

18° Congresso Brasileiro de Sociologia

26 a 29 de Julho de 2017, Brasília (DF)

Grupo de Trabalho : Trabalhadores, sindicatos e Ações Coletivas

Título do Trabalho : Negociação, parceria e « paz social » : forças em ação numa siderurgia mineira

Autora : Flaviene Lanna, (doutoranda em Ciências Sociais na École des hautes études en sciences sociales - EHESS), Paris, França

Introdução

A questão inicial da minha pesquisa de doutorado procurava conhecer as formas de resistência numa usina siderúrgica situada no Estado de Minas Gerais. Para fazê-lo, eu efetuei três pesquisas etnográficas durante as quais fiz várias entrevistas com trabalhadores. Frente à recusa de acesso a uma parte deste campo – a empresa e os arquivos do sindicato – tive que procurar um outro meio para apreender suas práticas e foi assim, me servindo dos meus estudos de graduação em direito, que decidi analisar processos que os trabalhadores desta siderurgia impetraram contra esta na Justiça do Trabalho.

Estes novos materiais, analisados em articulação com as entrevistas, fizeram evoluir o problema da investigação. Com efeito, os processos permitiram trazer à luz uma conflitualidade no trabalho que contradiz os discursos de « paz social » do sindicato e da empresa, mas também de alguns entrevistados. É o desenrolar desta problematização que desenvolverei neste texto, primeiro explicando a construção dos materiais de pesquisa e em seguida contando a história desta empresa, desde a sua construção até a sua privatização. Mostrarei em seguida a participação do sindicato no processo de privatização através da compra de ações da empresa em nome dos trabalhadores e que marca o começo da « parceria » que se desenvolveria entre o capital e o trabalho e que será questionada pelos trabalhadores nas ações em Justiça, para terminar por uma discussão, a partir das categorias da pesquisa empírica (Glaser, Strauss 1999), sobre o conflito e a resistência.

Metodologia e fontes de informação utilizadas

Para entender as transformações do trabalho e dos trabalhadores nesta região – principalmente em termos de eventuais resistências – eu efetuei três pesquisas de campo (em 2009, 2012 e 2014) com um total de onze meses de presença na região. Nenhum contato pôde ser estabelecido com a direção da empresa apesar dos meus pedidos insistentes para uma entrevista e uma visita da usina.

Em 2009 uma série de cinco entrevistas foi realizada com membros da direção do Sindicato dos metalurgistas de Ouro Branco e base (SINDOB) na sua

sede : presidente, secretário geral, diretor de finanças, diretor do departamento de saúde e diretor de relações intersindicais. Sempre solícitos e com um grande sorriso, os dirigentes do sindicato negaram meu pedido para consultar seus arquivos e recusaram-se a me colocar em contato com os trinta e oito membros do sindicato trabalhando no chão de fábrica de cada uma das unidades da empresa e que fazem a ligação entre a base e a diretoria. As discussões informais com os trabalhadores que eu encontrava nos locais do sindicato eram constantemente vigiadas e nunca pude falar com eles sozinha. O diretor de saúde me convidou para assistir à uma reunião do seu departamento à condição que eu me fizesse “discreta” e que eu não interferisse, o que poderia “intimidar” os trabalhadores.

As recusas explícitas e veladas da direção sindical me levaram a constituir outras redes para encontrar os trabalhadores na estadia seguinte. Assim, me servindo de contatos familiares e de conhecidos na região, dez trabalhadores da Gerdau Açominas e a esposa de um deles foram entrevistados em 2012. Nesta segunda estadia, seis pessoas não puderam ser entrevistadas sem que nenhuma recusa explícita tenha sido feita : ou as entrevistas foram anuladas na última hora, ou os entrevistados não estavam presentes no dia e hora marcados. Estas recusas, vividas num primeiro momento como um revés, permitiram finalmente uma melhor compreensão da realidade e do objeto de estudo através de uma análise « a frio » das notas do diário de trabalho de campo. Em 2014 eu fiz mais seis entrevistas. Todas as entrevistas¹ foram gravadas e eu as transcrevi integralmente. Elas aconteceram no domicílio dos trabalhadores ou no da minha família onde eu estava hospedada durante as pesquisas de campo.

