

## **O OPERARIADO INDUSTRIAL NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UM GRANDE DESAFIO DO MOVIMENTO SINDICAL NOS ANOS 80 (SÉCULO XX) NO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS - PIM.**

## **THE OPERARIADO INDUSTRIAL RESTRUCTURING IN THE CONTEXT OF PRODUCTIVE: A GREAT CHALLENGE OF THE UNION MOVEMENT IN THE 80S (THE TWENTIETH CENTURY) IN THE INDUSTRIAL POLE OF MANAUS - PIM.**

**Milton Melo dos Reis Filho<sup>1</sup>**

**RESUMO:** Esta análise centrada na temática intitulada *O operariado industrial no contexto da Reestruturação Produtiva: um grande desafio do movimento sindical nos anos 80 (século XX) no Pólo Industrial de Manaus – PIM* nos ajudará a compreender melhor a atuação do movimento sindical de forma mais coesa e consistente no processo de mudanças. Sabe-se que a partir do século XXI os avanços da tecnologia microeletrônica e da racionalização das técnicas organizacionais do processo de trabalho passava a se potencializar. Era visível no trabalhador certa reação ao novo modelo prestes a ser implantado nas diversas indústrias, onde as economias de escala buscada na produção *fordista* de massa foram substituídas por uma crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens em pequenos lotes. Consequentemente, o enfraquecimento das forças sindicais por conta do novo modelo de produção capitalista a chamada “especialização flexível” acaba inaugurando a precarização e a emergência de um novo tempo no mundo do trabalho. Na década de 80, especificamente, os trabalhadores operários eram ameaçados por seus chefes imediatos e demitidos, simplesmente. Para consolidar esta discussão, entendemos que o trabalho implica também diferentes tipos de poder sobre as matérias-primas, os instrumentos e as máquinas e, mais importante hoje, sobre as próprias pessoas. Nesse sentido é imprescindível que se leve em consideração todos os aspectos da ocupação – qualificação, poder, renda e status – para compreender o significado do trabalho e as fontes de satisfação que ele pode oferecer. Traduz-se aqui a nova bandeira de luta do movimento sindical brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sindicalismo, Reestruturação Produtiva, Desafios.

**ABSTRACT:** This analysis focused on the theme entitled *The working in the context of industrial restructuring Productive: a great challenge of the union movement in the 80s (the twentieth century) in the Industrial Pole of Manaus - PIM* will help us better understand the role of trade unions in more cohesive and consistent in the process of change. It is known that from the XXI century advances in microelectronics technology and streamlining of the process of organizational techniques work passed to strengthen. It was visible in some employee reaction to the new model about to be deployed in different industries, where the economies of scale in production sought Fordist mass were replaced by a growing ability to manufacture a variety of goods in small lots. Accordingly, the weakening of the forces union on account of the new model of capitalist production called

---

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia (PPGSCA), licenciado em História, especialista em História e Historiografia da Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e bolsista da Fundação de Amparo a Pesquisa no Amazonas (FAPEAM).

"flexible specialization" just inaugurating a precarious and the emergence of a new time in the world of work. In the 80's, specifically, workers workers were threatened by their immediate bosses and dismissed, simply. To consolidate this discussion, we believe that the work also involves different types of power on the raw materials, tools and machinery and, more important today, on their own people. Therefore it is essential that takes into consideration all aspects of the occupation - qualification, power, income and status - to understand the meaning of work and sources of satisfaction that it can offer. Translates is about the new flag of the Brazilian trade union movement.

**KEYWORDS:** Unionism, Restructuring Productive, Challenges.

Para compreendermos a atuação do Movimento Sindical de uma forma mais coesa ou consistente, nesse processo de mudança, se faz necessário discorrer acerca da organização do trabalho e da produção industrial permeados aos novos modos de produção implantados e orientados pelos princípios da flexibilidade, qualidade e produtividade, no contexto em que o perfil do trabalhador não exigia certa qualificação, estes eram quase analfabetos, os sindicatos não foram capazes de perceber o “perfil” desse trabalhador, apto a fazer uma única atividade.

A partir do século XXI os avanços da tecnologia microeletrônica e da racionalização das técnicas organizacionais do processo de trabalho, orientados por conceitos como produção flexível em um contexto de competição capitalista global, coloca em cheque a centralidade do trabalho. Praticamente, após três séculos de predomínio da sociedade industrial, o trabalho passa a assumir um conteúdo crescentemente intelectual, em contraposição ao conceito de trabalho físico, manual. Nesse sentido, aumenta a importância da informação, em contraposição ao conceito convencional de trabalho, centrado na ideia de transformação da natureza.

Neste cenário o trabalhador operário não tem controle do saber do trabalho, todo o controle passa pelo seu gerente, a divisão do trabalho vai se potencializando com o taylorismo. Cada operário executa uma tarefa específica e dependendo do nível de complexidade dessa tarefa o trabalhador é compensado, enfim, este desconhece o processo de produção, ele precisa de pessoas para ensiná-lo.

