

Sindicalismo metalúrgico, relações de trabalho e capitalismo: ThyssenKrupp de Campo Limpo Paulista*

*Vagner José Moreira***

Resumo. O artigo problematiza as relações de trabalho imbricadas à prática sindical de trabalhadores sindicalistas do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, vinculados com contrato de trabalho com a empresa ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo, interior do Estado de São Paulo, delimitado ao período de 1990 a 2012. No contexto da reorganização da produção e do trabalho, interpreto como o Programa de Participação nos Resultados contribuiu para formar uma cultura de classe comprometida com a produtividade e racionalidade capitalista.

Palavras-chave: Sindicalismo; Globalização; Memória.

Metal workers trade union, labor relationships and capitalism: ThyssenKrupp in Campo Limpo Paulista, Brazil

Abstract. Current paper problematizes labor relationships coupled with trade union practice of workers in the Trade Union of Metal Workers of Jundiaí, Várzea Paulista and Campo Limpo Paulista linked by labor contract with the firm ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo in the state of São Paulo, Brazil, between 1990 and 2012. Within the context of the reorganization of labor and production, the Program in the Participation of Results contributed towards the formation of a class culture committed with productivity and capitalist logic.

Keywords: Trade Unionism; Globalization; Memory.

* Artigo recebido em 21/11/2013. Aprovado em 12/05/2014. Pesquisa financiada pelo CNPq, Brasil.

** Professor da Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Unioeste, Marechal Cândido Rondon/PR, Brasil. E-mail: vanermoreira@msn.com

Sindicalismo metalúrgico, relaciones de trabajo y capitalismo: ThyssenKrupp de Campo Limpo (San Pablo)

Resumen. El artículo problematiza las relaciones de trabajo imbricadas en la práctica sindical de los trabajadores del Sindicato de los Metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, contratados por la empresa ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo, em el interior del Estado de San Pablo, entre 1990 y 2012. En el contexto de la reorganización de la producción y del trabajo interpreto cómo el Programa de Participación en los Resultados contribuyó a formar una cultura de clase comprometida con la productividad y racionalidad capitalista.

Palabras Clave: Sindicalismo; Globalización; Memoria.

Introdução¹

A reorganização das relações de produção e do trabalho nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, hegemonicamente narrada como “reestruturação produtiva”, ou reestruturação “sociotécnica do trabalho” (ALVES, 2000; ANTUNES, 2010, p. 9), comumente descrito também como globalização², impactou a realidade vivida pelos trabalhadores. Dialeticamente, fixou limites e exerceu pressões sobre a experiência social dos trabalhadores, informando padrões coletivos de práticas sindicais e de movimentos sociais (BEAUD; PIALOUX, 2009; DIAS, 2006; VARUSSA, 2012a).

¹ Artigo produzido como parte dos resultados do Projeto “Nada enraíza num lugar só” – Memória e globalização: um estudo sobre os trabalhadores da Thyssen-Krupp. Campo Limpo Paulista-SP, Santa Luzia-MG e Ibirite-MG (1957-2009), coordenado pela Dra. Yara Aun Khoury, integrando pesquisadores da Unioeste, PUC-SP, UFU-MG. Financiamento CNPq. Agradeço as sugestões de Dr. Antônio de Pádua Bosi, Dr. Paulo Roberto de Almeida e Dr. Rinaldo José Varussa.

² Ellen Wood (2001) afirma a “globalização” enquanto um processo histórico longo iniciado, pelo menos, com o capitalismo do século XIX. Para autora, “nada mais óbvio do que a improvável semelhança entre o mundo burguês tão vividamente retratado pelo *Manifesto Comunista* em 1848 e a ‘época da globalização’ na que estamos vivendo hoje”. E indaga a autora: “Em vista da análise de Marx, como podemos manter a noção de que a globalização marca uma nova época que começou no princípio dos anos [19]70?” (WOOD, 2001, p. 103-104).

No Brasil, esse processo histórico avançou a partir das décadas de 1980-1990 e se intensificou com as políticas neoliberais, que alteraram as dinâmicas no interior do movimento sindical e nos mundos do trabalho.

Nesse artigo, discuto esse processo histórico a partir de entrevistas produzidas com trabalhadores sindicalistas da ThyssenKrupp, planta de Campo Limpo Paulista, interior do Estado de São Paulo. A empresa foi fundada em 1959 e iniciou suas operações em Campo Limpo Paulista em 1961, empregando no início da década de 1980 quase 6 mil trabalhadores. Em 2011, com as sucessivas reorganizações da produção e de gestão, eram empregados 2.837 trabalhadores, excetuando os terceirizados (VARUSSA, 2012a, p. 93).

Os trabalhadores entrevistados pautaram suas narrativas pelos problemas vivenciados no presente pelos metalúrgicos. O tema – enredo³ – que mediou às entrevistas girou em torno da prática sindical e da luta por melhores condições de trabalho relacionadas ao Programa de Participação nos Resultados (PPR), mediados por outros subtemas como o desemprego, a luta por melhores condições de trabalho, correção da faixa salarial⁴, entre outros problemas narrados.

³ O “enredo” construído pelos entrevistados singulariza as narrativas orais, Cf. Portelli (1996; 1997; 2004).

⁴ A correção da faixa salarial era o principal problema realçado pelos trabalhadores do chão de fábrica, uma vez que a ThyssenKrupp havia cortado algumas faixas salariais, na ocasião das entrevistas. Segundo Informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista, na negociação junto à empresa no mês de junho de 2011, esse problema foi resolvido: “Mais avanços na ThyssenKrupp. Após muitas reuniões e duas assembléias, a ThyssenKrupp atendeu as reivindicações do sindicato e formulou acordo de aumento do salário de admissão na empresa, com o consequente enquadramento de trabalhadores que não estavam com a nomenclatura e o salário de acordo com a função exercida. A proposta levada ao conhecimento dos trabalhadores. Desde outubro do ano passado, com pressão do sindicato, a empresa concedeu 1.736 acertos, entre mais de 3.000 trabalhadores que possui. O sindicato, no entanto, achava que o número não era suficiente e que as promoções deveriam ocorrer de maneira mais objetiva, levando em conta o profissionalismo e a função hoje exercida pelos trabalhadores. Dessa forma, o salário de admissão, que anteriormente era de R\$ 5,45, passa a ser de R\$ 6,45 por hora. Em 180 dias, automaticamente, passará a R\$ 6,75 por hora. Isso para os trabalhadores sem experiência, fazendo assim com que os salários mais altos também fossem reajustados, com o devido acerto de funções” (INFORMATIVO DOS METALÚRGICOS, 2011, p. 2).

Todavia, nos próprios boletins e informativos do Sindicado dos Metalúrgicos e nas narrativas orais produzidas com os sindicalistas emergem os diversos problemas enfrentados pelos trabalhadores com relação ao PPR e os limites da prática sindical aparecem como marca do sindicalismo em “tempos de globalização”, como afirma os pesquisadores Paulo Roberto de Almeida e Sergio Paulo Moraes (2012) em pesquisa sobre o sindicalismo nas fábricas da ThyssenKrupp, localizadas nas cidades de Santa Luzia e Ibareté, no Estado de Minas Gerais.