Analisei também os documentos relativos a quarenta² processos em curso onde a Gerdau Açominas é parte como reclamada na Justiça do Trabalho. Com efeito, todos os documentos do processo emanando do Poder Público são disponíveis à consulta e podem ser baixados do site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Os documentos protocolados pelas partes não são

¹ As entrevistas duraram entre 1h30 e 3h.

² Em 22 de junho de 2015, 567 processos estavam em tramitação contra a Gerdau Açominas na jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região que compreende todo o Estado de Minas Gerais, dentre os quais 386 tramitavam nas Varas do Trabalho de Congonhas e Conselheiro Lafaiete. Até 2013 cabia às Varas do Trabalho da cidade de Congonhas solucionar os conflitos de ordem trabalhista envolvendo a siderúrgica ; desde abril de 2013 a jurisdição passou a ser da Vara do Trabalho de Conselheiro Lafaiete. As quarenta sentenças que foram analisadas nesta pesquisa foram escolhidas para dar conta da diversidade temporal dos litígios, que vão de 2002 a 2015.

acessíveis nem os laudos elaborados por peritos. Concretamente é possível visualizar as sentenças proferidas pelo juiz de 1ª instância e as decisões (chamadas acórdãos) proferidas pelos tribunais superiores no caso de recursos. Tendo em vista que o juiz deve fundamentar sua decisão para cada um dos pedidos feitos pelas partes no momento do ajuizamento da ação e da defesa, sob pena de nulidade, a sentença é rica em detalhes do que se passa no processo. É importante precisar que não se trata de uma análise jurídica e ainda menos de um estudo de jurisprudência. A exaustividade não é buscada e não se trata de uma análise quantitativa mas qualitativa. Trata-se sobretudo de ver o que os trabalhadores questionam na justiça de maneira individual. Em paralelo, trata-se também de ver qual é a linha de defesa adotada pela empresa e sua evolução no tempo.

Os processos constituem um material bem diverso das entrevistas etnográficas levadas a cabo com os trabalhadores durante as pesquisas de campo. Com efeito, trata-se de um instrumento técnico redigido pelo juiz – ou no caso da petição inicial, pelo advogado – segundo regras estritas determinadas pela lei, o Código de Processo Civil, e não da expressão direta do entrevistado. No entanto, e muito provavelmente em função desta característica, eles constituem um material rico e interessante para as Ciências Sociais. Não tendo sido elaborados com a finalidade de integrar uma pesquisa sociológica, os processos permitem ver aspectos que podem ser – e que no caso das pesquisas empíricas realizadas para este doutorado foram – omitidos ou pouco expostos pelos entrevistados. Uma das explicações para tal situação vem da própria análise dos processos: todos os reclamantes não trabalham mais na empresa. A maior parte deles foi demitida e alguns outros já estão aposentados. Alguns entrevistados fizeram referências a uma espécie de “livro negro” que a empresa guardaria com o nome de todos aqueles que intentavam processos contra ela afim de nunca mais empregá-los, maldição que seria extensível a todos os membros das suas famílias. É importante e interessante assinalar que nenhum dos reclamantes ocupava um cargo de chefia, todos eram “operadores” ou técnicos.

As sentenças expõem todo um conjunto de reivindicações dos (antigos) assalariados perante a Justiça, as quais não seriam visíveis de outra forma. Os processos clarificam as entrevistas e é na articulação destes dois tipos de materiais que os conflitos no trabalho, dificilmente detectáveis nesta empresa até então, puderam ser revelados.

Elementos de contexto

Chegando ao Quadrilátero Ferrífero, imediatamente chama nossa atenção a cor do solo: ocre, como se estivesse enferrujado. Isto se explica pela grande quantidade de minério de ferro que em contato com o ar, se oxida. Com efeito, algumas das mais importantes reservas de minério de ferro do país estão aqui concentradas. Mas se o ferro é explorado de maneira mais ou menos artesanal desde o começo do século XVIII, precisou-se esperar os anos setenta para se ver a construção de uma grande usina siderúrgica na região, a Açominas.