Por outro lado, o taylorismo passa a se preocupar com a porosidade - tempo morto, ou seja, o período não trabalhado, não produtivo. Por conta disso, é visível no trabalhador certa reação ao novo modelo prestes a ser implantado nas diversas indústrias,

onde as economias de escala buscada na produção fordista de massa foram substituídas por uma crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes. As economias de escopo<sup>2</sup> derrotam as economias de escala. Exige-se uma rápida adequação das empresas fordistas, neste caso, elas podiam até mesmo adotar novas tecnologias e processos de trabalho (neofordista), mas, as pressões competitivas e a luta por um melhor controle do trabalho, levaram ao surgimento de formas industriais completamente novas ou a integração do fordismo a luta de toda uma rede de subcontratação e de “deslocamento” para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos.

A meia vida de um produto fordista que era de cinco a sete anos passa por uma redução por conta das exigências da acumulação flexível. Conforme salienta Harvey (1993) “esse sistemas de produção flexível permitiram uma rápida aceleração do ritmo de inovação do produto, ao lado da exploração de nichos de mercado altamente especializado de pequena escala”, surgem novas formas de contratação da força do trabalho humano, criam-se as parcerias, disponibilizando funcionários habilitados para executar trabalhos nas empresas “terceirizadas<sup>3</sup>”, visando à satisfação dos produtos, e mais agilidade no processo produtivo. O trabalhador passa a ser mais controlado ficando a mercê de sua própria angústia, os círculos de controle de qualidade são criados durante o processo para garantir segurança e qualidade dos produtos.

Ainda a esse respeito, ao analisar flexibilidade e organização produtiva, Salerno (1995, p.54) diz que “a idéia mais global é que as mudanças no panorama econômico, político e social têm apontado novos critérios de competitividade e padrões de produção integrado e flexível”. Na extensão de sua análise, este mesmo autor parte de uma discussão sobre o contexto econômico, financeiro e social que se delineia a partir do final dos anos 60, vislumbrando os contornos da emergência de flexibilidade e integração dos sistemas de produção. Nesse sentido ele apresenta quatro níveis de mudanças organizacionais: na relação entre empresas; na organização geral da empresa; na organização da produção e na organização do trabalho.

Salerno (1995) enfatiza que a discussão da flexibilidade e da organização produtiva aqui retratada serviu de alicerce para a formulação de uma abordagem teórico-metodológico, baseada em critérios particulares de análise do trabalho concreto. Pode-se dizer que uma boa parte da discussão e dos embates teóricos relativos à reestruturação

produtiva, à emergência de um novo paradigma de organização industrial nos locais de trabalho, no mercado de trabalho e mesmo na regulamentação trabalhista e nas relações de trabalho de uma forma é balizada pela noção de flexibilidade. Trata-se de um contexto econômico-financeiro, social e político bastante instável. Por isso, tornou-se necessária uma mudança de paradigmas, onde as empresas buscaram readequar suas estratégias de negócios e de produção, dando corpo às necessidades de “flexibilidade” para fazer face a toda essa instabilidade desencadeada nessa época. Salerno (1995), ao referir-se a uma difusão bastante ampla do termo flexibilidade, afirma que é muito difícil encontrar um texto recente sobre indústria e trabalho, nas diversas áreas do conhecimento, que não faça referência à flexibilidade e a integração. A esse respeito este mesmo autor é brilhante quando diz o seguinte:

É a automação flexível, a manufatura integrada por computador, o horário flexível de trabalho, a flexibilização das relações de trabalho, a integração projeto-produção, a empresa reagindo flexivelmente às variações de mercado, a integração com fornecedores, a especialização flexível, o trabalhador polivalente, são os bancos de dados integrados, os sistemas flexíveis de manufatura, exemplos de uma lista infindável. (SALERNO, 1995, p.56)

Ao dizer isso se percebe claramente que apesar de ser uma noção central na discussão sobre a reestruturação produtiva em curso sobre a emergência de um novo “paradigma” de produção de trabalho ou de acumulação, é fácil notar que não há definições de flexibilidade que tenham longa aceitação. Mas trata-se de uma mudança de paradigmas onde deve haver espaço para a inserção de novos modos de encarar a realidade com inovações em todos os níveis de produção, uma melhor definição do tempo com a dinamização temporal para perceber, definir e ocupar nichos de mercado, agilidade na gestão, projeto, produção, logística, vendas etc., enfim, o tempo como critério de mensuração de cada uma dessas funções, redução de custo em médio prazo, ou de custos de adaptação dos sistemas de produção à turbulência no mercado e a qualidade, não basta preço-custo baixo, rápida entrega e diversificação de modelos se o produto não satisfaz, e vice-versa.

A título de ilustração, no Distrito Industrial de Manaus, os operários encaravam desafios de diversas naturezas, era comum no falar de cada trabalhador expressão como: Manufatura Classe Mundial, que implicava em quinhentos dias de preparação para a

certificação das empresas pela ISO-9000. Nesse contexto, funcionários das linhas de produção e dos outros setores da empresa empenhavam-se em treinamentos contínuos de “força tarefa”, com o objetivo de reduzir custos e atingir as metas traçadas. Nesse tipo de trabalho se percebia a aproximação de chefes de produção, gerentes de fábricas e até mesmo dos diretores da empresa empenhados no processo pela busca de melhorias contínuas, pois, cada trabalhador passou a ser visto como um colaborador como parte importante no processo produtivo.