O movimento histórico que alterou tecnologias e relações de produção deslocou os movimentos sindicalistas e o lugar político da classe trabalhadora (BEAUD; PIALOUX, 2009). Por outro lado, Ellen Wood (2001) avalia os impactos da intensificação da lógica do capitalismo sobre o trabalho e sobre a luta de classes reafirmando no processo de produção e na organização hierárquica do sistema da fábrica a construção dessa lógica:

O recuo da luta de classes também significa, como sugeri, que no capitalismo os assuntos políticos são de certa forma privatizados. Os conflitos sobre a autoridade e a dominação, que nas sociedades pré-capitalistas estão diretamente dirigidos aos poderes jurisdicionais ou políticos de senhores e de Estados, no capitalismo se deslocaram para a empresa capitalista individual. Apesar do capital continuar dependendo do poder do Estado para sustentar o sistema de propriedade e para manter a ordem social, não é no Estado, mas no processo de produção e na organização hierárquica deste, que o capital exerce seu poder sobre os trabalhadores mais diretamente (WOOD, 2001, p. 113).

Para os trabalhadores, esse processo histórico de transformações das relações sociais é vivido intensamente, pois foram e são alteradas dinâmicas, rotinas, formas de organização do trabalho e do movimento sindical. Como afirma Vera da Silva Telles e Robert Cabanes (2006), “o trabalhador regular que foi pego em cheio pela dita reestruturação produtiva e que, perdendo os pilares do mundo, vai se ajeitando (e se desencontrando) na vida entre a família e a ajuda de uns e outros”, uma vez que a “reestruturação produtiva em curso

desde o final dos anos 80, e mais intensamente a partir da segunda metade dos 90, altera o cenário dos atores e redefine as condições da ação coletiva” (TELLE; CABANES, 2006, p. 22; 45). O significado desse processo histórico para os trabalhadores constitui o objetivo do artigo – a partir da perspectiva da história social do trabalho.⁵

Entre a fábrica e o sindicato: os mundos dos trabalhadores

As entrevistas produzidas com trabalhadores e sindicalistas da ThyssenKrupp de Campo Limpo Paulista, orientadas pela perspectiva metodológica do uso da fonte oral (MOREIRA, 2013; PORTELLI, 1996; 1997), permitiram dimensionar os sentidos do movimento histórico ora descrito como globalização e reestruturação produtiva para os trabalhadores⁶. No artigo, utilizo apenas a entrevista produzida com sindicalistas vinculados com relação de trabalho com a ThyssenKrupp. A entrevista durou cerca de uma 1h17 e ocorreu em uma das salas do sindicato. Os trabalhadores sindicalistas entrevistados foram Cláudio Garcia de Pinho – Faustão –, Wilson Ribeiro da Silva – Med – e Wellington José Matias de Oliveira – Ceará.

Diante das questões formuladas na pesquisa, o PPR foi o tema mais discutido. Para os sindicalistas, o PPR é significado como uma conquista da luta do sindicato, como assevera o trabalhador sindicalista Wellington: “isso foi reivindicação do sindicato, a luta de anos atrás, a luta do próprio sindicato em cobra da empresa, pra que ela ceda um percentual, uma quantidade do lucro dela para o trabalhador” (OLIVEIRA, 2011). Todavia, na própria entrevista

⁵ Refiro-me principalmente aos historiadores da tradição da historiografia marxista inglesa: Edward Palmer Thompson, Eric J. Hobsbawm, entre outros.

⁶ Sobre a planta da ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo foram realizadas dez entrevistas, com 12 pessoas, sendo nove delas ex-trabalhadores da empresa ThyssenKrupp e três trabalhadores que se encontram vinculados, todos moradores de Jundiá-SP. Estas entrevistas totalizaram aproximadamente 16 h de gravação e 152 páginas de transcrições. As entrevistas foram produzidas pelo pesquisador Rinaldo José Varussa, sendo que em duas entrevistas, Vagner José Moreira participou da produção (KHOURY, 2011).

coletiva com os sindicalistas emergem os diversos problemas enfrentados pelos trabalhadores com relação ao PPR e os limites da prática sindical aparecem como marca da experiência do sindicalismo metalúrgico.

A entrevista inicia com os trabalhadores sindicalistas apresentando-se disponíveis para mediar entrevistas com trabalhadores da empresa e alertando os pesquisadores sobre quem entrevistar: “o trabalhador, tem que pegar um cara politizado”. A narrativa foi formulada pelo Ceará.⁷ Um pouco mais adiante, no diálogo inicial, o sindicalista sentencia: “Nós temos na Krupp, ela tem uma trajetória, uma história de cara lá com mais de 20 anos, 30 anos, nós temos trabalhador lá com 42 anos de Krupp, que tá lá dentro ainda, trabalhando” (OLIVERIA, 2011).

A construção da planta da Krupp inicia em 1957, quando Campo Limpo Paulista ainda era distrito de Jundiaí (a emancipação política ocorreu em 1964 motivada, politicamente, pela inauguração da Krupp em 1961). A cidade de Jundiaí está localizada muito próxima da capital do Estado de São Paulo e desde as primeiras décadas do século XX difundiu-se o projeto de uma cidade industrial e operária (VARUSSA, 2012b). A partir da fusão entre Krupp e a Thyssen, finalizado em 1998 (CARDOSO, 2012; KHOURY, 2012), a empresa passou a ser denominada como ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo; duas corporações germânicas oriundas no século XIX (BOSI, 2012). Contudo, nas narrativas e memórias dos trabalhadores da fábrica de Campo Limpo Paulista, o antigo nome da empresa aparece muitas vezes entremeadado ao atual. Qual o sentido desse procedimento narrativo na construção dos significados

⁷ O sítio do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí traz uma breve biografia da diretoria do sindicato. Wellington José Matias de Oliveira: “Nasceu em Fortaleza, no Ceará, em 1969. Em 1976 veio morar em Cajamar. Em 1986 conseguiu seu primeiro emprego na Plásticos Anhanguera. Em 1989 foi trabalhar na Petri. De 1994 até 1996 foi funcionário da Mauser, em Pirituba. Mudou de emprego em 1998 e foi trabalhar na Expandra. Em seguida conseguiu trabalho na Plascar, onde ficou até 2.000, quando foi contratado pela Krupp, permanecendo na empresa até hoje. Em 2004, foi convidado para fazer parte da diretoria do Sindicato.” Disponível em: <<http://www.metalurgicosjundiai.org.br>> Acesso: 11 fev. 2011.

para a memória dos trabalhadores? Ceará começou a trabalhar na empresa em 2000, período em que a fusão havia concluído. A força da tradição e da memória do termo “Krupp” leva-o a se fazer presente nas narrativas não apenas dos trabalhadores da empresa, mas também dos demais trabalhadores da região de Jundiá sobre a ThyssenKrupp Metalúrgica Campo Limpo.

O relato inicial formulado por Ceará dimensiona os sentidos que o trabalho na ThyssenKrupp apresenta para os trabalhadores, expressa muito mais do que a necessidade de obtenção de condições mínimas de sobrevivência por meio do salário, mesmo que esse seja o componente significativo para os trabalhadores buscarem o trabalho na empresa e a procura em manter-se como trabalhadores metalúrgicos da ThyssenKrupp.