A construção desta usina se insere então no contexto de industrialização brasileiro impulsionado pelo Estado a partir dos anos trinta através da política da substituição das importações. A planificação do Estado procura aumentar as infra-estruturas criando ao mesmo tempo uma demanda para a indústria nacional. A siderurgia é então considerada como uma indústria estratégica e em consequência prioritária.

A construção da Açominas foi pessoalmente autorizada pelo general Geisel, então presidente da República. As obras de terraplanagem começaram em 1976 mas a crise da dívida externa explode nos anos oitenta. No nível mundial acontece uma importante recessão econômica e as siderurgias dos países industrializados produzem em um ritmo fraco desde 1975. Várias medidas protecionistas são instauradas pelos Estados Unidos e pela Comunidade Econômica Européia contra o aço brasileiro. Desde 1981 o Plano siderúrgico nacional não é mais uma prioridade para o governo federal. Os equipamentos que chegavam no local – onde os galpões ainda não estavam prontos – se deterioravam ao ar livre. O orçamento federal consagrado à usina era suficiente apenas para o pagamento dos salários e as datas de inauguração eram constantemente revistas. Inacabada, a usina finalmente começou a operar em 1986.

O SINDOB³ foi criado em 1981 depois de ter funcionado dois anos como uma associação de trabalhadores. Somente três greves aconteceram na empresa, todas quando ela era estatal. Em 1987 uma greve de dois dias é suspensa para que o

³ O Brasil não é signatário da convenção n° 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a liberdade sindical. A norma constitucional proíbe a criação de mais de um sindicato representando uma dada categoria profissional – no caso, os metalurgistas – numa base territorial que não pode ser inferior a um município.

sindicato fosse a Brasília negociar com o Ministro da Indústria. Sem conseguir resultados a greve continua por mais doze dias e alguns aumentos de salários são finalmente obtidos. Trezentos trabalhadores foram demitidos pela empresa e alguns dirigentes sindicais foram excluídos do sindicato como permitia a lei antes da Constituição federal de 1988, “em retaliação” segundo um dos dirigentes sindicais entrevistados.

Em 1988 ocorre uma nova greve de mais de um mês para pedir aumento de salários, a criação de um plano de carreira, melhorias na alimentação, além de questões de segurança e de saúde do trabalhador.

Em 1989 os terceirizados da construção civil que ainda trabalhavam na finalização da usina preparam um movimento e alguns metalurgistas vão se juntar a eles. A usina foi ocupada, barricadas foram instaladas para paralisar a produção impedindo que o gusa passasse do alto forno à aciaria. Mais de mil homens (dois terços dos quais eram terceirizados da construção civil) se encontravam dentro da Açominas quando o Exército penetrou nos locais com cachorros e matracas para expulsar os grevistas. A demanda do SINDOB, além dos aumentos de salário, era de que a empresa vendesse as 5.000 casas das três cidades operárias aos trabalhadores que as habitavam, o que foi logrado mas vários meses depois do fim da ocupação.

Em 1990 a Açominas é considerada insolvente. Neste momento começam as privatizações no Brasil onde um dos setores mais atingidos foi justamente a siderurgia. O setor é, de fato, liberalizado com reduções de taxas de importação e de barreiras tarifárias para os produtos siderúrgicos importados (Andrade, Cunha, 2002).

O “saneamento” colocado em prática pela direção da empresa para prepará-la para a venda demite⁴ 45% dos funcionários – entre pessoal administrativo e do

⁴ A Constituição Federal de 1988 estabeleceu que a relação de emprego é protegida contra a demissão arbitrária e sem justa causa. Uma lei complementar deveria fixar as indenizações compensatórias em caso de desrespeito deste princípio mas ela nunca foi elaborada. O Brasil assinou a convenção 158 de 1982 da OIT que estabelece que toda demissão deve ser motivada mas um ano após sua entrada em vigor no país, ela foi denunciada. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fixa os « critérios » para a demissão de um trabalhador no Brasil : sem justa causa pode-se demitir por motivo disciplinário, técnico (por exemplo para reorganizar a atividade da empresa), econômico (em razão dos custos de produção, da inflação, da recessão), financeiro (se há um desequilíbrio entre as receitas e as despesas da empresa).

chão de fábrica – e os efetivos passam de 11.500 empregados em 1990 a 6.500 em 1993, ano da venda no leilão (Greco e Coutinho, 2002).