Algumas empresas reagem ao novo momento abrindo espaços para que os funcionários concluam seus estudos em nível médio, principalmente porque parte significativa desses funcionários era composta por operários “não qualificados”, e, por determinação do novo modelo de produção estes deveriam estar preparados, pois o sucesso da empresa não se centrava somente em peças de “boa qualidade”, mas, em recursos humanos aptos e prontos aos novos desafios. Recordo-me de tempos passados de

momentos gratificantes e significativos de minha participação em cursos como: Aspectos Comportamentais da Qualidade, Controle Estatístico do Processo – CEP, concessão de Diploma pelo esforço e empenho no Programa de Manufatura Classe Mundial, bem como, agradecimentos pela participação imprescindível para os resultados alcançados, e também, agradecimentos pelo esforço e dedicação demonstrados durante o processo de preparação a que se submeteu a empresa visando obter a Certificação do seu Sistema de Qualidade com base na norma ISO-9002, ambos expedidos pelo Sr. Ronaldo Portella (então diretor superintendente do grupo Sharp do Brasil S/A em Manaus). <sup>4</sup>

Este relato nos faz compreender as novas posturas que cada empresa passava a adotar a partir daquele momento. Eram muito freqüentes as preocupações com as auditorias internas no sentido de preparar a empresa para a obtenção de sua certificação, então, as informações no que diz respeito ao espaço empresarial deveriam estar “acuradas”, não deixando dúvidas em nenhum momento. No caso da empresa Sharp, funcionários de todos os níveis adotavam o slogan **“mãos e mentes esta integração nos tornará competentes”**<sup>5</sup>, isto sinalizava o envolvimento e o grau de responsabilidade de cada funcionário no sentido de estar comprometido com as mudanças.

Braverman (1987) assinala que para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício – isto é, “a combinação de conhecimento de

materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinados ramos da produção”. Ao mencionar isso, significa que o parcelamento das funções e a reestruturação da produção como um processo coletivo ou social destruíram o conceito tradicional de qualificação e inauguraram apenas um modo para o domínio do processo de trabalho a ser feito: mediante e com o conhecimento científico, técnico e de engenharia do trabalho.

É interessante ressaltar que a grande vítima desse processo foi o trabalhador, aquele que não estava apto a encarar esse ritmo de trabalho frente aos novos desafios, esse trabalhador requeria um novo perfil, conforme salienta Santos (1997), “mais escolarizado, participativo e polivalente (em contraposição aos trabalhadores, parcelizados e desqualificados da produção fordista)”, uma compreensão desse momento imposto pela flexibilização de produção e de mercado. Por conta desse cenário, os trabalhadores operários reagiram com greves, intensas reivindicações durante os anos 80 do século XX, exigindo melhores condições de vida, trabalho e sobrevivência, com garantias salariais e permanências nos postos de trabalho.

A título de complementação da discussão acerca dos trabalhadores é oportuno trazermos a contribuição de Mourão (2005, p. 43) que trata com bastante rigor a questão das demissões voluntárias no contexto da acumulação capitalista e a Reforma do Estado, o “famoso” PDV (Programa de Demissão Voluntária) um dos principais focos de suas inquietações. “O PDV é o caminho do sucesso ou do desemprego?”.

Para responder a este questionamento é imprescindível pontuar a atuação do SINTESAM – Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Ensino Superior do Estado do Amazonas. Onde este sindicato tentou levar as informações acerca da Reforma do Estado, da privatização das universidades brasileiras, da situação do trabalhador em geral e, também, do PDV.

Embora os trabalhadores recebessem tais orientações do sindicato, “não foram levadas em consideração, mostrando a ilusão e a crença no governo, como se o Estado legislasse em favor de todos, sem perceber que o Estado é um Estado que serve os interesses de classe” (MOURÃO, 2005, p. 65).

Podemos dizer que o sindicalismo converge em direção contrária para atender interesses minoritários. O projeto neoliberal do governo FHC já anunciava o fim da “Era Vargas”, excluindo os direitos conquistados assegurados na constituição de 1988

(seguridade: saúde, previdência e assistência). A nova era atenderá os pressupostos neoliberais do Banco Mundial, o paradigma da política social, privatização, focalização (criança / adolescente, idoso e portadores de necessidades especiais) e descentralização. Então, esses trabalhadores acabam por conhecer um caminho que não tem volta.

Mas isto não é algo novo na história da classe trabalhadora. Sabemos que todos os projetos e, como exemplo, a Zona Franca de Manaus, a Zona Franca Verde que sequer atendem as diversas categorias do mundo do trabalho. Pelo contrário, acabam excluindo essas categorias ou deixando na esperança de dias melhores. O caso dos trabalhadores da Universidade do Amazonas que aderiram ao PDV não foi diferente. Entendemos que ao se criar um projeto deve-se, também, oferecer mecanismos para a sua efetiva realização e que atenda aos desafios do trabalhador, quer seja este um operário, um agricultor ou mesmo um pequeno empreendedor.

Os problemas são mais acentuados com a implantação do Estado Mínimo<sup>6</sup> de Direitos onde o agravante é a redefinição dos direitos sociais, a Inglaterra se sobrepõe como o berço da Revolução Burguesa, sendo considerada o ponto de definição para o pensamento neoliberal, a distribuição de funções está ligada ao novo padrão de tecnologias, como sendo o elemento fundamental para a reestruturação produtiva, os trabalhadores de ofício desaparecem em função de novas profissões. Nesse contexto, surgiram tendências ideológicas como: socialismo utópico, socialismo católico cristão, socialismo científico, este último, como uma forma de reação ao liberalismo econômico. Vale ressaltar que o marxismo ganha terreno e recebe, de certa maneira, muitos adeptos das camadas populares e que vai servir de base para o aparecimento e consolidação de uma classe trabalhadora: a classe operária, que sob a ótica marxista começa a se organizar em sindicatos, onde o motor da história, segundo Marx e Engels é a luta de classes.