Na pesquisa, a preocupação com a direção da produção da entrevista coletiva com os trabalhadores sindicalistas motivou como questão inicial aos entrevistados que se identificassem. Os entrevistados não apenas narram seus nomes, mas constroem sentidos para a identidade do trabalhador sindicalista. A narrativa de Faustão é representativa dessa elaboração:

Claudio: Meu nome é Claudio Garcia de Pinho, mais conhecido como Faustão, trabalho na área da forjaria da TyssenKrupp, na área de tratamento térmico, tenho 17 anos de Krupp, estou no terceiro ano de sindicato, representando os trabalhadores. Fui 12 anos cipeiro, representando os trabalhadores na área de segurança, saúde ocupacional. E tudo o que o trabalhador reivindica para gente, a gente tenta correr atrás para não deixar o trabalhador sem resposta e sempre trazendo uma resposta que seja objetiva pro trabalhador. Eu e o Wellington, também, a gente representa o PPR, pelo sindicato, representando o trabalhador da TyssenKrupp (PINHO, 2011).

A trajetória ocupacional dos trabalhadores entrevistados constitui em procedimento metodológico na produção de entrevistas, cujo objetivo não é apenas conduzir o entrevistado na construção de sua história de vida, mas circunstanciar a sua trajetória de trabalho e, assim, historiar os projetos de vida

formulados, as disputas diversas no âmbito do trabalho e o processo de construção de sentidos e atribuição de significados a experiência social.

Claudio, o Faustão, no breve relato sobre sua trajetória, narra seu processo de formação e iniciação na militância política no interior da fábrica atuando como representante dos trabalhadores na Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. A militância na Cipa credencia Faustão para participar do Sindicato dos Metalúrgicos.

A trajetória do trabalhador sindicalista Faustão não se limitou a esse breve relato. Na produção da entrevista, insistiu-se em formular perguntas sobre o tema aos trabalhadores entrevistados. Depois de afirmar que está trabalhando na empresa há mais de 17 anos, Faustão narra sua trajetória profissional na empresa:

Claudio: Eu comecei na área da Krupp do tratamento térmico, da forjaria, até hoje estou lá. Quando eu entrei, foi de ajudante de forjaria, passou um ano e meio, eu passei a primeiro operador de tratamento térmico, depois de três anos, passei a operador oficial de tratamento térmico. Tratamento térmico, o que é? É os fornos, vem a peça você tem que por dentro de uns forno chamados têmpera, ou seja, aquela peça tem uma temperatura de 880, 900 graus. Essa peça saindo do forno de têmpera, ela cai num tanque de óleo, se for temperada no óleo. Então, se ela for temperada em óleo, ela entra no óleo e fica na média de uns 2 minutos, ela sai e segue pra um outro segmento de outro forno, que se chama forno de redendimento, que é para acertar a pureza da peça, aí sai de lá, aí, a gente encaminha a peça para uma outra área, que chama acabamento final. Então, eu desde que eu entrei na Krupp, eu estou nessa área, na área de tratamento térmico. Teve muitas mudanças. Quando eu entrei, o nosso serviço era muito braçal, então com a ajuda da opinião dos trabalhadores, com a ajuda da empresa, com investimento, então foi melhorando muito essa área de tratamento térmico. Antigamente era braçal e a gente tinha muitos problemas com pessoas que se machucavam e tinha problemas também com o profissional, por causa que repetia muito e muito peso que o trabalhador carregava. Hoje, graças a Deus, já tá bem melhor essa área de tratamento térmico.

Pesquisador: Você ficou então no setor de forjaria. Foi seu primeiro emprego?

Claudio: Na área de metalúrgica, sim.

Pesquisador: Você veio de onde?

Claudio: Eu vim, eu sou de origem do Mato Grosso do Sul, cheguei aqui em São Paulo em 87, trabalhei na área de segurança, eu saí da segurança e entrei na Krupp.

Pesquisador: Você tá com quantos anos?

Claudio: Eu tenho, eu vou fazer 41 esse ano.

Pesquisador: Mas daí, você acredita que houve uma série de mudanças, vamos dizer assim, parte delas pela própria opinião dos trabalhadores, parte a empresa intervindo?

Claudio: Isso.

Pesquisador: Além dessas mudanças em relação à qualidade do serviço, às condições de trabalho, que outras mudanças você conseguiria identificar nesse processo de mudança?

Claudio: Acho que, melhorando o trabalho, a satisfação do trabalhador também, porque se você tem condições melhores de se trabalhar, você vai trabalhar mais tranquilo, mais contente, acho que melhorou muito nessa parte para o trabalhador, que a gente era uma área muito sofrida. Forjaria em si é um serviço pesado, não é um serviço muito leve. Então, eu acho que melhorou muito, de 94, quando eu entrei na Krupp, até agora melhorou bem a melhoria dentro da forjaria.

Pesquisador: Nesse período não houve redução de pessoal no seu setor?

Claudio: Teve, inclusive muito! Quando eu entrei, em 94, só na minha sessão, a gente fazia regime de quatro turno, e era quatro turno, com 22 homem cada turno. Hoje tem uma turma que faz quatro turno e outra que faz três turno, mas em média de 12 pessoas por turno e a produção é a mesma, a produção jamais cai. O efetivo cai, mas a produção não cai. Isso é os investimentos que a empresa faz.

Pesquisador: Mesmo assim o trabalho é menos custoso?

Claudio: É menos custoso e mais leve para o trabalhador de hoje, tanto que essas briga, luta, desse setor, foi muito na época que eu era cipeiro, então eu reivindicava muito, em reunião, a gente ia, discutia, eu na época não era do sindicato, eu buscava ajuda dos companheiros que tava no sindicato, eles iam junto comigo para cobrar, era pesado esse nosso serviço na área de tratamento térmico.

Pesquisador: Mas, essa redução, como é que vocês avaliaram? A redução dos trabalhadores?

Claudio: É que na época, teve um fracasso, eu entrei em 94, teve em 98, teve uma queda no mercado, então deu uma diminuída, foi cortando, foi fechando as vaga e não abriu mais. Então, houve um aquecimento no mercado de novo, contratou um pouco mais de

gente, mas mesmo assim, se mandou 20, contratava cinco, mas então aí, com o investimento que a empresa fez, que conseguiria dar conta da produção (PINHO, 2011).

A narrativa construída por Faustão sobre sua trajetória trabalho tem sentido para o trabalhador sindicalista ao tratar no relato de temáticas sobre o seu processo de formação profissional como metalúrgico e a militância como cipeiro. O relato de Faustão é pródigo ao propor para o diálogo o processo de reorganização da produção e de reorganização do trabalho na fábrica vivido pelo trabalhador: “teve muitas mudanças”.

Ao tratar do processo histórico que reorganiza a gestão da fábrica e o processo produtivo, com incrementos de tecnologia e de automação, que parte da sociologia do trabalho e da história do trabalho nomeia como reestruturação produtiva, Faustão nomeia como “mudanças”. A tendência do trabalhador sindicalista é identificar o lugar político para a classe operária nesse processo ao lutar por melhores condições de trabalho na fábrica. O trabalho como metalúrgico “era muito braçal” e repetitivo, pesado e causador de muitas doenças relacionadas ao trabalho. Como militante na Cipa, Faustão luta por melhores condições de trabalho e para minimizar os impactos das doenças ocupacionais.