Em 2012, um dos entrevistados me explica que os trabalhadores viviam em sobressalto com medo de serem demitidos:

O primeiro objetivo do processo de privatização foi de reduzir o quadro. “Como vamos reestruturar a empresa para reduzir os empregos?”. A primeira etapa foi realizada com sucesso no período que antecedeu a privatização. Nós tivemos demissões em massa. Em massa. A gente vivia com... medo e... uma situação de... sobressalto todo o tempo. Todo o tempo. As pessoas viviam inquietas sem saber o que elas iriam virar. Na época houve uma expressão muito utilizada – muito utilizada – era o “crocodilo”. “Quem vai ser comida pelo crocodilo?”. Ou, “vão soltar o crocodilo”, “o crocodilo está chegando” ou “neste final de semana”... porque normalmente isto acontecia durante os finais de semana. E foi assim durante alguns anos. [...] As pessoas não recebiam nenhuma carta, não, elas eram despedidas de maneira sumária. Algumas vezes o cara trabalhava o dia inteiro e no final da tarde ele era chamado para ser informado da sua demissão. A pessoa não sabia se ela estava empregada na semana seguinte, no mês seguinte. Eu não ousaria dizer no ano seguinte. [...] Isto ainda é para nós uma interrogação. Porque agora as razões são outras: antes a razão era a redução do quadro para se adaptar à nova visão da empresa e hoje por razões de influência do mercado e da crise mundial. Mas no final das contas isto existe ainda. (Operador⁵ durante 21 anos e facilitador⁶ há 5 anos).

Sobre o posicionamento do sindicato neste momento, ele precisa:

Ainda hoje mas com menos força, naquela época existia uma linha sindical que era contrária ao processo de privatização. E, com certeza, todos aqueles que eram ligados à esta linha, cem por cento foram eliminados do quadro, cem por cento. Exceto se ele se escondeu muito, muito bem. É um fato. A outra linha, digamos, mais voltada para o modelo capitalista, que aderiu ao modelo capitalista e que entendia que este processo era necessário. Esta linha dominava – domina ainda – a região. Então não houve influência para tentar equilibrar o processo. Quer dizer que não houve resistência ao processo. O que era preponderante é que a empresa, para ser privada, ela tem uma personalidade. Para responder às necessidades desta personalidade, entendia-se que isto deveria ser feito. E isto foi feito. Ao pé da letra [ênfático]. Isto foi seguido rigorosamente. No Brasil o processo foi bastante idêntico, em todos os lugares tudo se passou segundo um manual. Havia um manual que ninguém viu – aparentemente muito bem guardado em gavetas – sobre como deveria acontecer o processo de desestabilização seguido da redução drástica do quadro até um terço, um quarto daquele existente na época das empresas estatais. É um fato. E ele foi seguido de maneira exata em todos os processos de privatização de empresas estatais brasileiras. Muito bem elaborado, diga-se de

⁵ Para proteger os entrevistados e evitar toda e qualquer identificação dos mesmos, além do anonimato de praxe, não citarei a área da empresa onde eles trabalharam ou trabalham.

⁶ A hierarquia das usinas do Grupo Gerdau é a seguinte: operador, facilitador, gerente, diretor, diretor-presidente. No chão de fábrica existem somente dois níveis hierárquicos, o operador e o facilitador. Este último é, na realidade, um supervisor, o ponto em comum entre a gerência e o cotidiano da usina e dos trabalhadores.

passagem. Muito eficaz [irônico]. Eu não julgo o fundo, mas a sua eficácia é um fato. [...] Os trabalhadores se adaptaram pouco a pouco pois resistência era sinônimo de demissão. Toda e qualquer resistência. Qualquer opinião contrária significava demissão. O que apareceu foi uma readaptação. Mas aqueles que já tinham marcas claras, posições definidas e claras, este aí não tinha mais a possibilidade de se readaptar à nova ordem, eles foram todos eliminados, cem por cento. C-e-m-p-o-r-c-e-n-t-o [ele soletra]. (Operador durante 21 anos e facilitador há 5 anos).

