

INTERNACIONALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

REESTRUTURAÇÃO NA VOLKSWAGEN E AÇÃO DO COMITÊ DE TRABALHADORES

Lilian Arruda¹

RESUMO

O movimento sindical e operário, inserido no movimento de globalização contra-hegemônica, encontra-se em outra fase de internacionalização, que baseia-se na organização no local de trabalho através da formação de comissões de trabalhadores e redes sindicais. O Comitê de Trabalhadores da Volkswagen e o sindicalismo metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema, em resposta aos sucessivos planos reestruturação mundial da empresa, vêm estabelecendo com parceiros internacionais, estratégias comuns de diálogo e ação.

Palavras-chave: movimento sindical, internacionalização, comitê de trabalhadores, Volkswagen.

INTERNATIONALIZATION AND WORKERS ORGANIZATION IN THE WORKPLACE

VOLKSWAGEN'S RESTRUTURING AND ACTION OF WOKERS' COMMITTEE

ABSTRACT

The tradeunionism, inserted in the anti-globalization movement, is in the other fase of internationalization, to be based in the workers organization in the workplace, throughout the workers committees and union networks. The Volkswagen's Workers Committee and metalworking tradeunionism of São Bernardo do Campo e Diadema, answering the Volkswagen's plans of a global restructuring, set up with international partners, ordinary strategies of dialog and action.

Key-words: tradeunionism, internationalization, worker's committee, Volkswagen.

1. Introdução: a internacionalização do movimento sindical e operário

Então agora dois grupos de trabalhadores frente a frente, dez passos cortados os separam. Dizem os do norte, Há leis, fomos contratados e queremos trabalhar. Dizem os do sul, Sujeitam-se a ganhar menos, vêm aqui fazer-nos mal, voltem para

¹ Pesquisadora do Instituto Observatório Social, doutoranda em Ciências Sociais pela PUC-SP.

vossa terra, ratinhos. Dizem os do norte, na nossa terra não há trabalho, tudo é pedra e tojo, somos beirões, não nos chamem ratinhos, que é ofensa. Dizem os do sul, São ratinhos, soa ratos, vêm aqui para roer o nosso pão. Dizem os do sul, Também nós, mas não queremos sujeitar-nos a esta miséria, se aceitarem trabalhar por esse jornal, ficamos nós sem ganhar. Dizem os do norte, A culpa é vossa, não sejais soberbos, aceitai o que o patrão oferece, antes menos que coisa nenhuma, e haverá trabalho para todos, porque sois pouco e nós vimos ajudar. Dizem os do sul, É um engano, querem enganar a todos, nós não temos que consentir neste salário, juntem a nós e o patrão terá que pagar melhor jorna a toda a gente. Dizem os do norte. Cada um sabe de si e Deus de todos, não queremos alianças, viemos de longe, não podemos ficar aqui em guerras com patrão, queremos trabalhar. Dizem os do sul, Aqui não trabalham. Dizem os do norte. Trabalhamos. Dizem os do sul, Esta é nossa. Dizemos os do norte, Mas a querem fabricar. Dizem os do sul, Por este salário, não. Dizem os do norte, Nós aceitamos o salário. Diz o feitor, Pronto, temos conversado, arredem lá para trás e dizem os homens pegar ao trabalho. Dizem os do sul, Não entregam, Diz o feitor, Entregam, que mando eu, ou chamo a guarda. Dizem os do sul, Antes que a guarda chegue, correrá aqui sangue. Diz o feitor, Se a guarda vier, ainda mais sangue correrá, depois não se queixem. Dizem os do sul, Irmãos dêem ouvidos ao que dizemos, juntem-se a nós, por alma de quem lá têm. Dizem os do norte, Já foi dito, queremos trabalhar.

Levantado do chão
José Saramago

O avanço desigual e contraditório do modo de produção capitalista criou uma classe trabalhadora também desigual e com diferentes e, muitas vezes, contraditórios interesses. Segundo Oliveira², a idéia de que a quase universalização do trabalho abstrato embasaria uma classe trabalhadora universal, esbarrou na existência de culturas nacionais, na profunda desigualdade entre trabalhadores dos países desenvolvidos e trabalhadores do chamado quarto mundo, impossibilitando a construção de um patamar universal para a ação dessa classe universal.