Elenise Scherer (2005) em sua obra “Baixas nas Carteiras: desemprego e trabalho precário na Zona Franca de Manaus” – apresenta o resultado de uma pesquisa sobre “Desemprego e Trabalho Precário na Zona Franca de Manaus”, desenvolvida no período de 1999-2000, com apoio do CNPq. Sua preocupação é mostrar o dilema do desemprego que afeta o trabalhador amazonense na atualidade. Nos dizeres de Scherer (2005, p.12)

Esses trabalhadores sem vínculo contratual passam a viver num mundo social que não existe, do ponto de vista legal. Pode-se perceber de alguma maneira, o contrato de trabalho, que propiciou alguns direitos sociais-trabalhistas nas indústrias do PIM, vem sendo substituídos pelas



novas regras impostas pela desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho no Brasil.

Pode-se constatar o advento de uma nova era no mundo do trabalho onde a principal vítima foi o trabalhador operário. Consequentemente, o enfraquecimento das forças sindicais por conta do novo modelo de produção capitalista a chamada “especialização flexível”. Inaugurou-se a precarização e a emergência de um novo tempo.

Num breve recorte sobre os anos 50 (século XX), é interessante percebermos como os jovens viam o emprego, como eles encaravam a identidade ocupacional, que influência tinha o casamento na vida das mulheres, bem como o lugar que o homem e a mulher ocupavam nas atividades profissionais. Por outro lado a desindustrialização: da manufatura aos serviços, marcada pelo declínio da indústria manufatureira, encerramento de atividades e inclusive situações humilhantes. Essas mudanças foram acompanhadas por uma política de redução de custos adotados pelas unidades fabris o que vai refletir nos níveis de redução de emprego por conta da terceirização. Nos dizeres de Huw Beyon (1997, p.12),

Essa ‘terceirização’ frequentemente toma a forma de um subcontrato que tem lugar dentro da fábrica mãe. Já é comum que funcionários de uma unidade produtiva específica (...) sejam incorporados por um número variado de companhias. Na indústria automobilística, por exemplo, era comum que os operários da linha de montagem, uma vez atingida certa idade, mudassem para atividades mais leves.

É visível o surgimento de novas oportunidades de emprego em outros ramos da economia, em função do declínio do mercado de trabalho no setor industrial, nesse sentido o mais dinâmico deles foi o de serviços, nos anos 80 do século XX. O crescimento desses serviços financeiros, associado ao empréstimo dinheiro, constituiu um fenômeno digno de nota. Contudo, essa transformação no padrão de trabalho e do mercado do trabalho irá provocar uma divisão de tarefas onde um funcionário passará a ter mais funções nos seus cargos de trabalho, este será visto como um polivalente e dinâmico ao executar seus ofícios. Beynon refere-se à ascensão do “trabalhador hifenizado” dizendo que está claro, evidentemente, que, a antiquada força de trabalho característica dos anos 50 foi severamente atingida. Ele acrescenta:



A dos anos 90 é composta de um sem-número de diferentes tipos de empregados: trabalhadores de tempo parcial (part-time-workers), temporários (temporary-workers), de emprego casual (casual-worker) ou mesmo por conta própria (self-employed-worker). Ao adentrarmos no século XXI, esses trabalhadores hifenizados estarão significando uma parte cada vez mais significativa da economia (BEYNON, 1997, p.18).

Vislumbra-se uma precarização do trabalho como produto principal do processo de terceirização, o capitalismo, conforme lembra Antunes (1997) vai fazer com que o sindicalismo da classe operária desapareça, em substituição a um sindicalismo de participação e de negociações, em outras palavras, abandonam-se o sindicalismo de classe dos anos 60/70, aderindo ao acrítico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos dessa mesma ordem. Entretanto, os problemas do sindicalismo diante das novas formas de gestão de produção (terceirização / precarização) começam a aparecer.

Em linhas gerais, a força sindical foi prejudicada pelas rivalidades existentes no meio sindical. A divisão entre as centrais sindicais refletia, indiscutivelmente, as discrepâncias que existiam no interior das classes assalariadas, agravadas nos últimos anos pela entrada, na luta trabalhista, de segmentos sociais que, num passado recente, tinham estado praticamente afastados do movimento associativo. Fazemos referências às categorias tradicionalmente consideradas de classe média, como profissionais liberais (médicos, engenheiros, etc), os professores e os funcionários públicos. Esses segmentos entraram na luta sindical com grande agressividade, superando inclusive os trabalhadores fabris na realização de numerosas greves. Tais segmentos passaram a se revelar mais radicais do que outros segmentos dos trabalhadores industriais, culminando na divisão da entidade maior.

De acordo com Rodrigues (1991) a criação da comissão de fábrica já vinha sendo discutida desde agosto de 1982 pelo governo, por intermédio do então ministro do trabalho Murilo Macedo pois para eles a criação desses organismos possibilitaria a atuação da chamada diplomacia sindical.