Em 1997 o Grupo Gerdau se torna um dos seus acionistas e em 2007 ele se torna proprietário da totalidade do capital. O Grupo Gerdau começou suas atividades em 1901 no Estado do Rio Grande do Sul com uma fábrica de pregos. Presente em treze países⁷, o Grupo emprega mais de 45.000 pessoas. Em 2012 sua produção foi de 19,8 milhões de toneladas de aço e ele é o 14o produtor mundial⁸ desta matéria.

Esta usina integrada a coque – a maior planta do Grupo Gerdau no mundo – emprega diretamente 5.000 pessoas na produção de perfis para a construção civil e, desde 2013, na produção de aços planos. Situada nas cidades de Ouro Branco e Congonhas, ela exerce uma influência considerável sobre outras cidades, em particular Conselheiro Lafaiete, tendo em vista que ela segue sendo o mais importante empregador da região.

Desde a privatização, não houve nenhuma greve dos metalurgistas⁹.

⁷ Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colômbia, Estados Unidos, Guatemala, Índia, México, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

⁸ O primeiro produtor mundial é o Grupo ArcelorMittal com 93,6 Mt produzidas em 2012. (Fonte: <https://www.worldsteel.org/statistics/top-producers.html>).

⁹ Em 2013 os empregados terceirizados da construção civil que trabalhavam na construção do laminador de aços planos fizeram várias greves para protestar contra os atrasos de salários e contra o desrespeito das promessas feitas no momento das contratações nos Estados do Nordeste do Brasil onde as empreiteiras foram buscá-los. Os metalurgistas e mesmo os terceirizados da construção civil originários da região da usina não se solidarizam com estas greves que eles consideram como um problema de “estrangeiros”. O SINDOB não é o sindicato desta categoria profissional.

Uma reunião inédita entre o capital e o trabalho ?

Para compreender o processo que levou o sindicato à relação de parceria com a empresa e à construção do discurso de « paz social », é preciso voltar à época da privatização e da compra de uma parte das ações pelos trabalhadores. De fato, esta participação acionária permitiu que o sindicato tivesse acesso ao Conselho de Administração da empresa, criando assim uma relação de « proximidade » entre o capital e o trabalho, fortemente marcada pelo clientelismo.

Quando da inclusão da Açominas na lista de empresas a serem privatizadas, os representantes de sete organizações de trabalhadores na empresa lideradas pelo sindicato – Associação dos Aposentados da Açominas (AAA), Fundação Açominas de Seguridade Social (Aços), Associação dos empregados da Açominas (AEA), Associação dos Técnicos Industriais de Ouro Branco (ATIOB), Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da Açominas e Empresas Subsidiárias em Ouro Branco (COOPAÇO), Cooperativa de Consumo dos Empregados da Açominas (COOPERAÇO), Fundação Ouro Branco (FOB) e o SINDOB – criam o Clube de Participação Acionária dos Empregados da Açominas, o CEA.

Em 1993 o CEA obtém um financiamento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para comprar 20%¹⁰ das ações para os trabalhadores no momento do leilão público de privatização da empresa. Segundo um entrevistado:

O governo, para incentivar os empregados, para que eles ficassem motivados a aceitar a privatização, ele financiou através do BNDES a compra de 20% das ações pelos empregados. E a gente comprou e não pagou praticamente nada. Na realidade a gente não pagou nada. Um clube foi criado, o CEA, para administrar as ações. (Técnico durante 15 anos e analista durante 9 anos).

Constituído como uma associação civil sem prazo determinado de duração, o CEA tem por objeto, entre outros, o de administrar os direitos relativos às ações adquiridas no leilão de privatização. A diretoria do CEA é eleita pelo Conselho de

¹⁰ Se « a incorporação dos trabalhadores na formação de clubes de investimento foi uma estratégia recorrente nos processos de privatização no Brasil » (Trópia, 2009, p. 68), a porcentagem de ações « compradas » é em média de 10% ; além da Açominas, somente na Cosipa e na Caraiba os trabalhadores tiveram acesso a 20% das ações.

Administração formado por sete conselheiros representantes das entidades que o formam.

O clube fazia parte do consórcio vitorioso no leilão da privatização e o acordo de acionistas designou a construtora Mendes Júnior para dirigir a empresa. A nova direção demite mais 1.500 empregados¹¹ (Greco, Coutinho, 2002). Apenas um ano depois da privatização, em 1994, a empresa se encontra em situação de pré-falência. O CEA pretende ter proposto e liderado a “mudança na direção e nos rumos societários da empresa¹²”.

