá sempre uma diferença de trabalho economizado em favor da máquina. A produtividade da máquina mede-se, por isso, pela proporção em que ela substitui força de trabalho do homem".¹¹

As constantes transformações do sistema mecânico do processo produtivo com a crescente evolução da maquinaria e suas conseqüências para o processo de trabalho podem ser verificadas na análise de Braverman sobre a maquinaria, onde demonstra que "o controle sobre os processos mecânicos no escopo de um sistema de máquinas interligadas ou uma única máquina que abranja todo o processo produtivo e o dirija com intervenção humana grandemente reduzida".¹²

Esta dominação da maquinária sobre o processo de trabalho constitui-se na grande vitória do capitalismo que finalmente atinge o seu ideal de dominação do trabalho vivo, aquele que toma parte diretamente na produção, pelo trabalho morto, incorporado nos instrumentos de produção. Esta dominação transforma os meios de produção em propriedade do capitalista onde o trabalho passado ou morto assume a forma de capital.

¹¹MARX, Karl. *O Capital*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, livro 1, vol. 1, s.d., p. 445.

¹²BRAVERMAN, Harry, op. cit., p. 167.

O desenvolvimento dos instrumentos de produção, por intermédio do avanço tecnológico, não somente possibilitaram ao processo capitalista de produção a substituição paulatina do esforço muscular pela organização dos maquinismos (automatização), como também, em épocas mais recentes, a substituição do controle humano pela máquina, isto é, do raciocínio humano pela máquina (automação).¹³ Esta distinção, entretanto, entre a automatização e automação confunde-se, posto que cada vez mais torna-se difícil de determinar aonde inicia uma e termina a outra.

O fator preponderante para a crescente automação do processo industrial refere-se ao aumento da produção e a diminuição do custo unitário do produto, obtendo-se concomitantemente dois resultados sem a necessidade de alteração na remuneração do trabalhador, tendo-se evidentemente uma elevação na taxa de lucro.

Para o processo de trabalho, a automatização representa a progressiva eliminação do trabalho direto, qualificado. A racionalização do trabalho industrial, impulsionada pelo capital a partir da produção em massa, operou uma decomposição da força de trabalho. "Ao lado de máquinas cada vez mais especializadas, coloca-se uma mão-de-obra cada vez menos qualificada, não sendo os operários mais do que "cuidadores de máquinas", que, com pouco treino, podem ser transferidos de um serviço para outro; seu trabalho exige apenas destreza e não qualificação verdadeira".¹⁴ Esta nova característica de "cuidadores de máquinas" é o resultado da degradação e nivelamento do trabalhador pelo sistema capitalista. O operário característico do sistema industrial moderno, aquele desprovido de ofício, transformado em mero apêndice do equipamento técnico da indústria, é

¹³KRAUSE, Walter P. Aspectos econômicos e sociais da automatização - o problema do Brasil. *Revista de Estudos Sócio-Econômico*, São Paulo, DIEESE, 1(5): jan. 1962.

¹⁴LOPES, Juarez Rubens Brandão. Sistema industrial e estratificação social. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Universidade Federal de Minas Gerais, (10):114, jan. 1961.

o operário semi-qualificado. Podemos constatar a crescente decomposição da força de trabalho ao verificar que crescem em termos absolutos e relativos os contingentes de trabalhadores considerados semi e não qualificados. Nas palavras de Salm: "na medida em que crescem os níveis de mecanização, a execução do processo vai utilizar operadores e auxiliares, dos quais, se exige cada vez menos em termos de quaisquer atributos que se possa associar à qualificação, com exceção talvez da capacidade de ler ordens escritas ou desenhadas e de um comportamento que não coloque em risco a segurança de um equipamento caro e sofisticado".¹⁵

3.2 - A Indústria Automobilística e o corpo coletivo de trabalho

As inovações introduzidas no processo produtivo pela produção em massa, pelo controle do tempo e movimento do processo de trabalho, pelas cadeias de máquinas de transmissão e da linha de produção, desempenharam e continuam a desempenhar, a função de propiciar a produção em larga escala de valor excedente, acelerando o processo de acumulação e reprodução do capital. Evidentemente, tais inovações, como já foi descrito anteriormente, tem como objetivo principal provocar uma diminuição do valor da força de trabalho no produto final, mediante a dominação do processo de trabalho pelo capital.

As transformações introduzidas no processo de produção não alteraram somente a composição da força de trabalho, como também, a própria estrutura da empresa capitalista. A grande empresa moderna, onde o capital aglomera-se em imensas unidades, é o resultado da concentração e centralização do capital. O capitalismo monopolista desfaz o vínculo entre o capital e seu proprietário individual. A grande empresa monopolista caracteriza-se pela associação

¹⁵SALM, Cláudio, op. cit., p. 59.

de imensos agregados de capital, onde o capital ultrapassou sua forma pessoal limitada e limitadora e passou a uma forma institucional.

A indústria automobilística dentro desta perspectiva deve ser encarada como o protótipo da grande empresa, onde existe uma grande concentração e centralização de capital aumentando a escala de produção que ele realiza, aliada a um sofisticado sistema tecnológico que acelera o processo de acumulação.

Como as indústrias automobilísticas instaladas no país são representadas por grupos gigantescos, cada empresa procura aperfeiçoar e introduzir inovações tecnológicas que lhe possibilitem aumentar sua escala de produção com menos custos, ao mesmo tempo absorver uma fatia maior do mercado consumidor. Estas empresas dispõem de máquinas e equipamentos sofisticados, se comparados aos demais setores, e principalmente às empresas de capital nacional, e atualmente utilizam-se, com maior frequência, da automação. Evidentemente, esta automação se comparada a seus países de origem, pode-se considerá-la incipiente. Georges Hartmann em artigo publicado em 1958, em que considerava a automação e suas repercursões econômicas e sociais, assim se referiu a ela: "De maneira geral, a adoção integral da automação só é possível nas fabricações maciças de artigos sempre idênticos, supondo mercados extremamente amplos e que sejam em processo de produção de desenvolvimento contínuo. Obtiveram-se já impressionantes resultados nas indústrias automobilísticas nas quais um ou dois operários são suficientes para comandar e controlar todas as operações de uma oficina; a fundição da Ford, por exemplo, é a única do mundo em que a areia de modelagem utilizada para formar as moldagens jamais é tocada pelas mãos do homem... As fábricas de automóveis já produzem quotidianamente muitos milhares de motores graças à automação".¹⁶

¹⁶HARTMANN, Georges. A automação - suas repercursões econômicas e sociais. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte, vol. II, 11(4):17, jul. 1958.

As indústrias automobilísticas do país estão cada vez mais seguindo os passos de suas matrizes com a introdução de novos equipamentos, buscando o máximo de produtividade. Na fábrica da Ford, a linha de prensas já é automatizada, com mãos mecânicas. Há, também, modernos sistemas de transportes, com estoques intermediários que impedem a interrupção total da produção diante de problemas em algumas das áreas. Do setor automobilístico, a Volkswagen do Brasil tem se destacado em relação as demais em termos de inovações de equipamentos. Em sua fábrica de Taubaté (S.P.), inaugurada em 1980, na montagem da carroceria é usado um sistema de transporte por indução, acionado por comandos eletrônicos e comandados por computador, e o "grill-band" (um equipamento com dispositivos giratórios que sustentam o carro), facilitando a colocação do assoalho dianteiro e dos pontos de solda. No sistema por indução, os carros são levados para as estações automáticas de solda, o que garante uma perfeita normalização do produto final. Na linha de montagem final de Taubaté, de onde sai um carro a cada 1 minuto e 50 segundos, trabalham 557 operários¹⁷.

O recente comunicado da Volkswagen do Brasil sobre a aquisição de 8 robôs japoneses para serem utilizados pela empresa geraram protestos do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, preocupados com o problema da mão-de-obra do setor.

Como foi observado anteriormente, a mecanização traz em sua raiz a decomposição da força de trabalho, fator que subordina o trabalho vivo ao trabalho morto, transformando o trabalhador em mero apêndice da maquinária. Na grande empresa, caso específico da indústria automobilística, a crescente mecanização do setor produtivo não implica em reduções drásticas no contingente de trabalhadores, ao contrário. Por se caracterizar como empresa com produção em grande escala necessita manter um grande número de tra-

¹⁷ GUIMARÃES, Odilon. A automação cada vez maior. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 1º de jun. de 1980, p. 44.

Quadro IX

Distribuição da mão-de-obra empregada na Volkswagen
segundo a qualificação
3º trimestre do ano de 1978

a) A d e s t r a d a

Ocupação	Efetivos	Ocupação	Efetivos
Abastecedor	472	Operador de Equipamentos	81
Ajudante	307	Operador de máquinas	3.378
Aprendiz	897	Padeiro	14
Auxiliar Enfermagem de Trabalho	3	Pedreiro	7
Balconista	44	Pintor	93
Banhador	60	Pintor de autos	60
Bloquista	13	Pintor de produção	616
Borracheiro	3	Polidor	138
Conferente de material	751	Ponteador	1.605
Copeira	22	Prático	2.599
Copiador	14	Prensista	1.254
Cortador	140	Preparador de carrocerias	613
Costureira	200	Preparador de equipamentos	5
Embalador	99	Preparador de peças	317
Encadernador	1	Raspador	3
Guarda	343	Sortidor de material	189
Jardineiro	19	Tapeceiro	131
Lavador de autos	14	Vazador	266
Lubrificador	93	Vidraceiro	5
Montador da Produção	4.407	T o t a l	19.276

b) Q u a l i f i c a d a

Ocupação	Efetivos	Ocupação	Efetivos
Aplainador	46	Impressor	23
Bombeiro	71	Inspetor	2.419
Carpinteiro	77	Maquinista	48
Confeiteiro	4	Marceneiro	10
Cozinheiro	200	Mecânico de autos	223
Eletricista de autos	14	Moldador	27
Encanador	130	Motorista	457
Enfermeiro	40	Operador de empilhadeira	317
Feitor de limpeza	14	Operador de guindaste	12
Feitor de manutenção	76	Operador de ponte rolante	116
Feitor de produção	153	Preparador de máquinas	598
Ferreiro	3	Serralheiro	135
Forneiro	40	Soldador	961
Funileiro	1.173	Temperador	95
Galvanizador	10	Tipógrafo	5
Gravador	2	T o t a l	7.499

c) E s p e c i a l i z a d a

Ocupação	Efetivos	Ocupação	Efetivos
Afiador de ferramentas	265	Lapidador	14
Ajustador mecânico	23	Mecânico de manutenção	491
Controlador de medidas	54	Modelador	119
Eletricista de manutenção	414	Preparador de ferramentas	53
Ferramenteiro	1.397	Retificador	177
Fresador	310	Torneiro	178
		T o t a l	3.495

/pm.

balhadores. Em contrapartida, a grande maioria dos trabalhadores constitui-se em operários semi e não-qualificados, e uma parcela reduzida de mão de obra qualificada.

A hierarquia ocupacional estabelecida nas indústrias automobilísticas acentua a divisão do trabalho, onde, para cada tarefa a ser executada, situa-se um operário responsável pelo desempenho de uma única e exclusiva função. Nas linhas de montagens das indústrias automobilísticas, principalmente, este operário, cujo desempenho se restringe a uma única e repetitiva função, se faz presente com maior intensidade. Rainho observa que "a estes compete apenas repetir ilimitadamente as operações, abastecendo a correia transportadora no ritmo em que ela foi programada e, assim executando as cotas de peças por minuto ou por hora dentro de uma monotonia, rotina e marasmo que tornam o movimento muscular inteiramente automático". E acrescenta: "ao não cumprimento da tarefa que lhes é dada no momento preciso e no tempo exato disponível corresponderá a interrupção da linha, onde o operário se encontra trabalhando e a conseqüente paralização de todo o setor que depende da produção dessa linha, repercutindo, em última instância, em toda a atividade produtiva da empresa, já que os setores subsequentes dependem da produção dos anteriores".¹⁸

Dentro desta característica da linha de montagem e dos demais setores produtivos da empresa automobilística, o ritmo de trabalho torna-se acelerado e alucinante. Segundo declarações de dirigentes sindicais de São Bernardo do Campo, "na Volkswagen a linha de produção corre cada vez mais depressa, e não há substitutos para os empregados - somente um contramestre de boa vontade pode, às vezes, dar uma mão. Os colegas são, por vezes, forçados a fazer suas necessidades físicas por falta de tempo no próprio local da linha de montagem".¹⁹

¹⁸RAINHO, Luis Flavio. *Os peões do grande ABC*. Petrópolis, Vozes, 1980, p. 236.

¹⁹WURTILE, Werner, op. cit. p. 77.

A empresa estabelece uma organização e funcionamento do corpo coletivo de trabalho para manter o ritmo produtivo. Para tanto, utiliza-se de uma hierarquia de comando e uma rígida segurança industrial. E ao mesmo tempo, oferece determinados benefícios à sua força de trabalho para aliviar as tensões que a própria organização capitalista origina.

A hierarquia de comando, ligada diretamente à produção, permite à empresa assegurar um rígido controle e disciplina sobre o operário. Esta hierarquia está assim constituída: líder, feitor e mestre.

O líder é responsável pelo serviço de um setor de uma ala. Tem uma atividade de supervisão, entretanto, trabalha junto com os demais elementos do setor sob seu comando. É um elemento que conhece todas as atividades do seu setor, podendo, desta maneira, substituir qualquer empregado ausente, e comandar a execução das tarefas dos demais empregados. Entretanto, o líder não tem poder decisório, somente autoridade, além de receber um salário um pouco mais elevado. O Líder é escolhido pelo feitor, e "normalmente" seria o melhor funcionário do setor e que manteria uma liderança sob os demais. Esta escolha evidentemente nem sempre recai sobre aqueles elementos mais capacitados, mas a partir das relações com os escalões superiores. Poder-se-á verificar adiante, através da concepção dos fermenteiros sobre os mecanismos de promoção da empresa, os atributos necessários para ascender na hierarquia de comando e ocupacional.

Outro dado importante a considerar refere-se ao relacionamento entre o líder e seus liderados. Apesar de continuar a trabalhar na produção como os demais, os líderes passam a representar um elemento a serviço do poder, do capital. Mesmo que os escolhidos exerçam efetivamente uma liderança, no setor, as pressões que sofrem por parte dos escalões superiores acabam por afetar as relações entre líderes e liderados.

Segundo informações fornecidas por um funcionário do Departamento de Treinamento de uma das maiores empresas automobilísticas, por vezes existem conflitos com relação aos salários dos diferentes líderes, pois, no entender dos líderes de setores onde a remuneração é mais baixa, todos os líderes deveriam receber a mesma remuneração. Seja líder em pregado do setor de limpeza ou da ferramentaria. Na opinião deles, para a mesma função a remuneração deve ser idêntica.

O feitor é aquele elemento que já pertenceu à produção e foi um líder da própria empresa, pois, para este cargo dificilmente o elemento vem do mercado externo. Ao ocupar a função, deixa de trabalhar diretamente na produção, somente tem sob seu comando líderes de diferentes alas ou da mesma ala. Em média, o feitor tem sob o seu comando de 5 a 7 líderes, dependendo do setor. Ao contrário do líder, o feitor tem poder decisório e autoridade.

O mestre, além de poder decisório e autoridade, incorpora o poder administrativo de assinaturas, isto é, qualquer registro referente ao desempenho, registro de ocorrências, advertências, suspensão ou demissão "por justa causa" dos trabalhadores tem que levar a rubrica do mestre. Ao atingir este cargo o trabalhador passa a ser mensalista.

Aliada a esta hierarquia de comando as empresas utilizam-se de uma outra fonte de autoridade, a segurança industrial. Esta se compõe de guardas contratados para exercer uma rigorosa vigilância sobre os operários, principalmente nos locais que não sejam especificamente de produção (banheiros, entrada e saída, áreas de circulação no interior das fábricas, restaurantes etc.). Para a formação da Segurança Industrial, a partir de 1964, as empresas começaram a atrair, para seus quadros, militares aposentados influentes. Mas, somente a partir de 1970, sob a influência direta de oficiais de exército ligados aos serviços de informação, passaram a utilizar uma repressão aberta, nitidamente policialesca. Frederico, em estudo sobre a vanguarda operária, declara: "Não é por acaso que na indústria automobilística -

o setor de ponta da produção capitalista - se encontra o "esquema de segurança" industrial mais perfeito que se conhece no país: um circuito interno de televisão para vigiar os trabalhadores nos pontos estratégicos da fábrica, um batalhão de guardas rondando dia e noite as seções, centenas de investigadores "trabalhando" como se fossem operários, etc. Além disso, o comportamento diário de cada operário é anotado minuciosamente nos "boletins de ocorrência", e, para os infratores, criou-se, além do interrogatório policial, um odioso sistema de intimidação conhecido como *chá-de-branco*: "Eles me chamaram na Segurança, eu e mais um cara. Você entra, tem guarda pra todo lado, tudo cara mal-encarado. O guarda pergunta: "como é que aconteceu o caso?" Ele manda datilografar o que você diz, faz um relatôrio e manda você ir prá casa e voltar no dia seguinte no setor social. Aí você vai lá e fica na sala de espera. Lá você fica um dia, dois, três. De noite, chega um cara e diz: "volta amanhã de manhã". E aí vai. Tem cara que toma chá-de-branco durante quatro dias. Finalmente, alguém atende e diz: "entra!" você entra e ele diz: "a firma resolveu despedir você por justa causa."²⁰

Todo este sistema de segurança para o controle e a disciplina da força de trabalho, aliado à imposição de um ritmo alucinante de trabalho permitiu às indústrias automobilísticas uma superexploração da força de trabalho.

Mesmo dispondo de mecanismos de controle da força de trabalho, a grande empresa automobilística necessita obter uma estabilização do corpo coletivo de trabalho, pois, apesar de submeter a força de trabalho ao ritmo imposto nelo maquinismo, o capitalista, assim como os trabalhadores, tem a consciência de que todo o sofisticado mecanismo à disposição do capital, se tornará inerte se assim o desejarem os vendedores da força de trabalho. Nas palavras de Gorz

²⁰FREDERICO, Celso. *A vanguarda operária*. São Paulo, Edições Símbolo, Coleção Ensaio e Memória, 24, 1979, p. 137.

"após ter feito tudo para denegar aos operários toda a possibilidade de iniciativa e de controle na sua tarefa, o patronato descobre, através das falhas da máquina, aquilo que os operários sabem desde sempre: se eles deixarem de se aplicar, se se ativerem rigorosamente ao que lhes é prescrito, a fábrica bloqueia-se. A predeterminação rigorosa das tarefas volta-se contra os seus autores. A produtividade baixa."²¹

Para tentar amenizar o impacto das contradições da organização capitalista de produção, e as conseqüentes tensões sociais advindas das relações sociais nas diversas seções, as indústrias automobilísticas utilizam-se da propagação da crença de que os empregados das empresas formam uma "grande família"; e, por este motivo, deve existir uma identificação do empregado com a sua empresa. Para tanto, colocam à disposição de seus empregados cursos profissionais, cooperativa de consumo, assistência médica e social, clubes, restaurantes, transporte, atividades esportivas (campeonato de futebol) e até concurso interno de fotografia e literatura.

Evidentemente que os "benefícios" oferecidos pelas indústrias automobilísticas não são totalmente usufruídos pela maioria dos trabalhadores, notadamente, os operários semi e não qualificados. São esses elementos os que mais se concentram no setor de montagem, que funciona ininterruptamente e estão sujeitos ao rodízio de horário permanentemente. Qual o tempo disponível para um operário da linha de montagem de desfrutar de horas de lazer no clube da empresa com sua família? Ou mesmo, disposição para participar de atividades esportivas?

Convém salientar que estes "benefícios" não são oferecidos gratuitamente. O restaurante, o transporte, a assistência médica, e, conforme a empresa, até o clube, são cobrados aos empregados.

²¹GORZ, André, op. cit., p. 91.

Estes "benefícios" se destinam quase que exclusivamente aos empregados administrativos, e principalmente aos operários qualificados que as empresas desejam conservar na firma. Pois, a grande massa de desqualificação são os que engrossam as altas taxas de rotatividade das empresas, que têm à sua disposição uma massa razoavelmente grande de trabalhadores.

A rotatividade da mão-de-obra sem qualificação nas indústrias automobilísticas, principalmente quando da proximidade do dissídio coletivo da categoria, tem o efeito de reduzir os níveis salariais, e também de incutir no operariado a constante ameaça da demissão, que se traduz em eficaz medida de imposição de disciplina a mão-de-obra. Para os representantes da Volkswagen, o medo da demissão traz um "efeito positivo educativo": "os empregados, tomando uma demissão por qualquer ninharia, chegam pontualmente ao serviço, ficam menos vezes doentes e trabalham mais depressa".²²

Todo este poder de intimidação levando o capital a uma completa realização da exploração capitalista, gera, em contrapartida, as condições de organização dos trabalhadores. Ora, reunindo em suas instalações um número muito grande de trabalhadores, por maior controle e vigilância que haja o processo produtivo exige o agrupamento em setores e o estímulo para que todos se sintam como integrantes de uma família acaba por criar uma aproximação efetiva entre os empregados, e assim, as bases necessárias para uma maior organização. A partir da aproximação, os operários realizam o grande sonho da empresa: integram-se como uma grande família, porém, para lutarem por seus direitos.

²²WURTILE, Werner, op. cit., p.78.

3.3 - A Ferramentaria

Como já foi demonstrado anteriormente, as indústrias automobilísticas no Brasil caracterizam-se, principalmente, pelos seguintes aspectos: integram enorme contingente de trabalhadores, oferecem salários médios acima dos demais setores, utilizam tecnologia altamente sofisticada, impõem aos trabalhadores um ritmo de trabalho alucinante.

O setor automobilístico, por sua condição de ponta de lança do sistema industrial brasileiro, não poderia fugir aos padrões das modernas empresas capitalistas, onde o processo de trabalho está submetido aos poderes do capital, que levando ao extremo a exploração da força de trabalho submeteu o trabalho vivo aos desígnios do trabalho morto. Pelo fato de ser um exemplo típico de organização capitalista, o setor automobilístico, apesar da enorme massa de trabalhadores à sua disposição, mantém reduzido número de trabalhadores qualificados ou, de acordo com a denominação de algumas empresas, de empregados especializados.

Dentro dos diversos setores que compõem as indústrias automobilísticas, a ferramentaria pode ser considerada o setor que reúne os trabalhadores mais especializados, e de maior importância dentro do processo produtivo.

Para a montagem de um veículo, excluindo-se as peças que são fabricadas por terceiros, todas as demais partes que entram na composição do veículo são feitas dentro das próprias empresas. O setor da ferramentaria é o responsável pela confecção do estampo original para a fabricação em série das peças utilizadas nos demais setores. É na ferramentaria que se produz, por exemplo, o molde de toda a carroceria dos veículos, do motor, e até prensas que serão utilizadas no processo produtivo.

A ferramentaria executa o seu trabalho a partir de desenhos enviados do setor de projetos da empresa, que estipula as características da ferramenta a ser construída. A construção de cada peça exige precisão milimétrica do tra

balhador. Qualquer erro mínimo a peça pode se tornar inutilizada.

O ritmo de trabalho da ferramentaria difere completamente dos demais setores, notadamente ao da linha de montagem. Ali o processo de trabalho é determinado pelas cotas de produção estabelecida pela gerência industrial que estipula o prazo de construção de cada peça. Não poderia ser de modo diferente, pois, segundo relato do chefe de Divisão da Ferramentaria, de uma das empresas pesquisadas as peças estão definidas, de acordo com o tamanho: pequenas, médias e grandes. As peças pequenas pesam até 200 kgs, as médias tem um peso de até 500/600kgs, as grandes peças tem seu peso variando de 500kgs até 20 toneladas. Evidentemente a construção de uma peça cujo peso pode chegar até 20 toneladas não pode seguir o mesmo ritmo adotado para a linha de montagem.

O setor da ferramentaria, além da construção, é ainda responsável pela manutenção e recuperação das peças.

A ferramentaria está sujeita a mesma hierarquia de comando do restante da fábrica, combinada com uma hierarquia ocupacional. O organograma da General Motors do Brasil do Departamento da Fabricação de Ferramentas e Dispositivos nos dá uma clara e ampla visão de ambas.