Com isso, o movimento sindical e operário passou por várias fases e tentativas de construir um movimento internacional, mas essas tentativas encontraram obstáculos, entre outros motivos, nas grandes diferenças da classe trabalhadora e na própria dificuldade de se lidar com essas diferenças, como a diversidade étnica, cultural e sócio-histórica dos proletariados:

O internacionalismo das Internacionais, desde a de Marx-Bakunin, e a Segunda, a socialista, não levou na devida consideração as formas pelas quais se constituíram,

² Oliveira, Francisco. "Quem canta de novo l'Internacionale?" In: Santos, Boaventura de.Souza.(org.) *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 159

nacionalmente, os vários proletariados, suas tradições, suas relações com a burguesia, com o Estado, e suas identidades étnicas, religiosas e morais.³

A primeira fase de internacionalização dos trabalhadores e suas organizações deu-se no final do século XIX e caracterizou-se com a criação das internacionais socialistas e das grandes federações internacionais como as dos trabalhadores do tabaco e dos sapateiros.

Em um segundo momento, após a 1ª Guerra Mundial e a Revolução Russa, são criadas a Central Internacional de Organizações Sindicais (CIOS) em 1919, a Internacional Sindical Vermelha (ISV) em 1920, e a OIT em 1922.⁴

A terceira fase de internacionalização do movimento sindical dá-se após a 2ª Guerra Mundial, em plena Guerra Fria, em que são criadas duas centrais: a Central Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOLS), agrupando trabalhadores do “mundo livre”, isto é, dos países capitalistas ocidentais; e a Federação Sindical Mundial (FSM), que reunia organizações do mundo socialista.

As ambições dos trabalhadores formarem um movimento internacional continuam presentes. No final do século XX e início do século XXI o movimento sindical e operário entra em outra fase de internacionalização, através da criação de comitês de empresas e redes sindicais. Redes sindicais são formas de organização que reúnem dirigentes de uma mesma empresa transnacional, de países e regiões distintas, que, a partir da troca de informações e experiências, vão reivindicar a equiparação de seus direitos. Além da pauta tradicional do movimento sindical, as redes incorporam outras reivindicações que envolvem a questão racial, de gênero, combate ao trabalho infantil e escravo, preservação do meio ambiente.

Essa fase de internacionalização está no bojo das globalizações hegemônica e contra-hegemônica.

Na concepção de Boaventura de Souza Santos⁵:

... a globalização, longe de ser consensual, é, como veremos, um vasto e intenso campo de conflitos entre grupos sociais, Estados e interesses hegemônicos, por um lado, e grupos sociais, Estados, e interesses subalternos por outro; e mesmo no interior do campo hegemônico há divisões mais ou menos significativas.

³ Ibid. p. 159

⁴ Schutte, Giovanne. “Globalização revitaliza a ação sindical em nível internacional”. In: DAWBOR, L. e al. (Org). Desafios da globalização. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 110.

⁵ Santos, Boaventura de Souza. (Org). A globalização e as ciências sociais. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 26.

O campo hegemônico, mesmo com suas cisões internas, atua na base de um consenso entre os seus mais influentes membros. O consenso hegemônico é também conhecido como consenso neoliberal, no qual é sustentada a globalização econômica. A globalização econômica dá à globalização as suas características dominantes, como também legitima estas últimas como as únicas possíveis ou adequadas.

A globalização contra-hegemônica é fragmentada internamente, pois assume, predominantemente, formas de iniciativas locais de resistência à globalização hegemônica. Essas iniciativas locais adquirem dimensões globais e, assim, articulam-se translocalmente com outras iniciativas ou com organizações e movimentos que partilham pelo menos parte dos seus objetivos:

No campo das práticas capitalistas globais, a transformação contra-hegemônica consiste na globalização das lutas que tornem possível a distribuição democrática da riqueza, ou seja, uma distribuição assente em direitos da cidadania, individuais e coletivos, aplicados transnacionalmente.

Finalmente, no campo das práticas sociais e culturais transnacionais, a transformação contra-hegemônica consiste na construção do multiculturalismo emancipatório, ou seja, na construção democrática das regras de reconhecimento recíproco entre identidades e entre culturas distintas.⁶

A resistência contra-hegemônica tanto pode ser feita através de iniciativas locais e de pequena escala, como pode ser feita através de iniciativas translocais, como os tratados multilaterais “que permitam aos Estados nacionais proteger as populações e o meio-ambiente dos excessos do comércio livre”.⁷ As redes entre locais só são eficazes se forem oriundas de lutas locais e sustentadas por elas, ao mesmo tempo, serão fortalecidas pelas redes. Constituintes da globalização contra-hegemônica, as organizações sindicais e operárias apontam para diferentes práticas sindicais:

...a institucionalização da negociação sindical internacional, o estabelecimento de regras transnacionais de coordenação salarial e de condições de emprego, o reforço de comitês de empresa ou da comissões de trabalhadores nas redes globais de empresas (vulgo multinacionais), a exigência de regulação de políticas de contratação de imigrantes. Eis um conjunto de indícios de viragem política do movimento sindical⁸

⁶ Ibid. p. 75.

⁷ Ibid. p. 73.