O contemporâneo movimento geral de reorganização da produção e do trabalho inicia entre o final da década de 1970 e início da década de 1980 como uma disputa de projetos políticos com os movimentos sociais e sindicais de trabalhadores para o controle do trabalho e da direção política da fábrica e da sociedade. Na avaliação de Faustão, o processo de reorganização da produção e do trabalho se intensifica após a crise de 1998. Durante a crise, a Krupp demite muitos trabalhadores, mas ao retomar os níveis anteriores de produção, a contratação de trabalhadores não ocorre na mesma proporção, embora a produtividade fosse mantida ou ampliada. Nos últimos dois séculos, as crises do capitalismo têm servido para alavancar o modo de produção

capitalista. Nada novo e que não havia sido dito há dois séculos (MARX, 2011; MARX; ENGELS, 1998). Contraditoriamente, os significados construídos para as práticas sociais narradas pelo trabalhador aparecem como algo novo.

Na narrativa de Faustão, a luta de classes vividas no interior da fábrica não sugestiona para a transformação da sociedade na direção de uma sociedade socialista, mas para a intensificação das relações sociais capitalistas. De forma ambígua, as lutas cotidianas conduzem o processo para a “melhoria das condições de trabalho”, mas também para as “mudanças” descritas. A contradição do processo histórico narrado por Faustão não está limitada apenas ao processo de automação, que diminuiu o número de trabalhadores em cada setor produtivo no interior da fábrica. Embora percebidas como “melhorias nas condições de trabalho”, a dinâmica e a rotina do trabalho da fábrica passaram por um processo de intensificação do trabalho, que pode ser sentido e interpretado como igualmente cansativo e precário, em que a terceirização⁸ das atividades não relacionadas à produção fabril e o cumprimento de metas de produtividade passaram a compor o ambiente fabril. Entretanto, esse processo de visão é construído por Faustão, Ceará e Med à medida que tratam do tema do PPR.

Ainda na fala de Faustão, o tema do PPR havia aparecido ao final de seu relato e informava que ele e o Wellington representavam os trabalhadores na comissão do PPR:

Pesquisador: O que é PPR?

Claudio: Participação nos Resultados do, não, Programa de Participação nos Resultados da empresa. (Narrativas simultâneas do Claudio e do Wellington).

⁸ Sobre a terceirização, Faustão afirma o seguinte: “portaria, segurança, cantina, transporte, a maioria da parte de manutenção, jardinagem, tudo antigamente era funcionário ThyssenKrupp, era Krupp, hoje esses serviços só são executados só por empresas de terceiros. Tanto que em 95, 94, quando eu entrei na Krupp, quando eu fui entrar, fazer a... como que fala lá, a integração, eram quase 6000 funcionários, isso em 94, hoje nós está com 2800 e poucos funcionários da ThyssenKrupp, para você vê, hoje eu falo para vocês que deve ter uma média de quase 2000 terceiros dentro da Krupp de Campo Limpo”.

Wellington: E tem empresas que tem o PLR, que é Participação nos Lucros e Resultados e na Krupp tem o PPR – Programa de Participação nos Resultados, onde é estipulado cada setor, assim, metas, a serem atingidas durante o ano efetivo, vigente. E aquelas metas, quando alcançadas, é, dá-se uma gratificação para o trabalhador, dá-se um décimo quarto, um complemento de salário e na Krupp nós temos ainda no programa, chega até a 120% do salário do trabalhador a mais, se atingi aquelas metas, aqueles índices determinados. Tá? Aí nisso entra absenteísmo, entra acidente de trabalho, horas de máquinas produzidas... é... trabalhadas, horas paradas, entendeu? Tudo isso aí, entra assim num pacote dessa sistemática do PPR. Aí o trabalhador atingindo isso... e lá há também, assim, concorrência internamente dentro da empresa, que cada setor tem os seus índices a serem atingidos, e é assim, se eles conseguiram atingi o índice máximo, chega a 120%, eles recebem a 120% de um salário no final do ano.

Pesquisador: Sei. Isso é um acordo do sindicato com a empresa?

Wellington: Isso, agora virou lei, é, agora é lei que todas as empresa têm que dar um pedaço do bolo, né, do lucro pro trabalhador. Isso em todas as empresas que o nosso sindicato coordenamos é cumpre isso.

Pesquisador: Da parte do sindicato de Jundiaí ou...

Claudio: Isso é praticamente região... do estado de São Paulo inteiro, eu acho que já abrange o Brasil inteiro, já.

Wellington: Hoje é lei. O PPR e o PLR. É a participação nos lucros (OLIVEIRA, 2011; PINHO, 2011).

O PPR não surge por acaso na narrativa de Faustão, com a rápida intervenção de Ceará. O movimento sindical, em particular a direção do sindicato dos metalúrgicos, parece ter investido politicamente na negociação e celebração de acordos com as empresas metalúrgicas de sua base sindical, como também tem constituído em referência para direcionar a prática sindical dos sindicalistas metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista, base do referido sindicado.

A participação nos lucros, ou resultados, foi instituída com o artigo 7, inciso XI, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. E regulamentado com a Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000.⁹ A

⁹ A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 2001), no art. 7, inciso XI, instituiu a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, Diálogos (Maringá. Online), v. 18, n.2, p. 869-894, mai.-ago./2014.

participação nos lucros ou resultados das empresas expressa a correlação de forças do movimento sindical. Todavia, na prática, o que tem ocorrido não é a participação nos lucros, numa perspectiva em que os trabalhadores poderiam intervir na gestão e teriam uma percentagem do lucro líquido. Nas negociações e acordos celebrados pelos trabalhadores, com a representação sindical, e a empresa, o que tem prevalecido é o PPR, ou seja, o Programa de Participação nos Resultados. O que isso significa? A participação no lucro líquido final daria aos trabalhadores, de fato, “um pedaço do bolo”, como mencionou o Ceará e, talvez, a participação na gestão da fábrica.

A greve dos metalúrgicos da ThyssenKrupp e o PPR

Durante a entrevista, parecia que o PPR constituía muito mais em uma “vantagem” para a empresa do que aos trabalhadores e esse problema foi revertido em pergunta e respondido por Faustão e por Wilson Ribeiro da Silva – Med:

Wilson: Com relação, dando continuidade ao que o Faustão já falou, você diz que acaba sendo vantagem para empresa. E, realmente, acaba sendo vantagem. Eu não vou esquecer que a gente fez uma greve em 1996, reivindicando participação nos lucros, porque várias empresas já estavam conseguindo, várias empresas de grande porte e, na época, eu não fazia parte do sindicato, nem nada, mas, todos nós trabalhadores queríamos e

excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”, direito tratado por meio de medidas provisórias desde 1994, foi regulamentado pela Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000), em que define explicitamente que o objetivo da lei é “incentivar à produtividade”, constituindo em objeto de negociação entre o capital e o trabalho. De acordo com a referida lei, Art. 2. “mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I – comissão escolhida pelas partes, integradas, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II – convenção ou acordo coletivo. § 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I- índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II- programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente”.