O Partido dos Trabalhadores apresentou também o seu projeto de Lei nº 2825, que dispunha sobre a criação de comissão de fábrica, precisamente em outubro de 1983 por intermédio do deputado Djalma Bom. No movimento sindical a discussão sobre as comissões de empresa já vinham sendo gestadas desde meados da década de 70, inicialmente pelas Oposições Sindicais e posteriormente pelo sindicalismo de São

Bernardo. Em todos os congressos da Central Única dos Trabalhadores – CUT, por exemplo, a defesa das comissões de empresa e da necessidade de sua implantação nos locais de trabalho esteve presente. Durante os anos 80, ainda segundo Rodrigues, a discussão da representação trabalhista no interior da empresa foi um tema marcante nos vários cenários: sindical, político e empresarial. Essa discussão sobre a organização dos trabalhadores no local de trabalho sempre teve como pano de fundo o movimento grevista.

Analisando o estudo de Noronha (1991) acerca das greves, percebe-se muito bem o significado dessas greves durante todo esse período. Para ele é como se a força da ação paredista dos trabalhadores, trazendo consigo um alento democrático para o conjunto da sociedade, tivesse encontrado em seu caminho – a obstar sua passagem – a velha e combalida estrutura sindical. Então, era preciso mudar. Ainda que essa mudança tenha ocorrido, em longa medida, apenas no discurso de parte preponderante dos atores sociais e não em sua ação efetiva.

Foi apenas no início dos anos 80 que as comissões de empresa ressurgiram, e, em muitos casos, com características mais estáveis como um importante elemento na esfera das relações entre capital e trabalho no Brasil. A partir do momento em que a empresa passa a ser o cenário privilegiado do conflito entre empregados e empregadores, aumentavam em muito as greves por fábrica, em vez de greves gerais ou mesmo por categoria, que reduzem bastante. Esse fenômeno nos ajuda a compreender o aumento da demanda de representação no interior da empresa, particularmente entre os trabalhadores fabris. Isso justifica por que a comissão de empresa se torna, nesse período, uma reivindicação generalizada entre os trabalhadores fabris, bem como a sua abrangência em termos das categorias por toda a década de 80.

A única via de fortalecimento da atividade sindical era a possibilidade de manutenção de uma ampla base de apoio organizada nos locais de trabalho. Esse era um dos grandes desafios que se colocava para o sindicalismo nos anos 90, com o advento da reestruturação produtiva e industrial, que teve como principal foco um processo que compatibilizaria mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como a redefinição de papéis dos estados nacionais e das instituições financeiras, visando a atender às necessidades de garantia e lucratividade.

Vale dizer que as primeiras organizações foram marcadas pelos princípios da democracia, de liberdade, de justiça social e, sobretudo, da igualdade. Seus princípios

fundamentais foram a adesão voluntária, a responsabilidade compartilhada e a igualdade de oportunidades para se atingirem fins comuns. A luta pela incorporação da classe trabalhadora ao cenário político foi, também, impulsionada por um forte sentimento de solidariedade, de fraternidade, nascido na vivência das mesmas situações de trabalho. Por outro lado, a reestruturação capitalista, final do século vinte, alterou, profundamente, as bases que davam sustentação ao movimento. A globalização, a especialização flexível, a precarização dos contratos de trabalho e a relocação industrial tendem a fragmentar os coletivos de trabalho e a multiplicar ou triplicar a concorrência entre os trabalhadores ativos e os desempregados, entre os estáveis e os trabalhadores com contratos precários e a tempo parcial.

No Brasil esse processo de reestruturação produtiva não é diferente do mundo industrializado, posto que repete algumas experiências no que diz respeito aos modos de intensificação e exploração do trabalho a redução dos direitos conquistados pelo trabalhador ao longo do século. O sindicalismo enfrenta a crise trazida pela reestruturação com certo poder de barganha. Segundo Ramalho (1997), no Brasil, setores mais modernos enfrentam uma ação sindical efetiva cuja eficácia os obriga ao encaminhamento de novas formas de gestão por meio da negociação. Quanto aos outros setores, a situação atual aponta para o processo gradativo de precarização do trabalho e fragilização da organização coletiva dos trabalhadores, configurando-se o enfraquecimento do movimento sindical.

As novas estratégias em função da reestruturação produtiva no Brasil têm mostrado a necessidade de entender o caso brasileiro a partir de suas especificidades na articulação com a economia internacional. Na opinião de Ramalho os anos 80 são vítima de uma crise estrutural, pois ao longo dessa década do século XX políticas de “ajuste” associadas à abertura de mercado e aos estímulos das exportações foram implementadas, num contexto marcado pela crise e recessão econômica. Isso ocasionou o agravamento dos problemas já tradicionais como o desemprego estrutural, a concentração de renda, e a eficiência dos sistemas educacionais. Ressalte-se que a introdução de novas formas de gestão revela certa resistência por parte do empresariado brasileiro, insistindo numa “modernização conservadora”.

No caso específico do Pólo Industrial de Manaus - PIM, as empresas que não se adequassem ao novo padrão nacional e internacional perderiam a concorrência, resultando no encerramento de suas atividades. Nesse viés, a reestruturação produtiva desencadeia e

agrava as características de informalidade na economia brasileira, pesquisas apontam precisamente nos anos 1989 e 1990 o crescimento do trabalho informal no Brasil o que vai refletir, também, em dificuldades da ação sindical, porque nesse tipo de relação “terceirização” percebe-se uma fragilização da ação coletiva, o patrão passa a ter um poder de controle e dominação sobre os trabalhadores que parecia de certa forma atenuada nas grandes empresas pela intervenção sindical nos conflitos no local de trabalho.