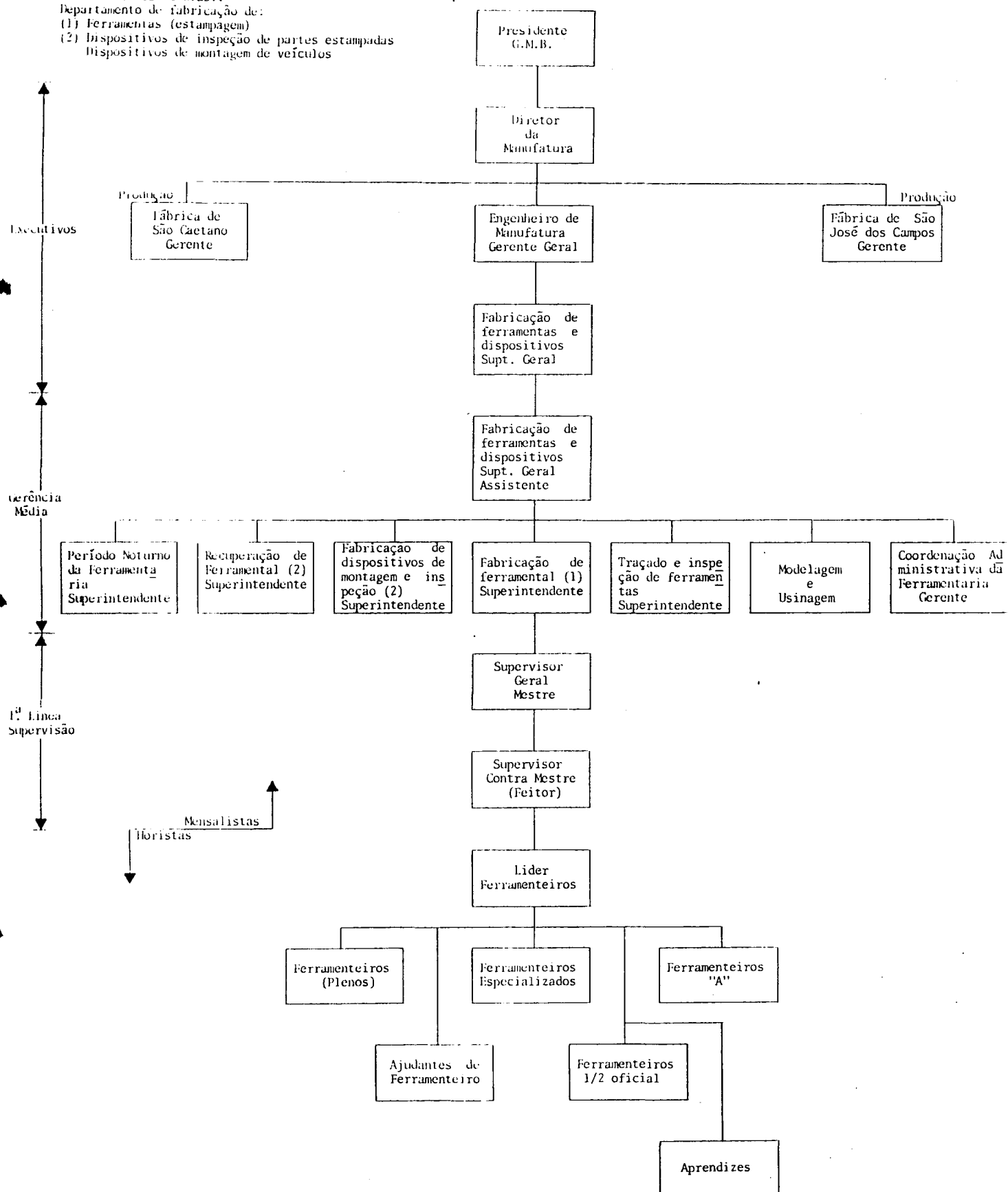
Os ferramenteiros, mesmo executando trabalho altamente qualificado, que se poderia até considerar de artesanal, não escaparam da decomposição do trabalho imposta pela crescente mecanização do processo produtivo introduzida nas indústrias automobilísticas. De acordo com o chefe de Divisão da Ferramentaria, citado anteriormente, a sua opinião é que os avanços tecnológicos da indústria automobilística diminuíram as funções dos ferramenteiros, pois, atualmente diversas máquinas utilizadas na ferramentaria, simplificaram o trabalho dos ferramenteiros. Não somente ocorreu uma simplificação do processo de trabalho, como também, a sua decomposição. Antigamente, os ferra -

Organograma 1

General Motors do Brasil

Departamento de fabricação de ferramentas e dispositivos

General Motors do Brasil
 Departamento de fabricação de:
 (1) Ferramentas (estampagem)
 (2) Dispositivos de inspeção de partes estampadas
 Dispositivos de montagem de veículos



menteiros executavam todo o processo de produção da peça. Atualmente existem operações separadas que são executadas por outros operários.²²

Em decorrência desta decomposição encontram-se hoje em dia, nas grandes empresas, elementos cujas ocupações estão diretamente relacionadas a área da ferramentaria, entre eles o torneiro ferramenteiro, o fresador ferramenteiro, que realizam etapas do processo de construção de ferramentas.

Portanto, a grande empresa capitalista está conseguindo despojar os trabalhadores da área da ferramentaria do controle total do processo de trabalho e, desta forma, provocando o início da diminuição do valor da força de trabalho mais combativa do setor automobilístico.

Esta decomposição da força de trabalho dos ferramenteiros se traduz como uma consequência natural da organização do processo de trabalho do modo de produção capitalista, em que o trabalho é repartido e cada indivíduo tem uma esfera de atividade exclusiva.

Este processo de mutilação do trabalhador que o transforma em fração de si mesmo, tem sérias implicações: "Deforma o trabalhador monstruosamente, levando-o artificialmente a desenvolver uma habilidade parcial à custa da repressão de um mundo de instintos e capacidades produtivas, lembrando aquela prática das regiões platinas onde se mata um animal apenas para tirar-lhe a pele ou sebo".²³

A apropriação da capacidade criadora dos trabalhadores, através da divisão do trabalho, é a própria essência do modo de produção capitalista ao qual o indivíduo deve se submeter se não quiser perder o seu meio de subsistência.

²²Sobre a decomposição do trabalho qualificado ver Braverman, p. 170 a 178.

²³MARX, Karl. *O capital*, op. cit., p. 412.

"O povo eleito trazia escrito na fronte que era propriedade de Jeová, do mesmo modo, a divisão do trabalho ferreteia o trabalhador com a marca de seu proprietário: o capital".²⁴

²⁴MARX, Karl, op. cit. p. 413.

CAPÍTULO IV

OS FERRAMENTEIROS

Neste capítulo pretendo verificar a situação esta categoria considerada "elite" da classe operária, devido ao valor profissional por ela conquistado nas indústrias automobilísticas, e a trajetória percorrida para atingí-la.

As informações recolhidas junto aos ferramenteiros em 1980, para efeitos de análise, foram organizadas da seguinte forma: origem, padrão de vida, os ferramenteiros e a indústria automobilística, os ferramenteiros e o mundo do trabalho e a valorização da profissão.

4.1 - Origem

Os constantes fluxos migratórios, para o Estado de São Paulo, contribuíram e continuam a contribuir, para a formação do operariado industrial. Todos que aportam no Estado, principalmente na Grande São Paulo, vêm um único objetivo: a procura de melhores condições de vida.

Os ferramenteiros não são exceção a esta regra. Os ferramenteiros entrevistados têm a seguinte naturalidade: Capital 15,8%, ABC 21,1%, Estado de São Paulo 36,9%, Bahia 7,9%, Pernambuco 7,9%, Paraíba 2,6%, Piauí 2,6%, Japão (naturalizado) 2,6%, Itália, 2,6%. Os elementos naturais do interior do Estado de São Paulo, de outros Estados e até de outros países, em sua grande maioria (75%) declararam que vieram em busca de melhoria de vida, como muito bem disse um deles: "A velha ilusão de São Paulo", os demais (12,5%) acompanharam a família que também veio em busca de melhores condições de existência. Os estrangeiros pela propaganda da imigração que trouxe ao Brasil um enorme contingente de mão de obra, notadamente, para a agricultura.

O fluxo migratório dos ferramenteiros para a Grande São Paulo está intimamente relacionada ao processo de expansão industrial do Brasil, concentrado no Estado de São Paulo. A migração para a Capital e periferia tem seu impulso maior a partir da década de 50 quando se acelerava a implantação do parque industrial paulista, e a instalação das próprias indústrias automobilísticas, que desde o princípio foram um forte chamariz para a mão de obra migrante.

A transferência para o centro urbano-industrial não significa iniciar a participação na formação econômico-social capitalista brasileira, pois, esses elementos já participavam do processo de trabalho, como trabalhadores rurais, ou como integrantes de uma família proprietária rural. Dessa forma, as famílias desses ferramenteiros, e eles próprios, já viviam situações de classe proletarizadas ou em vias de proletarização.

O ajustamento à situação de operários industriais evidentemente não foi um processo suave, pois, os trabalhadores migrantes se integravam como força de trabalho de valor inferior. A forma de inserção no mundo operário determinará as possibilidades de mobilidade dentro do operariado. Os ferramenteiros entrevistados provêm de famílias de trabalhadores industriais qualificados. Não foi encontrado porém, nenhum pai que tenha sido ferramenteiro. Alguns estavam ligados ao setor de construções, porém, como empregados.

A observação de que os atuais ferramenteiros simbolizam uma etapa de mobilização no interior do operariado é corroborada com a informação das atuais profissões dos demais elementos da família de origem, principalmente, os irmãos. Os que estão trabalhando no setor industrial quando não são ferramenteiros também são profissionais qualificados tais como, torneiro retificador, frezador, mestre de produção. Ou então ocupados no setor administrativo - técnico de contabilidade, planejador, es -

criturário, chefe de controle de material, analista de sistema. Outros são comerciantes, donos de taxi, de caminhão, donos de pedreira e até professor universitário.

Esta possibilidade de mobilidade ascendente no interior do operariado reforça junto à força de trabalho o mito do "self-made-man", onde o esforço individual será o caminho para a concretização do que aspiram. Estimulando a competição dentro do operariado, bloqueado em parte, as tentativas de organização da classe trabalhadora.

Atingir a profissão do ferramenteiro significa uma mobilidade no interior do operariado em comparação ao passado da família, Pereira demonstra que "o ajustamento ao operariado nada mais é que a própria constituição deste, encarada sob o prisma do comportamento dos agentes trabalhadores e suas famílias. Como tal, realiza-se segundo as alternativas de participação existentes, ou seja, segundo as modalidades de ser operário. Todavia, a transformação dessa alternativa em participações diferenciais efetivas no operariado por parte de cada família, através de um ou mais de seus membros, ocorre conforme características diferenciais desta"... "essas participações diferenciais efetivas dispõem-se hierarquicamente, de tal modo que, na seqüência de "gerações" da mesma família, essas participações se determinam como etapas sucessivas de um processo de mobilidade ascendente no interior do operariado envolvendo cada uma das famílias destes participantes. Considerando-se o operariado em conjunto e num dado momento, as famílias dos agentes trabalhadores dispõem-se, então, segundo o seu passado, num escalão mais baixo ou mais elevado desse movimento ascensional e interno ao operariado".¹

Por este motivo, projetam as mesmas aspirações de ascensão social, para os participantes de sua própria família, notadamente os filhos homens que pretendem ver

¹PEREIRA, Luis. *Classe operária: situação e reprodução*. São Paulo, Duas Cidades, 1978, p. 47.

cursando uma faculdade para realizar o sonho acalentado pelos pais - abandonar a condição operária. Esta aspiração de ascensão social, pelo menos quando da realização da pesquisa, só poderia realmente ser projetada para os seus descendentes, examinando-a a partir da visão de Rodrigues: "nas condições de crescimento econômico brasileiro - onde subsistem concomitantemente, de um lado, carência de mão-de-obra qualificada e de técnicos especializados - possibilidades relativamente amplas de ascensão social se ofereceram de modo oposto no meio urbano: *ascensão mediante a integração à classe operária*, quando se tratava de migrantes originários das áreas agrícolas e não-industrializadas; *ascensão mediante o abandono da condição operária e passagem aos estratos médios*, quando se tratava de operários qualificados. De um modo geral, ambas as situações contribuem para dificultar a coesão grupal, a emergência de consciência profissional e de ações coletivas".²

Como os ferramenteiros entrevistados ainda não haviam abandonado a condição operária, só se pode afirmar que, apesar do prestígio da ocupação e do padrão de vida alcançado, em comparação ao seu passado familiar, ocorreu uma ascensão somente no interior do próprio operariado.

4.2 - Padrão de Vida

Para uma melhor visão desta categoria profissional beneficiada por melhores rendimentos, em decorrência de sua luta constante pela valorização de sua força de trabalho, seu padrão de vida tende a reforçar a imagem da "elite" operária.

Poderíamos caracterizá-la como uma categoria com posta por elementos cuja idade situa-se entre 23 e 50 anos.

²RODRIGUES, Leônicio Martins. *Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores*. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1970, p. 35.

Segundo os dados obtidos pelas entrevistas, as faixas etárias que apresentam uma maior porcentagem são: 31/35 anos (28,9%) e 41/45 anos (26,3%).

Mesmo apresentando uma faixa etária relativamente nova, quase todos são casados (94,8%). Os restantes são solteiros (2,6%) e desquitados (2,6%). Dos casados, somente 3 ferramenteiros, na época da pesquisa, não tinham filhos. Os ferramenteiros não se caracterizam por constituírem família com prole numerosa, pois, 22,6% têm somente 1 filho, 41,9% têm dois filhos, 32,3% têm 3 filhos e somente 3,2% apresentou prole mais numerosa com 4 ou mais filhos. Apesar da constituição do grupo familiar ser reduzido, alguns têm a composição do grupo doméstico aumentada em sua totalidade por parentes tais como: mãe, sogra, irmã, pai.

As dificuldades impostas à classe trabalhadora pela política econômica e salarial dos últimos anos, obrigam os operários em geral a recorrer a uma contribuição dos demais membros da família para o orçamento doméstico. Pastore em uma análise da situação da família brasileira, a partir dos dados dos censos demográficos de 1970 e 1980, demonstra que as famílias nas quais todos os membros disponíveis (inclusive a mulher) trabalham passou de 8,2% em 1970 para 15,4% em 1980. Diante do fato coloca que "a utilização dos membros não disponíveis como força de trabalho já reflete, em si, uma estratégia de sobrevivência da família que, como recurso, lança no mercado todos os membros disponíveis estando eles preparados ou não-preparados para o trabalho. (...) A utilização de membros não-disponíveis, portanto, é muito mais um indicador de problema do que solução. Tal expediente sempre foi utilizado pelas famílias pobres no Brasil, sendo ele o grande responsável pelos elevados índices de evasão escolar e baixa qualidade do fator trabalho. Apesar de ser relativamente pequena a proporção das famílias que vivem com esse tipo de sobrecarga, é importante ressaltar o fato de tal fenômeno ter aumentado ao longo da década ao invés de ter

diminuído."³

Esta situação parece não ter atingido o ferramenteiro de maneira tão violenta, pois, a partir das informações obtidas, 58% dos ferramenteiros entrevistados contribuem individualmente para o orçamento doméstico. A participação feminina no orçamento é reduzida a 22%, e somente uma delas exerce atividade fora de casa, as demais trabalham em casa "para fora" (costura, manicure, cabeleireira). Os filhos têm pouca participação no orçamento doméstico. Somente 16,1% admitiram que os filhos contribuem para a renda familiar. Entretanto, não se pode esquecer de que por se constituir em uma categoria que apresenta a maior parte de seus elementos com menos de 40 anos, poucos têm filhos em idade de participar do mercado de trabalho.

Torna-se importante salientar que os ferramenteiros, ao serem entrevistados, não disfarçavam uma ponta de orgulho ao admitirem que contribuíam individualmente para o orçamento familiar, e ao enfatizarem a permanência da mulher cuidando do lar em tempo integral. Principalmente quando inquiridos se as esposas já tinham exercido atividade remunerada fora do lar e respondiam afirmativamente, destacavam que tal situação ocorreu quando ainda era solteiras.

Como salienta Pereira, "o não trabalhar "fora de casa" ou "para fora" em atividades "manuais" por parte das mulheres da família, bem como dos menores masculinos abaixo de 14 anos, constitui padrão cultural altamente prezado no operariado; sua efetivação determina-se como um dos itens de vivência de modalidades "superiores" da situação de classe operária; e implica que o chefe da família e filhos varões solteiros estejam participando de setores do operariado propiciadores de um montante de renda

³PASTORE, José e alii. *Mudança social e pobreza no Brasil -1970-1980: o que ocorreu com a família brasileira*. São Paulo, Estudos Econômicos - FIPE-Pioneira, 1983, p. 18.

total suficiente para que se tenham "especializado" como membros "trabalhadores" de uma unidade mais ampla de "consumo".⁴

A situação dos ferramenteiros coloca-os como privilegiados dentro da classe, posto que lhes permite usufruir de inúmeros bens de consumo inacessíveis para a mão-de-obra semi e não qualificada. O sonho da casa própria já se tornou realidade para 76,3% dos ferramenteiros entrevistados. Os restantes 23,7% moram em casas alugadas, sendo que desse total 22,2% deles moram em casas do pai ou da mãe, que pressupõe-se o valor do aluguel esteja abaixo do estipulado pelo mercado imobiliário.

Com relação à aquisição de bens de consumo duráveis, o automóvel, o mais valorizado pela sociedade, já adquirido por 86,8% dos ferramenteiros entrevistados. As marcas e modelos variam: Volkswagen (10), Brasília '8). O ano de fabricação dos automóveis também é bastante diversificado, desde automóveis de 1961 até 1980 (o do ano das entrevistas).

Um fator muito relevante refere-se ao fato dos empregados das indústrias automobilísticas poderem adquirir o carro na própria empresa, por menores preços, financiados com juros bem menores aos do mercado financeiro. A Volkswagen, por exemplo, na época da pesquisa, permitia que seus funcionários comprassem dois carros por ano na empresa. Dos ferramenteiros entrevistados 38,2% compraram o carro na firma, financiado, 44,1% compraram de particulares, ou como empregados em outras indústrias automobilísticas, e 17,7% adquiriram seus carros à vista.

Um aspecto de importância fundamental a ser observado é que pelo fato da indústria automobilística propiciar a esta parcela de sua mão-de-obra remuneração mais elevada, cria condições para que esses trabalhadores en-

⁴PEREIRA, Luís, op. cit. p. 57.

grossem o mercado consumidor de sua produção. Melhor dizendo, uma parcela da força de trabalho consegue adquirir o produto que ajuda a fabricar. Neste sentido, pode-se afirmar que os ferramenteiros da indústria automobilística fazem parte da parcela de trabalhadores que assumem os papéis de produtores e consumidores de automóveis.

A remuneração dos ferramenteiros é um dos fatos que impulsionam os elementos semi e não qualificados a procurarem adquirir uma formação profissional equivalente. A remuneração é a responsável pelo padrão de vida exibido pelos ferramenteiros, transformando esta categoria profissional no símbolo da ascensão social no interior do operariado industrial do ABC.

Como se viu anteriormente, o ferramenteiro está sujeito a uma hierarquia ocupacional que evidentemente se reflete na hierarquia salarial. Pelo cronograma da General Motors do Brasil, podemos observar a existência de 3 categorias de ferramenteiros que também têm a sua correspondência salarial assim constituída:

QUADRO X

Categorias de ferramenteiros da General Motors do Brasil e
Salário-Hora - 1980

Ferramenteiros	Salário-Hora - Cr\$			Total de Trabalhadores
	Máximo	Mínimo	Médio	
Especializados	501,59	361,30	473,29	326
Ferramenteiros A	406,76	292,93	380,90	112
Pleno	346,15	250,60	279,81	120

Fonte: General Motors do Brasil - 1980.

De acordo com categoria e a faixa salarial em que o ferramenteiro está inserido, acrescida do montante de horas extras efetuadas, o salário pode corresponder no mínimo a 10 salários mínimos regionais. Posto que em 1980

o salário-hora do salário mínimo era de Cr\$24,12. Esta possibilidade de receber um salário 10 vezes superior ao valor do salário mínimo transforma a profissão em um mecanismo para se atingir melhores condições de vida, onde o padrão de vida conquistado se traduz em ascensão social para esta parcela da força de trabalho. Hutchinson em estudo sobre mobilidade e trabalho considerou com êxito que a ocupação indica o *status* social em São Paulo. Ao mesmo tempo coloca que "embora o desenvolvimento industrial estimule a mobilidade social, a existência de uma hierarquia de *status* social não é essencial para que esse desenvolvimento se verifique. O que pode ser essencial é uma hierarquia econômica decorrente das condições de oferta e procura do mercado de trabalho".⁵

Nas palavras dos próprios ferramenteiros, houve melhoria de suas condições de vida como conseqüência da profissão. Para os 86,8% dos ferramenteiros que responderam que melhoraram de vida, as justificativas para tal afirmação recaíram no aumento de renda que possibilitou a aquisição da casa própria, do carro, e bens que foram adquiridos através da profissão. Neste aspecto, para os objetivos do meu trabalho, se faz necessário grifar que somente um ferramenteiro concordou que houve melhoria de condições como conseqüência dos conhecimentos adquiridos. A valorização da profissão emana fundamentalmente das vantagens salariais obtidas pela categoria. Entretanto, convém assinalar que como realça Hutchinson em seu estudo: "alguns dados obtidos no nosso estudo de hierarquia social das ocupações também mostram que a remuneração, apesar de ser um elemento importante na determinação do *status* social, não se correlaciona completamente com este".⁶

Evidentemente que os conhecimentos adquiridos com

⁵HUTCHINSON, Bertram. *Mobilidade e trabalho* - um estudo na cidade de São Paulo. Rio de Janeiro, Centro Brasileiro de Pesquisas Educacionais - INEP-MEC, 1960, p. 07.

⁶HUTCHINSON, Bertram, op. cit., p. 07.

a profissão, e a questão salarial não são fatores facilmente dissociados. Por este motivo, para a grande maioria, o padrão de vida ostentado é o resultado da renda auferida proporcionada pela profissão.

Em contrapartida, ao confrontar sua condição de vida como elemento integrante da classe operária, a situação se inverte: 65,8% dos ferramenteiros entrevistados acham que a situação piorou; 18,5% ficou a mesma coisa; 10,5% acham que melhorou; 2,6% depende e 2,6% não souberam responder. As razões para o pessimismo da situação da classe operária tem como principal justificativa o custo de vida alto, o arroucho salarial que não permite que o salário acompanhe o custo de vida, e a própria situação econômica imposta pelo Governo à toda sociedade.

Alguns dos depoimentos sobre esta questão:

"Antes eu ganhava menos e tinha condições de comprar coisas que agora ganhando mais não tenho condições".

"Pior do que isso não dá pra ficar".

"As coisas dia a dia mudam de preço, mas o salário só aumenta uma vez por ano".

"E a tendência é piorar, se a turma que está lá em cima só continuar manobrando do jeito que está. A coisa está começando a apertar para todo mundo".

"Não foi o salário que piorou, o poder aquisitivo é que diminuiu. Depois que o Governo passou a ser militar piorou. O custo de vida aumentou muito".

"Porque o salário em relação ao custo de vida está abaixando. O aumento do custo de vida é sobre o atual, porque o salário é sobre o que se ganhava em abril do ano passado? Se pegar o valor do salário mínimo de dez anos atrás e o valor de um carro de dez anos atrás e comparar com hoje, o salário está cada vez pior".

"Não dá para melhorar. Eles dão esse aumento, as coisas também sobem, fica naquela situação. Se dessem aumento mais alto e não subisse o custo de vida, seria melhor. A gente ganha bem, mas chega no fim do mês paga isso, paga aquilo, vai o dinheiro".

"Quando se fala em assalariado eu penso do Nordeste até o Sul, não posso pensar em ABC. Aqui houve progresso salarial, e regrediu em outras áreas. Os salários em certas áreas regrediu, são ridículos. A sociedade obriga a consumir o superfluo. De modo geral piorou. A choupana está ficando muito longe do palácio e no meio uma casinha de alvenaria para equilibrar a situação".

"Até 1970 qualquer ferramenteiro podia se dar ao luxo de ter a casa própria sem fazer grande esforço, e até dois carros. Depois da revolução entortou tudo, pois, estabilizaram o salário, tem ferramenteiro morando até em barraco".

Apesar da grande maioria encarar de maneira pessimista e realista a situação da classe operária, que expressa a situação da força de trabalho no processo capitalista adotado em nossa sociedade, uma pequena minoria (dos entrevistados) encara a situação de maneira diversa, como estes:

"A situação melhorou. O poder aquisitivo do povo melhorou, mesmo que as pessoas gritem, conseguem comprar as coisas, com dificuldades, mas conseguem".

"Devido ao dissídio coletivo. Parece que o Governo está melhorando para o trabalhador, dando mais apoio".

"Quem reclama está chorando de barriga cheia. Antigamente quem tinha carro era admirado. Hoje em dia vôcê vai em favela têm gente com carro, TV a cores. Não ouve falar a vida é dura".

E tem até aquele elemento fatalista:

"Ninguém consegue melhorar o mundo nem piorar. É da própria natureza".

Esses depoimentos revelam que, apesar da condição considerada "privilegiada" vivida pelos ferramenteiros, a política salarial, com a compressão dos salários, provocou também nesta categoria um rebaixamento do poder aquisitivo. Poder-se-ia argumentar que uma categoria que tem remuneração dez vezes ou mais superior ao valor do salário mínimo, constitui-se realmente em uma parcela privilegiada do operariado industrial brasileiro. Entretanto, não se pode esquecer que a luta atual dos ferramenteiros

é preservar as condições de vidas conquistadas.