estávamos torcendo pelo sindicato, pela gente, para que a gente conseguisse essa participação nos lucros. Sei que foi uma greve complicada, é porque eu vejo assim, na década de 80, o sindicato fazendo greve, conquistava muita coisa. Na década de 90, o sindicato tentou manter a mesma linha de mobilização, de greve, caso a empresa não cedesse, só que na década de 90, as empresas já vieram, já estavam se armando, se preparando contra a mobilização, contra o sindicato. E em 96 foi uma greve, que eu vejo que deu resultado, que nós conseguimos o PPR, porém teve um desgaste muito grande, teve retaliação por parte da empresa, abalou os trabalhadores e o sindicato é para, também não ficar sem nada, porque acho que o melhor que tem seria se tivesse participação nos lucros, realmente, PLR, participação nos lucros da empresa, mas o que foi conquistado na época, já que fez de toda uma greve, toda uma mobilização e a proposta final da empresa foi então o PPR, programa de participação nos resultados, que a gente sabe, é aquilo que se consegue economizar nas perdas, se consegui economizar nas perdas retorna para o trabalhador. Naquela época, foi esse o consenso, não conseguimos o PLR, mas conseguimos o PPR. É melhor do que nada, a situação que já tava aquela greve naquele momento. E realmente, daí com isso, tudo o que ela consegue economizar, igual eles já comentaram, no quesito segurança, refugio, ferramenta, insumo, tudo aquilo que a gente consegue economizar reverte no salário aí do... da própria pessoa, com um adiantamento no mês de julho e o restante é em janeiro, que é esse PPR (SILVA, 2011).¹⁰

A narrativa do trabalhador sindicalista Wilson é significativa para compreendermos os sentidos da memória construída sobre o sindicato dos metalúrgicos na conquista do PPR. Embora não fosse a pauta da categoria, apenas com a greve foi possível aos trabalhadores instituir o programa na fábrica.

Todavia, na lembrança sobre o movimento grevista de 1996, que conquistou o PPR, as “retaliações” políticas dividem a memória do movimento, como afirma o trabalhador sindicalista Wilson. Os pesquisadores insistem com

¹⁰ Med apresentou-se da seguinte forma: “Beleza, meu nome é Wilson Ribeiro da Silva, eu trabalho na retífica, na Krupp, com 14 anos que a gente mexe nas máquinas lá e eu fiz SENAI pela Krupp, fui chamado, depois, fui incentivado, passei para eletricitista, fiz o técnico eletrônico, depois, passei para técnico eletrônico, fiz engenharia, só que, quando eu tava no segundo ano, o sindicato me chamou, daí eu entrei no sindicato, que eu sempre gostei de lidar com pessoas, me formei engenheiro, não passei para engenheiro, mas procuro ser um sindicalista atuante lá dentro”.

o tema da greve durante a entrevista e Wilson constrói um relato sobre a retaliação da direção da fábrica:

Wilson: começou a mandar nego embora. [...] muita gente procurando emprego, daí tem uma greve assim, tinha gente, começou a greve, começaram a mandar gente embora, já anunciaram no jornal que ia ter, estavam pegando, daí, a greve de um lado, a gente na fila assim querendo, contratar lá no alistamento. Foi muito triste, foi muito estranho. Aí, depois de uns dias, tinha gente querendo pular o muro para entrar para dentro, a chefia ligando para casa da pessoa: “ó, seu colega entrou, você não vai entrar?” E aí começou..., mas ainda bem que conseguimos o PPR, não conseguimos o PLR, mas fiquemos no PPR, sabe? Eu acho que foi em 96 (SILVA, 2011).

A construção do sentido para o passado que atribui à greve dirigida pelo sindicato dos metalúrgicos a responsabilidade pela conquista do direito de receber anualmente 120% do salário, dividido em duas vezes, significa construir uma identidade de luta para o sindicato e para os trabalhadores metalúrgicos, pois a greve no movimento sindical é cultural e politicamente reconhecida como prática social de luta e combatividade. A narrativa também procura minimizar no sentido social o resultado político negativo da greve. Até o momento, não foi possível organizar nenhuma outra greve dos trabalhadores da ThyssenKrupp, mesmo com alguns direitos sendo atacados.

O que foi descrito por Med como retaliações à greve, parece manter-se nas memórias dos trabalhadores metalúrgicos. A prática da direção da fábrica de telefonar para os trabalhadores e alguns trabalhadores conseguindo furar o comando da greve pulando os muros para dentro da fábrica ainda são narrados como anedota por moradores de Campo Limpo Paulista e Várzea Paulista. Na narrativa de Wilson, os fatos assumem contornos dramáticos.

A experiência social da greve certamente moldou as práticas sociais dos trabalhadores e a prática sindical ulteriores. De fato, a partir da perspectiva da direção da fábrica, o processo constituiu-se como “reestruturação negociada”. A formulação é de Luci Praun (2006) ao investigar a reorganização da produção

na planta Anchieta da Volkswagen do Brasil. Segundo a socióloga, a fábrica se colocou na disputa para “desmontar ao máximo possível a herança da atuação sindical classista” das décadas de 1970-80 e assentar “alterações organizacionais” com “a construção de uma ‘nova’ percepção dos trabalhadores diante das transformações em curso no globo e, conseqüentemente, a alteração do comportamento no dia-a-dia na fábrica” (PRAUN, 2006, p. 162). Nesse processo de disputa, a direção da Volkswagen envolveu o sindicato da categoria, comissão de fábrica, entre outros, em *workshops* e em diversas negociações focadas na flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas e banco de dias), metas de produtividade, entre outros. De acordo com Praun (2006), o sindicato dos metalúrgicos do ABC não firmou uma posição política contrária admitindo que “o aumento da produtividade, desde que devidamente *negociado*, é um dos fatores que possibilita ao movimento sindical lutar não apenas por reposições, mas também por aumentos efetivos de salários”, pois avaliou o processo de reorganização da produção e flexibilização das relações de trabalho como inevitável, cujo “sindicalismo propositivo” diminuiria o impacto para os trabalhadores, tais como, o desemprego (PRAUN, 2006, p. 158; 161; 177).

A experiência do “sindicalismo propositivo” parece ter orientado a prática sindical da direção do sindicato dos metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista. A pesquisa de Rinaldo José Varussa (2011) sobre o processo de constituição dos metalúrgicos de Jundiaí, delimitado a fábrica da ThyssenKrupp Campo Limpo, não utiliza dos mesmos conceitos, mas a uma conclusão semelhante. Entre setembro de 2008 e janeiro de 2009, usando a crise do período como justificativa, a empresa demitiu trabalhadores, anunciou novas demissões e férias coletivas. Diante do exposto, o Sindicato iniciou um processo de negociação e celebrou um acordo com a empresa, em que o principal ponto foi a redução de salário dos trabalhadores para a

manutenção do emprego. Ao avaliar o processo, o historiador conclui que “a negociação parecia colocar aos trabalhadores uma responsabilidade para além de suas vidas, individualmente” (VARUSSA, 2011, p. 170).

Em termos semelhantes foi a construção histórica de Alessandro Portelli (2004; 2011) sobre o envolvimento dos trabalhadores nas negociações contra o fechamento da planta da ThyssenKrupp (Acciaci Speciali Terni, AST) em Terni, Itália, nos anos 2004 e 2005.