É ainda o CEA que teria proposto ao Grupo Gerdau se tornar acionista da empresa. Em 2001 o diretor-presidente do Grupo Gerdau é eleito presidente do Conselho de Administração da siderúrgica e o presidente do CEA é eleito vice-presidente. Segundo um entrevistado:

Isto quer dizer que o dono do Grupo Gerdau, uma empresa de cem anos, e um grupo de trabalhadores simplórios, digamos entre aspas... Isto reuniu o empreendedor muito forte com o trabalhador, era uma parceria onde o presidente e os empregados eram os vice-presidentes representados por uma pessoa, “Dr.” [...]. Um analista, um técnico no início da sua carreira que cresceu na Açominas na área de custos e planificação e se tornou gerente como analista de Recursos Humanos; a gente criou o CEA e ele virou diretor do CEA. (Empregado há 31 anos no setor administrativo).

Os trabalhadores se tornaram acionistas da siderurgia mas eles não possuíam capital para investir. Para pagar sua parte de investimentos, o CEA decidiu então ceder ações ao Grupo Gerdau. Segundo um dirigente sindical, o clube possuía em 2007 somente 2% do total do capital da empresa contra 98% pertencentes ao Grupo Gerdau. Isto significa que entre 1993, ano do leilão de privatização, e 2007, o CEA cedeu 90% do total das ações dos trabalhadores.

O sindicato, na qualidade de membro do CEA, “participa”, se bem que apenas formalmente, da gestão da Açominas pois o presidente do clube continua sendo membro de direito do Conselho de Administração da siderurgia. Para um dos

¹¹ Os membros do sindicato entrevistados, assim como alguns trabalhadores, falam da empresa estatal como um “cabide de empregos”. O “saneamento”, ou, em outras palavras, as demissões massivas, são consideradas por eles como importantes e necessárias para a empresa, inclusive por aqueles que assumem terem sido contratados pela Açominas graças às “indicações” de pessoas influentes.

¹² <<http://ceaclube.com.br/default.asp?id=20&mnu=20>>, página consultada em maio de 2017.

trabalhadores entrevistados as relações entre o CEA e a Gerdau consistiam numa troca de favores:

Ele [o presidente do CEA] dava seu voto para o que a Gerdau pedia. Em troca, ele pedia proteção para os seus protegidos. E nós, que estávamos no chão de fábrica, nós íamos para o abatedouro. De vez em quando uma cabeça era cortada, alguém era mandado embora. E a gente sofria com isso. (Técnico durante 15 anos e analista durante 9 anos).

Segundo o secretário geral do sindicato, 4.500 trabalhadores teriam vendido suas ações ao Grupo Gerdau em 2007 e eles teriam recebido R\$ 6.000,00¹³ por mês durante trinta e seis meses, num total de R\$ 216.000,00.

Eles queriam de uma certa forma tirar o conselheiro [presidente do CEA] porque ele só tinha olhos para seus objetivos: proteção, doação de terrenos para entidades caritativas, a cada vez que ele pedia alguma coisa eles eram obrigados a ceder. Era uma pedra no sapato deles. (Técnico durante 15 anos e analista durante 9 anos).

A venda das ações pelos trabalhadores modificou profundamente as cidades em volta da usina, principalmente Ouro Branco. Numa configuração bastante clássica da etnografia, um trabalhador e sua esposa contam, respondendo a uma outra questão, o que representou a venda das ações ao Grupo Gerdau na vida deles e para a cidade:

Eu: Vocês recebiam prêmios quando os objetivos fixados eram atingidos?

Ele: Uma vez eles deram uma coisinha neste sentido, mas era muito difícil de conseguir na época.

Esposa: Depois houve as ações... que nós tivemos direito de comprar.

Ele: Sim, aqueles que trabalhavam na época, quando eles venderam a Açominas, eles tiveram direito a um lote de ações. Sim, eu comprei. Durante vários anos a gente recebia uma michariazinha todos os meses como lucro, até que...

Esposa: Sim, você recebia o bônus.