Para Frederico, o bloqueio das aspirações de um padrão de vida superior é o responsável pelo despertar da combatividade dos ferramenteiros, que estava amortecida. Em suas palavras: "durante o período do "milagre brasileiro", os ferramenteiros se beneficiaram indiretamente com as migalhas que lhes sobraram da política econômica de concentração de renda. Nesta época, as expectativas de ascensão social foram cuidadosamente instigadas pela máquina de propaganda governamental e pela liberalização dos créditos. A facilidade em obter empréstimos bancários para adquirir casa própria, trocar de carro, comprar um apartamento em Santos, etc., amorteceu por algum tempo a combatividade dos ferramenteiros. Quando a crise do "milagre" pôs um ponto final nessas aspirações através de um drástico rebaixamento dos salários, eles se puseram à frente do movimento operário desencadeando uma série de greves e paralizações em 1973/4".⁷

Para a manutenção do padrão de vida alcançado, os ferramenteiros lançam mão, com maior frequência, do recurso das horas-extras para aumentarem o salário. Com relação ao número de horas semanais trabalhadas pelos ferramenteiros entrevistados o resultado é o seguinte: 50-55hs. - 13,3%; 56-60hs. - 50%; 61-65hs. - 16,7%; 66-70hs. - 16,7% e acima de 71hs. - 3,3%.

Esses dados revelam o aumento da jornada de trabalho para obter o salário necessário à reprodução do ferramenteiro e de sua família. Se, para o trabalhador, o número de horas-extras é necessário para a complementação salarial, para as empresas torna-se mais uma fonte de lucro, pois, como esclarece a Tribuna Metalúrgica aos operários "... ao programar a produção e a receita de custos, pode tomar como base as horas-extras. Simplesmente porque a

⁷FREDERICO, Celso. *A Vanguarda Operária*. São Paulo, Edições Símbolo, Coleção Ensaio e Memória 24, 1979, p. 114.

jornada normal de trabalho, que deve ser considerada para efeito de custos e produção, é de 8 horas, conforme está na Lei. Dessa forma, a empresa, por uma questão de imposição legal, deve calcular os rendimentos tomando como fator de sua previsão a produção correspondente às 8 horas de trabalho por dia, ou as 240 horas mensais. Mas, se ela consegue fazer com que os operários façam horas extras, obtém um lucro extra, ou seja um lucro que não estava previsto. E, indiretamente, consegue fazer uma série de economias, que também não estavam calculadas na previsão de risco do negócio. O empresário deixa, por exemplo, de cumprir obrigações sociais (taxa de INPS, recolhimento de FGTS, etc.) das quais não poderia fugir se contratasse outro empregado para trabalhar normalmente naquele período em que outros operários fazem horas extras. O operário, mesmo trabalhando horas extraordinárias, continua a gozar apenas dos dias de férias regulamentares e assim por diante em inúmeros casos".⁸

A necessidade do aumento de número de horas trabalhadas para a aquisição do mínimo necessário para a sobrevivência do trabalhador tem sido demonstrado com frequência pelos levantamentos do DIEESE com relação ao salário mínimo e o custo da ração vigentes na região de São Paulo. Em 1965, o trabalhador, para atender ao consumo alimentar de uma família, composta de 4 pessoas (um casal e 2 filhos), deveria trabalhar 262 horas, em 1976 para o mesmo consumo alimentar, trabalharia 546 horas e 33 minutos. Isto sem considerar os gastos com habitação, higiene, vestuário e transporte.

Torna-se claro através desses dados a desvalorização do valor da força de trabalho e sua exploração por parte do capital. O mais importante, e que deve ser frisado, é que neste mesmo período, como fôï visto anterior

⁸ Quem ganha com as horas extras? nós ou o patrão? *Tribuna Metalúrgica*. São Bernardo do Campo, março 1976, p. 07.

mente, as empresas, notadamente as automobilísticas, apresentavam uma rentabilidade de investimentos excepcional.

Diante desta desvalorização da força de trabalho convém salientar que os trabalhadores colocam o governo como o único responsável pelas dificuldades enfrentadas pela classe operária, principalmente após a implantação da política salarial que comprimiu os salários dos trabalhadores. Não fazem referência à empresa automobilística como seguidora fiel desta política que tem contribuído para aumentar seu processo de acumulação. Somente um entrevistado fez referência à desvalorização salarial frente ao produto fabricado pelas empresas, questionando desta forma não somente a política vigente como implicitamente a situação da força de trabalho no processo capitalista.

4.3 - Os ferramenteiros e a Indústria Automobilística

Pelas razões expostas anteriormente, o setor automobilístico tornou-se um polo de atração de mão-de-obra em busca de melhores condições de vida.

Os motivos que levaram os ferramenteiros a trabalharem na indústria automobilística são, em sua grande maioria relacionados com a busca de melhores condições de vida, através da melhor remuneração oferecida pelo setor: "pagava melhor salário", basicamente, foi a grande motivação para procurar emprego nas indústrias automobilísticas. Foram relacionados também motivos como: "o setor automobilístico tinha mais regalia (subentendida como os benefícios oferecidos)", "mais chance para progredir", "proporciona mais experiência", "o setor tem diversas empresas", "por pressão da família", "o horário é melhor", e um se declarou iludido com a possibilidade de tirar carro na firma. Uma pessoa se referiu ao aspecto tecnológico: "Aprende muito o trabalho por causa da mudança tecnológica e pode aprender muito". Esta referência ao desenvolvimento

tecnológico do setor automobilístico, que permite aos trabalhadores operarem um maquinismo mais sofisticado colocada com fator benéfico, aponta para o caráter contraditório, em que camufla a realidade da desvalorização do processo pela tecnologia e a conseqüente subordinação do trabalho ao capital, aqui representado pelos meios de produção. Salienta ainda a concepção de uma força de trabalho despida do domínio do ofício, mas capacitada a executar tarefas específicas.

O fator salarial, além de ter sido o estímulo para o ingresso no setor automobilístico, é também visto como a razão para a permanência dentro do setor. Na opinião de 68,4% dos ferramenteiros entrevistados, a indústria automobilística, de um modo geral, paga melhor que as outras indústrias, 23,7% são de opinião que paga igual às outras indústrias, 7,9% não souberam responder. As percentagens invertem-se quando o fator salarial restringe-se às indústrias em que os próprios ferramenteiros trabalham: 23,7% são da opinião que a indústria em que trabalham paga melhores salários que as outras indústrias automobilísticas, 71,1% paga igual às outras indústrias automobilísticas, 2,6% pior que as outras indústrias automobilísticas e 2,6% não souberam responder.

As opiniões dos ferramenteiros entrevistados de que, de um modo geral, as indústrias automobilísticas pagam melhores salários são confirmados pelos dados do quadro VIII, do capítulo I, que demonstram que os salários médios em 1979, ano da pesquisa, no total das empresas metalúrgicas de São Bernardo do Campo, era de Cr\$8.471,75, enquanto nas indústrias automobilísticas era de Cr\$9.718,63. Agora, com relação às diferenças salariais entre as próprias indústrias automobilísticas, de acordo com as informações obtidas nas empresas pesquisadas, em julho de 1979, os salários/hora de ferramenteiros de uma e outra variavam no máximo Cr\$10,00.

As indústrias automobilísticas em sua auto-apre

sentação sempre se colocam como empresas que pagam salários mais altos, propiciam a seus empregados e familiares uma série de benefícios, desenvolvimento profissional e ótimo ambiente de trabalho. No esforço de recuperar as percepções dos ferramenteiros sobre as suas condições de trabalho, vejo, a seguir, em que medida os benefícios indiretos proporcionados pelas empresas são considerados relevantas por eles: assistência médica e social, seguro saúde, restaurante, compra de carro, clubes.

Inicialmente, é necessário registrar o fato que 10 ferramenteiros entrevistados responderam que as empresas não lhes dão benefício algum, pois, todos os chamados benefícios oferecidos pelas empresas são pagos pelos empregados. Alguns até frisaram que parte dos famosos benefícios são estipulados por lei. Um dos "benefícios" mais criticados pelos ferramenteiros foi o seguro saúde: "*O plano médico é pago e muito bem pago, além de existir muitos aumentos nos preços das consultas. Pago 3% do total do ganho de mensalidade, além de pagar as consultas*".

Evidentemente, encontram-se empregados totalmente imbuídos do espírito de "grande família" estimulado pelas empresas. Algumas respostas à pergunta sobre os benefícios que a empresa proporciona demonstram claramente este aspecto: "*A empresa cuida do elemento como se cuida de um próprio filho. Fica doente manda para o INPS*".

Na prática das relações entre empresas e trabalhadores assalariados, o pagamento de salários mais elevados e os benefícios indiretos oferecidos pelas indústrias automobilísticas operam como "vantagens" que elas apresentam em relação às outras indústrias. Segundo os ferramenteiros entrevistados, as "vantagens" apresentadas são as seguintes: salário maior, restaurante, condução, assistência médica, cooperativa de consumo, aperfeiçoamento técnico, segurança no serviço, chance para subir na vida, tirar o carro, bom ambiente, segurança no emprego, pontualidade no pagamento, assistência social, hora extra, clube,

seguro saúde, recursos em ferramentas, uniformes.

As "vantagens" mais assinaladas pelos ferramenteiros entrevistados dizem respeito à própria reprodução da força de trabalho. Um número reduzido de "vantagens" se refere ao próprio processo de trabalho. Contudo, as condições de trabalho e o processo de trabalho em si, nas indústrias automobilísticas, têm maiores referências por parte dos ferramenteiros quando inqueridos sobre as "desvantagens" que as indústrias apresentam. São apontadas como "desvantagens" da indústria automobilística os seguintes aspectos: na ferramentaria, o trabalho é mais pesado e se exige muito mais; as tarefas são mais parceladas; o revesamento de horário; a política dos chefes. Alguns dos chefes. Alguns ferramenteiros assinalaram ainda:

"Na área de ferramentaria tem muita política - gem".

"Muita desigualdade. Existe muita mordomia. É a única firma onde você não precisa entender do serviço para ganhar a categoria máxima".

"O serviço é mais bruto. A ferramentaria não tem tanta precisão. Tem firma que não aceita ferramenteiro da indústria automobilística".

"Não tem convívio com o patrão".

"Tem uma desvantagem que não é notada por aqueles que não conhecem as outras. Quem pode fazer comparação nota a diferença. Na empresa menor você conhece o patrão, sabe quem contrata você, para quem vai a mais-valia, em contato maior com a organização. A empresa grande é uma organização, você está afastado dos dirigentes. Eu sou aquele elemento que a empresa não sabe que eu existo. Sabe o número de setor e a produtividade".

As respostas obtidas apontam para as próprias características das grandes empresas modernas, analisadas anteriormente, em que a parcelização do processo de trabalho é a principal característica. No caso específico das ferramentarias das indústrias automobilísticas, a mão-de-obra empregada, além da divisão das tarefas, está sujeita também a se especializar na construção de ferramental de

grande porte, que é específico das indústrias automobilísticas. Mais uma limitação imposta pelo processo produtivo à força de trabalho.

As limitações impostas ao corpo coletivo de trabalho pelas especificações de sua produção tendem a fixar os trabalhadores dentro do próprio setor automobilístico.

Os dados abaixo referem-se ao tempo de serviço às indústrias automobilísticas pelos trabalhadores.

QUADRO IX

Tempo de Serviço nas Indústrias Automobilísticas dos Ferramenteiros Entrevistados (em %)

Tempo de Serviço	Na Indústria Automobilística	Na Indústria em que está atualmente
Menos de 1 ano	2,6	5,3
1 a 5 anos	7,9	21,0
6 a 10 anos	36,9	36,8
11 a 15 anos	23,7	13,2
16 a 20 anos	18,4	15,8
21 ou mais anos	10,5	7,9
T O T A L	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa direta.

Pelo que se pode apreender, os ferramenteiros da indústria automobilística não estão tão sujeitos à rotatividade do trabalho, pois, a grande maioria vende a sua força de trabalho às indústrias automobilísticas há mais de 5 anos e, o que é mais importante, para a mesma indústria em que está empregado atualmente. Existem dois aspectos que devem ser fixados; em primeiro lugar, não se pode esquecer que os ferramenteiros pesquisados estão inseridos, em sua grande maioria, em faixas etárias relativa-

mente jovens. Desse modo, o tempo de permanência na mesma indústria automobilística se torna mais significativo da pouca rotatividade dessa mão-de-obra. Em segundo lugar, por representar uma mão-de-obra que detém algum domínio do ofício e de importância para o processo produtivo, as empresas procuram estabilizar esta força de trabalho, em detrimento dos menos qualificados.

Outro mecanismo utilizado pelas indústrias automobilísticas na busca de estabilização da força de trabalho, notadamente a mão-de-obra qualificada, é a promoção salarial e ocupacional. Excetuando-se aqueles que estão há menos de 1 ano na empresa, todos os ferramenteiros entrevistados, durante o período em que trabalham na indústria, já tiveram alguma ou, o que é mais comum, algumas promoções salariais e de categoria. A promoção proporcionada, com maior frequência, é a salarial, variando evidentemente conforme o tempo de permanência na empresa. Esta promoção salarial própria, independente dos reajustes oficiais, possibilita ao trabalhador ascender a um grupo imediatamente superior. O trabalhador, para ascender ao grupo superior, trabalha com afinco. Entretanto, com frequência, os trabalhadores, notadamente os destituídos de especialização, quando atingem o "teto salarial máximo são dispensados. Para algumas empresas era norma a promoção salarial de três em três meses. Este prazo foi dilatado para seis meses e, segundo informações colhidas junto a alguns ferramenteiros, depois da greve dos metalúrgicos em 1978, o prazo se estendeu para 9 meses. Portanto, da mesma forma que a promoção é utilizada para estabilizar o corpo coletivo de trabalho é manipulada pelas empresas como fator de pressão e de repressão ao movimento operário.

O que se deduz do relacionamento entre os ferramenteiros e a indústria automobilística é que este se baseia primordialmente no fato de essas empresas oferecerem melhores salários do que as demais empresas do sistema industrial. Por este motivo, a indústria automobilística é encarada como campo fértil para dar continuidade ao

projeto de obtenção de melhores condições de vida.

Entretanto, ao mesmo tempo em que tem conhecimento de que a indústria automobilística é a que melhor remunera sua força de trabalho, também, uma grande parcela tem consciência de que o processo de trabalho imposto pela empresa é altamente limitador pela característica específica de seu produto que está impondo a esta força de trabalho o parcelamento das tarefas. Aliás, característica das grandes empresas modernas.

4.4 - Os Ferramenteiros e o Mundo de Trabalho

Nos tópicos precedentes, vimos que o operário ferramenteiro, mesmo sendo um elemento privado dos meios de produção e sofrendo uma contínua decomposição de seu ofício (que, aliás, é extensiva a todo processo de trabalho), consegue imprimir à sua força de trabalho um valor que lhe possibilita uma mobilidade ascendente no interior do operariado e ostentar um padrão de vida considerado privilegiado no setor operário, como a materialização do sonho de ascensão social.

A análise de trajetória ocupacional dos ferramenteiros, a partir de sua inserção no mercado de trabalho e no processo produtivo capitalista, poderá indicar as formas pelas quais eles alcançaram uma das profissões mais valorizadas dentro do setor automobilístico.

Inicialmente, deve-se assinalar que a inserção no mercado de trabalho, através de uma atividade fixa remunerada, teve início, para 73,7% dos ferramenteiros entrevistados, com idade inferior a 14 anos. Esse resultado não provoca nenhuma surpresa quando se sabe que, para a maioria das famílias operárias, os menores do sexo masculino colaboram desde muito cedo para a renda familiar. A mão-de-obra infantil tem sido usada cada vez em maiores proporções pelo processo de produção capitalista adotado

em nosso país.⁹

A forma pela qual os ferramenteiros entrevista - dos iniciaram sua trajetória profissional, em decorrência da ausência de experiência, aliás compatível com a faixa de idade apresentada na época, ocorreu de maneira variada. Para 57,9% dos entrevistados, a vida ocupacional iniciou-se no setor industrial (como ajudantes ou aprendizes), 18,4% no comércio (como balconista e ajudante geral), 13,2% em prestação de serviço (destes quase a totalidade em oficina mecânica), 2,6% na construção civil (como ajudante de obras), 5,3% como aprendizes do SENAI e os restantes 2,6% como jogador de futebol.

A trajetória ocupacional dos ferramenteiros, de uma maneira geral, segue uma escalada por diversas ocupações, iniciando-se nas adestradas (operador de máquina, prensista) para as qualificadas mais diretamente, relacionados ao setor de mecânica (tais como: serralheiro, eletricista, inspetor, aplanador, soldador), até chegar às denominadas especializadas (como ajustador mecânico, mecânico de manutenção, retificador, torneiro, meio oficial de ajustador, meio oficial de ferramenteiro) e dessas profissões para ferramenteiros.

Evidentemente que os ferramenteiros não necessitaram ocupar todos os cargos acima citados para chegarem à função de ferramenteiros. Aliás, convém frisar que a grande maioria concentrou-se no setor da mecânica e da ajustagem, mesmo quando como simples ajudantes, antes de atingir a ferramentaria. Porém, alguns começaram no próprio setor da ferramentaria, em ocupações braçais ou semi qualificadas por motivos independentes da capacitação profissional.¹⁰

⁹Sobre a participação dos filhos na renda familiar ver BILAC, Elisabete Dória. *Famílias de trabalhadores: estratégia de sobrevivência*. São Paulo, Símbolo, 1978.

¹⁰Existia um costume adotado por alguns setores das indústrias automobilísticas, devido aos campeonatos internos de futebol, em convidarem elementos para trabalharem em suas empresas, especificamente no setor a que pertenciam, por seus dotes futebolísticos. A ferramentaria não fugia à regra.

O ingresso na indústria automobilística em que estão empregados atualmente, para 58% dos trabalhadores entrevistados foi com o cargo já de ferramenteiro, sendo que deste total 26,3% já tinham exercido este mesmo cargo em outras indústrias automobilísticas. Os restantes 42% ingressaram com função diferente da atual. A escalada destes para o cargo atual não foi tão árdua, pois, para chegar a ferramenteiro, 50% ocupou um cargo, 37,5% ocupou dois cargos e 12,5% ocupou cinco cargos.

Excetuando-se aqueles elementos que declararam ter aprendido a profissão na indústria automobilística em que trabalham atualmente, (32,5%), os demais entrevista - dos estão assim distribuídos:

5% aprenderam na indústria automobilística;

15% aprenderam no SENAI;

22,5% aprenderam em escolas profissionais particu - lares;

25% aprenderam na prática em outros empregos.

O tempo de ocupação da profissão de ferramenteiro, e em especial numa mesma indústria, demonstra que, para esta parcela da mão-de-obra, o "fantasma" da dispensa, ou mesmo a proximidade do dissídio coletivo, não ronda suas vidas com a constância que "assusta" e "apavora" os semi-especializados ou sem qualificação. De acordo com o tempo em que exercem a função, os ferramenteiros entrevisados estão distribuídos como indica o quadro XI:

QUADRO XII

Tempo de Serviço como Ferramenteiro e na Ocupação
da Função na Indústria Automobilística Atual
(em %)

Tempo de Serviço	Como Ferramenteiro	Na Indústria Automobilística em que está atualmente
Menos de 1 ano	-	5,3
1 a 5 anos	18,4	34,2
6 a 10 anos	28,9	34,2
11 a 15 anos	39,5	18,4
16 a 20 anos	5,3	5,3
21 ou mais anos	7,9	2,6
T O T A L	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa direta.

Da mesma forma que os ferramenteiros, em sua grande maioria, vende sua força de trabalho às indústrias automobilísticas há mais de cinco anos, o mesmo se repete em relação ao tempo de serviço da profissão dedicado à indústria automobilística, ou mais especificamente à mesma indústria em que estão empregados atualmente. E segundo as respostas dos entrevistados, a mudança de indústria automobilística, quando ocorre, é por motivos salariais.

A permanência por um período longo dentro da profissão pode ser explicado pelo fato de que a ferramenta, para a força de trabalho ligada diretamente ao processo produtivo, se coloca para os operários no topo da hierarquia ocupacional, não restando aos ferramenteiros outra opção em termos ocupacionais. As oportunidades oferecidas referem-se assim a algum posto na hierarquia de comando. Por este motivo, os ferramenteiros que aspiram alcançar novos postos na empresa, referem-se aos cargos na hierarquia de comando, tais como, líder, feitor, che -

fia, supervisor e instrutor. Entretanto, pelo seu caráter limitado, somente alguns conseguirão ingressar nela. Os motivos declarados para desejarem alcançar a hierarquia de comando e as possibilidades de alcançá-la foram assim descritos:

"Gostaria de ser feitor pela função que se executa, a responsabilidade".

"As pessoas têm que querer mais. Não deve estar contente com o que faz e ganha, pois, desse modo, não merece o que ganha".

"O campo de ferramenteiro é limitado".

"Chegando no salário é quase uma obrigação dar serviço para os outros que ganham menos e têm menos conhecimento".

"Depende da chefia da oportunidade".

"Acho que tenho capacidade".

Alguns ferramenteiros acreditam que vão permanecer como ferramenteiro por não conseguirem enxergar possibilidade de mudança de posto. As explicações para tal atitude são as seguintes:

"Para conseguir posto mais alto tem que continuar os estudos. Senão, não dá".

"Não gostaria de deixar de trabalhar com as ferramentas. Depende das condições econômicas".

"Devido ao número de horas trabalhadas, não posso estudar. Como faço muita hora-extra, não tenho condições de frequentar escola. A vida está dura, por isso tenho que fazer muita hora-extra".

"É difícil subir mais que isso, é difícil promoções".

"Vai muito de uma ajuda, o cartucho vale muito".

Parece óbvio que a concretização das esperanças

dos ferramenteiros, com relação às promoções, está sujeita às oportunidades e, aos critérios, adotados pelas empresas. Para a maioria dos ferramenteiros, os critérios mais utilizados para promover os empregados são: pontualidade no horário, disciplina, assiduidade, modo de tratar os colegas de serviço, simpatia, relacionamento com a chefia, trabalhar sem brincar.

Alguns depoimentos são bastantes esclarecedores:

"Acatar as ordens de seus superiores à risca, tem que ter um bom relacionamento de amizade (contar piadas, puxar-saco, agradar o chefe), procurar não sair fora do regulamento interno da firma para que o superior possa barrá-lo. Não precisa ser muito bom profissional, tem que ser um profissional bom".

"Para a promoção salarial a responsabilidade da pessoa, não brincar muito, não matar peça. De cargo, além de fazer as coisas com carinho, tem que ter outro conhecimento, o curso de projeto".

"O certo seria por merecimento, mas nem sempre é assim. Precisa ser puxa-saco. Quando faltam algumas faixas salariais diminui a frequência de promoção. Precisa ser mais "social" para obter promoção".

Os fatores relacionados ao comportamento da força de trabalho no local de trabalho tem maior preponderância nos critérios adotados pelas empresas, do que a qualidade e a quantidade do serviço realizado.

Apesar dos critérios adotados para promoções ocupacionais, quatro ferramenteiros se referiram objetivamente ao fato de aspirarem a novos postos na área de projetos de ferramentas, pertencente ao setor administrativo das empresas. Para estes elementos, a aspiração tem um objetivo bem determinado: "subir na vida".

Esta aspiração faz lembrar de que existe uma crença defendida de que os trabalhadores assalariados sonham em abandonar o setor produtivo que os identifica principalmente por serem horistas, usar "macacão" e o trabalho sujo e pesado para se integrarem no setor administra-

tivo das empresas - que identifica os trabalhadores como mensalistas, não usar uniforme, trabalho limpo e suave, e ter horário de trabalho. Enfim o grande sonho de trabalhar em escritório.¹¹

Rodrigues, quando realizou estudo sobre industrialização e atitudes operárias, em 1963, já chamava atenção para o fato de que os trabalhadores menos qualificados profissionalmente são os que mais desejam abandonar o setor produtivo. E nesse sentido, poder-se-ia argumentar que existe uma clara insatisfação com relação à condição operária. No entanto, Rodrigues assim explica esta insatisfação: "essas atitudes, de parte precisamente dos que têm menos possibilidades de ascender ao setor de escritório, explicam-se pelo fato de que são eles os que percebem os salários mais baixos, realizam as tarefas menos atraentes, às vezes prejudiciais à saúde e fatigantes (como as efetuadas nas seções de pintura e de usinagem dos blocos de motores), amiúde monótonas, em razão de sua natureza repetitiva (como as efetuadas nas seções de montagem) mas sempre incapazes de motivar o operário, de possibilitar uma efetiva satisfação pela sua execução".¹²

No caso específico dos ferramenteiros, 57,9% dos entrevistados gostariam de passar a trabalhar em escritório, porém em um setor específico: o de projetos de ferramentas. As principais razões para esta preferência, excluindo-se o fato de progredir, são as seguintes: o gosto pela parte técnica da ferramenta, por estar ligada à ferramentaria, o serviço ser mais limpo, usar mais a mente, não fazer tanto esforço físico, uma tendência natural para o desenho.