No que tange ao trabalhador sindicalista entrevistado da ThyssenKrupp, o processo histórico vivido impôs limites a atuação sindical. As avaliações das conjunturas das décadas de 1980 e 1990 para o movimento sindical têm esse significado e justifica aos sujeitos entrevistados a prática sindical limitada diante das pressões das direções das diversas fábricas da região. Ellen Wood (2001), ao analisar as pressões capitalistas sobre os movimentos dos trabalhadores, afirma que:

Devemos enfatizar que este desenlace não é produto de uma falha na consciência de classe dos trabalhadores. É uma resposta a uma realidade material, à forma em que o mundo social é realmente organizado pelo capitalismo. É necessário acrescentar aqui que, apesar dos conflitos de classe estarem localizados desta maneira, a classe trabalhadora está, paradoxalmente, dividida ainda mais pela competição entre empresas, na qual os trabalhadores são levados a se verem como aliados de seus exploradores contra seus competidores, tanto capitalistas como trabalhadores. Esta é uma tendência que a ideologia da globalização está tratando de promover por todos os meios (WOOD, 2001, p. 113).

O processo de reorganização da produção, que contraditoriamente exerce pressões sobre as relações de trabalho, produz não apenas a intensificação, a exploração do trabalho e limites para o universo de possibilidades no social, mas também relações de dominação expresso na perspectiva hegemônica das relações sociais e culturais presente diariamente na fábrica e no sindicato.

No período localizado entre o final da greve de 1996 e o presente, o PPR informou às referências dos trabalhadores e está intrinsecamente imbricado no cotidiano da fábrica: plano de metas e de produtividade; redução ou eliminação do absenteísmo ao trabalho; redução ou eliminação dos acidentes de trabalho; redução ou eliminação de horas e máquinas paradas, entre outros. Geralmente, os indicadores para o PPR são definidos pela empresa, com pouca interferência dos trabalhadores; muitas vezes restando aos seus representantes apenas o acompanhamento dos dados. A rotina na fábrica com o PPR forjou uma cultura metalúrgica comprometida com a produtividade e a racionalidade capitalista. Os acordos do PPR são firmados a cada dois anos para a renovação dos “compromissos”. Desse modo, a entrevista com os sindicalistas informa não apenas a prática sindical, mas o universo compartilhado socialmente pelos metalúrgicos da ThyssenKrupp. Como afirma Yara Aun Khoury, “as transformações radicais promovidas pela ThyssenKrupp, a partir dos anos 1990, articuladas a um deslocamento de sentidos na cultura da fábrica, do trabalhador e nos viveres sociais mais amplos, criam novas realidades e se desdobram em significativas perdas para os trabalhadores” (2012, p. 47).

Por outro lado, Wellington se esforça em informar o sentido do PPR da ThyssenKrupp Campo Limpo no cotidiano da fábrica:

Wellington: [...] orientar o trabalhador: “Ó, estamos falho nisso, precisamos melhorar”. Absenteísmo, que é falta. Às vezes o trabalhador está faltando muito, pegando atestado, isso ou aquilo, está caindo o índice lá, é dinheiro a menos no nosso bolso. Aí, o pessoal orienta, baixa essa diretriz, aí o pessoal fala: “Vamos dá uma seguradinha.” Acidente, tem um número exato de acidentes por ano, cada setor tem um, tem setor, dependendo da quantidade de horas trabalhadas, que tem um efetivo maior, é 2 acidentes anual, é a meta. Se passar disso, estoura o PPR, aí é dinheiro a menos no bolso, entendeu mais ou menos? Hora parada, máquina quebrada (OLIVEIRA, 2011).

A narrativa de Wellington é assaz informativa dos parâmetros do acordo celebrado entre os trabalhadores e a ThyssenKrupp. Por outro lado,

também informa a prática cotidiana dos representantes dos trabalhadores na comissão de acompanhamento do PPR, na embuste cotidiano para cumprir as metas e a produtividade, que, contraditoriamente, “colabora” com a empresa na reorganização do trabalho, na disciplina e na constituição de uma nova ética e cultura do trabalho fundamentada no meritório, na emulação diária, no comprometimento com o sistema da fábrica e com a permanência do capitalismo. Contudo, no chão da fábrica persistem práticas sociais dissidentes e outras tendências sindicais não hegemônicas (VARUSSA, 2011; 2012a).

A crítica rápida poderá chamar a atenção para o trecho “aí é dinheiro a menos no bolso” como expressão dos trabalhadores como sujeitos históricos nesse processo evidenciando aí seus interesses. Concordamos. Contudo, esses são limites que não são transpostos como outra tendência possível no social. Talvez seja fixados os limites à prática sindical e ao movimento histórico vivido. Certamente, outra possibilidade histórica não constitui como referência política ou projeto político aos trabalhadores sindicalistas entrevistados.

Considerações finais

As circunstâncias em que a entrevista coletiva foi produzida, em uma das salas do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, iniciada com a presença de outro sindicalista, Elécio Caldato, que mediou o agendamento da entrevista com os trabalhadores sindicalistas da ThyssenKrupp, possibilitou não apenas aos pesquisadores revezarem na formulação de perguntas, mas aos entrevistados melhor prepararem a narrativa que seria construída. Wellington narrou do seguinte modo quando indagado sobre sua trajetória:

Wellington: Eu entrei na Krupp no ano de 2000, maio de 2000, na área de inspetor de usinagem. E hoje eu trabalho num outro setor, lá na área de auditoria, porque até então meu trabalho no sindicato também, e nós, dependendo da força de trabalho que nós tivermos, aquela folia é muito grande, na Krupp tem muito disso, a força de trabalho, que ali a cada dia eles querem baixar o

tempo da, da linha, para poder produzi mais e a gente tem que atender o trabalhador, correr, participar das reuniões, das reivindicações e depois acompanhar muitas coisas. Muita gente que tem problema de saúde, vem aqui no departamento médico e a gente dá essa assistência, entendeu? E eu trabalho na auditoria, a auditoria da linha de produção. *E eu sei claramente o que vocês tão querendo, assim, entendê.* O Faustão comentou um pouco da forjaria, mas eu vou dizer, assim, um pouco da usinagem, que é o grande componente lá onde eu trabalho. Produz cabeça de pistão, manga de eixo, cubo de roda, ponteira e biela. E essas são umas peças assim, para carro, peças pequenas, consideradas pequenas em comparação ao virabrequim, que é uma peça muito grande e cara, tá? É uma peça do motor do carro. E lá, a nossa produção é de 1200, 1300 peças por turno, dependendo do turno. E o que acontece? *Pra ser bem claro principalmente para vocês aí.* Hoje nós estamos no ano de 2011 aí, março de 2011, o departamento de usinagem, hoje ele está com 380 pessoas, eu digo a vocês que quatro anos atrás, tinha um efetivo lá de 680 pessoas e, *eu digo para vocês, assim, claramente* que a produção não caiu, aumentou com um menor número de *colaboradores*. Por quê? Hoje mesmo, *eu digo para vocês* hoje, dia 14 de março de 2011, dentro do departamento de UC da ThyssenKrupp, aqui em Campo Limpo, tem 17 robôs lá, comprado prontos para ser automatizado e instalado nas linhas de produção, tá? Dizendo assim, como o Claudio acabou de falar, lá na forjaria, que é um serviço mais grosso assim, mais braçal, com as peça bruta, dependendo de algum setor lá, fica quase impossível, humanamente impossível, você automatizar e robotizar, ao contrário da usinagem, onde a peça já vem pouco acabada e ela já sai peça final, atividade fim, para ir para o cliente, tem como robotizar. E daí, e é isso que tem feito. Hoje, é, numa linha de produção lá, que há quatro anos atrás trabalhavam 22 pessoas, hoje trabalham 6, tá? A linha em vários pontos que tem algumas operações, como o Claudio falou, que é excesso de esforço repetitivo e excesso de esforço físico. E devido até a própria cobrança do trabalhador, sabe? De reclamar, de sugerir, de reivindicar: “aqui, ó, esse setor aqui, essa linha, essa *célula*, é complicado de trabalhar”. E a empresa, vendo isso, e também, até por relatórios médicos, as pessoas tem afastamento com problemas de tendinite, bursite, tanto em punho, braço, antebraço, ombro, você entendeu? E a Krupp tem muito disso, *colaboradores* afastados e alguns até foram mandado embora e foram reintegrados depois de dois, três, quatro anos, que o nosso Sindicato por, através da Justiça foram reintegrados à empresa, porque realmente, através do Sindicato, o trabalhador conseguiu provar para Justiça que ele adquiriu este problema na empresa, que é uma doença profissional adquirida devido ao excesso físico ou excesso de esforço de repetição, a Justiça reintegrou o trabalhador e tem alguns que hoje, a empresa de tanto levar na cabeça, quando a gente consegue detecta, o trabalhador chega para gente e reclama: “Ó, eu realmente estou com problema”, isso, isso e aquilo, a gente manda lá para o