Ele: Em seguida a Gerdau tomou... Ela queria comprar todas as ações para ser a dona porque os empregados tinham partes...

Esposa: Não era mais viável...

Ele: Sim, porque os empregados não davam dinheiro e eram donos... Então ela quis comprar... Ela propôs...

Esposa: Mas foi isso que deu uma injeção à cidade, a venda das ações, foi depois disso que Ouro Branco se transformou. Eu penso [categórica]. Eles investiram o dinheiro da venda na cidade.

Ele: Eles ganhavam todo mês uma soma considerável, durante três anos. Então as pessoas gastavam este dinheiro na cidade.

¹³ Em 2007, o salário mínimo era de R\$ 380,00. Isto quer dizer que os trabalhadores que venderam suas ações receberam por mês o equivalente de mais de quinze salários mínimos.

Esposa: Foi a grande guinada de Ouro Branco.

Ele: Foi excelente.

Esposa: A gente não diria, mas eu penso que foi isso. Uma pessoa que tem um salário de R\$ 1.000,00 por mês e que passa a ganhar R\$ 6.000,00 por mês, sua realidade muda. Durante três anos... Se você soube guardar um pouco, investir, você mudou totalmente a sua vida. Pagar os estudos do seu filho, comprar uma outra casa...

Ele: Eu não guardei porque eu pagava a faculdade de dois dos meus filhos e graças a Deus os dois têm um diploma.

Esposa: Foi muito bom! Foi com isso que nós reformamos nossa casa, ajudamos um filho a terminar a faculdade. E hoje eles andam com seus próprios... com os conhecimentos que eles adquiriram.

(Ele: operador durante 20 anos; esposa: dona-de-casa).

Minha pergunta fazia referência aos prêmios que os trabalhadores podem ganhar se eles atingem os objetivos fixados pela empresa, um dos instrumentos de gestão mais difundidos atualmente. Este entrevistado se aposentou antes da privatização e eu queria saber se na época da estatal este tipo de prática existia. A confusão do casal entre este eventual prêmio e o dinheiro que eles receberam pela venda das ações mostra como os trabalhadores percebem um e outro: um dinheiro bem-vindo e ao mesmo tempo aleatório e submetido à decisão unilateral da empresa.

O secretário geral do sindicato começou a entrevista, em 2009, falando da compra das ações dos empregados pelo Grupo Gerdau em 2007 e da “grande realização” que esta representaria para os trabalhadores. Segundo ele os empregados¹⁴ não reconheciam a importância do CEA no Conselho de Administração mas eles teriam lamentado em seguida esta saída “pois o CEA tinha voz ativa”. E apesar da participação do trabalhador à gestão da empresa (*via* CEA) ter sido meramente formal, fala-se¹⁵ de uma reunião inédita no Brasil entre o capital e o trabalho.

¹⁴ Alguns trabalhadores que venderam suas ações ao CEA nos anos noventa tentaram anular esta venda na primeira década dos anos 2000 alegando um vício de consentimento e principalmente que o clube teria se servido de informações privilegiadas sobre a futura lucratividade e valorização das ações. Segundo o site do CEA, todos os processos julgados em todas as instâncias teriam sido favoráveis ao clube.

¹⁵ Entrevista do presidente do CEA na comemoração dos vinte anos de operações da siderúrgica em 28 de junho de 2006. A comemoração contou com a presença de Jorge Gerdau – diretor-presidente do Grupo Gerdau – e de Luiz Inácio Lula da Silva, presidente do Brasil : <<http://ceaclub.com.br/default.asp?id=25&mnu=25>>, página consultada em maio de 2017.

A participação do sindicato na gerência da Gerdau Açominas através do CEA é a principal etapa na sua trajetória de “parceria” e negociação com a empresa. Filiado à Força Sindical, o SINDOB parece seguir rigorosamente as orientações da Central e seus princípios, em especial a parceria entre o capital e o trabalho. Os dirigentes sindicais entrevistados em 2009 foram categóricos: a negociação com a empresa seria bem mais vantajosa para os trabalhadores que o conflito. Segundo eles, a relação capital-trabalho seria hoje muito mais tranquila na empresa graças a esta parceria estabelecida de longa data com o grupo siderúrgico. Como nós veremos, este discurso é contradito pelos processos que os trabalhadores intentam contra a Gerdau Açominas para questionar, precisamente, os acordos coletivos negociados entre a empresa e o sindicato.