¹¹No caso dos ferramenteiros, trabalhar em escritório não significa realizar o sonho de abandonar o setor produtivo, pois para estes trabalhadores mais uma dificuldade se apresenta, isto é o único caminho possível para alcançar uma promoção ocupacional, posto que a ocupação de ferramenteiro é o posto máximo dentro do setor produtivo.

¹²RODRIGUES, Leôncio, op. cit., p. 61.

Para aqueles elementos entrevistados que declararam não desejaram trabalhar em escritório (36,8%), expuseram os seguintes motivos: o serviço em escritório é muito parado, gostam da ferramentaria, pelo ambiente existente na ferramentaria, não gostam de ficar sentado atrás de uma mesa, não se sentem capacitados.

Os restantes 5,3% dos entrevistados declararam que uma possível transferência para o setor administrativo da empresa dependeria do salário oferecido, além do que uma falta de tendência para o desenho impediria uma transferência para o setor de projetos de ferramentas.

O processo de trabalho no setor da ferramentaria, apesar de não exigir o ritmo "alucinante" e "massacrante" da linha de produção, para os ferramenteiros entrevistados existem alguns aspectos desagradáveis no processo de trabalho:

- a) Quando tem que fazer o acabamento da ferramenta com pedra, pois o pó provoca alergia;
- b) O fato de terem de fazer a manutenção e a limpeza das ferramentas por se tratar de trabalho que suja muito o trabalhador;
- c) Na construção das ferramentas, um número determinado de trabalhadores fica responsável por cada peça, por este motivo, desagrada aos ferramenteiros receberem uma ordem para mudança de serviço ou de setor;
- d) Algumas empresas dividem a ferramentaria em alas que constroem pequenas, médias e grandes ferramentas. Muitos ferramenteiros não gostam de ser designados para a ala das ferramentas pequenas que exige uma maior minuciosidade nos detalhes do serviço a ser executado.

Com relação ao que mais lhes agrada no processo de trabalho, os ferramenteiros entrevistados, além de declararem gostar de tudo o que fazem, citaram os seguintes aspectos: traçam matriz, ajustagem, construção de ferramenta, gostam de trabalhar sossegado sem alguém para dar palpites, e até, o prazer de transformar um monte de ferro e desenho em uma ferramenta pronta para funcionar.

Esta qualidade de transformar um monte de ferro e desenho em uma ferramenta pronta para funcionar é que possibilita aos ferramenteiros terem consciência do valor de sua força de trabalho.

4.5 - A Valorização da Profissão

As próprias condições de trabalho na ferramentaria que solicitam, a cada momento, a intervenção ativa da consciência, que se apropria da matéria, e permitem uma visão maior da importância de cada trabalho particular para o conjunto do processo produtivo, contribuem para a formação da consciência profissional dos ferramenteiros.

Esta possibilidade de percepção do conjunto do processo produtivo permite ao ferramenteiro colocar-se como uma força de trabalho de valor superior.

Por este motivo, os ferramenteiros encaram de uma maneira bastante otimista as possibilidades de conseguir um outro emprego, caso fossem despedidos das empresas em que trabalham. Aproximadamente 92% dos ferramenteiros entrevistados admitem que, em caso de dispensa, encontrariam outro emprego com facilidade. Desse total 43% tentariam arrumar emprego em outra indústria automobilística, 25% tentariam em qualquer outra indústria, e 23% trabalhariam por conta própria. O restante não soube dizer que tipo de trabalho iria procurar em outro lugar.

A percepção de um mercado de trabalho favorável aos ferramenteiros é apresentada, porém, com algumas res -

trições:

"Pelo tempo de ferramentaria, com facilidade; pela idade, com dificuldade".

"O problema é a questão salarial, pois, não se consegue o que estava ganhando".

"Quando está com salário baixo é fácil, geralmente querem rebaixar o salário".

"Depende do mercado de trabalho. As indústrias automobilísticas estão dificultadas".

"Algumas empresas não automobilísticas não aceitam ferramenteiros de indústria automobilística, devido ao trabalho mais bruto e os vícios que os ferramenteiros adquirem".

O fato a destacar em tal análise é que, de qualquer forma, a maioria dos operários das indústrias automobilísticas não desfruta da posição privilegiada dos ferramenteiros no mercado de trabalho. E os ferramenteiros têm plena consciência dessa situação. Quando inquiridos se todo operário de indústria automobilística consegue encontrar emprego com facilidade em outra indústria, responderam que depende da profissão, os com qualificação tem maior facilidade, principalmente em outra indústria automobilística. O fator salarial foi indicado como responsável pela dificuldade encontrada pelos outros operários da indústria automobilística em conseguir novo emprego.

A seguir, alguns depoimentos elucidativos:

"Cada profissão tem um certo volume de excesso no mercado de trabalho. Um torneiro não tem facilitado, pois se tornou muito vulgar, nem o eletricitista de auto. A pessoa da produção muito menos".

"Tem facilidade porque o mercado automobilístico é o centro, tudo gira em torno dele".

"Existe a malfadada rotatividade de mão-de-obra e esta judia do trabalhador. O problema é o salário. O operário reluta em aceitar um rebaixamento de salário".

"Todo pessoal que trabalha na indústria automobilística, tendo prática, consegue com alguma facilidade".

"Não é muito difícil por causa da lei interna da companhia, que é muito dura, pois as firmas pedem referências das firmas anteriores. De acordo com as informações podem oferecer salário mais baixo. O empregado deve saber ser "malandro".

"Não é principalmente hoje em dia. Já teve épocas que se encontrava com facilidade, agora toda indústria automobilística está numa fase que não é brincadeira".

As dificuldades encontradas pelos elementos destituídos de qualificação em conseguir nova colocação decorre da rotatividade imposta a esta mão-de-obra pelas empresas. Este fato não escapa à percepção dos ferramenteiros. Além disto, eles se consideram os operários da indústria automobilística com mais facilidade para encontrar novo emprego. Esta facilidade é decorrência da escassez de ferramenteiros no mercado de trabalho, o que os torna profissionais extremamente procurados pelas indústrias.

A consciência das condições que regulam o trabalho profissional de ferramenteiro na indústria automobilística é um dos elementos que pesam na combatividade dos ferramenteiros, que lutam com ferocidade por melhores condições de trabalho e principalmente por seus interesses econômicos. Os ferramenteiros são acusados de lutar somente por seus interesses particulares, em detrimento, da classe como um todo. Porém, como ficou demonstrado, no capítulo 2 deste estudo, em que se analisou a participação dos ferramenteiros nas últimas greves dos metalúrgicos do ABC, esta acusação, pelo menos nos acontecimentos citados, não tem procedência.

Não é meu objetivo estudar a consciência de classe dos ferramenteiros. Gostaria de demonstrar, porém, através de alguns depoimentos, a concepção que os ferramenteiros têm da relação entre operários e patrões.

Sobre o operário:

"É o explorado de modo geral. É o que trabalha mais e o que ganha menos".

"É o que dá o lucro para o patrão".

"É um ser humano que deveria ser tratado como tal e geralmente não é".

"O operário é a força do país e o mais pisoteado. Se esta força parar, o país vai ao caos".

"É o fundamental dentro de uma sociedade econômica, participa para o lucro da troca comercial. A medida que começou a produzir mais-valia passou a produzir o lucro. Sem a mais-valia da mão-de-obra equilibrava o mercado de troca. Ele produz e participa pouco do lucro. O operário não acompanha a produtividade da empresa e do país, pois existe desperdício que não é o assalariado quem faz".

Sobre o patrão:

"O da firma nem sei quem é o patrão. A gente conhece o presidente".

"O patrão, de um modo geral, não se preocupa com os operários, ele pensa na empresa, no lucro, pensa mais em si, não se preocupa com o bem-estar social e profissional do operário".

"O patrão é o dono do mundo. O operário tem que se conscientizar de que é um operário, o patrão tem que se conscientizar que não é nada mais que um patrão do operário durante o expediente, e não dono do operário".

"O patrão, às vezes, acha que você é um objeto que ele paga. Às vezes, eles querem mandar até no que está dentro da gente, isso só a gente manda e não tem jeito".

"Existiu uma época onde existia um confronto entre patrão e operário. Agora existem patrões que não se conhece e às suas colocações. Nas grandes empresas não existe a figura do patrão. Salário-lucro, salário-capital, este é o confronto atual".

Os ferramenteiros percebem a si (operários) e o outro (patrão) dentro de uma perspectiva de subordinação e propriedade.

Estes trabalhadores subordinados ao processo capitalista de produção encontram no seu opositor (patrão), o detentor dos meios de produção, o dono do mundo.

Ao mesmo tempo colocam o patrão como o proprietário somente do capital e não do trabalhador. "O servo pertence à terra e entrega aos proprietários frutos da terra. O *operário livre*, pelo contrário, vende a si mesmo, pedaço a pedaço. Vendo ao correr do martelo, oito, dez, doze, quinze horas de sua vida, dia a dia, aos que oferecem mais, aos possuidores de matérias-primas, dos instrumentos de trabalho e dos meios de subsistência, isto é, aos capitalistas. O operário não pertence nem ao proprietário nem à terra, mas oito, dez, doze, quinze horas de sua vida pertencem a quem as compra. O operário abandona o capitalista ao qual se aluga tão logo o queira, e o capitalista o despede quando lhe apraz, desde que dele não extraia mas nenhum lucro ou não obtenha o lucro almejado. Mas o operário, cujo único recurso é a venda de sua força de trabalho, não pode abandonar *toda a classe dos compradores, isto é, a classe capitalista*, sem renunciar à vida. Não pertence a tal ou qual patrão, mas à classe capitalista e cabe lhe encontrar quem lhe queira, isto é, tem de achar um comprador nessa classe burguesa".¹³

A grande empresa moderna introduziu um novo dado as relações capitalistas a inexistência da figura do patrão: a ausência da presença física do patrão. Esta é uma característica da estrutura das grandes empresas modernas em se eliminar o vínculo entre o capital e seu proprietário individual.

Por este motivo para os trabalhadores o confronto deixou de ser entre operário e patrão para transformar-se declaradamente em um confronto entre salário e lucro, ou salário e capital. Como a razão entre eles é inversa, ou seja, o lucro aumenta na medida em que o salário diminui, e diminui na medida em que o salário sobe, aí se dá o confronto.

¹³MARX, Karl. *Trabalho assalariado e capital*. São Paulo, Global Editora. Coleção Bases Economia, 27, 1980, p. 19.

No entanto Marx chama a atenção para a idéia ilusória, de que um crescimento rápido do capital implicaria em um rendimento ao operário: "dizer que a condição mais favorável para o trabalho assalariado é o crescimento tão rápido quanto possível do capital produtivo, é o mesmo que dizer que quanto mais a classe operária aumentar e fizer crescer o poder inimigo dela, a riqueza alheia que manda nela, tanto mais favoráveis se tornarão as circunstâncias em que voltará a trabalhar para o crescimento da fortuna burguesa, para o aumento do poder do capital, contente por ser ela mesma a forjar as correntes de ouro que a burguesia a arrasta a seu reboque".¹⁴

Os trabalhadores já descobriram que a idéia de "fazer o bolo crescer" para depois repartir entre os trabalhadores assalariados é enganosa, pois, na hora da "festa" ele não é convidado.

¹⁴MARX, Karl, op. cit., p. 37.

III^a PARTE

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO V

O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Para se analisar a forma pela qual os ferramenteiros das indústrias automobilísticas obtiveram qualificação profissional é necessário primeiro verificar os mecanismos que o sistema de formação profissional coloca à disposição dos trabalhadores objetivando sua preparação para o mercado de trabalho.

A qualificação técnica dos trabalhadores do setor industrial está dissociada da estrutura do sistema educacional brasileiro, onde somente o ensino médio profissional e o ensino superior tem terminalidade profissionalizante. Como um apêndice do sistema educacional o sistema de formação profissional, restringe-se, no caso específico da mão-de-obra industrial, do SENAI, às escolas particulares e os centros de formação profissional das empresas.

A política educacional tem estimulado a formação profissional como forma de propiciar o desenvolvimento econômico e o aumento da renda dos trabalhadores.

O Conselho Federal de Mão-de-Obra, Órgão Central do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, tem como objetivo uma coordenação das atividades das diversas entidades envolvidas no processo de formação profissional para o estabelecimento de prioridades e metas, para possibilitar o planejamento mais racional dos programas de formação profissional em relação às necessidades de mão-de-obra. Esta coordenação das atividades e o planejamento dos programas aliados às medidas que desenvolvam em todo o país a elevação profissional, cultural e social da mão-de-obra, através de novas oportunidades de qualificação dos trabalhadores, visa ao desenvolvimento e promoção profissional desta mão-de-obra.

Com o objetivo de fortalecer o Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, o Ministério de Trabalho obte-

ve do Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD - um financiamento de 32 milhões de dólares, e como consequência criou o Programa de Desenvolvimento da Mão-de-Obra - PRODEMO - (1977). Segundo Andrade, "os recursos obtidos do BIRD, somados à contrapartida brasileira, permitirão investimento da ordem de 92.512 mil dólares na expansão e fortalecimento dos sistemas de promoção do homem para o trabalho. Assim vem o Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Mão-de-Obra, tentar corresponder ao desafio da oferta de mais de 1 milhão de empregos por ano ciente de que o desenvolvimento do País depende, primordialmente, da existência de mão-de-obra em quantidade e qualidade exigidas pela evolução tecnológica por que ele passa e tendo em vista ainda, que a formação cultural, a preparação e aperfeiçoamento profissional, a melhoria da qualidade de vida e a integração do homem ao processo de desenvolvimento do País constituem a grande meta do Governo".¹

Dessa exposição apreende-se claramente que o Sistema de Formação Profissional tem como real finalidade atender as exigências e necessidades não somente de um ramo ou setor, mas da estrutura e processo de produção capitalista como um todo. Evidentemente tal objetivo é dissimulado na forma de preparação da força de trabalho para o mercado de trabalho com a finalidade de promoção profissional que resultaria em melhoria no nível de vida do homem. Enfim é exaltação de qualificação dos trabalhadores como fator de promoção de desenvolvimento econômico, tão a gosto dos teóricos da economia da educação.

¹ANDRADE, Roberto. Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra. *Indústria e produtividade*. Rio de Janeiro, 11(122):65, jul. 1978.

5.1 - O SENAI

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI - foi instituído pelo Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, com o objetivo de organizar escolas que recebessem basicamente trabalhadores empregados das empresas industriais, além de ministrar ensino de continuação, aperfeiçoamento e especialização, para trabalhadores industriais adultos.

O SENAI é controlado pelas entidades patronais, através da Confederação Nacional da Indústria - CNI. A organização e controle do SENAI pela CNI foi determinada em Decreto-Lei do Estado. De acordo com Bologna, através da criação do SENAI, "o empresariado industrial brasileiro assumia espontaneamente o encargo de instituir, não somente a aprendizagem, mas também o treinamento, aperfeiçoamento e especialização profissional".² Entretanto, Cunha demonstra em estudo sobre a instituição, que os empresários não assumiram espontaneamente esta atribuição da formação profissional industrial. "Os industriais não desejavam a institucionalização da aprendizagem, só o fazendo após vários anos de pressão do Estado e, possivelmente, depois de uma ameaça feita por ele, de "conceder" essa atividade (e os recursos dos empregadores) aos sindicatos operários".³

Com a institucionalização da aprendizagem industrial, as empresas enquadradas na CNI estão obrigadas a contribuir com 1% sobre o montante da remuneração paga

²BOLOGNA, Italo. SENAI - 30 anos a serviço do desenvolvimento. In - *Indústria e produtividade*. Rio de Janeiro, jun. 1972, p. 23 (Separata).

³CUNHA, Luis Antonio. *O SENAI e o ensino técnico e profissional no Brasil*. Paris, UNESCO, BIE, 1975, (mimeografado), p. 26.

pelos estabelecimentos a todos os seus empregados. Esta é a contribuição geral, porém, existe a contribuição adicional paga pelos estabelecimentos com mais de 500 empregados. Dessa forma as grandes empresas, principalmente as indústrias automobilísticas tem sua contribuição aumentada para 1, 20%.

Esta contribuição era efetuada tomando por base o salário mínimo, onde até 20 salários mínimos a empresa era obrigada a recolher a contribuição ao SENAI. A partir de 1975 foi aprovada uma nova sistemática que fixou o limite de 10 vezes o maior "valor de referência" para o cálculo da contribuição. Com esta nova sistemática a fonte de receita do SENAI vem sofrendo reduções devido a deterioração do valor de referência frente ao salário mínimo.

"A contribuição geral é recolhida pelo IAPAS que, a título de reembolso de despesas operacionais, retém 1% do total arrecadado. Excluído esse valor, 85% da contribuição geral retornam ao Departamento Regional destinando-se os 15% restantes à manutenção do Departamento Nacional do SENAI (5%) e da Confederação Nacional da Indústria (2%), à suplementação dos custos de operações de Centros de Formação Profissional em regiões menos desenvolvidas (4%) e a expansão das atividades de preparação de recursos humanos naquelas regiões (4%)".⁴

A receita do Departamento Regional (S.P.) não é composta unicamente da contribuição geral. Em 1980 a receita do Departamento Regional apresentou a seguinte composição: "RECEITAS CORRENTES (99,86% do total) abrangendo receita patrimonial (9,15%), constituída principalmente por correção monetária (7,87%) e juros bancários (1,09%);

⁴SENAI. *Relatório de atividades*. Departamento Regional de São Paulo. 1980, p. 36.

receita industrial (0,03%) proveniente da venda de produção das oficinas de aprendizagem; *receitas diversas* (78,9%) com destaque para a contribuição geral que representa 76,39% da receita total; e *saldos de exercício* anteriores (11,78%).

RECEITAS DE CAPITAL (0,14% do total); decorrente da alienação de bens móveis"⁵

A composição da Despesa do Departamento Regional - S.P. em 1980 sofreu a seguinte distribuição:

"DESPESAS CORRENTES (80,89% do total); incluindo: despesas de custeio (78,57%); ou seja, despesas de manutenção das atividades de Departamento, destacando-se os ítems pessoal (60,77%), material de consumo (7,41%) e serviços de terceiros e encargos (10,39%); e *transferências correntes* (2,32%), que correspondem às transferências efetuadas a instituições privadas e a pessoas, envolvendo subvenções sociais, apoio financeiro a alunos, assistência médico-hospitalar, seguros de vida e acidentes.

"DESPESAS DE CAPITAL (19,11% do total) abrangendo despesas com obras, instalações e material permanente, referentes à unidades de formação profissional já em operação ou que entraram em funcionamento no exercício".⁶

⁵ SENAI. *Relatório de Atividades*. 1980, p. 36.

⁶ SENAI, op. cit.

Quadro XIII
Evolução da receita e despesa
SENAI - S.P.
1975/80

a preços de 1980*

Ano	Receita			Despesa		
	Total	De Contribuição	Outras	Total	Correntes	De Capital
1975	3.925.038.878,08	2.885.017.461,85	1.040.021.416,23	3.107.199.716,95	2.309.693.025,76	797.506.691,19
1976	4.600.071.234,02	3.298.952.821,48	1.301.118.412,54	3.706.945.921,47	2.667.368.095,23	1.039.577.826,24
1977	4.288.517.534,02	3.241.854.228,14	1.046.663.305,88	3.545.704.679,96	2.571.801.382,08	973.903.297,88
1978	4.574.267.947,50	3.508.755.750,10	1.065.512.197,40	3.574.205.793,41	3.033.148.451,42	541.057.341,99
1979	4.726.667.858,42	3.952.106.992,11	774.560.866,31	3.894.803.623,15	3.253.853.161,49	640.950.461,66
1980	5.270.253.377,94	4.041.416.684,49	1.228.836.693,45	3.988.969.250,06	3.226.811.631,50	762.157.618,56

Fonte: SENAI - Relatório de Atividades - São Paulo, 1980.

* Calculado com base no Índice Geral de Preços (coluna 2) da FGV.

"Os recursos provenientes da contribuição geral são empregados basicamente na aprendizagem e no aperfeiçoamento de trabalhadores não sujeitos a ela, menores e adultos. Os recursos gerados pela contribuição adicional são canalizados para a formação profissional de nível mais elevado, principalmente para o ensino técnico, para o aperfeiçoamento de docentes e administradores de ensino do SENAI, e para a concessão de bolsas de estudo ao pessoal das empresas contribuintes".⁷

O SENAI-SP mantinha em 1980 a seguinte rede de Unidades de Formação Profissional:

Quadro XIV

Rede de Unidades de Formação Profissional em 1980
SENAI-SP

Discriminação	Nº
Unidades mantidas pelo Departamento Regional	
Centros de Formação Profissional	
Ensino Supletivo	35
Ensino de 2º Grau e Supletivo	7
Centros de Treinamento	11
Unidades Móveis	25
Unidades em Regime de Acordo ou Cooperação	
Ensino Supletivo	7
Unidades de Treinamento Operacional	5
Total	90

Fonte: SENAI - Relatório de Atividades, 1980

O SENAI para formação e treinamento da força de trabalho desenvolve as seguintes atividades por ação direta (aquela que se desenvolve com recursos próprios) assim divididas:

⁷CUNHA, Luis Antonio, op. cit., p. 29.

ENSINO

- Aprendizagem Industrial
- Qualificação Profissional I
- Qualificação Profissional III (em nível de 2º Grau - Habilitação parcial)
- Qualificação Profissional IV (em nível de 2º Grau - Habilitação plena)
- Habilitação Profissional
- Aperfeiçoamento Profissional
- Especialização Profissional

TREINAMENTO

- Treinamento Industrial
- Operacional para Trabalhadores
 - De Especialistas em Desenvolvimento de Recursos Humanos
 - De Supervisores
- Estágio para Pessoal de Empresas no Exterior
- Estágio para Pessoal de Empresas no País
- Estágio de Alunos de 2º Grau - de outras instituições em oficinas, laboratórios e outros setores da unidade de Formação Profissional
- Estágio de Alunos do 3º Grau - de outras Instituições em oficinas, laboratórios e outros setores de unidade de Formação Profissional
- Estágio de Alunos de 3º Grau - de outras instituições em Órgãos Técnicos do Departamento Regional (Bolsa de Complementação Educacional)

Através de ação indireta (Formação Profissional realizada por empresas que mantêm com o SENAI acordo de isenção ou termo de cooperação, utilizando recursos da retenção parcial de contribuição prevista pela legislação vigente):

ENSINO

- Aprendizagem Industrial
- Qualificação Profissional I
- Qualificação Profissional IV (em nível de 2º Grau - Habilitação Plena)
- Aperfeiçoamento Profissional

TREINAMENTO

- Treinamento Industrial
- Níveis Operacionais, Técnico e Superior - de especialistas em Desenvolvimento de Recursos Humanos
- Estágios de Alunos de 2º e 3º Grau em Órgãos Técnicos das Empresas

Os cursos da área de Ensino e Treinamento preparam a força de trabalho para diferentes ramos da atividade econômica, entre eles, indústria mecânicas, metalúrgicas, de material elétrico e de comunicações, químicas, têxteis, da madeira, gráficos e de alimentação.

O SENAI quando da sua criação tinha como seu principal objetivo a aprendizagem industrial, destinada aos jovens aprendizes. Entretanto, com o desenvolvimento da instituição, o setor de treinamento e aperfeiçoamento da mão-de-obra foi se ampliando até que atualmente a aprendizagem se tornou uma atividade minoritária dentro da instituição. Este fato se deve principalmente à manutenção pelas empresas de porte de seus próprios centros de formação profissional em convênio com o SENAI.

Os menores aprendizes que se destinam à aprendizagem industrial são trabalhadores das empresas industriais, de 14 a 18 anos, dotados de um mínimo de escolaridade, ou seja pelo menos a 4a. série do primeiro grau, e são submetidos a um sistema de seleção, que compreende testes de aptidão física e mental. Esta seleção é feita através de três testes: Português, Matemática e Nível Mental, sendo que os exames de Português e Matemática são eliminatórios. Castro demonstra que de 1000 candidatos potenciais, somente 31 tem as condições de escolaridade para cursar o SENAI. Trata-se, pois, de um sistema altamente elitista.⁸

⁸CASTRO, Claudio de Moura e SOUZA, Alberto de Mello. *A mão-de-obra industrial no Brasil* - mobilidade, treinamento e produtividade. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, Relatório de Pesquisa nº 25, 1974.

A aprendizagem industrial está concentrada nos cursos de aprendizagem de ofícios de mecânica e eletricidade, relacionados com a fabricação, manutenção e reparação de máquinas, motores, veículos, aparelhos e instalações industriais.