⁸ Pureza, José. Manuel. Para um internacionalismo pós-vestefaliano. In Santos, Boaventura de ouza (Org.). A globalização e as ciências sociais. 2ª ed. São Paulo, Cortez, 2002.

Para Pierre Bourdieu trata-se de inovar o movimento sindical. Bourdieu constata o distanciamento dos sindicatos dos assalariados por causas internas (burocratização) e externas (neoliberalismo). Afirma que o movimento sindical necessita criar laços internacionais para enfrentar a globalização econômica:

A organização de tipo completamente novo que se trata de criar deve ser capaz de superar a fragmentação por objetivos e nações, assim como a divisão em movimentos e em sindicatos escapando ao mesmo tempo do risco de monopolização (ou, mais, precisamente, das tentações e tentativas de apropriação) que enxameiam o conjunto dos movimentos sociais, sindicalistas ou outros, e do imobilismo com frequência criado pelo medo quase neurótico desses riscos. A existência de uma rede internacional estável e eficaz de sindicatos e movimentos, dinamizados por seu confronto em instâncias de acordo e de discussão tais como os *Estados gerais do movimento social europeu*, deveria permitir o desenvolvimento de uma ação reivindicatória internacional, que mais nada teria a ver com a dos organismos oficiais nos quais estão representados certos sindicatos (como a Confederação Européia dos Sindicatos) e que integraria as ações de todos os movimentos incessantemente confrontados com situações específicas e, com isso, limitadas.⁹

Costa e Santos distinguem o “novo” do “velho” internacionalismo proletário, lembrando que entre o velho e o novo há rupturas e continuidades.¹⁰ O velho internacionalismo baseia-se nos seguintes pressupostos: o proletariado seria o grande protagonista da emancipação humana que libertaria a classe operária da perda de humanidade; o avanço do capitalismo propiciaria a homogeneização do proletariado, essa homogeneização permitiria que a classe operária tivesse os mesmos interesses operacionalizados pelos sindicatos, nacionalismos e rivalidades seriam rejeitados.

O que evidenciou-se, contudo, é que a classe operária continua oprimida pelo modo de produção capitalista e que não houve homogeneização desta classe, tampouco de seus interesses, exceto a presença do sindicato como principal força organizativa. Além disso, boa parte da ação sindical ficou circunscrita aos espaços nacionais.

Costa e Santos¹¹ apontam algumas teses do “novo” internacionalismo proletário: constituindo-se uma forma de globalização contra-hegemônica, o

⁹ Bourdieu, Pierre. *Contafogos 2: por um movimento social europeu*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001. p 69.

¹⁰ Santos, Boaventura de Souza. & Costa, Hermes. Augusto. “Para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: Santos, Boaventura de Souza. (Org). *Trabalhar o mundo: os caminhos de novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileiro, 2005. p 39-40.

¹¹ *Ibid.* p.55.

sucesso do “novo” vai depender das coligações e articulações com outros atores e lutas emancipatórias; o novo internacionalismo proletário é uma realidade plural, mais adequado seria falar em “internacionalismos proletários”; esse internacionalismo não acontece apenas globalmente, mas também regional, nacional e localmente.

Como ressalta Blass¹² o novo pode recriar o velho, sob outras condições históricas. O que hoje é considerado novo, como a organização no local de trabalho, não é tão recente. No caso do Brasil, há dados de que a primeira comissão de fábrica criada foi a dos trabalhadores da Willys, na década de 1960¹³. Contudo, organização no local de trabalho, bem como as comissões de empresas e as redes sindicais, vêm desempenhando um papel de maior relevância na virada do século XXI.

Entre rupturas e continuidades, em um contexto de rápidas transformações globais, que atingem as empresas e transformam o perfil dos trabalhadores e dirigentes, o movimento sindical e operário é obrigado a adotar novas práticas. Do local de trabalho, as comissões de fábrica e comitês de empresa atravessaram as fronteiras locais e nacionais para estabelecer diálogo e planos de resistência com comissões e sindicatos de outros países.

2. O Comitê de Trabalhadores da Volkswagen: diálogo internacional

Durantes as greves do final dos anos 70, também chamadas de Jornadas Heróicas, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema reconheceu a importância da organização dos trabalhadores no local de trabalho, os trabalhadores, por sua vez, adquiriram maior confiança no sindicato enquanto interlocutor de suas reivindicações.¹⁴

A organização do Comitê da Volks em 1982 e de outras comissões de fábricas se dá no âmago do nascimento do Novo Sindicalismo. Durante as greves de 1978 surgiram nas fábricas várias comissões de negociação que objetivavam representar de forma direta e descentralizada os trabalhadores nas negociações com os patrões. Mas, as comissões não atenderam apenas aos interesses dos trabalhadores.