departamento médico, onde nós temos um médico do trabalho, tem uma técnica em segurança, temos um advogado no departamento jurídico que dá todo um respaldo e acompanha. E laudo médico também o ano inteiro, sabe, quanto tempo for necessário. A gente chega para empresa e leva o caso para ela, aí, o trabalhador é remanejado e nós temos muito isso dentro da ThyssenKrupp hoje, muitas pessoas remanejadas de postos de trabalho, porque aquela doença que ele adquiriu, esse problema impede ele de exercer aquela mesma função, *entendeu?* Naquele mesmo ritmo, sabe, que ele fazia antes, porque ele já está assim com uma perda parcial de um membro do seu corpo, você entendeu? Aí, o que acontece? *Volitando a nossa pergunta lá, que vocês tinham comentado*, sobre a redução do efetivo e dentro postos de trabalho, a empresa tem investido, os acionista, em robô, no setor da UC hoje, nós temos uma margem de uns 12 robô hoje em atividade e tem mais 17 para ser montado e aí está a *grande preocupação do trabalhador e a grande preocupação do trabalhador é a perda do trabalho*, a perda da sua *célula*, do seu trabalho, porque você sabe que se entrar um robô, hoje nós temos uma linha lá que tem três, quatro máquina, inclusive uma na frente, uma na direita e uma na esquerda, e um operador só no meio. Porque máquina fica no centro de usinagem, é só você colocar a peça e apertar o botão, ela executa a operação na peça com qualidade, com precisão, tá, e com tempo muito menor do que se o operador tivesse trabalhando numa máquina, igual um torno, uma (termos indefinidos – refere-se a duas outras máquinas), para fazer esse tipo de operação, ela faz duas a três operações, *entendeu*, com precisão, com qualidade e ainda com produtividade, você entendeu? E isso sem dizer que, a máquina, o robô, ela não vai no banheiro, ela não almoça, ela não precisa de transporte, e ela *nem sequer se sindicaliza*, tá? Um grande problema pra nós: que é a redução do próprio emprego, do *colaborador*. E o grande problema do trabalhador da Krupp, dos anos 90 para cá, foi isso, a perda do posto de trabalho, a perda do emprego dele, porque a empresa robotizando, robotizando, vai gera emprego? Vai gera desemprego, tá certo? Porque hoje um robô, ele vai fazer o trabalho de quatro ou cinco operador, sem problema nenhum, você entendeu? E a grande desculpa da empresa é, quando a gente acaba sentando algumas vez para negociar e conversar e tenta tirar alguma coisa do porquê de toda essa robotização, e de está aplicando isso dentro das linhas de produção hoje, a compra de robô e a automatização de linha, é para ela se manter viva no mercado de trabalho, ser uma empresa competitiva, você entendeu? Porque, é, como eu disse para vocês anteriormente, o robô não precisa hora de almoço, para ir ao banheiro, para fuma, ou pegar transporte, benefício, cesta básica, plano odontológico, plano médico, não precisa disso. Isso realmente gera desemprego, só que lá na ThyssenKrupp hoje, a gente tem, isso já começou alguns anos, quando vai robotiza alguma linha, ou automatiza, colocar algum robô, a gente pede a transferência desse *colaborador* para uma outra linha. É isso que acontece hoje, evita-se a demissão, mas

em contrapartida, evita-se também uma nova contratação, *vocês entenderam?* Entendeu, então, hoje é feito um remanejamento, ele entrou num outro setor, numa outra linha de produção, mas aquela vaga não é preenchida, o robô assumiu ela, e ele assume com uma precisão de fazer o serviço de três, quatro *colaboradores*, e se indo mais a fundo ainda na pergunta, quando eu disse para vocês que tem três máquinas, às vezes que não tem robô, só tem um operador, ele só coloca a peça, aperta o botão, tira a peça, põe na esteira e sai. E antes era quatro, cinco máquina, com quatro, cinco operador em cada turno e hoje a Krupp trabalha em regime de três turno, três horário, e hoje, especificamente, a empresa, 80% tem o regime de 6 por 2, que é quatro turno, você trabalha sábado, domingo, feriado, tudo direto (OLIVEIRA, 2011, grifo nosso).

A narrativa extensa foi motivada pela questão sobre a trajetória profissional de Wellington. O sindicalista narra que foi motivado pela direção do sindicato a qualificar-se cursando o ensino superior no período em que começou como militante no sindicato. Ceará fez graduação em administração e pós-graduação em recursos humanos. A formação no ensino superior parece que mobilizou diversos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, Várzea e Campo Limpo Paulista. Para Ceará, o objetivo é aprender “aquilo que o patrão sabe de cor e salteado”. Como separar o “saber de cor e salteado” da lógica capitalista contemporânea e a prática sindical? Na narrativa construída por Ceará, foram utilizados diversos conceitos que fundamentam a gestão capitalista da fábrica (“colaboradores”), que evidencia não apenas sua formação, mas como o princípio da “fábrica enxuta”, o *just in time*, a organização do trabalho a partir de “células de produção”, “trabalho flexível”, entre outros, que tem informado o modo pelo qual também os trabalhadores e sindicalistas constroem sentidos para o trabalho e para a experiência social.