Excluindo-se o curso de aprendizagem industrial, os demais destinam-se a trabalhadores maiores de 14 anos que já estão inseridos no mercado de trabalho e desempenhando uma ocupação. No caso específico da Qualificação I, os maiores de 14 anos não necessitam estar inseridos no mercado de trabalho, pois, o curso tem como objetivo proporcionar uma qualificação em determinada ocupação, que possa ser ensinada a médio ou curto prazo, possibilitando o ingresso imediato no mercado de trabalho.

A nível de aperfeiçoamento profissional o candidato além de se submeter aos testes de aptidão física e mental, deverá atender os requisitos especiais para inscrição exigidos para cada curso. Estes requisitos especiais são a comprovação de estar exercendo ocupação para a qual o curso se destina. Por exemplo, para o curso de ajustagem mecânica o candidato deve comprovar ser ajustador mecânico.

Para o trabalhador adulto o SENAI reserva também os cursos de treinamento, destinados à preparação dos chamados trabalhadores semi-qualificados. Estes cursos podem ser ministrados nos centros de formação profissional do SENAI, ou nas próprias empresas. Alguns cursos são solicitados pelas próprias empresas, e ministrados no período diurno nos centros de formação do SENAI. Para frequentá-los, o trabalhador é selecionado pela própria empresa. Aqueles trabalhadores que não foram selecionados pela empresa poderão dirigir-se ao SENAI e candidatar-se a um dos cursos oferecidos no período noturno. Deste modo, somente aquele trabalhador cujo horário de trabalho é diurno e em horário fixo poderá frequentar o curso, pois, o SENAI não possibilita o revezamento de horários de seus cursos.

Os cursos têm uma duração que varia de 150 a 600 horas.

O curso que mais diretamente se relaciona com o problema da pesquisa, a formação de ferramenteiro, está incluído nos cursos a nível de especialização.

A especialização profissional tem como objetivo: "Proporcionar aos interessados, maiores de 15 anos, já possuidores de qualificação profissional adquirida em escola ou no próprio emprego, a complementação, atualização ou especialização de conhecimentos teóricos e/ou práticos relacionados especificamente com a respectiva ocupação, de maneira a prover-lhes condições para melhora da eficiência no trabalho e, em decorrência, para a promoção profissional e social".⁹

Para ingressar no curso de ferramenteiro os requisitos exigidos para a seleção são os mesmos dos demais cursos, ou seja, processo de seleção que comprove sua aptidão física e mental e ser portador dos conhecimentos requeridos para aprendizagem do conteúdo programático do curso. Além de evidentemente preencher os requisitos especiais para inscrição: comprovar ser ajustador mecânico, mecânico geral ou 1/2 oficial ferramenteiro.

O curso de ferramenteiro tem a carga horária básica de 1500 horas, sendo 2 o número de termos (semestres letivos) máximo para sua duração.

As disciplinas ensinadas no curso de ferramenteiro estão centradas em Práticas de Oficina, que inclui Informações Tecnológicas. Na área da mecânica, metalúrgica, somente o curso de projetista de Ferramentas e Dispositivos não tem o curso centrado em Prática de Oficina.

⁹SENAI. *Planos de cursos*. Departamento Regional de São Paulo, 1982, p. 16.

Os cursos de especialização centrados em Prática de Oficina tem o seguinte conteúdo programático:

"Quando o Curso se desenvolver centrado em Prática de Oficina, suas programações serão nucleadas em "Séries Metódicas Ocupacionais - SMO". As Séries Metódicas, decorrentes de análises ocupacionais, constituem um conjunto de tarefas típicas de uma ocupação, escalonadas de acordo com as dificuldades crescentes das operações que envolvem, de forma a levar o aluno, paulatina e metodicamente, à aquisição das informações tecnológicas e à incorporação dos hábitos sensoriais-motores imprescindíveis ao desempenho eficiente daquela ocupação. As informações tecnológicas serão ministradas utilizando-se principalmente a instrução individual e em equipe através da técnica do Estudo Dirigido, da Dinâmica de Grupo e da Demonstração. Incluirão os conhecimentos necessários para que o aluno possa desincumbir-se de suas tarefas com a eficiência e precisão desejáveis: Desenho Técnico; Cálculo Técnico; Tecnologia; Noções de Físico-Química; Eletrotécnica; Técnica de Trabalho; Organização e Normas; Controle de Medidas; Higiene e Segurança do Trabalho; Vocabulário Técnico; utilização correta e conservação de máquinas e equipamentos, ferramentas e instrumentos; conhecimento de matérias-primas".¹⁰

Para o desenvolvimento do curso de ferramenteiro todo ele centrado em Prática de Oficina, o SENAI em seus Centros de Formação utiliza um professor para cada módulo, que é composto de 12 alunos no mínimo, ou 16 no máximo. Será este professor ou instrutor que desenvolverá toda a programação prática e teórica do curso.

A avaliação do rendimento do aluno para sua aprovação é assim determinada.

¹⁰SENAI. *Planos de cursos.*, op. cit., p. 19.

"Em Prática de Oficina serão avaliados cada tarefa, trabalho industrial ou outro executados pelos alunos. As avaliações serão sintetizadas em uma única menção final ao término de cada termo ou ao final do Curso, de acordo com a orientação emanada do Departamento Regional. Além das menções atribuídas a cada tarefa ou trabalho realizado pelo aluno, serão feitas observações sobre suas condições caracterológicas e de adaptabilidade e de mais qualidades de personalidade requeridas para cada ocupação e conducentes à eficiência profissional.

"As menções classificarão o aproveitamento dos alunos, em cada disciplina, em cinco faixas: A (Muito Bom), B (Bom), C (Regular), D (Suficiente) e E (Insuficiente)."

"Em Prática de Oficina só será aprovado, para conclusão do Curso, o aluno que tiver realizado todas as tarefas da Série Metódica e, se for o caso, os Trabalhos Industriais básicos previstos na programação."¹¹

Se o aluno não obtiver o rendimento suficiente exigido, menção igual ou superior à "suficiente", o SENAI possibilita ao aluno condições para repetir as operações ou tarefas das "Séries Metódicas Ocupacionais" que não foram realizadas de acordo com os padrões mínimos de desempenho estabelecido pelo Departamento Regional.

Para manter o curso de ferramenteiro todo ele centrado em Prática de Oficina, o SENAI necessita manter oficina em seus Centros de Formação Profissional equipada com máquinas e ferramentas que reproduzam, em certa medida, as características do trabalho na empresa. Por este motivo elaborou uma Planta Padrão da Oficina de Ferramentaria (ver anexo), onde pode-se verificar desde a área total da edificação, os equipamentos que a compõe, até a disposição das bancadas e máquinas que procuram reproduzir o local de trabalho das ferramentarias.

¹¹SENAI. *Planos de cursos*, op. cit., p. 20.

Convém salientar que as oficinas dos Centros de Formação Profissional do SENAI não possuem todos os equipamentos especificados na planta padrão, como exemplo, a bloqueadeira de coordenadas e a retificadora de perfil do eixo horizontal de precisão, por se tratarem de máquinas que não são produzidas no País, e o Governo proíbe a importação. Entretanto, como muitas das empresas multinacionais possuem estes equipamentos, o SENAI os inclui em sua planta de oficina de ferramentaria.

O SENAI iniciou o curso de ferramenteiro em 1957 e, como demonstra o quadro, o número de alunos matriculados progride a partir da década de 60 acompanhando o desenvolvimento do setor industrial de São Paulo, e principalmente, após a implantação do setor automobilístico no Estado de São Paulo.

Quadro XV

Cursos de adultos
Mecânica
1957-1980
SENAI-SP

Cursos	1957-1961		1962-1966		1967-1971		1972-1976		1977-1980	
	Matr.	Concl.	Matr.	Concl.	Matr.	Concl.	Matr.	Concl.	Matr.	Concl.
Ferramenteiro	32	21	649	268	2.457	1.498	4.392	2.945	1.724	1.116
Geral	4.003	2.215	19.865	13.861	69.973	55.020	132.689	109.283	200.516	154.660
T o t a l	4.035	2.236	20.514	14.129	72.430	56.518	137.081	112.228	202.240	155.776

Fonte: SENAI - Departamento Regional de São Paulo.

O número de matriculados decresceu no último quinquênio, possivelmente em virtude de muitas empresas terem optado em manter seus próprios Centros de Formação Profissional. Convém assinalar que dos cursos de adultos, na área mecânica, o de ferramenteiro é um dos que recebem maior número de matrículas.

Os cursos de ensino e treinamento tem uma maior concentração nos setores diretamente ligados à fabricação, mecânica e reparação de máquinas. Este aspecto é salientado por Bologna em virtude da tendência para automação do setor industrial. Em suas palavras: "A marcha para o automatismo tende a fazer da Máquina o eixo do processo de industrialização... gradativamente, para as máquinas vão sendo transferidas as tarefas puramente operacionais". E acrescenta "ao homem caberão os trabalhos de programação e controle dos ciclos de produção, preparação de ferramentas e dispositivos, ajustagem e manutenção da própria máquina, com o objetivo de assegurar seu funcionamento preciso e econômico". E esta evolução tecnológica "impõe uma contínua atualização, capaz de adaptar o trabalhador aos avanços tecnológicos. Tarefa essencialmente empresarial, mas apoiada em processo educativo, visto como a eficiência profissional depende, em grande escala dos atributos de personalidade e dos padrões de conduta individual".¹²

Esta necessidade de ajustar a mão-de-obra às constantes transformações tecnológicas, notadamente aquela inserida nos setores de fabricação e manutenção de máquinas ou ferramentas, inicialmente poderia indicar uma crescente especialização da mão-de-obra pelos conhecimentos incorporados. Entretanto, a tendência do setor automobilístico, um dos mais sofisticados tecnologicamente, é concentrar com maior intensidade, em seu corpo coletivo de trabalho, mão-de-obra semi-qualificada, cujo único requisito

¹²BOLOGNA, Italo, op. cit., p. 26 (grifo do próprio autor).

exigido é a compreensão de ordens escritas e adaptação ao ritmo do processo de trabalho. Desta forma não concordo com a afirmação de Pastore de que "a participação dos pro fissionais especializados tende a aumentar nos ramos clasfificados como "dinâmicos", que operam segundo um padrão francamente de capital-intensivo, são mais modernos do ponto de vista tecnológico e vêm apresentando maiores taxas de crescimento de seus produtos e potencial geração de empregos".¹³ Talvez a tendência seja aumentar o número de trabalhadores especializados em operar máquinas, e não por dominarem um ofício.

Os atributos de personalidade e padrões de conduta individual, como fatores dependentes da eficiência profissional, como foi enfatizado por Bologna, não são desprezados nos cursos do SENAI, onde existe uma preocupação constante de ajustar o aluno ao processo de trabalho. Castro afirma que nos cursos do SENAI "há uma grande ênfase naqueles valores, atitudes e aspirações mais congruentes com as posições que serão ocupadas pelos treinandos. Assim, disciplina, pontualidade e organização são mais enfatizados... Desenvolvimento do gosto pela ocupação, dignidade e orgulho profissional... Os treinandos são ensinados a aceitar e ajustar-se ao sistema social e hierárquico da fábrica".¹⁴

Durante o I Seminário Nacional de Política e Planejamento de Recursos Humanos do SENAI, organizado pelo IESAE/FGV, os representantes do SENAI, declararam que a instituição não é partidária dos pressupostos da teoria da educação que sustenta que o maior nível de escolaridade gera melhor renda; mas que o "enfoque do SENAI talvez, não seja esse de que melhor educação gere mais empregos e

¹³PASTORE, José e BIANCHI, Ana Maria F. Estrutura ocupacional da indústria e demanda de mão-de-obra especializada. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. Rio de Janeiro, 1(137):46, jan/mar. 1976.

¹⁴CASTRO, Claudio de Moura e SOUZA, Alberto de Melo, op.cit., p. 406.

melhore o perfil da distribuição da renda, mas o de que a educação tem como objetivo preparar um estoque de mão-de-obra capaz de elevar o nível tecnológico do país".¹⁵ Com relação à sugestão de fornecer elementos ao trabalhador de se conscientizar de seus direitos e obrigações para o adequado desempenho profissional, o SENAI tem a seguinte opinião à respeito: "Não cabe discutir se o operário deve ser conscientizado para isso ou não - provavelmente deveríamos isso não é missão do SENAI. O SENAI existe para formar profissionais e não conscientizá-los sobre seus direitos e obrigações. O papel do SENAI é procurar incutir nos alunos hábitos não só de boa conduta, mas de um bom relacionamento com o empregador. O que se faz não deve ser confundido com um brain-washing para que os trabalhadores se tornem passivos na mão do empregador, ao contrário procura-se dizer a eles que é a qualidade do seu trabalho que fundamenta o seu direito, que ele tem que trabalhar bem, que ele tem que procurar colaborar com o empresário fazendo o produto melhor possível".¹⁶

O que se conclui é que o SENAI além de preparar os trabalhadores, em termos de conhecimento e habilidades, para o exercício da atividade profissional, incute nesses elementos padrões de comportamentos exigidos pela organização capitalista de trabalho, além de integrá-los às relações de classes impostas pelo capital.

5.2 - Escolas Profissionais

As escolas de formação profissional particulares estão completamente desvinculadas da rede de ensino do 2º grau. Tem seus registros oficializados e regulamentados pelo Conselho Federal de Mão-de-Obra. As escolas profissionais particulares, ou institutos de tecnologia,

¹⁵ SENAI/DN-IESAE. *Formação profissional e desenvolvimento econômico e social*. Rio de Janeiro, FGV/SENAI/DN, 1979, p. 102.

¹⁶ SENAI/DN/IESAE, op. cit., p. 104 (grifo do próprio autor).

estão sendo obrigadas a terem o registro do C.F.M.O., órgão central do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, que organiza, regula e coordena suas atividades. Para o secretário do Instituto de Tecnologia Continental, de Santo André, um dos fatores para a exigência do registro no C.F.M.O., além da fiscalização, é o fato dessas escolas manterem convênio com empresas para a qualificação de seus empregados, e se a escola não estiver devidamente registrada, as empresas não poderão repassar os custos da formação profissional para o imposto de renda.

As escolas de formação profissional particulares exigem o grau de instrução mínimo de 4a. série do 1º grau, ou primário completo, e idade mínima de 14 anos para que o indivíduo possa ingressar em um dos seus cursos. Portanto o requisito mínimo de escolaridade é idêntico ao do SENAI.

Existem na região do ABC somente duas escolas profissionais que oferecem cursos de ferramentaria. O Instituto de Tecnologia Continental mantém escolas em todas as cidades que compõem o ABC, além de São José dos Campos, Taubaté, Guarulhos e Mogi das Cruzes. Estas regiões concentram grande número de indústrias. E para demonstrar o papel de grande absorvedora de mão-de-obra das indústrias automobilísticas, esta escola já mantém unidades nos locais onde as grandes empresas instalaram novas fábricas, em São José dos Campos e Taubaté.

A Escola Modelo mantém unidades nas cidades de Santo André e Diadema. Na primeira cidade desde 1961. Estas escolas oferecem cursos de ajustagem mecânica, ferramentaria, torno mecânico, inspeção de qualidade, desenho mecânico, eletricidade industrial, mecânica de autos. Como se observa, as escolas profissionais particulares concentram seus cursos no setor de fabricação e manutenção de máquinas, motores e veículos, da mesma forma que o SENAI.

Para ingressar nos cursos de ferramentaria o aluno tem como pré-requisito o curso de ajustagem mecânica.

Dessa maneira o aluno que pretende fazer o curso de ferramentaria deverá inicialmente cursar o de ajustagem (24 meses) e mais 12 meses de ferramentaria. O aluno recebe dois certificados, um de ajustador e outro de ferramenteiro.

Justamente por concentrar seus cursos na área mecânica, as escolas necessitam manter oficinas compostas por diversos equipamentos e instrumentos para assegurar aos alunos uma familiarização e treino com os equipamentos e instrumentos com os quais trabalharão nas indústrias. É evidente que sempre existirá uma defasagem entre o instrumental à disposição dos alunos nas escolas, e os utilizados pelas grandes indústrias automobilísticas.

Com relação aos equipamentos das oficinas, segundo informações destas escolas, elas mantem uma oficina comum de mecânica que é utilizada pelos alunos de todos os cursos. Esta oficina é composta dos seguintes equipamentos: plaina limadora, frezadora universal, retificadora plana, furadeiras de bancada, morsas, instrumentos de medição em geral e laboratórios de instrumentação.

Os responsáveis pelas escolas afirmaram não ser possível, devido ao alto custo, as escolas manterem todos os equipamentos necessários para oferecerem aos alunos a possibilidade de manejarem os instrumentos e máquinas que encontrarão no local de trabalho, notadamente no setor automobilístico.

O proprietário da Escola Modelo destacou que já solicitou a algumas empresas do setor automobilístico que seus alunos visitassem as oficinas das empresas para travarem conhecimento com o equipamento utilizado, ou ao menos que fornecessem fotos de determinadas máquinas para que a escola pudesse fornecer explicações de seu manuseio. Entretanto a solicitação não foi atendida.

Como as indústrias, e principalmente as indústrias automobilísticas, costumam revezar o horário de trabalho de seus empregados, as escolas de formação profis -

sional possibilitam aos seus alunos revezamento de horário para uma conciliação do horário de trabalho com o da escola. No Instituto de Tecnologia Continental, o aluno pode frequentar as aulas conforme o revezamento do turno das empresas. O aluno pode assistir aulas no período da manhã, tarde e noite e para que o aproveitamento do aluno não seja prejudicado, em todos os horários poderá assistir as aulas com o mesmo professor. Nesta escola, de acordo com informações obtidas, 90% dos alunos matriculados estão empregados.

Os alunos, quando não são enviados pelas empresas para frequentarem alguns dos cursos oferecidos, têm que custear sua formação profissional. Na escola, citada, as mensalidades, no primeiro semestre de 1979, variavam de acordo com os cursos. A mensalidade mínima era de Cr\$380,00 e a máxima Cr\$540,00. Segundo informações obtidas, em média a mensalidade corresponde a 10% do salário do aluno. Não foi possível obter a informação referente às mensalidades de cada curso específico, porém, como o curso de ferramentaria é um dos mais especializados é de se concluir que para este curso a mensalidade é uma das mais caras.

Os alunos, por serem trabalhadores em busca de qualificação profissional e por estarem mais sujeitos à rotatividade da mão-de-obra, muitas vezes, encontram dificuldade em prosseguir o curso iniciado, principalmente por custearem sua formação profissional. Diante das dificuldades encontradas pela clientela em prosseguirem nos cursos, o Instituto de Tecnologia Continental e a Escola Modelo, devido ao aumento no número de evasões, no ano de 1978, adotaram a seguinte estratégia: permitiram que os alunos desempregados, após a apresentação da carteira profissional comprovando o desemprego, continuassem a frequentar os cursos e quando novamente empregados regularizariam suas mensalidades.

Mesmo este artifício não permitiu às escolas diminuir as evasões provocadas pelo desemprego de seus

alunos. Estas escolas, em 1980, já estavam operando com cerca de 50% de sua capacidade. Aliada ao problema das evasões dos alunos desempregados, as escolas também estão se deparando com a diminuição do número de alunos enviados pelas empresas.

Evidentemente o fato de estarem trabalhando com aproximadamente 50% de sua capacidade implicou na redução no número de professores e número de classes.

Onde antes existiam professores para a parte teórica do curso, e outros para a prática de oficina foram feitos reajustes para que o mesmo professor dedique-se as duas partes do programa, ou reajustamento dos alunos em uma só turma para as duas etapas do conteúdo programático.

Não foi possível obter das escolas números concretos sobre o número de alunos que frequentaram e concluíram o curso de ferramentaria. As escolas alegaram que os dados estavam dispersados em cada unidade, e devido ao tempo de existência das mesmas seria impossível reuni-los. A grosso modo o Instituto de Tecnologia Continental já formou cerca de 3.000 ferramenteiros, e a Escola Modelo 500 ou mais.

Poder-se-ia argumentar que a participação dessas escolas na formação de mão-de-obra qualificada seria mínima pelo fato de não estarem diretamente ligadas as empresas, como SENAI, e principalmente pelo fato dos alunos terem de custear sua formação profissional. Entretanto, não se pode esquecer que para aquele elemento desprovido de qualificação, que não foi selecionado pela empresa para frequentar um dos cursos do SENAI nos seus centros de formação, ou nos próprios locais de trabalho, estas escolas constituem-se na única opção oferecida ao trabalhador para obter a qualificação profissional. Pastore em uma pesquisa realizada com profissionais de nível médio, obteve os seguintes dados: de 17.625 profissionais do setor de administração e produção, 26,2% (4.613) receberam treinamento em cursos profissionais rápidos, sendo que deste

total 878 frequentaram cursos de curta duração (até 2 meses), 1.487 de média duração (até 2 anos), e 2.248 de duração imprecisa. Na maioria dos casos, os cursos foram frequentados por elementos que já haviam ingressado no mercado de trabalho, em geral à noite e em escolas particulares. Os profissionais cuja qualificação básica se vincula aos setores de produção e manutenção (cerca da metade dos profissionais de nível médio) que percebem salários médios estão na área de controle da produção, ferramenteiros, eletricidade e mecânica em ordem decrescente, e em quase todas essas áreas (a exceção da ferramentaria) os indivíduos com cursos profissionais ganham pelo menos 30% mais do que os que não tiveram acesso a esse tipo de educação.¹⁷

Apesar da maioria dos alunos das escolas de formação profissional já estarem empregados, ao concluírem o curso não conseguirão de imediato colocação para as quais foram habilitados pelo fato de não poderem comprovar experiência no ofício. Dessa forma obter a qualificação não significa garantia de emprego, ainda mais que as escolas profissionais não se responsabilizam pela colocação do aluno no mercado de trabalho.

Pelo que foi exposto deduz-se que as escolas profissionais particulares, notadamente da região do ABC, destinam-se a formar profissionais cujas qualificações são mais valorizadas pelo mercado de trabalho. Desse modo os candidatos a seus cursos devem possuir um mínimo de conhecimento do processo produtivo, além de um desenvolvimento cognitivo e educação formal, dificultando o acesso dos grupos do estrato inferior do operariado a empregos atualmente melhor remunerados.

¹⁷PASTORE, José. *Profissionais especializados no mercado de trabalho*. São Paulo, Série IPE. Monografias, 1973.

5.3 - Os Centros de Formação Profissional das Empresas

As indústrias automobilísticas estão mantendo seus próprios centros de formação profissional em convênio com o SENAI, ou mantendo elas próprias os centros, utilizando a metodologia do SENAI e formando boa parte da sua própria mão-de-obra qualificada.

A manutenção de centros de formação profissional por parte das indústrias automobilísticas propicia-lhes algumas vantagens. Mantendo seus próprios centros, ao invés de contribuir com a taxa de 1,2% da folha de pagamento para o SENAI, beneficiam-se da Lei 6.297, de 1975, que dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda de pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional. A dedução do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional não deverá exceder, em cada exercício financeiro, a 10% (dez por cento) do lucro tributável, podendo as despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente ser transferidas para dedução nos três exercícios financeiros subsequentes.

Em 1975 o Centro da Volkswagen mantinha 89 cursos diurnos e noturnos e aplicou perto de Cr\$40 milhões no seu programa de capacitação e aperfeiçoamento de recursos humanos. Dessa quantia, cerca de Cr\$10 milhões foram provenientes do Convênio VW-SENAI e Cr\$500 mil correspondeu ao acordo com o Ministério do Trabalho, através do PIPMO (Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra).

A Volkswagen do Brasil para o ano de 1979 tinha uma previsão orçamentaria no setor educacional de 194 milhões de cruzeiros. Entretanto, não foi possível obter a informação da origem dos recursos dispendidos.

Além dos benefícios fiscais a manutenção de centros de formação permite às empresas decidirem que tipo de formação forneceram, notadamente aquela que julgam específica para atender às necessidades de cada área. Além disso, o fato de utilizarem a metodologia do SENAI, po

derão reforçar os mesmos valores, atitudes e aspirações transmitidas aos treinandos do SENAI.