¹² Blass, Leila. Maria. “Novo sindicalismo: persistência e descontinuidade”. In: RODRIGUES, I. J. (Org). O novo sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis, São Paulo: Editora Vozes, Educ, Unitrabalho, 1999. p. 36.

¹³ Negro, Antônio Luigi. “Nas origens do novo sindicalismo: o maio de 59, 68 e 78 na indústria automobilística. In: Rodrigues, Iram Jácome (Org). O novo sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis, São Paulo: Editora Vozes, Educ, Unitrabalho, 1999. p. 16.

¹⁴ Silva, Silvío Cesar. As comissões de fábrica da Ford e Volkswagen na Autolatina: práticas e experiências. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, São Paulo: PUC/SP, 1996. p. 94.

A atual e mais duradoura fase das comissões de fábrica, iniciada em 1978, relaciona-se com interesses dos trabalhadores, mas também com os dos patrões e do Estado, embora esses interesses e expectativas não sejam os mesmos. Tanto patronato quanto o Estado, passam a enxergar duas virtudes na comissão de fábrica ou comitê de empresa: a primeira delas seria a possibilidade de se tornar um órgão de co-gestão e a segunda a possibilidade de esvaziar o sindicato. Os trabalhadores, por sua vez, enxergam na comissão de fábrica uma importante arma para combater o autoritarismo das chefias no cotidiano das fábricas.¹⁵

Sob o Novo Sindicalismo as comissões foram atreladas aos sindicatos, tornando-se burocratizadas e dependentes. Havia o receio, por parte dos sindicatos, de que as comissões ocupassem o lugar do sindicato. No caso da VW, a comissão foi criada por iniciativa da empresa, quando a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de SBC e Diadema foi destituída de seus cargos.¹⁶

Com o surgimento da Autolatina, *holding* que administrava a união da Ford e Volkswagen, um acordo entre o sindicato e a empresa unificou os estatutos que regiam as comissões de trabalhadores de cada companhia que passaram a ser chamadas de Representação Interna dos Empregados. Os comitês foram impregnados “de elementos definidores de cada uma das culturas organizacionais - Ford e Volkswagen”.¹⁷

A comissão da Volkswagen mostrou grande vitalidade na mobilização de seus trabalhadores:

A Comissão de fábrica da Volkswagen revelou uma capacidade de mobilização em torno de temas ligados ao cotidiano do trabalhador e ao processo de reestruturação. ...na época da Autolatina, a comissão de fábrica na Volkswagen/Anchieta liderou 14 paralisações exigindo melhorias nas condições de trabalho, ao passo que a comissão de fábrica na Ford/Taboão realizou apenas duas paralisações.¹⁸

No início da década de 1990 foram criadas as Câmaras Setoriais. As câmaras setoriais tinham uma organização tripartite: governo, empresas e trabalhadores. Neste período a indústria automotiva brasileira passava por intensas dificuldades em virtude da conjuntura internacional, propícia às montadoras japonesas, mas desfavorável às montadoras de estadunidenses e européias. A política de abertura econômica do governo Collor, que extinguiu os subsídios à indústria automobilística, contribuiu para aprofundar as

¹⁵ Ibid. p. 106.

¹⁶ Ibid. p. 108-111.

¹⁷ Ibid. p. 87.

¹⁸ Ibid, p. 159.

dificuldades do setor.¹⁹ Alguns dos resultados das câmaras foram muito positivos: quanto ao nível de emprego, a redução de postos de trabalhos cai de 14, 2% no biênio 1990-1991 para 1,5% no biênio 1993-1994.²⁰

As opiniões sobre as câmaras setoriais, contudo, são controversas: para alguns era a captura do sindicalismo corporativo, para outros, pela primeira vez os trabalhadores participavam da elaboração de uma política industrial.²¹

A despeito das opiniões, estava em curso transformações no *modus operandi* do movimento sindical e operário. A CUT, “retraía seu discurso ideológico e buscava um “sindicalismo de compromisso” como gostava de sugerir seu presidente Vicente Paulo da Silva”.²²

Segundo Blass²³, de acordo com um integrante do comitê de trabalhadores da Volkswagen, a história dos metalúrgicos do ABC se divide em duas fases: da década de 1970 até a década de 1990 em que o sindicato cresceu e os metalúrgicos reivindicavam tudo o que tinham direito; a segunda fase, a partir da década de 1990, em que o sindicato necessita modificar os meios de luta se quisesse continuar mobilizado, e sempre apoiado pelas comissões de fábrica.