Nesse sentido, constata-se a queda na capacidade de intervenção sindical dentro das fábricas, por conta da influência das empresas sobre o comportamento coletivo de seus empregados, bem como, o declínio do número de empregos na categoria metalúrgica provocando certo receio desses trabalhadores no sentido de tomar uma atitude diante dos movimentos reivindicatórios, fragilizando ainda mais e enfraquecendo o movimento sindical. Apesar dos diversos problemas enfrentados, na década de 80, por causa de uma conjuntura interna de crise econômica, os trabalhadores chegam a gerir a fábrica. Ainda nos dizeres de Ramalho:

No final dos anos 80, com a empresa passando para as mãos de uma multinacional de telecomunicações, o processo de negociação que antecedeu a ‘terceirização’ respeitou o poder acumulado pela comissão, embora todo o processo tenha significado um aprendizado para a comissão sobre como lidar com esse tipo de estratégia empresarial. (RAMALHO, 1997, p.94)

A partir desse momento, segundo relatos de alguns operários e da própria comissão de fábrica conseguiu-se a manutenção de algumas vantagens adquiridas em processo de negociação. Questiona-se um sindicalismo com nova roupagem que atenda aos anseios do novo momento e às aspirações do trabalhador, luta-se pela representação do trabalhador sindicalizado no próprio local de trabalho. Porém, enfrenta-se um difícil relacionamento entre entidade sindical e organização de trabalhadores dentro dos espaços fabris, justificado pela transição desse trabalhador para outras empresas “terceirizadas”.

Enfim, temos dois problemas para o movimento sindical brasileiro, a partir do processo de reestruturação produtiva: primeiro, a capacidade de reagir e negociar a introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão e, por outro lado, a dificuldade histórica dos sindicatos, renovada e potencializada pelas dimensões do processo de terceirização. Nos anos 90 é perceptível o renascimento de um sindicato mais fortalecido, evidentemente reconhecido pelo seu papel de importante ator político, cuja bandeira de

luta é o desafio pelo novo. No bojo dessas mudanças, intensificam-se novas lideranças como o Partido dos Trabalhadores (PT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), ambos criados nos anos 80. Essas lideranças têm como base esse “novo sindicalismo”, consolidado a partir da organização dos trabalhadores do ABC Paulista.

A nova roupagem desse sindicalismo é a crítica à estrutura sindical e a defesa da livre negociação entre patrões e empregados, sem a ingerência do Estado, o afastamento do poder público da esfera das relações de trabalho, e, ao nível da organização, uma prática militante de base, buscando fortalecer o sindicato a partir das fábricas. Então, esse novo sindicalismo pode ser considerado “novo”, porque não aceita pacificamente a estrutura sindical autoritária, nem se limita às reivindicações específicas, lutando pela democratização política da sociedade, e por uma política de desenvolvimento que garantisse melhores condições de vida e trabalho.

Para Mills (1969), “nas condições atuais, os processos diretamente técnicos de trabalho vem perdendo seu significado para a massa dos empregados, enquanto outros aspectos, a renda, o poder e o status, sobem para o primeiro plano”. Percebe-se independentemente das operações técnicas e das habilidades relativas que o trabalho é uma fonte de renda; o montante, o nível e a segurança do salário, e a renda recebida em empregos anteriores, influenciam certamente a significação do trabalho atual. Mais ainda, “diferentes tipos de trabalho e diferentes níveis ocupacionais acarretam diferenciações de status, o que novamente influencia o significado do emprego” (Ibidem).

Em síntese, podemos dizer que, em 1985, registra-se, na cidade de Manaus um acontecimento que marcou a trajetória histórica da classe trabalhadora: A greve dos metalúrgicos do Pólo Industrial de Manaus - PIM. Jamais se pode perder de vista que ela está inserida em uma conjuntura caracterizada por novas formas de organização e mobilização dos sindicatos operários iniciados no final do Regime Militar. Este novo caráter do movimento sindical foi construído por um processo sócio-político marcado pela adesão de diversos setores da sociedade.

Desta maneira, o movimento que se expressa na greve de 1985 em Manaus não foi diferente, pois tem como germe de organização setores ligados à igreja católica, isto é, a Pastoral Operária, assim como de outras organizações como a Associação Nacional de Movimentos Populares, de Oposição Sindical, Federação de Ordens para a Assistência Social e Educacional (FASE), Central Única dos Trabalhadores e Sindicatos das Assistentes

Sociais, dos Médicos, dos Engenheiros, dos Advogados, ASSUA, ADUA, APPAM, e alguns partidos políticos considerados de esquerda.

O nascimento da Oposição Sindical Metalúrgica foi conseqüente dos momentos de discussões surgidas no interior da Pastoral Operária, no momento em que os operários assumem a direção, antes formada por professores da Universidade do Amazonas, pois a Pastoral Operária mantinha em seu conjunto diversas categorias.