Para receberem os incentivos fiscais da Lei nº 6.297 as empresas devem apresentar um conjunto de projetos que pode compreender:

a) Aprendizagem de Menores - refere-se à formação metódica, nos termos da legislação pertinente, de empregados aprendizes cujos ofícios ou ocupações demandem formação profissional;

b) Qualificação Profissional - refere-se às atividades de qualificação dos trabalhadores, menores ou adultos, para ocupações de todas as categorias da estrutura organizacional, visando sua preparação para atendimento à necessidade imediata de mão-de-obra da empresa;

c) Especialização - refere-se às atividades desenvolvidas em todas as categorias que visem o aprofundamento em melhoria vertical de conhecimentos e/ou habilidades dos trabalhadores, em áreas estreitamente relacionadas com suas respectivas ocupações;

d) Formação - refere-se às atividades desenvolvidas em todas as categorias, através de cursos formais de segundo grau supletivo profissionalizante e de nível superior, quando realizados em escolas mantidas pelas pessoas jurídicas beneficiárias e para indivíduos nelas empregados;

e) Treinamento - refere-se às atividades desenvolvidas em todas as categorias, que envolvam subprojetos não compreendidos nos projetos anteriores;

f) Administração da Agência de Formação Profissional - refere-se à identificação das despesas de custeio realizadas com o pessoal do quadro permanente da agência de formação profissional, entendida segundo sua definição estabelecida no manual distribuído;

g) Construção - refere-se à identificação dos investimentos em construção ou aquisição de prédios, sua ampliação ou reformas e instalações para às agências de formação profissional;

h) Aquisição de Equipamentos - refere-se à identificação dos investimentos em móveis, bibliotecas especializadas, utensílios, ferramentas e quaisquer equipamentos necessários para o funcionamento da agência de formação profissional.¹⁸

Das empresas automobilísticas do ABC somente a Volkswagen e a Mercedes-Benz mantêm seus próprios centros de formação profissional. A Volkswagen mantém convênio com o SENAI, a Mercedes-Benz tem sua própria escola que é reconhecida pelo SENAI, porém não mantém convênio com esta instituição. Dessa forma existe uma enorme diferença com relação à formação profissional das duas empresas. A Mercedes-Benz somente oferece em sua escola cursos de aprendizagem para menores, não propiciando aos trabalhadores adultos nenhum curso de qualificação ou treinamento.

A Volkswagen do Brasil em seu centro de formação oferece curso na área de formação de aprendizes (aprendizagem industrial), aperfeiçoamento de operários, treinamento de pessoal administrativo e desenvolvimento de pessoal de nível médio, superior e executivo.

O Centro de Formação Profissional da Volkswagen está equipado com 25 salas para aulas teóricas, vestiários, biblioteca e quadra de educação física e esportes. Conta ainda com 5 oficinas especializadas (1 de hidráulica, 1 de pneumática, 1 de eletricidade, 1 de forja e de solda e 1 de modelação) e oficinas mecânica geral (mecânica de manutenção, ferramentaria, serralharia, etc.) com 300 locais de trabalho.

¹⁸ ANDRADE, Roberto, op. cit., p. 63.

Para atender as suas oficinas o Centro de Formação Profissional conta com 273 máquinas operatrizes que servem aos cursos de aprendizagem industrial e qualificação.

O curso de aprendizagem industrial tanto na Volkswagen como na Mercedes-Benz é destinado à filhos de seus empregados, na faixa etária de 14 a 16 anos, com a 4a. série de 1º grau. Os candidatos têm que se submeter a um teste de seleção, porém, em ambas as empresas existem fatores externos determinantes para a admissão nos cursos, que não se restringem ao nível de conhecimento dos candidatos. Na Volkswagen normalmente são admitidos somente aqueles candidatos que residem na Região de ABC, para com isso evitar possíveis evasões, ou ausências constantes, motivadas pela distância do local de moradia dos alunos. A Mercedes-Benz está utilizando outro critério para a seleção dos candidatos; está dando preferência aos aprendizes de situação sócio-econômico inferior, devido aos inúmeros problemas enfrentados com os aprendizes de situação sócio-econômico mais elevada, pois, não se submetem aos horários de revezamento, notadamente os da ferramentaria, por pretenderem continuar os estudos; com os candidatos de nível inferior, não existe tanto esta possibilidade.

Este aspecto referente aos aprendizes que abandonam as empresas por vontade de continuar os estudos, para ingressar na faculdade, provocando uma evasão de mão-de-obra formada, está ocorrendo em todas as empresas automobilísticas que mantêm ou não seus próprios centros de formação. A ocorrência deste fato é muito notada no setor da ferramentaria, pois, devido ao preparo profissional e a escolaridade recebida, se transferem para as áreas técnicas da empresa (projeto e planejamento) onde podem compatibilizar os horários da escola e trabalho, e dessa forma podem custear o ensino superior, ou simplesmente abandonam a empresa. Um levantamento dos ex-aprendizes da Volkswagen demonstra que no período de 1960/76 o centro formou um total de 598 aprendizes, destes permanecem na

empresa somente 239, e na ferramentaria encontram-se somente 172. Portanto, somente 39,9% permanecem na empresa, e desse contingente 71,9% no setor da ferramentaria. Realmente o número de evasões demonstra que para esses aprendizes o curso no centro de formação da empresa é utilizado como trampolim para outras áreas da empresa, ou para uma melhor colocação no mercado de trabalho.

Com relação à qualificação, a Volkswagen mantém normalmente cursos que são oferecidos aos empregados e ocasionalmente por exigência da empresa alguns cursos especiais são ministrados, para atender às necessidades momentâneas da empresa. Por ocasião da pesquisa, o centro de formação estava ministrando um treinamento específico para utilização de novas prensas adquiridas pela empresa. Para que o empregado possa ingressar em um dos cursos oferecidos pela empresa, necessita ter no mínimo a 4a.série do 1º grau. Caso o empregado não tenha a escolaridade mínima exigida é encaminhado ao setor de suplência, para ingressar no curso de suplência do 1º grau. Se o empregado preencher o requisito mínimo de escolaridade, o setor de qualificação profissional entra em contato com o chefe do setor do candidato, dependendo deste contato, o empregado será ou não admitido no curso. Dessa forma o candidato depende dos critérios adotados pela chefia para avaliar seu comportamento pessoal e profissional. Os critérios adotados não devem ser distintos daqueles apontados pelos ferramenteiros para se obter promoção dentro das indústrias automobilísticas.

Como se pode verificar a seguir uma porcentagem muito pequena da mão-de-obra da indústria engajada na produção não possuía a escolaridade mínima exigida para os cursos oferecidos pelo centro de formação.

QUADRO XVI

Distribuição da mão-de-obra de acordo com a escolaridade

Volkswagen - 1978

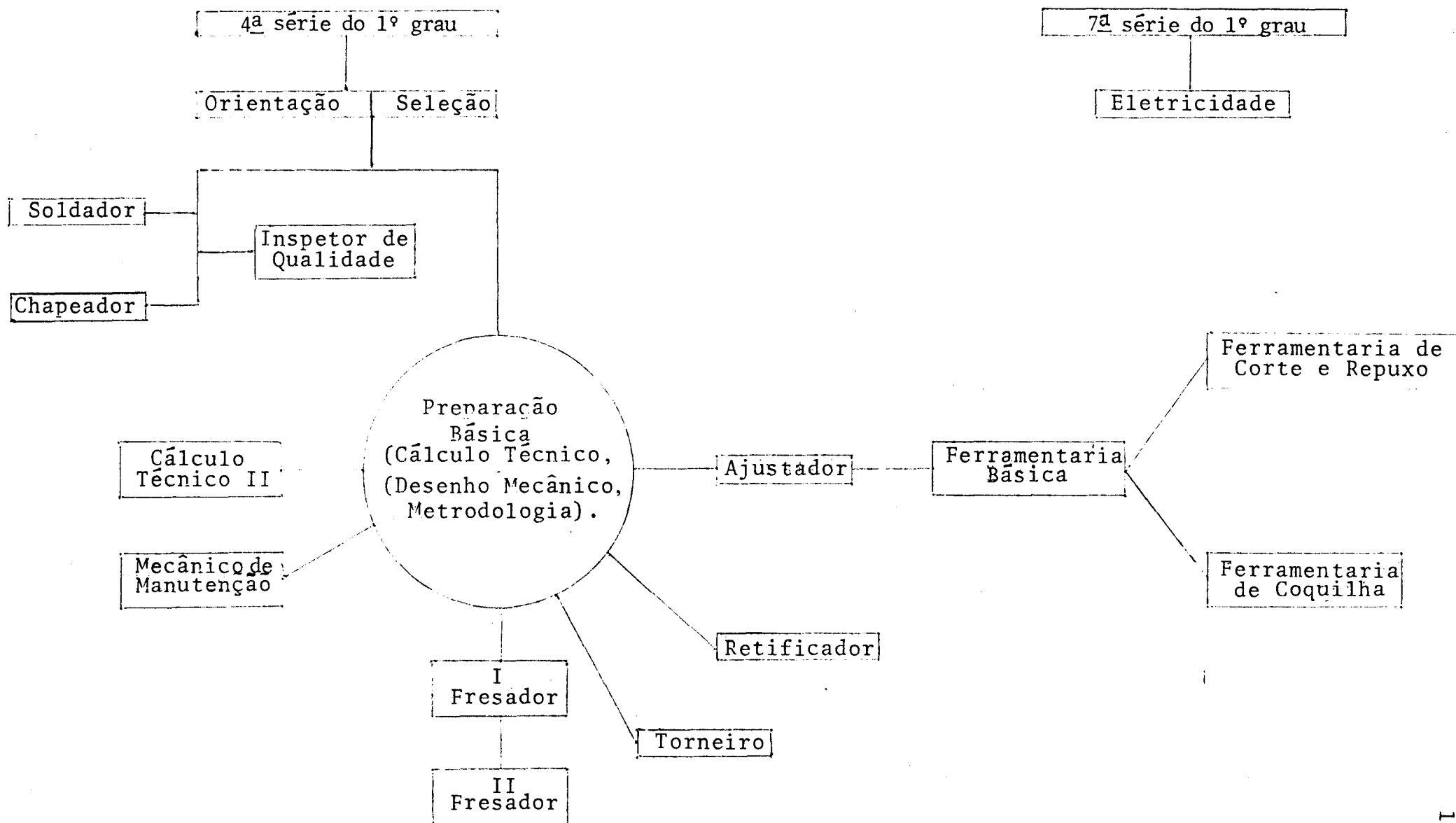
(Horistas)

Nível de Escolaridade		Quantidade	Porcentagem	
1º Grau	4a. série	Incompleto	3.897	12,0
		Completo	17.655	54,5
	8a. série	Incompleto	6.736	20,8
		Completo	2.446	7,5
2º Grau	Colégio ou Técnico	Incompleto	1.153	3,6
		Completo	496	1,5
3º Grau		Incompleto	32	0,1
		Completo	3	-
T O T A L		32.415	100,0	

Fonte: Volkswagen do Brasil

Esta pequena frequência (12%) de pessoal com o primário incompleto não deve ser motivo de surpresa, visto que a própria empresa exige a escolaridade mínima da 4a. série do 1º grau para admitir seus funcionários.

Os cursos oferecidos pelo setor de qualificação profissional e os requisitos exigidos são os seguintes:



A estrutura dos cursos oferecidos pelo setor de qualificação, do centro de formação profissional da Volks wagen, demonstra claramente a trajetória que os ferramen teiros têm que percorrer para obter a formação necessária à ocupação. Aqui os alunos têm que inicialmente se subme ter ao curso de preparação básica, aliás obrigatório para outros cursos também, para se habilitar ao curso de ajus tagem, pré-requisito para o curso de ferramentaria bási ca.

Para as grandes empresas automobilísticas, a oportu nidade de formar sua própria mão-de-obra, de acordo com as necessidades exigidas por cada avanço tecnológico e mais do que isso, ajustar cada trabalhador às caracterís ticas inerentes ao seu processo produtivo, significa ter como retorno uma maior produtividade, que evidentemente se refletirá em sua taxa de lucro. Além de submeter os tra balhadores a um aprofundamento da divisão do trabalho, tem em poder as condições de moldá-los com as qualidades e ha bilidades específicas deste setor industrial, impondo-lhes uma grande limitação.

Já disse que uma das vantagens das empresas em manterem seus próprios centros de formação profissional re fere-se aos conceitos, atitudes, valores e aspirações in cutidos em seus empregados. Como a própria seleção para o ingresso em um dos cursos tem como critério o comporta mento pessoal e profissional, já predispõe os trabalhado res que almejam progredir na empresa, por intermédio da formação obtida junto ao centro de formação profissional, a adotarem aqueles procedimentos valorizados pela empre sa. Como as empresas adotam a mesma metodologia do SENAI, pressupõe-se que os padrões de boa conduta pessoal e pro fissional estimulados pelo SENAI serão ainda mais reforça dos nos próprios centros de formação.

O que fica subjacente à disposição das empresas manterem seus próprios centros de formação é que diante da possibilidade de ingressar em um dos cursos e realizar

o sonho da mobilidade ocupacional no interior do operariado, os trabalhadores se submetem com maior disposição e boa vontade aos dítames da organização capitalista do trabalho.

"O operariado é *trabalhado* para não ver a contradição existente em combinar expectativas comuns a todos e, ao mesmo tempo, forjar solitariamente o seu destino individual. Como é impossível para a fábrica responder às expectativas de todos os operários, ela se limita a operar oportunidades reais para alguns e mantém assim, durante um certo tempo, acesa a esperança dos demais. Para o conjunto dos trabalhadores aponta-se o exemplo daqueles que foram bem sucedidos, o que colabora para estimular a concorrência e a divisão entre os operários... É justamente nos cursos promovidos pela indústria automobilística que se procura não só suavizar as relações sociais nas diversas seções, como também reforçar o individualismo".¹⁹

¹⁹FREDERICO, Celso, op. cit., p. 131.

CAPÍTULO VI

OS CURSOS E O TRABALHO NA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Neste capítulo vão ser verificados os mecanismos utilizados pelos ferramenteiros para a obtenção da qualificação profissional.

Inicialmente será analisada a contribuição do sistema de formação profissional, destacando-se o papel dos cursos profissionais na preparação dos trabalhadores para a ferramentaria.

A formação no próprio local de trabalho, a experiência obtida no desempenho da função, deve ser analisada por se constituir em um dos caminhos existentes para a qualificação profissional.

A relação entre educação e mobilidade permitirá uma visão de como a educação é encarada pelos ferramenteiros como um mecanismo de promoção na classe operária e até para seu abandono.

Finalmente a partir dos dados levantados será estabelecida a relação entre produção, relações de trabalho e educação dos ferramenteiros.

6.1 - Os cursos profissionais na vida dos ferramenteiros

Para a obtenção de uma qualificação profissional, através do sistema de formação profissional, seja qual for a agência utilizada pelo trabalhador, existe um pré-requisito comum a todas elas: o nível de escolaridade. Tanto para frequentar os cursos do SENAI, das escolas particulares ou das empresas, o candidato deve apresentar um grau de escolaridade mínima do primário completo ou 4a. série do 1º grau.

Por este motivo buscou-se identificar o nível de escolaridade dos ferramenteiros entrevistados com o objetivo de descobrir se esta parcela da mão-de-obra industrial estava apta a se candidatar, a nível de escolaridade formal, aos cursos do sistema de formação profissional.

Em termos de escolaridade os ferramenteiros entrevistados estão assim distribuídos:

Quadro XVII.

Distribuição da Escolaridade dos Ferramenteiros entrevistados (em %)

Níveis de escolaridade			%
1º Grau	4ª-série	Incompleto	5,3
		Completo	39,5
	8ª-série	Incompleto	5,3
		Completo	2,6
2º Grau	Supletivo	Completo	29,0
	Colégio	Incompleto	2,6
		Completo	2,6
	Técnico	Incompleto	10,5
		Completo	2,6
T O T A L			100,0

Fonte: Pesquisa direta

Os números demonstram que somente 5,3% dos ferramenteiros entrevistados não teriam a escolaridade mínima, exigida pelo sistema de formação profissional, para cursar qualquer dos cursos oferecidos. De acordo com os dados obtidos, 55,2% apresentam escolaridade acima do mínimo exigido, e até com escolaridade a nível de técnicos. Um dado relevante da preocupação com a educação formal refere-se aos 29% de ferramenteiros que se submeteram aos exames supletivos de 1º grau. Desse total 3 ferramenteiros utilizaram mecanismos não convencionais, ou seja, não frequentaram escolas públicas ou particulares: 1 estudou sozinho, 1 fez o curso pela televisão, e 1 frequentou o curso de suplência ministrado pelo sindicato.

O que deve ser assinalado com relação à escolaridade dos ferramenteiros entrevistados é que o seu nível de escolaridade os distingue dos demais operários. Esta afirmativa baseia-se no fato de que, excetuando-se a pequena parcela que não apresenta a escolaridade mínima, encontraram-se 44,8% dos ferramenteiros num nível de escolaridade posto entre o curso primário completo e o 1º grau incompleto, 49,9% entre o 1º grau completo e o 2º grau completo. Estes dados suplantam o nível de escolaridade da mão-de-obra horista da Volkswagen em 1978, conforme dados apresentados anteriormente. O estudo de Leôncio Martins Rodrigues¹, baseado em pesquisa que desenvolveu no início dos anos 60, já demonstrava, também, que os ferramenteiros da indústria automobilística tem um nível de escolaridade superior aos demais operários da empresa.

Para os trabalhadores que compõe a força de trabalho que se destina às ocupações que tenham uma utilidade imediata na produção, a educação formal ou acadêmica, contribui com a transmissão dos conhecimentos básicos (ler, escrever, contar), necessários à sua imediata inserção no mercado de trabalho.

Por este motivo, o fato dos ferramenteiros terem incorporado conhecimentos mais elevados do que o formalmente exigido da grande maioria para fazer parte do corpo coletivo de trabalho da grande empresa coloca-os no mesmo nível que é exigido dos chamados trabalhadores não manuais, ou que executam tarefas mais localizadas ao lado do trabalho intelectual.

A diferenciação da escolaridade dos ferramenteiros em relação aos demais operários assume importância na medida em que ao longo do estudo colocou-se como uma das características da educação em uma sociedade capitalista a sua vinculação com as relações de classe.

¹RODRIGUES, Leôncio. *Industrialização e atitudes operárias*. São Paulo, Editora Brasiliense, 1970.

Partindo deste enfoque, observa-se que mesmo exibindo um nível de escolaridade mais elevado do que o necessário para a inserção no mercado de trabalho, os ferramenteiros entrevistados em confronto com o nível de escolaridade proporcionado à sociedade como um todo se encontram em uma situação inferior aos elementos situados em faixas melhores posicionadas na estrutura de classe.

Outro aspecto importante a ser considerado é que a escolaridade apresentada, por si só, não permitiu aos ferramenteiros o abandono da classe operária. Os ferramenteiros podem apresentar uma escolaridade superior aos demais componentes da classe operária, mas este nível de escolaridade não lhes possibilitaria adentrar no mundo do trabalho intelectual, em ocupações com níveis salariais mais elevados do que as que ocupam atualmente.

Afinal não será a oportunidade "concedida" a poucos integrantes do setor produtivo em atingir um nível de escolaridade superior aos demais elementos da classe operária que fará com que seja mascarada uma mesma situação face ao capital.

A produção capitalista, com a crescente complexidade tecnológica do processo produtivo, necessita de uma força de trabalho com uma capacitação diferenciada da oferecida pela educação formal, obtida através da educação para o trabalho, da formação profissional.

Especificamente em relação aos cursos profissionais realizados, somente 7,9% dos ferramenteiros não frequentaram nenhum curso profissional, os restantes 92% tem em seu currículo ao menos um curso profissional. Entretanto desse total somente 42,8% tem o curso de ferramentaria. O curso mais frequentado pelos ferramenteiros é o de ajustagem (51,4%). Os demais cursos realizados são muito variados. Todos, porém, são ligados a um aspecto do processo de trabalho da ferramentaria, ou são pré-requisitos para ingressar no setor da ferramentaria. São eles: desenho mecânico, inspeção de qualidade, desenho técnico, leitura

e interpretação de desenho, custos industriais, máquinas e motores, tecnologia mecânica, torneiro, matemática, mecânica de manutenção, projeto de ferramenta, projeto de matrizes, soldador, técnico de lay-out, técnico industrial, técnico de instrumentação, mecânico geral, tratamento técnico.

Os ferramenteiros realizaram a grande maioria desses cursos no SENAI (54,2%) e o restante em escolas profissionais particulares. Um dado significativo refere-se ao fato de que 53,3% dos ferramenteiros que frequentaram o curso de ferramentaria o realizaram em escolas profissionais particulares, 40,0% no SENAI e 6,7% na própria empresa.

O sistema de formação profissional foi criada para fornecer ao capital um estoque de mão-de-obra capaz de acompanhar a elevação do nível tecnológico do processo produtivo.

Ciente da importância da reprodução da força de trabalho necessária ao exercício de funções qualificadas, o Estado chamou para si a organização e coordenação do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, visando estabelecer um planejamento mais racional dos programas de formação profissional em relação às necessidades das empresas.

Um fato altamente relevante foi a constatação de que somente 42,8% dos ferramenteiros entrevistados obtiveram qualificação específica para a função mediante o sistema de formação profissional, e surpreendentemente mais da metade em escolas profissionais particulares.

A participação de um número bastante significativo de trabalhadores egressos do curso de ferramentaria de escola profissional particular deve ser compreendida pelas seguintes razões:

- 1) O SENAI oferece o curso de ferramentaria somente a nível de especialização, onde estabelece condições de acesso que reduzem o número de participantes, pois, estes devem comprovar já estarem atuando em ocupações qualificadas. Além desta exigência, o trabalhador deve ser aprovado em rigoroso exame de seleção física e mental, independentemente do fato de ter sido enviado por uma empresa.
- 2) Na escola de formação profissional da Volkswagen - a única empresa abrangida pela pesquisa que contava com um centro de formação - o curso de ferramentaria também pode ser considerado a nível de especialização, pois, para frequentá-lo o aluno deve percorrer a seguinte trajetória: curso de preparação básica, curso de ajustagem e a seguir o de ferramentaria básica. Para se habilitar a esta trajetória o trabalhador depende das informações fornecidas pela chefia do setor em que atua para ser aceito no curso.

Diante da impossibilidade de frequentar o curso de ferramentaria do SENAI, por não ocupar uma ocupação qualificada e não ser integrante do corpo coletivo de trabalho da Volkswagen, o trabalhador encontra nas escolas profissionais particulares a opção para adquirir uma qualificação necessária para atuar na área da ferramentaria.

Nestas escolas o trabalhador deve comprovar o nível de escolaridade mínimo exigido, cursar inicialmente o curso de ajustagem e, principalmente, ter condições de efetuar o pagamento das mensalidades.

Depreende-se, portanto, que as agências do sistema de formação profissional colocados à disposição da mão-de-obra industrial para a sua qualificação destinam-se a clientelas distintas e diferenciadas, principalmente àquela pequena parcela dos trabalhadores que estão aptos a preen

cherem os pré-requisitos estabelecidos.

Os ferramenteiros que cursaram algum curso profissional procuraram as escolas por iniciativa pessoal (78%), e uma parcela reduzida o fez por indicação de empresas (22%). Os motivos que levaram os ferramenteiros a frequentarem cursos profissionais por iniciativa própria são os seguintes: a) incentivo de parentes e colegas; b) para se profissionalizar; c) para progredir; d) salário melhor; e) profissão privilegiada; f) aperfeiçoamento profissional; g) tendência para desenho e; h) ferramentaria como ponto máximo a atingir.

Para aqueles que foram indicados pelas empresas, o simples fato de desejar frequentar algum curso não significa obter a indicação da empresa, pois, alguns tiveram que se submeter a uma seleção através de testes aplicados pelas próprias empresas, ou do SENAI. Quando não existia um processo de seleção, a indicação partia de convite pessoal, onde a empresa escolhia de acordo com seus critérios, ou simplesmente comunicava a seus empregados os cursos oferecidos e aceitava todos os que se candidatassem.

Estes números indicam que a despeito do sistema de formação profissional ter sido criado para atender as exigências do capital relativas as suas necessidades de mão-de-obra, os trabalhadores vislumbraram a contrapartida da aquisição de novos conhecimentos para valorizar a sua própria força de trabalho. Os cursos profissionais ao habilitarem o trabalhador para o trabalho não estão somente aumentando a sua capacidade de produzir, que será apropriada pelo capital. Estão também dando condições ao trabalhador para valorizar sua própria força de trabalho.

Quanto mais valorizado estiver o trabalho humano, em virtude dos conhecimentos e habilidades adquiridas, maior poder de barganha terá com seu comprador, o capitalista.

O valor atribuído à formação profissional pelos

trabalhadores pode ser evidenciado no discurso pronunciado por Luís Inácio da Silva por ocasião de sua posse na Presidência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema: "Ainda no setor educacional, daremos ênfase à ampliação dos cursos supletivos e de treinamento profissional mantidos por nossa entidade, até atingirmos a meta da família metalúrgica: a nossa sonhada Escola Profissionalizante".²

Outro dado muito significativo é que os conhecimentos e habilidades que os trabalhadores buscam constituem-se em reforço de sua valorização como elementos da classe operária, pois procuram cursos profissionais que os fazem progredir como trabalhadores manuais, permanecendo na classe operária, ao invés de incorporar conhecimentos que os habilitem a ocupações fora do setor da produção.

Pelo fato de 92,1% dos ferramenteiros terem frequentado cursos profissionais, o tempo entre o término do curso e o aproveitamento para a ocupação para a qual foram qualificados servirá como parâmetro da absorção do mercado de trabalho desta mão-de-obra que obteve qualificação, e a conseqüente valorização da contribuição desta educação profissionalizante para a formação profissional dos trabalhadores. A defasagem entre o término do curso e o aproveitamento profissional contribui para a própria defasagem dos conhecimentos adquiridos, posto que os trabalhadores que não estão inseridos na profissão para qual foram qualificados não encontram possibilidade de por em prática estes conhecimentos, e o próprio avanço tecnológico poderia tornar este conhecimento ultrapassado.