No período que se segue, com o encerramento das atividades da câmara setorial automotiva (1993) e o advento do Plano Real (1994), foi favorável o para o setor automotivo brasileiro. Grandes investimentos indicavam que o complexo automobilístico passava por “um novo ciclo de desenvolvimento, diferente dos anteriores e comparável em intensidade apenas ao período de implantação da indústria, nos anos 50”.²⁴

O setor mostrou vitalidade: no período 1990-1997 o nível médio de unidades produzidas foi de 1,5 milhão, 44% superior à média de 1980,²⁵ o faturamento agregado das montadoras de veículos de passeio e comerciais foi de US\$ 9,3 bilhões em 1991 para US\$ 19,4 bilhões em 1994, saltando para US\$ 25 bilhões em 1996.²⁶ Mas o impacto em termos de criação de empregos diminuiu na década de 1990: em 1996 o complexo automobilístico

¹⁹ Arbix, Glauco. Uma aposta no futuro: os primeiros anos da câmara setorial automobilística. São Paulo: Scritta, 1996. p. 16.

²⁰ Blass, Leila Maria da Silva. De volta ao futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina. São Paulo: Educ, 2001. p.74.

²¹ Sobre a polêmica a respeito das Câmaras Setoriais ver: Arbix, Glauco. Uma aposta no futuro: os primeiros anos da câmara setorial automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.

²² Ibid, p. 16.

²³ Ibid, p. 21.

²⁴ Comin, Alexandre. De volta para o futuro: política e reestruturação industrial do complexo automobilístico nos anos 90. São Paulo: Annablume, FAPESP, 1998. p. 107.

²⁵ Ibid., p. 116

²⁶ Ibid, p.156.

(segmento das montadoras e autopeças) empregou 304 mil trabalhadores contra 425 mil do último ano da década de 1980.²⁷ Houve também um forte achatamento salarial: tomando como **Base 100** o salário pago na data de 1º de abril de 1988, na mesma data em 1996, o salário pago diminuía para a **Base 49** para montadoras e **Base 40** para autopeças.²⁸

Nessa mesma época inicia-se o processo de dissolução da Autolatina, ou seja, de desfusão da Volkswagen e da Ford. As práticas sindicais “propositivas” ganhavam terreno no sindicalismo cutista. Segundo Blass:

As primeiras idéias em torno de uma prática sindical propositiva começam a ganhar contornos mais nítidos, na sociedade e entre dirigentes sindicais e militantes operários, na virada da década de 1980, embora essa prática seja construída no transcorrer das experiências de lutas dos metalúrgicos do ABC paulista. Desse ponto de vista, a proposta de reestruturação negociada não lhe é dissonante, ao contrário, só ganha sentido quando remetida ao desenrolar da sua própria história. Por isso, acabaria impondo-se como um dos pilares da atuação sindical desses trabalhadores, nos meados dos anos 90, na mesma época em que a Ford e a Volkswagen estão voltando ao que eram antes da Autolatina, empresas separadas²⁹.

As lideranças sindicais dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema ainda não haviam prestado atenção nas transformações dos próprios trabalhadores metalúrgicos. Ou seja, a década de 1990 não teria aqueles trabalhadores que participaram das Jornadas Heróicas do final da década de 1970.³⁰

O acordo coletivo da Volkswagen de 1998 fez com que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os representantes dos trabalhadores tornassem pública, pela primeira vez, o diálogo com o sindicato dos metalúrgicos na Alemanha, o IG Metall, que acompanhou as negociações. O acordo de 1998 estabelecia a redução de 15% da jornada de trabalho para horistas e mensalistas, exceto aqueles com jornada ininterrupta; o pagamento intergral para jornadas de acima da média de 42 horas para horistas e 40 horas para mensalistas; foi definido um programa de desligamento que combinava a idade mínima de 45 anos e a permanência por 36 meses na empresa. Nesse processo de negociação, “as tradições históricas dos trabalhadores alemães”

²⁷ Ibid, p. 175.

²⁸ Ibid, p. 171.

²⁹ Ibid, p. 131.

³⁰ Blass, Leila Maria da Silva. De volta ao futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina. São Paulo: Educ, 2001. p.160.

³¹ Ibid. p. 176.

são “apropriadas e reinventadas pelos metalúrgicos na Volkswagen no Brasil”³¹.

Seria interessante lembrar que, como ressalta Silva “a comissão de fábrica é um organismo de representação dos interesses dos trabalhadores, mas que não pode ser pensada fora de um contexto mais amplo que inclui sindicato, empresa, Estado e mudanças tecnológicas”³². Nesse sentido, as decisões empresariais não estão desvinculadas de um processo maior de globalização neoliberal e, por conseguinte, de políticas econômicas governamentais gerais e para o setor automotivo.