Em Manaus, as comissões de fábricas foram criadas com o objetivo de desarticular uma diretoria sindical “pelega” criada e mantida pelas forças estatais, este foi o primeiro foco interno de organização. Pensava-se uma diretoria preocupada com as causas sociais e políticas, buscando alcançar maior autonomia sindical e romper com as políticas autoritárias da então diretoria (Sr. Francisco Vieira) que não consultava as bases para toda e qualquer deliberação. Tentando desarticular a chapa de oposição, os empresários, percebendo os movimentos políticos no interior das fábricas, praticam a demissão de operários. Essas demissões acabaram comprometendo a proposta dos operários.

Surge, então, a idéia de se configurar uma chapa com os operários não demitidos e membros de outras categorias como engenheiros, diretores de grêmio e supervisores: o que dá origem à chapa PUXIRUM. Apesar das reivindicações<sup>7</sup> não serem atingidas na sua totalidade, e o fato de existirem operários descontentes com a paralisação do movimento, passaram as razoáveis conquistas salariais e ganhos sociais e políticos considerados de grande importância para aquele movimento social. Sem dúvida, a greve de 1985, ocorrida no Pólo Industrial de Manaus, tornou-se um acontecimento marcado pela égide de novos movimentos sociais, um jeito autônomo de construir a história do movimento sindical metalúrgico.

Merece destaque a obra “As Novas Amazônidas” de Iraildes Caldas Torres (2005), como bem recomenda Maria da Conceição Almeida (professora titular da UFRN) “As Novas Amazônidas fazem ecoar as vozes de outras mulheres talvez as antigas amazônidas – que foram amordaçadas em seus gritos de liberdade, ou sucumbiram às narrativas pela metade”. Ao transitar pelo sindicalismo local percebemos a luta intensa da mulher frente à política sexista na Zona Franca de Manaus, deletando o silêncio no chão de fábrica e inaugurando sua expressão e visibilidade na luta operária.

No campo da conquista de ideais contemporâneos condizentes com a sua realidade, estas mulheres assumiram o desafio pela causa operária como um projeto de

vida, a ponto de deixarem para um segundo plano o convívio familiar, a vontade de ser mãe e, até mesmo, cursar uma faculdade em prol da causa maior que abraçavam com tanta garra e vontade de vencer.

A autora nos informa que

a defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores colocava em curso a luta operária como motor propulsor das transformações coletivas, esboçada nos primeiros movimentos em torno das CIPA's (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Os primeiros movimentos de ruptura com a ordem fabril desenvolveram-se espontaneamente pelos seus aspectos de autocriação, ainda que de forma fragmentária e residual (TORRES, 2005, p.222).

Sabemos que os problemas hoje enfrentados pelas diversas categorias sindicais, não revelam absolutamente nada de “novo”, se compararmos à trajetória sindical ao longo dos últimos anos. Resta-nos questionar quem está a serviço de quem? Vimos a nossa trajetória sendo fragmentada assustadoramente a partir de meados de 1990 com um novo modo de produção, “acumulação flexível”<sup>8</sup>.

Ainda na obra de Torres (2005) percebemos no depoimento do ex-dirigente sindical, Ricardo Moraes, sua insatisfação com o sindicato e as CIPA's que, a nosso ver, foram criadas para melhor servir ou dar mais segurança ao trabalhador. Ao contrário do que se esperava o sindicato e as CIPA's eram totalmente atreladas ao poder patronal; “como se sabe, a nova ordem institucional que instaurou no pós-64 caracterizou-se, fundamentalmente, por abafar as formas autônomas de organização dos trabalhadores” (Idem, p.222).

Perante as medidas impostas pelo novo modelo econômico vigente, urge necessidade prévia de desarticulação dos instrumentos de defesa dos trabalhadores. Ainda nas palavras de Torres (2005, p.222),

além do arrocho salarial, liquidam-se os direitos já conquistados com a greve, estabilidade, articulação das estruturas sindical e partidária. Essas medidas possibilitam o aumento das jornadas de trabalho, institucionalizando-se as horas-extras, reforçando a disciplina e intensificando o ritmo do trabalho fabril para elevar os índices de produtividade.

A recusa da jornada de trabalho em excesso nos dias de hoje continua sendo um agravante. Na década de 80, especificamente, os trabalhadores operários eram ameaçados



por seus chefes imediatos e demitidos, simplesmente. Hoje, os argumentos do convencimento, embora modificados, prevalecem a filosofia do colaborador, do parceiro, do ser importante vestir a camisa da empresa, uma forma de convencimento espontâneo.

Finalmente, para consolidar esta discussão, entendemos que o trabalho implica também diferentes tipos de poder sobre as matérias-primas, os instrumentos e as máquinas e, mais importante hoje, sobre as próprias pessoas. Nesse sentido é imprescindível que se leve em consideração todos os aspectos da ocupação – qualificação, poder, renda e status – para compreender o significado do trabalho e as fontes de satisfação que ele pode oferecer. Traduz-se aqui a nova bandeira de luta do movimento sindical brasileiro.

## NOTAS

<sup>2</sup> Está relacionada à produção Just-In-Time (JIT) onde esta é confiada a equipes de trabalho, que se encarregariam de conjunto de tarefas, com margem decisória para estabelecer seu programa de trabalho tendo em vista a meta fixada pela gerência, sob os aspectos da qualidade e da quantidade. Cada equipe seria responsável pela qualidade de sua produção, podendo inclusive paralisar a cadeia produtiva ao anotar algum defeito. Em última instância, o objetivo devia ser zero-defeitos. Com isto eliminava-se todo o setor de reparos ao final da cadeia de montagem, poupando os gastos que implicava. Também o setor de manutenção podia ser eliminado ou gradativamente reduzido, na medida em que as equipes se encarregariam de realizá-la. Operário polivalente, com o domínio de vários ofícios.