O sindicalista se preocupa em chamar a atenção para sua narrativa ao qualificar seus argumentos utilizando-se de diversos procedimentos narrativos (PORTELLI, 1996; 1997): “E eu sei claramente o que vocês tão querendo, assim, entender” e “Para ser bem claro principalmente para vocês”. Com

algumas variações na formulação, as narrativas foram diversas vezes utilizadas durante o relato. O entrevistado avalia a todo instante as questões elaboradas na entrevista e se propõe a narrar o que os entrevistadores querem saber, mas realçando que o relato é verdadeiro. O diálogo circunstancia a usinagem da ThyssenKrupp, que é descrita densamente para evidenciar o processo de reorganização produtiva que o setor vivencia. O objetivo da densa narrativa é afirmar que o processo de automação é a realidade vivida no trabalho. E está à espreita e assusta cotidianamente os trabalhadores alimentando o pavor do desemprego: “a grande preocupação do trabalhador e a grande preocupação do trabalhador é a perda do trabalho”.

A temática certamente constitui-se em pauta constante nas reuniões do Sindicato dos Metalúrgicos, como consta nos Informativos dos Metalúrgicos de Jundiaí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista.¹¹ O tratamento dado por Wellington pode representar a perspectiva elaborada pelos sindicalistas. O sindicalista parece evidenciar na entrevista que mesmo diante dessa realidade adversa aos trabalhadores o Sindicato dos Metalúrgicos mantém uma prática de luta e está próximo politicamente das necessidades e dos interesses dos trabalhadores.

Como epílogo de uma história sem fim, a dinâmica e a lógica introduzidas nos mundos dos trabalhadores com o PPR, ao cotejar as vivências e práticas cotidianas no interior da fábrica ThyssenKrupp de Campo Limpo Paulista, forja no interior dos metalúrgicos de Jundiaí e região uma cultura de classe comprometida com a produtividade e a racionalidade capitalista. O PPR não é o único meio para evidenciar essa cultura de classe, mas mostrou-se significativo e tem sido utilizado exemplarmente pela direção da fábrica para imprimir o seu ritmo à reorganização da produção e para moldar os trabalhadores – os “colaboradores”.

¹¹ Os Boletins informativos estão disponíveis em: <http://www.metalurgicosjundiai.org.br/>

Referências

- ALMEIDA, P. R.; MORAIS, S. P. Memórias, sindicalismo e organização dos trabalhadores em tempos de globalização: notas sobre a prática sindical metalúrgica na ThyssenKrupp. *História e Perspectivas*, Uberlândia, n. 46, p. 105-134, jan./jun. 2012.
- ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. *Adens ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 14ª. ed. São Paulo: Cortez, 2010.
- BEAUD, S.; PIALOUX, M. *Retorno à condição operária*: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BOSI, A. P. Significados da globalização: percursos e percalços de trabalhadores da Krupp no Brasil. *História e Perspectiva*, Uberlândia, n. 46, p. 135-180, jan./jun. 2012.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 27ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- BRASIL. *Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso: 10 jan. 2011.
- CARDOSO, H. H. P. Trabalhadores, memórias e globalização: os 40 anos da ThyssenKrupp Bilstein Brasil. *História e Perspectivas*, Uberlândia, n. 46, p. 65-83, jan./jun. 2012.
- DIAS, E. F. “Reestruturação produtiva”: forma atual da luta de classes. *Outubro*, São Paulo, n. 3, p. 45-52, 2006.
- INFORMATIVO DOS METALÚRGICOS – Jundiáí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista. Ano XXV, n. 12, 06/2011, p. 2. Disponível em: <http://www.metalurgicosjundiai.org.br/novo/painel/galerias/pdf/boletim_2011-07-04_15-22-54.pdf>. Acesso: 09 jan. 2011.
- KHOURY, Ana Yara. A problemática da memória como linguagem social e prática política: a experiência de trabalhadores da empresa ThyssenKrupp do Brasil. *História e Perspectivas*, Uberlândia, n. 46, p. 31-64, jan./jun. 2012.
- KHOURY, Ana Yara. “Nada enraíza num lugar só” – *Memória e globalização*: um estudo sobre os trabalhadores da Thyssen-Krupp. Campo Limpo Paulista-SP, Santa Luzia-MG e Ibirite-MG (1957-2009). Relatório de Atividades 2010-2011, 2011.

MARX, K. *Grundrisse*: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: UFRJ, 2011.

MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do partido comunista. In: COUTINHO, C. N et al; REIS FILHO, D. A. (org.). *O manifesto comunista 150 anos depois*: Karl Marx, Friedrich Engels. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.

MOREIRA, V. J. Propriedades da evidência, narrativas orais e a escrita da história: memórias sobre trabalhadores na luta pela terra. *História e Perspectivas*, Uberlândia, n. 48, p. 283-312, jan./jun. 2013.

OLIVEIRA, Wellington José Matias de. *Entrevista coletiva com os trabalhadores sindicalistas, produzida pelos pesquisadores Rinaldo José Varussa e Vagner José Moreira*. Jundiaí, 14 mar. 2011.

PINHO, Claudio Garcia de. *Entrevista coletiva com os trabalhadores sindicalistas, produzida pelos pesquisadores Rinaldo José Varussa e Vagner José Moreira*. Jundiaí, 14 mar. 2011.

PORTELLI, Alessandro. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. *Tempo*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

PORTELLI, Alessandro. Memória e globalização: a luta contra o fechamento da ThyssenKrupp em Terni, 2004-2005. In: BOSI, A. P.; VARUSSA, R. J. (orgs.). *Trabalho e trabalhadores na contemporaneidade*: diálogos historiográficos. Cascavel: Edunioeste, 2011.

PORTELLI, Alessandro. “O momento da minha vida”: funções do tempo na história oral. In: FENELON, D. R. et al. (Orgs.). *Muitas memórias, outras histórias*. São Paulo: Editora Olho d'Água, 2004.

PORTELLI, Alessandro. Terni em greve: 2004. In: PORTELLI, A. et al; VARUSSA, J. R. (orgs.). *Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos*: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel: Edunioeste, 2009.

PORTELLI, Alessandro. O que faz a história oral diferente. *Projeto História*, São Paulo, n. 14, p. 25-39, fev.1997.

PRAUN, L. A reestruturação negociada na Volkswagen: São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

SILVA, Wilson Ribeiro da. *Entrevista coletiva com trabalhadores sindicalistas, produzida pelos pesquisadores Rinaldo José Varussa e Vagner José Moreira*. Jundiaí, 14 mar. 2011.

TELLES, Vera da Silva; CABANES, Robert. (orgs.) *Nas tramas da cidade: trajetórias urbanas e seus territórios*. São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2006.

VARUSSA, R. J. “Bons tempos... Tempos difíceis”: investigando o processo de constituição dos metalúrgicos em Jundiaí-SP. In: BOSI, A. P.; VARUSSA, R. J. (orgs.). *Trabalho e trabalhadores na contemporaneidade: diálogos historiográficos*. Cascavel: Edunioeste, 2011.

VARUSSA, R. J. Metalúrgicos e as mudanças nas relações de trabalho: Região de Jundiaí-SP, décadas de 1960 a 2000. *História e Perspectivas*, Uberlândia, n. 46, p. 85-104, jan./jun. 2012a.

VARUSSA, R. J. *Trabalhadores e a construção da Justiça do Trabalho no Brasil: (décadas de 1940 a 1960)*. São Paulo: LTr, 2012b.

WOOD, E. M. Trabalho, classe e estado no capitalismo global. In: SEOANE, J.; TADDEI, E. (orgs.). *Resistências mundiais: de Seattle a Porto Alegre*. Petrópolis: Vozes, 2001.