No início da década de 2000, a Volks decide reestruturar a unidade Anchieta. Era intenção da empresa deixar essa unidade, de grande porte, mais enxuta. Para Herbert Demel, presidente da empresa no Brasil na época, tratava-se de “adequar a fábrica de São Bernardo às novas exigências mundiais de produtividade e qualidade do setor automobilístico”.³³

O setor automotivo passava por momentos delicados após o ano 2000. A proposta da Volkswagen para os trabalhadores era a de flexibilização em até 20% da jornada de trabalho com equivalente redução salarial. Os trabalhadores rejeitaram essa proposta. No segundo semestre de 2001, a montadora refaz proposta e baixa o percentual para 15%, os trabalhadores recusaram novamente. A Volks enviou, então, carta de demissão para 3.075 funcionários alegando que esse era o número excedente que a unidade Anchieta teria sem a flexibilização da jornada de trabalho de 15%.

Após a demissão, iniciou-se uma negociação entre o Sindicato dos Metalúrgicos e a direção brasileira da montadora. Para fechar acordo, Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, viajou para a Alemanha para negociar com a direção mundial. Com esse episódio a Volkswagen havia desencadeado um processo de profundas mudanças na unidade Anchieta que perdia 30% de sua área e passava a fabricar, através de processos muito mais modernos e enxutos, um carro internacional: o Novo Pólo.³⁴

A ida de Marinho para a Alemanha conseguiu reverter as demissões, mas a jornada e os salários foram flexibilizados em 15%. Foi instaurado um Programa de Demissões Voluntárias e criou-se a semana Volkswagen, que reduziu de cinco para quatro dias a jornada semanal de trabalho. Mário dos

³² Ibid. p. 168.

³³ Futema, Andrea Fabiana. O processo de reestruturação produtiva da unidade Anchieta e a transformação da cidade Volkswagen na “Nova Anchieta”. Monografia de especialização em Economia e Gestão das Relações do Trabalho, São Paulo: PUC/SP, 2002. p. 12

³⁴ Sobre a transformação da unidade Anchieta ver: Futema, Andréa Fabiana. Op. cit.

Santos Barbosa, membro do Conselho Mundial de Trabalhadores da VW participou das negociações.

A despeito do resultado das negociações, que flexibilizou a jornada e os salários, a ida de Marinho e Barbosa para a Alemanha mostrou a atuação do movimento sindical e operário em outro patamar: a negociação com a empresa e o diálogo com entidades sindicais em âmbito internacional.

Nesse episódio, Luiz Marinho ressaltou a importância da organização dos trabalhadores no local de trabalho: “Só faz um acordo como o da Volkswagen, que inicialmente queria a demissão de 3.000 trabalhadores, quando se conhece a realidade da empresa, quando há representatividade no local de trabalho.”³⁵

A reestruturação mudou o perfil dos funcionários: em 1990 cerca de 40% dos funcionários tinham concluído ensino médio, em 2002 esse número chega a 85%, a participação dos trabalhadores da produção com ensino médio no quadro de funcionário foi de 11% para 50% no mesmo período. A idade média do funcionário cai de 38 anos para 26 anos. A unidade de SBC, que já tivera 40 mil funcionários, tinha em 2002, 16 mil³⁶

Em julho de 2003, os trabalhadores da Volks depararam-se com outra tentativa de reestruturação. A empresa anunciou a necessidade de cortar 3.933 funcionários, sendo 1.923 da unidade de São Bernardo do Campo, no ABC paulista, e 2.010 de Taubaté, no interior de São Paulo. Para isso, a empresa criou o projeto Autovisão, baseado no modelo Autovision da Volks alemã. O Autovisão seria uma unidade de negócios que teria o intuito de qualificar e realocar mão-de-obra excedente em outras empresas. Para os trabalhadores tratava-se de um projeto que disfarçava as demissões e que, além disso, descumpria o acordo anterior, firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a empresa que garantia estabilidade no emprego até 2006. Em Taubaté a estabilidade era garantida até 2004.

Neste evento, também, são estabelecidas relações internacionais entre organizações sindicais e operárias. Uma onda de protestos ocorreu em SBC e Taubaté com apoio do Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW. Líderes sindicais alemães e da empresa convidaram sindicalistas e trabalhadores brasileiros para conhecer como funcionava o modelo alemão.³⁷

³⁵ Rolli, Cláudia. Muitos sindicatos vão quebrar, diz Marinho. Folha de São Paulo, 28 nov. 2001, Editoria Dinheiro. p. B-5.

³⁶ Ibid. p. 43-45.

³⁷ Rolli, Cláudia. O projeto Autovisão: um retrato da reestruturação da Volkswagen no Brasil. Monografia em Economia e Gestão das Relações de Trabalho da Coggeae Coordenadoria Geral de Especialização Aperfeiçoamento e Extensão. São Paulo: PUC/SP, 2003. p. 02.