<sup>3</sup> É o processo pelo qual uma empresa repassa a uma outra empresa um determinado serviço ou a produção de um determinado bem.

<sup>4</sup> Grifo meu referente às lembranças do período em que trabalhei na empresa Sharp do Brasil S/A, onde ocupei os cargos diversos nas áreas de produção e administrativa durante o fim da década de 80 até a segunda metade da década de 90.

<sup>5</sup> Slogan adotado pela Política de Qualidade da empresa Sharp do Brasil S/A no momento em que a empresa submetia-se ao processo de implantação de programas de qualidade visando a sua certificação com base na norma internacional ISO- 9002.

<sup>6</sup> O Neoliberalismo apregoa um Estado Mínimo, que não interfira na economia, que não realize nenhum tipo de plano, que arrecade o mínimo possível de imposto e que deixe ao mercado o papel de gerenciador da vida econômica. Os gastos sociais do Estado – aposentadoria, atendimento médico-hospitalar, escolar, seguro-desemprego, etc. – ficam a cargo da livre iniciativa, dentro do espírito da lei da oferta e da procura. (Extraído de: José William Vesentini. A nova ordem mundial. São Paulo: Atica, 1995, p. 23-4).

<sup>7</sup> As principais reivindicações foram: aumento real de 30% acima do INPC para quem ganhava até três salários mínimos e 20% acima do INPC para quem ganhava mais de três salários mínimos; reajuste salarial trimestral de 100% do INPC para todas as faixas salariais; piso salarial de Cr\$ 1.141.815 – salário mínimo calculado pelo DIEESE para o mês de maio de 1985; fim das horas extras, que só seriam permitidas mediante acordo com o sindicato e pagas na base de 200% nos dias úteis e 300% à noite, domingos e feriados; estabilidade no emprego com garantia de um ano para todos os trabalhadores; quarenta horas semanais sem redução do salário, comissões de fábricas eleitas livremente pelos trabalhadores, com estabilidade de dois anos para os seus membros; melhoria da alimentação e dos transportes, democratização da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); eleições feitas sob a coordenação e fiscalização do sindicato. (Cf. Jornal “A Crítica”, maio de 1985).

<sup>8</sup> A Acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rapidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade no processo de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial,

tecnologia e organizacional. Envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas Repercussões no Sindicalismo Brasileiro**. IN: ANTUNES, Ricardo. Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

BEYNON, Huw. **As Práticas do Trabalho em Mutação**. IN: ANTUNES, Ricardo. Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

BOITO JÚNIOR, Armando. **“Reforma e Persistência da Estrutura Sindical”** IN: BOITO JÚNIOR, Armando. O sindicalismo brasileiro nos anos 80 / Armando Boito Jr. ...[et al.]. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista – a degradação do trabalho no século XX** / 3ª edição. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.

CARVALHO, David Ferreira. **Introdução Tardia e Grandes Projetos**. IN: D’INÇÃO, Maria Ângela e SILVEIRA, Isolda Maciel da. (Orgs.) A Amazônia e a Crise da Modernização. Belém: Museu Paraense Goeldi, 1994.

FREITAS, Marcílio de & SILVA, Marilene Correa da. **“Historicidade da Globalização na Amazônia”**. Manaus: Edua, 2000 (cap. I e V).

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993 (cap.9 a 11).

MILLS, Wright. **“O Trabalho”**. In: A Nova Classe Média. In: White Collar (org.). A Nova Classe Média. III – Parte. Cap.10. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.

MOURÃO, Arminda Rachel Botelho; ALMEIDA, Carlos Augusto Gomes de. **“Demissão Voluntária: do sonho de ser empreendedor à realidade do desemprego** / Arminda Rachel Botelho Mourão, Carlos Augusto Gomes de Almeida. Manaus: EDUA, 2005.

NORONHA, Eduardo. **“A Explosão das Greves na década de 80”** IN: BOITO JÚNIOR, Armando. O sindicalismo brasileiro nos anos 80 / Armando Boito Júnior. ...[et al.]. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RAMALHO, José Ricardo. **“Precarização do Trabalho e Impasses da Organização Coletiva no Brasil”**. IN: ANTUNES, Ricardo. Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

RODRIGUES, Iram Jácome. **“As Comissões de Empresa e o Movimento Sindical”** IN: O sindicalismo brasileiro nos anos 80 / Iram Jácome Rodrigues. ...[et al.]. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

SALERNO, Mário S. **Flexibilidade e Organização Produtiva**. IN: CASTRO, Nádía Araújo de. (Org.). *A Máquina e o Equilibrista: Inovações na Indústria Automobilística*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SANTOS, Valcir Bispo. **Mercado de Trabalho, Terceirização e Segregação Social em Carajás**. IN: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (Orgs.). *Reestruturação Produtiva e mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: HUCITEC-ABET, 1997.

SCHERER, Elenise. **“Baixas nas Carteiras: do desemprego e trabalho precário na Zona Franca de Manaus”** / Elenise Scherer. Manaus: EDUA, 2005.

TORRES, Iraildes Caldas. **“As Novas Amazônidas”** / Iraildes Caldas Torres. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2005