Para 20% dos ferramenteiros entrevistados este problema não ocorreu porque já estavam trabalhando com o

² RAINHO, L.F. e BARGAS, O.M. *As lutas operárias e sindicais dos metalúrgicos em São Bernardo (1977-1979)*. São Bernardo do Campo, F. O., 1983, p. 188.

serviço, se tornando o curso dessa forma em um aperfeiçoamento profissional, ao invés de aprendizagem profissional; 8,6% ingressaram na profissão antes do término do curso; 17,1% ingressaram imediatamente na profissão para a qual foram qualificados, 25,7% de 1 a 2 anos; 5,7% de 2 a 3 anos; 2,9% de 4 a 5 anos; 8,6% de 5 a 6 anos e finalmente 11,42% não trabalharam na profissão em que obtiveram formação. O que se verifica é que a grande maioria dos que frequentaram cursos profissionais não encontraram muitas dificuldades. Entretanto não se pode esquecer que quase a totalidade dos ferramenteiros já havia ingressado no mercado de trabalho, e trabalhado em setores que facilitavam a transferência de áreas ocupacionais.

Do total dos ferramenteiros pesquisados, 84,2% confirmaram não existir diferença salarial entre os elementos que frequentaram cursos profissionais e aqueles que não fizeram cursos para o desempenho da atividade atual. E 15,8% afirmaram existir a diferença e que os elementos com cursos profissionais recebiam remuneração mais elevada. No entanto, não souberam precisar o valor desta diferença. No estudo citado anteriormente, em que Pastore verificava existir diferença salarial entre os profissionais, é citada a área da ferramentaria como uma das áreas ligadas à produção em que esta diferença praticamente inexistente. "A diferença relativa dos salários não chega a 10% em favor dos indivíduos que completaram algum curso profissional".³

Na opinião da maioria dos ferramenteiros não deve existir uma relação direta entre cursos profissionais e maior remuneração. Para 64,9%, o ferramenteiro com curso não deve ser melhor remunerado, pois, a remuneração deve ser estabelecida de acordo com o desempenho profissional de cada um, e para capacidade igual o salário também deve ser igual, em resumo para igual desempenho na mesma função o mesmo salário. Entretanto, os 35,1% que acreditam que o ferramenteiro com curso profissional deve ser melhor remun-

³PASTORE, José, op. cit. p. 85.

nerado, as razões apresentadas foram as seguintes: "o ferramenteiro com curso interessa para a firma", "para valorizar o estudo", "por merecimento pelo sacrifício", "com curso tem prática e teoria", "pela responsabilidade no serviço". Realmente a razão mais citada foi como forma de valorizar o estudo, e uma pessoa se referiu aos conhecimentos adquiridos.

Entretanto esta convicção da necessidade de valorização dos estudos, apontada por aqueles elementos que acreditam que deva existir uma diferenciação salarial a favor do profissional com curso, é abalada quando inqueridos se um aprendiz de ferramentaria do SENAI deveria receber o mesmo salário que os ferramenteiros. Neste instante ocorre uma inversão em relação à valorização dos estudos, pois somente 7,9% concordaram em que não deveria existir uma diferença na remuneração se a capacidade entre o aprendiz e o ferramenteiro fosse semelhante. Um ferramenteiro colocou o problema a nível de organização: "A firma deve pagar o mesmo salário, pois, ela está usando o aprendiz que já começa a trabalhar. Ela explora esta mão de obra que não foi testada pela empresa e não sabe o seu próprio valor, e a firma não tem preocupação em testá-la". Os 92,1% colocaram em evidência o papel predominante da experiência adquirida no exercício da profissão na área da ferramentaria, pois, desse total 71,3% não concordavam com a mesma remuneração, pelo fato dos aprendizes não terem a mesma experiência que os ferramenteiros que estão há mais tempo na empresa; e portanto não terem o mesmo desempenho. O restante se dividiu em razões como a necessidade de subir degrau por degrau, pelo fato de estar começando na profissão, e alguns até concordavam com a equiparação salarial somente depois da efetivação do aprendiz como empregado da empresa.

Evidentemente que para a maioria absoluta dos ferramenteiros que não concordam que deva existir uma equiparação salarial, não ocorreu o fato que mesmo estando ainda aprendendo, os aprendizes estão colaborando para o progr

cesso produtivo quase na mesma forma que os ferramenteiros efetivados e estão sendo mais explorados do que eles próprios. E esta atitude contribui para que o capital explore com mais avidez esta força de trabalho. São estas contradições nas atitudes e comportamentos dos operários que em determinadas situações os impedem de visualizar a profundidade com que são massacrados e explorados pela organização capitalista da produção.

O desempenho da atividade profissional foi considerado pelos ferramenteiros como fator determinante da remuneração - tanto entre os que frequentaram como entre os que não frequentaram cursos profissionais. Todavia, com relação ao desempenho da atividade, 55,2% afirmaram existir diferença entre os elementos que frequentaram cursos profissionais daqueles que não fizeram cursos específicos para exercer o cargo. Esta diferença se baseia no fato de que os elementos com curso tem técnica mais aperfeiçoada, tem mais iniciativa, trabalham melhor.

A quase totalidade daqueles ferramenteiros que declararam não existir diferença entre os profissionais com cursos e aqueles sem curso, os motivos explicitados foram: o fato de a cada dia surgem novas coisas; a rotina do serviço que geralmente é a mesma coisa; não é o curso que determina o desempenho; antigamente se fazia ferramenta, agora vem pronta, é só montar. Ainda foram encontrados 15,8% que afirmaram que o desempenho depende do serviço, da prática de cada um, e da capacidade do profissional.

Estes dados à primeira vista podem ser considerados conflitantes com o que foi exposto anteriormente, ou seja, a valorização da aquisição de novos conhecimentos, mediante cursos profissionais, como forma de possibilitar ao trabalhador um maior poder de barganha na venda de sua força de trabalho. Mas o que está subjacente ao pensamento dos ferramenteiros é que não são os cursos profissionais frequentados pelo trabalhador que lhe propiciarão uma melhor remuneração. O que se deve apreender é que para

o trabalhador o fator que ditará o valor da mercadoria que vende ao capital é o desempenho profissional.

O desempenho da força de trabalho é o ponto chave para o estabelecimento da remuneração, é ele quem determina o valor do trabalhador, e não os cursos profissionais.

Para os ferramenteiros não existe a relação estabelecida pelos teóricos da economia da educação entre incorporação de "produtos educacionais" e o retorno do investimento efetuado através da remuneração. Os ferramenteiros admitem que a sua força de trabalho pode estar mais capacitada como resultado do preparo educacional, mas a sua remuneração não é estabelecida em decorrência deste fator.

Os ferramenteiros atribuem aos cursos profissionais a capacidade de lhes propiciar um melhor conhecimento do processo de trabalho, através da incorporação de conhecimentos teóricos, que contribuirão para um melhor desempenho profissional. Portanto, a educação profissional é utilizada para o aperfeiçoamento do desempenho profissional, e será a capacidade produtiva do trabalhador que estabelecerá o valor da força de trabalho. Como eles mesmo colocaram não é o curso que determina o desempenho, este é adquirido no exercício da atividade produtiva.

Apesar disto estabelecem uma diferenciação no desempenho da atividade de acordo com o tipo de escola profissional frequentada. Segundo a opinião dos ferramenteiros, aqueles com curso do SENAI tem um melhor desempenho pelo fato do SENAI ensinar como trabalha, o sistema é o de dentro da fábrica, o curso tem mais duração, forma com carinho, atenção, transmite mais conhecimentos, o curso é bem administrado, em resumo o curso do SENAI é "mais forte". Em contrapartida, os cursos oferecidos pelas escolas particulares tem menor duração, não oferecem estágios, ensinam mais teoria, os egressos tem maior dificuldade em arrumar emprego, o objetivo das escolas é o

faturamento.

Esta mesma diferenciação é identificada quando se estabelece a relação no desempenho entre os profissionais com o curso do SENAI e aqueles que aprenderam o serviço na prática. Os ferramenteiros com o curso do SENAI são valorizados pelo conhecimento teórico, estão mais atualizados, em um espaço de tempo menor desempenham melhor o serviço. Entretanto colocam algumas ressalvas em favor dos que aprenderam no exercício da profissão: "depois de algum tempo os dois tem o mesmo desempenho", "a experiência no serviço é mais funcional", "na escola é tudo elementar", "depende da seção", "do conhecimento anterior", "do interesse", e até uma afirmação categórica de que "sempre o da prática é melhor".

Esta contradição no pensamento dos ferramenteiros com relação ao desempenho daqueles profissionais com cursos profissionais, destacado anteriormente como sendo melhor em confronto com aqueles que não haviam frequentado curso profissional, e a diferenciação estabelecida entre os profissionais formados pelo SENAI e os ferramenteiros formados na prática da profissão, deve ser atribuída ao fato de que uma parcela reduzida ter frequentado o curso específico de ferramentaria. Outro dado que não se pode esquecer é o de que 32,5% dos ferramenteiros aprenderam o ofício na própria empresa em que trabalham atualmente, e 25% aprenderam na prática em outros empregos. Dessa forma, ao mesmo tempo em que reconhecem que os ferramenteiros com curso tem melhores conhecimentos, não podem deixar de valorizar a forma pela qual eles incorporam os conhecimentos necessários para sua formação, a prática no desempenho da função.

Esta posição contraditória, mas ao mesmo tempo justificável, é reafirmada quando 73,7% dos ferramenteiros afirmaram que para o desempenho da função é necessário ter concluído o curso de ferramentaria. Este dado choca-se frontalmente com o fato de que somente 42,8% dos ferramenteiros entrevistados terem concluído o curso de ferramentaria.

No entanto, entre os 26.3% que não acham necessário o curso de ferramentaria, além das alegações anteriores, duas novas razões levantadas referem-se especificamente às indústrias automobilísticas: "na indústria automobilística não precisa, pois, vai pegando a mão, mas em firma pequena precisa ter base"; "na indústria automobilística tudo já vem calculado o empregado faz mais pela prática adquirida.

A necessidade do curso para o desempenho da função relaciona-se basicamente aos conhecimentos adquiridos, incorporados pelos trabalhadores. No entanto, colocam este conhecimento ao nível das informações teóricas transmitidas pelos cursos. Como a profissão exige que o trabalhador tenha conhecimento de desenho e cálculos matemáticos, este "saber teórico" é valorizado pela maioria dos trabalhadores.

É importante ressaltar como os entrevistados, que não necessitaram de cursos de formação profissional, colocam o curso como indispensável para o desempenho da função. Esta contradição fica patente na declaração de um ferramenteiro entrevistado, que não frequentou o curso de ferramentaria: "Sem o curso não consegue a função exercida".

O depoimento de um ferramenteiro entrevistado, que trabalhava há 24 anos em indústria automobilística, e que aprendeu o ofício atual na própria indústria há 12 anos, coloca em evidência as dificuldades atuais encontradas pelos trabalhadores das empresas modernas, devido às suas próprias características, para ascender na hierarquia ocupacional sem curso profissional: "Hoje não existe muitas oportunidades (transferências) dadas pelas firmas. Antigamente era possível somente com a prática passar de um setor para outro".

O que se deve acentuar é o fato de que 92,1% dos ferramenteiros concluíram ao menos um curso profissional durante sua trajetória ocupacional. Dessa forma alia

ram um mínimo de conhecimento técnico à sua vivência profissional.

Esta valorização da incorporação de conhecimentos técnicos por parte dos trabalhadores foi reafirmada quando os ferramenteiros se posicionaram a respeito dos cursos profissionais. De uma maneira geral os ferramenteiros consideram bons os cursos profissionais, por possibilitarem ao trabalhador ter uma profissão definida, por permitirem um maior desenvolvimento da mente e como forma de atualização.

Apesar dessa valorização dos cursos profissionais, uma parcela dos ferramenteiros levantaram ressalvas quanto ao seu aproveitamento no processo de trabalho:

"Em teoria é muito bom. Em prática não resolve nada".

"Deveria ter um estágio melhor, o aluno chega sem experiência".

"Deveria ser mais prolongado, seria de interesse da pessoa como da empresa. O aluno aprenderia mais coisa".

As críticas mais contundentes foram feitas pelos trabalhadores que frequentaram o curso de ferramentaria em escola particular:

"Um pouco fraco".

"Na escola particular deixa muito a desejar, é muito fraco. O SENAI é melhor".

"Na parte técnica ainda ajuda, na parte prática é diferente".

"Na escola é uma pequena noção. Na prática é completamente diferente. Quase não se aplica o que se aprende na escola".

Esta deficiência do conteúdo programático das escolas particulares em relação à prática de oficina já

foi levantada no capítulo anterior, como uma decorrência do alto custo dos equipamentos necessários para a composição da oficina o que acentua o distanciamento entre os conhecimentos adquiridos dos necessários para o desempenho da ocupação em empresas com elevado grau de sofisticação tecnológica.

O curso de ferramentaria do SENAI foi indicado como válido por transmitir aos alunos os conhecimentos necessários para dar a base da profissão.

A diferenciação apontada nos programas de formação apontada entre as escolas particulares e o SENAI é resultado, em primeiro lugar, da origem da fonte de recursos destas duas instituições. Nas escolas particulares a receita é proveniente das mensalidades dos alunos e das empresas que mantêm convênio com as escolas para a qualificação de seus empregados. O SENAI é mantido e controlado pelas entidades patronais. A própria soma de investimento nos Centros de Formação do SENAI e o fato de ser controlado pelas empresas permite aos alunos encontrarem ali a reprodução do ambiente e situações do mundo do trabalho.

O aspecto do entrosamento do SENAI com a indústria foi claramente apontado por um ferramenteiro:

"O SENAI está mais ligado à indústria, trabalha com o esquema da indústria. O aluno aprende o que vai executar".

Este ajustamento do programa de formação ao mundo do trabalho é completo nos cursos oferecidos pelas escolas de formação profissional das empresas, pois, tendo a possibilidade de formar e treinar sua própria mão-de-obra, o fazem de acordo com as suas necessidades, e tendo a seu dispor o próprio ambiente de trabalho em que o trabalhador irá atuar.

O único ferramenteiro entrevistado que concluiu o curso de ferramentaria da própria empresa declarou:

"O curso é muito bom, principalmente o da empresa. Não é bem um curso de ferramentaria, é mais elevado".

Esta informação só tende a reforçar a idéia de que os cursos profissionais oferecidos pelas empresas automobilísticas estão completamente voltados para o seu processo produtivo,⁴ e principalmente levando o trabalhador a aprender a utilizar as máquinas e equipamentos que irá encontrar no local de trabalho.⁵

Desse modo as empresas poderão se utilizar desta força de trabalho com maior intensidade, posto que foi preparada para desempenhar com elevada eficiência a ocupação.

6.2 - A experiência como base da profissão de ferramenteiro

A aprendizagem no próprio local de trabalho é um fato relevante na medida em que este mecanismo foi utilizado por mais de 50% dos ferramenteiros entrevistados. Para a compreensão deste mecanismo deve-se ter em conta que quando da implantação do parque automobilístico, devido à carência de mão-de-obra qualificada, as empresas não somente permitiam como incentivavam a aprendizagem no próprio local de trabalho.

⁴A Volkswagen do Brasil utiliza-se de planos de cursos próprios, distintos dos elaborados pelo SENAI. Para tanto foram submetidos à aprovação e posterior autorização do Conselho Federal de Mão-de-Obra.

⁵Convém reafirmar aqui as dificuldades encontradas pelo estudo em obter informações referentes aos ferramenteiros da maior indústria automobilística do país, e que mantém um centro de formação profissional muito bem aparelhado. Estas dificuldades transformaram-se em obstáculos intransponíveis para que o estudo pudesse avaliar com maior precisão a contribuição da escola profissional da empresa para a qualificação desta parcela de trabalhadores.

A utilização pelas empresas de uma força de trabalho melhor capacitada pelo preparo educacional não implica em uma dependência ao sistema educacional. Ao contrário. A produção capitalista cria condições de preparar e formar adequadamente a sua força de trabalho para atender às suas necessidades produtivas, no interior da própria unidade de produção.

A empresa soluciona a questão da disponibilidade de mão-de-obra adequada pela formação de seu próprio corpo coletivo de trabalho.

O processo de trabalho, com o parcelamento das tarefas efetuada pela divisão do trabalho, implica que a produtividade depende do conjunto, onde as interferências individuais vão perdendo importância no resultado final.

A presença física no local de trabalho já possibilita a aprendizagem por intermédio da observação e a eventual execução das operações mais complexas. Criam-se as condições para a incorporação pelos trabalhadores das habilidades para o seu desempenho. Aprendem manipulando as ferramentas e materiais, adquirindo uma idéia intuitiva dos princípios gerais.

A aprendizagem no próprio local de trabalho foi a forma mais utilizada pelos ferramenteiros entrevistados para a aquisição dos conhecimentos ao desempenho da função.

A incorporação pelos trabalhadores das novas operações do processo produtivo permite ao capital ir formando os elementos necessários para dar continuidade à produção que organiza. Os trabalhadores são treinados para desempenharem novas atividades através do exercício prático e das informações tecnológicas que lhes são transmitidas para que possam atuar no novo posto.

A divisão do trabalho e o crescente nível de mecanização despojaram o trabalhador do controle da produção e provocaram o distanciamento dos que detêm o conheci

mento e o controle do processo de trabalho daqueles que são destituídos de qualificação e controle sobre seu trabalho. Deste modo o processo de produção concede apenas a uma parcela dos trabalhadores oportunidade de adquirirem conhecimentos e habilidades sobre o processo de trabalho organizado pelo capital de que fazem parte como seus músculos e nervos.

No caso específico da ferramentaria das indústrias automobilísticas este processo de qualificação dos trabalhadores, através da aprendizagem prática, necessita ser analisado. Em primeiro lugar, como esta mão-de-obra constitui-se em uma força de trabalho altamente especializada, sendo por este motivo extremamente valorizada no mercado de trabalho, as empresas não tem condições de suprirem suas necessidades desta mão-de-obra abastecendo-se somente do mercado. Além do mais, como já foi observado, os ferramenteiros não se constituem uma força de trabalho ameaçada pela rotatividade. Ao contrário, de acordo com os dados levantados, poucos são os ferramenteiros que permanecem na, e em uma especificamente, indústria automobilística por um período inferior a 5 anos. Como não é uma mão-de-obra em abundância no mercado de trabalho, torna-se oneroso para a empresa buscá-la somente fora de seu corpo coletivo de trabalho.

Em segundo lugar, os cursos profissionais das escolas das empresas não têm condições de sozinhos fornecerem os elementos necessários ao processo produtivo, posto que o preparo da mão-de-obra que atua na ferramentaria exige uma duração mais prolongada devido as suas próprias características. Não se pode esquecer que para os aprendizes das empresas o curso de ferramentaria é utilizado como trampolim para outras áreas das empresas, ou para uma melhor colocação no mercado de trabalho, permanecendo somente uma pequena parcela no próprio setor. Com relação aos trabalhadores adultos, para ingressarem no curso de ferramentaria dependem da avaliação de seu comportamento profissional e pessoal pelo chefe do setor em que atuam.

O terceiro aspecto refere-se exatamente à filosofia implantada pelas indústrias automobilísticas de que o corpo coletivo de trabalho integra uma "grande e feliz família". Esta filosofia é utilizada como forma de suavizar as relações sociais nas diversas seções. Permitindo a promoção ocupacional de uma parcela de seu próprio corpo coletivo de trabalho ao ponto máximo da hierarquia ocupacional da empresa, além de suprir suas necessidades de mão-de-obra, reforça sua imagem de empresa que oferece a oportunidade de ascensão a seus empregados.

Os ferramenteiros se posicionaram de maneira favorável aos cursos profissionais, e os colocaram como necessários para o desempenho da função. No entanto, as exigências estabelecidas pelas indústrias automobilísticas para o desempenho da função contradizem esta valorização dos cursos profissionais.

Esta contradição ficou patente quando somente 10,5% dos ferramenteiros entrevistados responderam que a empresa exige curso de ferramentaria para uma pessoa ocupar este cargo. As justificativas para tal exigência foram: "pela necessidade de pegar um bom profissional", "para quem está começando tem que ter o curso" e "por causa dos elementos da escola da empresa".

Para os 89,5% que responderam que a empresa não exige o curso de ferramentaria para ocupar o cargo, a justificativa foi uma só: "a comprovação de experiência".

A necessidade de comprovação de experiência reforça a idéia de que é o desempenho profissional o fator determinante para a valorização da força de trabalho, pois, para a empresa o importante é que a força de trabalho tenha uma capacidade adequada ao uso que pretende fazer dela. Independente desta capacidade profissional ter sido, ou não, preparada pela educação profissional.

Nas indústrias automobilísticas, os candidatos ao cargo de ferramenteiro, oriundos do mercado externo, de

vem comprovar experiência profissional mediante a apresentação da carteira profissional e se submeterem a testes de seleção "teóricos e práticos", sendo que estes últimos são realizados na própria empresa. Evidentemente que as empresas não se limitam aos testes de conhecimentos teóricos e práticos. Os candidatos são submetidos a testes psicológicos, a uma entrevista pessoal com os recrutadores, e as empresas também tem o procedimento de realizar um levantamento dos antecedentes criminais e políticos. De acordo com informações do Chefe do Recrutamento de uma indústria automobilística, principalmente após as recentes greves dos metalúrgicos do ABC, os candidatos são avaliados pelo "caráter". Entretanto não soube, ou não quis, explicar objetivamente que aspecto do "caráter" é avaliado e nem de que forma, e muito menos do que seria considerado "bom caráter". Possivelmente, após a crescente organização do movimento operário, a conceituação de "caráter" adotada pelas indústrias automobilísticas tem mais a ver com docilidade e submissão do que com coragem e iniciativa.

Para as indústrias automobilísticas a experiência profissional comprovada se sobrepõe a qualquer curso profissional realizado pelo candidato ao cargo de ferramenteiro: E a razão mais plausível foi fornecida por um ferramenteiro: *"não existe atualmente no mercado ferramenteiro formado e com tempo de serviço"*. Dessa forma, entre o inexperiente com curso profissional, e o experiente sem curso, as indústrias automobilísticas optam pelo segundo. E o motivo para tal opção está no fato de que o trabalhador com experiência comprovada em um espaço de tempo muito curto apresentará um melhor desempenho no processo de produção. A produtividade do trabalhador é o fator chave para o seu engajamento na produção.

6.3 - Educação e Mobilidade

Mesmo conscientes da necessidade de comprovação profissional para ocupar um cargo altamente especializado

como o de ferramenteiro, os trabalhadores indicaram os cursos profissionais como forma de possibilitar uma mobilidade ocupacional:

"Na minha época era uma dificuldade. Hoje é excelente para o pessoal que está começando, pois com um certo estudo não ficam na profissão, pas-sam para outro campo".

"Hoje quem faz curso não quer seguir na profis-são, continua estudando e cursa uma faculdade".

A educação - aqui chamada de estudo - como mecanismo de mobilidade ocupacional e social é valorizada co-mo o caminho para a promoção individual dentro da empresa, e até mesmo, para o seu abandono.

Quando se analisou no capítulo 4 a situação dos ferramenteiros, em relação a origem familiar, constatou-se uma mobilidade ocupacional destes trabalhadores no inte-rior do operariado. Os trabalhadores indicaram, também, a aspiração de que os filhos atinjam uma etapa superior na hierarquia ocupacional e social através da educação.

Para que seus descendentes ocupem uma melhor po-sição na hierarquia ocupacional, os ferramenteiros decla-ram-se dispostos a lutarem para que seus filhos cursem uma faculdade. Muitos dos ferramenteiros entrevistados colo-cavam como meta o grau de escolaridade de nível superior, sem explicitar nenhuma profissão específica. No entanto, aqueles que indicaram a profissão desejada para os seus filhos apontaram as seguintes carreiras profissionais: Engenheiro, Médico, Advogado e Dentista.

Como se pode observar, as carreiras profisio-nais aspiradas são as mais valorizadas no mercado de tra-balho e pela sociedade como um todo. E são as que a so-ciedade distingue pelo título de Doutor.

Esta aspiração de que através da educação os des-cendentes possam ter melhores condições de vida foi assim

explicitada por alguns ferramenteiros:

"Levar os filhos até a faculdade. Deixar formado para não passar o que eu passei".

"Que tenha uma vida melhor que a minha. Estudar para que tenham uma profissão que pague melhor, que tenha campo".

"Acima do que eu cheguei".

"Uma certa formação. Estudar em uma faculdade para ter uma vida tranquila".

Esta associação entre educação e "vida melhor" demonstra a incorporação por parte desses trabalhadores da ideologia dominante, intrumentalizada pelos teóricos da economia da educação, adotada e propagada pelo Estado. A educação é vista como investimento, como fator de desenvolvimento nacional e individual.