As negociações para implementar o projeto duraram três meses, envolvendo a montadora e os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e de Taubaté. Em São Bernardo, 1.756 empregados aderiram ao Programa de Demissão Voluntária (PDV), cerca de 400 ficaram em treinamento no centro de formação do projeto e 187 permanecem em casa recebendo salários até 2006. Na unidade havia, segundo a Volks, 1.923 excedentes.³⁸

Em abril de 2006, a Volkswagen voltou a anunciar demissões. A empresa não deu número exatos mas, desta vez, o objetivo seria atingir, no mundo todo, 20 mil trabalhadores em três anos a partir de 2006.³⁹

O anúncio se deu em um contexto em que a empresa obteve lucros surpreendentes: em 2005, o lucro operacional preliminar da Volks foi 70% mais alto em relação ao período anterior, de 2,8 bilhões de euros, muito acima das previsões do mercado. O faturamento foi 7% maior, alcançando 95,3 bilhões de euros; enquanto os lucros, tirando os impostos, aumentaram 58%, pularam para 1,7 bilhão de euros, puxados principalmente por 13,5 bilhões de economias com seu último programa de redução de custos. Esse resultado inclui as *joint ventures* chinesas, consideradas problemáticas.⁴⁰

A empresa anunciou, também, que a possibilidade de fechar uma, das cinco unidades no Brasil. A alegação da empresa seria o baixo valor do dólar, que estaria afetando as exportações. Segundo informação do sindicato do ABC, não confirmada pela Volks, o objetivo da empresa seria demitir 5.773 trabalhadores das unidades de São Bernardo do Campo, Taubaté e São José dos Pinhais (Paraná) até 2008. Em 2006 a redução seria de 3.016 funcionários, sendo 1.793 em São Bernardo.⁴¹

Mais uma vez a estratégia do movimento sindical metalúrgico foi a mobilização internacional. A proposta dos representantes dos trabalhadores seria promover, contra as demissões, uma paralisação em todas as 47 plantas da empresa distribuídas em 19 países.⁴² As mobilizações envolvem o Comitê Nacional de Trabalhadores formado por representantes das cinco unidades brasileiras. As articulações mundiais envolvem o Comitê Mundial de

³⁸ Resultado "terrível" faz Volks cortar 5000. Folha de São Paulo, 30 mar. 2004, Editoria Dinheiro. P.B- 10.

³⁹ Milne, Richard & Mackintosh James. Volkswagen cortará 20 mil empregos em três anos: o anúncio coincide com lucros acima do previsto. Financial Times, 11 fev. 2006. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/midiaglobal/fintimes/2006/02/11/ult579u1796.jhtm>>. Acesso em: 11 fev. 2006.

⁴⁰ Id.

⁴¹ Mattos, Adriana & Rolli, Cláudia. Volks deve cortar até 5.800 trabalhadores. Folha de São Paulo, 4 maio 2006. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0405200636.htm>>. Acesso em: 04 maio 2006.

⁴² Trabalhadores da Volkswagen do Brasil querem paralisação mundial. Diário do Grande ABC, 7 maio 2006. Disponível em: <<http://economia.dgabc.com.br/materia.asp?materia=527663>>. Acesso em: 9 maio 2006.

Trabalhadores. O objetivo seria mobilizar mais de 250 mil trabalhadores. De acordo com José Lopez Feijóo, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: “Esse não é um problema exclusivo nosso. A montadora tem 43 fábricas espalhadas pelo mundo. Na Alemanha ameaçam demitir 20 mil. Na Espanha também estão querendo fechar uma fábrica. E todos têm queixas das ameaças e forma de condução de negociações”.

Com efeito, dois encontros internacionais foram realizados. Um do Comitê Internacional dos Trabalhadores na Alemanha da Volks e da Rede Sindical Alemã-Ibero-Americana, ambos em maio de 2006. No encontro realizado em Puebla, no México, foram definidas as ações conjuntas em âmbito internacional.

Em Puebla foi redigida uma declaração:

Estamos vivendo uma mudança drástica nas relações capital-trabalho. Ao invés dos sindicatos e das organizações dos trabalhadores apresentarem suas reivindicações na busca constante de melhores condições de trabalho, são as empresas que fazem exigências aos trabalhadores. De forma repetitiva, as empresas exigem que renunciemos aos postos de trabalho, aos direitos conquistados em longas e históricas jornadas de luta.⁴³

Em visita a São Bernardo, Alfonso Rodrigues, coordenador nacional da Comissão de Trabalhadores da Volks na Espanha declarou: “A solidariedade do trabalhador é muito forte. Mas às vezes é difícil mobilizar. Só acontece quando o sapato aperta o próprio pé. E na Espanha estamos sentindo isso agora e vamos atuar juntos com os outros sindicatos”.⁴⁴

Para José Lopez Feijóo, a articulação internacional de resistência é uma necessidade e essa articulação passa pela organização no local de trabalho. O dirigente faz uma clara defesa da organização internacional:

⁴³ Yoda, Carlos Gustavo. Trabalhadores iniciam ações contra a Volks na próxima semana. Carta Maior, 25 maio 2006. Disponível em: <http://agenciacartamaior.uol.com.br/templates/materiaMostrar.cfm?materia_id=11258&boletim_id=35&componente_id=582> Acesso em: 26 maio 2006.