Como colocou Rossi, esta associação simplista entre mais escolaridade e maior ganho existente nos primeiros trabalhos de economia da educação foram revistos diante da realidade de alguns países, em que pessoas altamente escolarizadas passaram a encontrar dificuldades no mercado de trabalho, tanto em termos de função como de remuneração. Diante dessa realidade salienta: "Como o fenômeno indicava claramente que o acréscimo de renda anteriormente observado não dependerá apenas da "educação", mas também de circunstâncias de mercado, melhor não usar o quadro de renda crescente, pois a se levar em conta os dispêndios com escolaridade, os anos passados na escola sem renda, e outros fatores, poder-se-ia chegar à conclusão de que, eventualmente, para os inúmeros advogados-datilógrafos, administradores e economistas-balconistas, e assistentes sociais ou professores-secretárias, o processo educativo havia sido antes instrumento de perda de renda, ao invés de assegurar-lhes acréscimo signifi-

cativo".⁶

Além da incorporação da educação como fator propiciador de melhores condições de vida, está subjacente também a negação da condição operária nas seguintes respostas:

"Ferramenteiro já era".

"Trabalhar em escritório".

"Menos marcador de cartão".

Este simbolismo do marcador de cartão com a condição operária, disseminada no sistema social, incentiva os ferramenteiros a lutarem para excluírem seus filhos desta situação.

No entanto, esta aspiração de que os membros de sua própria família consigam melhores condições de vida, choca-se com a realidade vivida pelos trabalhadores. Dos ferramenteiros entrevistados que tem filhos maiores de 18 anos somente um tinha uma filha cursando a faculdade, e dois cujos filhos estavam fazendo o curso pré-vestibular. Os filhos já inseridos no mercado de trabalho estão desempenhando as seguintes funções: auxiliar de escritório, ajustador mecânico, torneiro mecânico. As filhas são bancária, operária, secretária. Sendo que dois ferramenteiros possuíam filhos menores trabalhando como auxiliar de arquivista e office-boy.

Não se pode esquecer que os ferramenteiros entrevistados apresentavam uma faixa etária relativamente nova e por este motivo somente uma pequena parcela tinha filhos em idade de participar do mercado de trabalho, ou mesmo apresentar um grau de escolaridade superior como o desejado.

⁶ROSSI, Wagner G. op. cit., p. 52.

Ao mesmo tempo em que depositam na educação a esperança de que através dela seus descendentes possam ter melhores condições de vida, têm consciência que terão que lutar, se esforçar para vê-los concluir a faculdade. Afinal tem conhecimento do elevado custo da escolaridade de nível superior em nosso país, principalmente aqueles cursos que os ferramenteiros desejam para seus filhos. Por este motivo ou eles trabalham muito para oferecerem a seus filhos as condições mínimas para o ingresso na faculdade, ou verão o seu sonho destruído.

As decepções seguidas sofridas pela classe trabalhadora no Brasil, frustrando a grande maioria de concretizar o seu projeto de ascensão social, faz com que o trabalhador adie a realização de seu sonho transferindo-o para os filhos, onde a educação será o caminho para a sua concretização.

Para os trabalhadores que já estão inseridos no processo de trabalho, os ferramenteiros acreditam que a educação profissional é o mecanismo para atingir ao menos uma mobilidade ocupacional.

6.4 - Produção, Relações de Trabalho e Educação dos ferramenteiros

Os dados levantados e trabalhados no estudo relativos à formação profissional dos ferramenteiros indicaram concretamente as relações que se podem estabelecer entre trabalhadores e capital, qualificação da força de trabalho e sistema de formação profissional.

O sistema de formação profissional na área afeta à pesquisa, a ferramentaria, demonstrou atender a somente uma parcela desta mão-de-obra. E o que é mais importante, a grande maioria foi atendida pelo setor privado do sistema de formação profissional, onde as condições são precárias comparadas às do SENAI e das empresas. Esta deficiência do setor privado foi admitida concomitantemente tanto pelos responsáveis do setor como pelos ferramenteiros.

As informações disponíveis apontaram para o fato de que a educação formal contribui com o mínimo de conhecimentos básicos que permitirão aos trabalhadores serem incorporados rapidamente pelo processo produtivo organizado pelo capital. O sistema de formação profissional contribui da seguinte forma para a qualificação da mão-de-obra que atua na ferramentaria:

- 1) fornece aos indivíduos os conhecimentos teóricos necessários ao desempenho da função, ou seja, transmite toda uma série de informações sobre Desenho Técnico, Cálculo Técnico, Tecnologia. Posto que na situação concreta do exercício da profissão muitas vezes torna-se difícil para o trabalhador adquirí-los.
- 2) aquisição dos hábitos sensório-motores para o desempenho eficiente da ocupação. Provavelmente com o intuito de corrigir vícios adquiridos na prática do processo de trabalho, possibilitando uma melhor eficiência e produtividade do trabalhador.
- 3) utilização correta e conservação de máquinas e equipamentos, ferramentas e instrumentos, existentes na escola. Como as empresas modernas utilizam-se de um equipamento sofisticado, que não são encontrados nas escolas profissionais, principalmente as particulares, os alunos não terão sido preparados para a sua utilização e conservação.

A pesquisa demonstrou que para a inserção no processo de trabalho das indústrias automobilísticas, a maior contribuição do sistema de formação profissional aos trabalhadores ferramenteiros refere-se aos conhecimentos teóricos transmitidos. No entanto com relação ao desempenho prático desses elementos, notadamente os oriundos do setor pri-

vado do sistema de formação profissional, foi indicada uma deficiência de preparo.

Outra importante contribuição do sistema de formação profissional no atendimento às necessidades de mão-de-obra exigidas pelo processo produtivo baseia-se na doutrinação do trabalhador a aceitar e ajustar-se ao sistema social e hierárquico da fábrica. Desse modo são valorizados pelo sistema de formação profissional a disciplina, a pontualidade e a organização, condizentes com a ocupação e a eficiência profissional.

A eficiência profissional inculcada nos indivíduos tem características contraditórias de ao mesmo tempo ser ela indicada como forma de colaboração com o empresário, e como elemento reivindicatório, pois, que é a qualidade do trabalho que fundamenta o direito do trabalhador.

A sujeição aos padrões de comportamento exigidos pela organização capitalista do trabalho, que ajusta os trabalhadores às relações de produção impostas pelo capital, não é iniciada no sistema de formação profissional. Ao contrário, ela se inicia no exato momento em que o trabalhador se insere no mercado. O sistema de formação profissional contribui para reforçar o ajustamento às relações sociais capitalistas.

Os conhecimentos adquiridos no sistema de formação profissional contribuíram para, em alguns casos, encurtar a trajetória ocupacional para se atingir o ápice da hierarquia ocupacional da indústria automobilística, a ferramentaria. Mas, a formação do ser operário, do indivíduo e componente de uma classe subordinada aos desígnios do capital, se efetuou na própria relação com o processo de produção capitalista.

A produção, a verdadeira escola capitalista, é que forma a força de trabalho. As grandes empresas capitalistas não dispensam, porém, os serviços prestados pelo siste

ma de formação profissional, tanto que mantêm suas próprias escolas. Nelas as empresas são beneficiadas com a melhor preparação da mão-de-obra que implica em um aumento da produtividade e geração de excedentes crescentes. Através da socialização ocupacional estabelecida na própria unidade de produção é que o capital produz e reproduz a mão-de-obra necessária que o faz frutificar e acumular.

Os elementos da ferramentaria das indústrias automobilísticas, que não obtiveram qualificação específica para a função através de cursos profissionais, foram incorporando novos conhecimentos por intermédio de uma trajetória ocupacional que lhes possibilitou vencer cada etapa do processo produtivo, até, alcançar a ferramentaria. Mas deve-se considerar que estes trabalhadores, apesar de terem ingressado no mercado de trabalho em ocupações não qualificadas, iniciaram sua trajetória ocupacional em áreas do processo produtivo que por sua própria especificidade trazem consigo um potencial de progresso e promoção.

Para atingir a área da ferramentaria, onde são construídas as ferramentas (peças) que servirão de molde para a fabricação em série de peças utilizadas nas demais áreas, os trabalhadores foram moldados, forjados, prensados, enfim, contruídos pelo processo produtivo para desempenharem suas atividades dentro das normas e padrões de qualidade específicas à produção e para demonstrarem um comportamento de conformidade as relações sociais impostas pelo capital.

Paradoxalmente, ao ter em seu poder as condições para construir a força de trabalho de que necessita e da qual apropria a mais-valia, o processo produtivo capitalista cria também as condições pelas quais os portadores desta mesma força de trabalho descobrirão o seu próprio valor.

Para os trabalhadores da ferramentaria das indústrias automobilísticas a valorização de sua força de trabalho a serviço do capital se evidencia com a constatação de que embora estas empresas se caracterizem por empregarem um

enorme contingente de trabalhadores, utilizarem tecnologia altamente sofisticada, por imporem à mão-de-obra um ritmo alucinante de trabalho, elas não podem prescindir de mão-de-obra qualificada, reduzida sem dúvida, para dar prosseguimento ao seu processo de acumulação. Mesmo impondo uma decomposição do processo de trabalho, em decorrência da crescente mecanização do processo produtivo, estas mesmas empresas necessitam destes trabalhadores que não se constituem em apenas "cuidadores de máquinas", os operários característicos do sistema industrial moderno.

As máquinas não podem, ainda, construir as ferramentas utilizadas na produção. Se faz necessário, a intervenção do trabalho humano, vivo. Este é ainda o grande drama do capital investido na indústria automobilista.

CONCLUSÃO

O estudo demonstrou na área mais afeta a sua especificidade, a formação profissional dos ferramenteiros, que existem duas conclusões que se sobressaem.

A primeira conclusão refere-se ao fato de que na análise da qualificação profissional dos trabalhadores industriais, notadamente os das indústrias automobilísticas, dois caminhos devem ser percorridos para que se tenha uma clara visão do processo.

Em primeiro lugar não se pode desprezar a contribuição do sistema de formação profissional ao atendimento das necessidades de mão-de-obra exigidas pelo capital para dar prosseguimento as transformações tecnológicas do processo produtivo. Os dados levantados apontam que quase a totalidade dos ferramenteiros entrevistados utilizaram-se ao menos de um curso profissional para seguir sua trajetória ocupacional.

Esta contribuição do sistema de formação profissional refere-se muito mais aos aspectos teóricos e técnicos da ocupação do que propriamente com o desempenho prático da mesma.

Em segundo lugar, quando se pensa em qualificação o mecanismo que deve ser considerado de maior importância para a formação da força de trabalho industrial é o próprio processo produtivo. Mas esta qualificação efetuada no próprio local de trabalho não dispensa a incorporação de conhecimentos teóricos e técnicos, que como ficou evidenciado, no caso específico dos ferramenteiros, são obtidos mediante a conclusão de pelo menos um curso profissional relacionado à área de atuação. Mas o desempenho prático é aprendido no processo produtivo. Isto permite concluir que é, sobretudo, na produção mesma que se deve buscar o processo de qualificação da força de trabalho. A aprendizagem no próprio local de trabalho foi a forma mais utilizada pelos ferramenteiros para obterem a

qualificação para o desempenho da função atual. Aprende-se a ser ferramenteiro com a experiência, pelo desempenho profissional. A produção se encarrega de formar estes trabalhadores pela socialização ocupacional existente no processo de trabalho.

É no processo produtivo que se deve buscar a verdadeira formação do trabalhador, seja ele adestrado, qualificado ou especializado. O ser operário é produzido pelo próprio processo de produção capitalista. Neste quadro, porém, o sistema de formação profissional, mesmo não sendo determinante, cumpre uma função necessária. Ele fornece os conhecimentos mais gerais que permitem aos trabalhadores desenvolverem no local de trabalho a experiência e os conhecimentos operacionais que os tornam profissionais determinados.

Esta análise remete à segunda conclusão que se quer ressaltar. Trata-se do caráter contraditório da formação da força de trabalho que se efetua na combinação do sistema de formação profissional com o próprio processo produtivo. Ao mesmo tempo em que se "produz" a força de trabalho adequada ao uso na produção oferecem-se as condições para que os trabalhadores se confrontem com o capital.

Os trabalhadores enquanto são produzidos para atuarem de acordo com as normas e padrões estabelecidos e exigidos pelo processo de produção capitalista, se produzem como força de trabalho com a finalidade de obterem um melhor desempenho profissional. No mesmo processo eles se produzem também como trabalhadores que se opõem ao capital.

Dessa forma a aprendizagem profissional obtida através do sistema de formação profissional e do próprio processo produtivo de trabalho expõe com clareza o caráter contraditório da educação capitalista: ao mesmo tempo em que adapta a classe trabalhadora às relações sociais existentes, possibilita a esta mesma classe o ins-

trumento necessário para absorver os conhecimentos com os quais pode lutar contra o capital.

Mas esta consciência dos trabalhadores da utilização dos conhecimentos adquiridos como instrumento de luta contra a opressão não foi obtida no sistema de formação profissional. Ela foi construída durante a trajetória de vida dos ferramenteiros das indústrias automobilísticas. Pois, para construir peças nas ferramentarias das empresas necessitaram construir-se a si mesmos como operários altamente especializados, e como força de trabalho altamente consciente do seu valor para o processo de produção. Esta consciência do valor da própria força de trabalho é utilizada tanto para enfrentar os conflitos dentro da própria área da ferramentaria, como para lutar por melhores condições para os trabalhadores que atuam nas indústrias automobilísticas e conseqüentemente, para os metalúrgicos como um todo.

SUMMARY

The study has as its main objective the analysis of conditions for the professional qualification of toolmakers who work in the automobile industry in the ABC region, in São Paulo.

The collecting of the empiric material was carried out during the 1979/1980 period, by means of interviews with the workers, and data from company' files and professional training centers available in the area: the SENAI, private schools of professional qualification and the industry's schools.

Toolmakers were chosen as they constitute highly specialized workers and because of their great prestige and value in the labour market, specifically those in the automobile industry, due to the role fulfilled by this branch of activity within the Brazilian industrial structure.

The development of the study was oriented by the analysis of the relationship between education and labour, and the implications of said relationship in the professional qualification process of the industrial workers.

In order to analyse this relationship, it was necessary, initially to observe the automobile industry in the recent Brazilian development pattern, and the workers struggle against industry, through the present day movement of the Trade Unions.

In a second stage, the specific study of the toolmakers in the automobile industry was initiated by means of the participation of the toolmaking department within the organization of the labour process of the companies, and the insertion and trajectory of the toolmakers within this labour process.

The professional qualification of the toolmakers was analysed by means of the devices placed at the disposal of the workers by the professional qualification system, and, subsequently, the importance of the courses and of the work in the professional qualification of the toolmakers.

Concluding, it was noted that the professional qualification of the toolmakers in the automobile industry follows the tendency of the professional qualification system and the performance in the proper place of work.

BIBLIOGRAFIA

1. Livros

ALMEIDA, José. *A implantação da indústria automobilística no Brasil*. Rio de Janeiro, FGV, 1972.

ANFAVEA. *Indústria automobilística no Brasil*. São Paulo, nov. 1972.

BARANSON, Jack. *Tecnologia e as multinacionais: estratégias da empresa numa economia mundial em transformação*. Rio de Janeiro, Zahar, 1980.

BERLINCK, Manoel T. *Marginalidade social e relações de classe em São Paulo*. Petrópolis, 2a. ed., 1977.

BILAC, Elisabete Dória. *Famílias de trabalhadores: estratégia de sobrevivência*. São Paulo, Símbolo, 1978.

BREVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

BOURDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo, Perspectiva, 1974.

CARDOSO, Miriam Limoeiro. *Ideologia do desenvolvimento: JK-JQ*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2a. ed., 1978.

CARNOY, M. Schooling in a corporations. IN: ROSSI, Wagner G. *O capitalismo e educação*. 2a. ed. São Paulo, Moraes, 1980.

CASTRO, Claudio de Moura e SOUZA, Alberto Mello. *A mão-de-obra industrial no Brasil: mobilidade, treinamento e produtividade*. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, relatório de pesquisa 25, 1974.

CEDAL/CEDETIM. *Multinacionais e trabalhadores no Brasil*. São Paulo, Brasiliense, 1979.

CUNHA, Luis Antonio. *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1978.

- CUNHA, Luis Antonio. *O SENAI e o ensino técnico e profissional no Brasil*. Paris, UNESCO-BIE. 1975 (mimeografado).
- EIPA/CPDA-IESAE. *Trabalho rural e alternativa metodológica de educação - Dimensionamento de necessidades e oportunidades de formação profissional*. Vol. I, 2º relatório de atividades. Rio de Janeiro, ago., 1980.
- FREDERICO, Celso. *A vanguarda operária*. São Paulo, Edições Símbolo, Coleção Ensaio e Memória 24, 1979.
- GORZ, André. O despotismo da fábrica e seu futuro. In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpião, 1976.
- HUMPHREY, John. Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista. *Estudos CEBRAP*. São Paulo (23), 1979.
- HUTCHINSON, Bertram. *Mobilidade e trabalho - um estudo na cidade de São Paulo*. Rio de Janeiro, Centro Brasileiro de Pesquisas Educacionais. INEP-MEC, 1960.
- IPEA/INPES. *Crescimento industrial no Brasil: incentivos e desempenho recente*. Relatório de pesquisa 26. Rio de Janeiro, 1974.
- LULA, Luis Inácio da Silva. *Entrevista e discursos*. São Paulo. Núcleo ampliado de Professores do Partido dos Trabalhadores, 1981.
- MARGLIN, Stephen. Origens e funções do parcelamento das tarefas. Para que servem os patrões? In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpião, 1976.
- MARX, Karl. Da manufatura à fábrica automática. In: *Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista*. Porto, Publicações Escorpião, 1976.
- _____. *O capital*. Livro 1, vol. 1. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, s.d.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. Sistema industrial e estratificação social. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte (10) jan. 1961.

O fantasma da ociosidade. *Fundição*, São Paulo(6), jun.1981.

PASSOS, José Meirelles e SERRANO, Luis Roberto. O fantasma da ociosidade. *Isto É*. São Paulo (169), 19 mar.1980.

PASTORE, José BIANCHI, Ana M. F. Estrutura ocupacional da indústria e demanda de mão-de-obra especializada. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. Rio de Janeiro, 1(137), jan./mar. 1976.

POR um novo sindicalismo. *Cadernos de Debate* 7. Editora Brasiliense, São Paulo, 1980.

ROSSI, Clóvis e SERRANO, L. Roberto. O que a greve ensinou. *Isto É*. São Paulo (119), 4 abr. 1979.

SERRANO, Luis Roberto. Para novos tempos, novas estratégias. *Isto É*. São Paulo (168), 12 mar. 1980.

_____. Uma prova de força, na semana da posse. *Isto É*. São Paulo (117), 21 mar. 1979.

WEFFORT, Francisco G. As farsas da lei trabalhista. *Isto É*. São Paulo, 16 abr. 1980.

WURTILE, Werner. Volkswagen do Brasil: ajuda ao desenvolvimento? *Revista de Cultura e Política* - CEDEC. São Paulo, 1(1):69, ago. 1979.

- MARX, Karl. *Trabalho assalariado e capital*. São Paulo, Global Editora. Coleção Bases Economia 27, 1980.
- MOREL, Mário. *LULA, o metalúrgico: anatomia de uma liderança*. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1981.
- PASTORE, José . *Profissionais especializados no mercado de trabalho*. São Paulo, Série IPE, monografias, 1973.
- PASTORE, José e LOPES, João do Carmo. *A mão-de-obra especializada na indústria paulista*. São Paulo, IPE, série monografias, vol. I, 1973.
- PASTORE, José e alii. *Mudança social e pobreza no Brasil - 1970-1980: o que ocorreu à família brasileira*. São Paulo, Estudos Econômicos. FINEP/Pioneira, 1983.
- PEREIRA, Luiz. *A classe operária: situação e reprodução*. São Paulo, Duas Cidades, 1978.
- OLIVEIRA, Francisco de. *A economia brasileira: crítica à razão dualista*. IN: *Questionando a economia brasileira*. Seleções CEBRAP 1, 3a. ed., São Paulo, Brasiliense, 1977.
- _____. *A economia da dependência imperfeita*. 2a. ed. Rio de Janeiro, Edições do Graal, 1977.
- RAINHO, Luis Flávio. *Os peões do Grande ABC*. Petrópolis, Vozes, 1980.
- RAINHO, Luis Flávio e BARGAS, Osvaldo Martines. *As lutas operárias e sindicais em São Bernardo do Campo (1977 - 1979)*. Vol. 1, São Bernardo do Campo, FG, 1983.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. *Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores*. São Paulo, Brasiliense, 1970.
- ROSSI, Wagner G. *Capitalismo e educação*. 2a. ed. São Paulo, Moraes, 1980.
- SALM, Cláudio L. *Escola e trabalho*. Tese de Doutorado. UNICAMP, Campinas, mimeografado, 1980.
- SARTI, Ingrid e ZICCARDI, Alícia. *Educação, ideologia e estrutura ocupacional*. FINEP/IUPERJ. Rio de Janeiro, relatório de pesquisa, 1979.

SENAI/DN-IESAE. *Formação profissional e desenvolvimento econômico e social*. Rio de Janeiro, FGV/SENAI/DN, 1979.

SENAI. *Relatório de atividades*. Departamento Regional de São Paulo, 1980.

_____. *Plano de Curso*. Departamento Regional de São Paulo, 1982.

SINGER, Paul. *Evolução da economia brasileira: 1955-1975*. *Estudos CEBRAP* (17):jul.ag.set. 1976.

2. Revistas

ANDRADE, Roberto. *Sistema Nacional de Mão-de-obra*. Rio de Janeiro. *Indústria e produtividade*, 11(122) jul. 1978.

AS razões de quem luta. *Isto É*. São Paulo (35):14,set. 1977.

BARDAWILL, José Carlos e PONA, Paulo. *O governo endurece*. *Isto É*. São Paulo (123), 2 mai. 1979.

BOLOGNA, Italo. *SENAI - 30 anos a serviço do desenvolvimento*, *Indústria e produtividade* (separata). Rio de Janeiro, 1972.

HARTMANN, Georges. *A automação - suas repercussões econômicas e sociais*. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Universidade de Minas Gerais. Belo Horizonte, vol. III, 11(4), jul. 1958.

HISTÓRIA Imediata 2. *A greve dos trabalhadores da Scania a Itu*. *Oborê/Alfa-Omega*, 1979.

KRAUSE, Walter P. *Aspectos econômicos e sociais da automa-
tização - o problema do Brasil*. *Revista de Estudos So-
cio-econômico*. São Paulo, DIEESE(1), jan. 1962.

3. Jornais

A Igreja de São Bernardo responde a Farhat. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 24 abr. 1980.

A palavra dos operários. *Movimento*, São Paulo (154) 12 jun. 1978.

DIA de violência nas ruas de São Bernardo. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 6 mai. 1980.

EM São Bernardo já há um clima de final de greve. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 10 mai. 1980.

FIGUEIREDO reconhece desgaste do governo. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 13 mai. 1980.

GREVISTAS perdem quase 62 dias. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 13 mai. 1980.

GUIMARÃES, Odilon. A automação cada vez maior. *Folha de S. Paulo*, 1 jun. 1980.

MULTINACIONAIS: o documento da oposição. *Opinião* (158), 14 nov. 1975.

OS metalúrgicos têm razão. *Movimento*. São Paulo (117), 25 set. 1977.

PEREIRA, Raimundo R. Quatro razões para a greve. *Movimento*, São Paulo (156), 26 jun. 1978.

PIRES, Juarez. O governo ameaça intervir. *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 6 abr. 1980.

_____. Patrões também são duros. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 6 abr. 1980.

QUEM ganha com a hora extra? Nós ou o patrão? *Tribuna Metalúrgica*. São Bernardo do Campo, mar. 1976.

REPÓRTERES veêm a Volks paralisada. *Folha de S. Paulo*, 30 abr. 1980.

REZENDE, Flávia et alii. Nove dias de tensão na Volks. *Em Tempo*. São Paulo (14), 05 jun. 1978.

ROMPENDO a política salarial. *Em Tempo*. São Paulo (13), 29 mai. a 04 jun. 1978.

Tese apresentada aos Srs.:

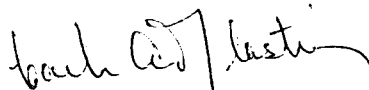
Nome dos

Componentes

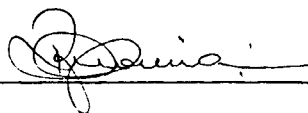
da banca examinadora



CÂNDIDO GRZYBOWSKI




CARLOS ALBERTO PLASTINO




ROBERTO JOSÉ MOREIRA

Visto e permitida a impressão

Rio de Janeiro, 24 / 09 / 84



Coordenador Geral de Ensino



Coordenador Geral de Pesquisa