⁴⁴ Id.

Desde que nós recebemos a notícia no dia 3, quarta-feira da semana passada, sobre decisão da Volkswagen de demitir 5.773 trabalhadores, nós estamos atuando no sentido de construir um plano de luta tanto no território brasileiro quanto fora do Brasil. Nós constatamos que este não é um problema exclusivo dos trabalhadores da VW do Brasil, mas um problema que está acontecendo em várias partes: na Alemanha tem 20 mil demissões anunciadas, na Espanha o anúncio de do fechamento de uma fábrica. E na reunião que nós tivemos do Comitê Mundial, os companheiros nos relataram, nos diversos grupos de trabalho que foram estabelecidos, que todos têm queixas da maneira que a Volkswagen vem se portando em relação aos trabalhadores e as ameaças que ela vem fazendo. Está claro que nós podemos resistir em algum país se não houver alternativa, mas será a melhor maneira resistir se conseguirmos articular o processo de enfrentamento dessas questões. Nesse sentido, o debate foi altamente produtivo, ficamos conversando mais de hora exclusivamente com o presidente do Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW onde concordamos que é preciso reação e deixamos para análise, os companheiros que continuaram na Alemanha, a construção de uma resolução que fale sobre esse tema e comece a armar os trabalhadores do mundo inteiro para esse processo de resistência. Pretendemos dar seqüência a isso, na reunião que faremos no México, aí não do Comitê de Representantes dos Trabalhadores, mas dos sindicatos que atuam onde há fábricas da Volkswagen no mundo. Eu tenho esperança de que os sindicatos elaborem um plano de ação e resistência dessas questões de reestruturação que a VW coloca e o enfrentamento desse drama que estamos vivendo em todo o planeta. Eu tenho certeza que não nos resta outra alternativa e quando não nos resta outra alternativa a opção que se tem que fazer é muito clara: é de que nós unifiquemos para resistir e esse é o sentido de você ter um comitê mundial, esse é o sentido de você construir uma rede internacional de sindicatos, é o sentido da resistência, da luta, o de avançar juntos, este é o sentido da parte daquilo que nós nos destinamos. Nós vamos resistir isoladamente nos países em que vivemos? Certamente que faremos, é lógico que os sindicatos não querem que as empresas ataquem os direitos dos trabalhadores. Agora, a luta será melhor se ela consta de um plano de resistência que vá além da fronteiras. Acho que se nós conseguirmos, neste encontro do Comitê Mundial, consolidarmos esse acordo de resistência unificado, o passo seguinte com o debate dos sindicatos é como essa resistência se dará, aí vamos ter que partir de formas práticas de enfrentamento.⁴⁵

Considerações finais

Este embate entre trabalhadores e a Volkswagen ainda não acabou e outros acontecerão. É importante extrairmos desse episódio a opção do movimento sindical e operário pela organização e articulação internacional através de comitês de empresas e redes de sindicatos.

⁴⁵ Feijó, José Lopez. Depoimento ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Disponível em <<http://www.smabc.org.br/conteudo/video/video320.html>>. Acesso em: 2 jun. 2006.

Ao elaborar um plano de ação internacional as organizações de trabalhadores têm uma sorte de obstáculos, deparam-se com novas e velhas dificuldades: a dificuldade de o próprio movimento e organizações de trabalhadores lidar com a diversidade e as diferenças nacionais e regionais; de as empresas, apesar de serem transnacionais, atuarem nacionalmente, jogando a ação sindical para o âmbito nacional; nesse caso, as entidades sindicais não incorporam outros itens à sua agenda, a prioridade é dada aos salários e regimes jurídicos nacionais.

As constantes tentativas de reestruturação da Volks, sobretudo aquelas que afetaram a unidade Anchieta, levou o sindicalismo metalúrgico do ABC a repensar suas estratégias. A atuação do Comitê de Trabalhadores, sempre relevante, assume outra dimensão: a de interlocutor internacional. O que fica evidente na fala de Feijó é que não há alternativas, só resta a união internacional para resistir.

Se essa união para resistir será eficaz, se os trabalhadores e organizações vão conseguir equacionar suas diferenças nacionais e regionais, será um outro capítulo da história. Neste capítulo, o que percebemos, é a busca de alternativas. E, como mostra a luta dos trabalhadores da Volks, essa busca de alternativas passa pela organização do local de trabalho e pelo diálogo internacional.