Entre direito, justiça e “paz social”

Sem pretensão exaustiva, não me parece oportuno enumerar as diferentes demandas dos antigos trabalhadores nem citar as mais freqüentes. Algumas, porém, merecem ser detalhadas tendo em vista a análise deste material em relação e de maneira complementar com as entrevistas e os temas destas.

É o caso das “horas *in itinere*”, ou seja, a demanda para que a empresa pague como horas extras o tempo¹⁶ gasto no trajeto entre a portaria da usina e o local de trabalho que é, em média, de dez a quinze minutos por dia de trabalho às vezes percorridos a pé, outras vezes nos ônibus colocados à disposição dos trabalhadores pela empresa¹⁷. A estes minutos, acrescentam-se os pedidos de pagamento de horas extras do tempo (em média quinze minutos diários) que os trabalhadores usam para trocar de roupa¹⁸ ao chegar ao trabalho e para se informar com os colegas do turno anterior.

¹⁶ A CLT não considera o tempo de trajeto como tempo de trabalho *exceto* se o lugar onde está situada a empresa é de difícil acesso ou que este não é servido por transporte público e no caso do empregador fornecer o meio de transporte. Uma precisão deve ser trazida: nesta usina, os trabalhadores marcam o ponto quando eles estão nos seus respectivos postos de trabalho e não na portaria.

¹⁷ O terreno onde está situada a usina mede 10 Km².

¹⁸ A lei brasileira é muda quanto ao tempo usado para vestir o uniforme de trabalho. No entanto a CLT estatui que o tempo de trabalho efetivo é aquele onde o empregado está à disposição do empregador. Em consequência, a relação de forças entre patrões e empregados acontecerá em torno da definição de trabalho efetivo. Em 2015 o TST editou a Súmula 366 que diz que « Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de

Os argumentos de defesa¹⁹ da empresa são de três ordens. O primeiro sustenta que durante o percurso até o local de trabalho (horas *in itinere*) os trabalhadores não estão à disposição do empregador e que por isso estes minutos não devem ser considerados como horas extras.

O segundo e principal argumento da empresa, contudo, é a existência de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) que estabelecem que a oferta e concessão de transporte aos empregados não geram direitos e obrigações que possam ser exigíveis, nem poderá ser argüida para pagamento de horas *in itinere*. Quanto às horas extras da entrada antecipada e da troca de turno, a Gerdau Açominas alega que inexistente determinação para que o reclamante chegue mais cedo nas suas dependências, além de “lembrar” que os ACT prevêm uma tolerância de trinta minutos na marcação do ponto, ou seja, segundo a negociação coletiva, todo tempo inferior a trinta minutos não seria considerado como hora extra. Lembremos que a validade dos ACT é condicionada à votação em assembléia geral dos membros do sindicato.

Um outro argumento da empresa que chama a atenção é o que pede que os processos sejam extintos tendo em vista que os reclamantes não solicitaram previamente a apreciação das questões pela comissão paritária ou comissão de conciliação prévia. Estas comissões foram criadas em 2000 para tentar resolver, extrajudicialmente, conflitos individuais de natureza trabalhista.

É a solução de discutir, de negociar. Que você fale com a empresa antes de ir à justiça. Por exemplo, um empregado quer reivindicar um adicional ao salário por questões de insalubridade. Se ele trabalha e que ele vai à justiça, é uma coisa lógica, ele sera demitido. Então a comissão foi criada para resolver estes conflitos. Com isso, mais de 3.000 pessoas já foram beneficiadas. (Secretário geral do SINDOB, entrevista de 2009, grifos meus)

ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

¹⁹ Merece destaque a evocação da prescrição quinquenal pela Gerdau Açominas em todos os processos analisados: efetivamente, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu que todo direito anterior a cinco anos a contar da data de proposição da ação está prescrito. Concretamente isto significa que no caso de uma decisão favorável ao reclamante, ele só receberá o pagamento relativo aos últimos cinco anos antes do ajuizamento da ação, algumas vezes em carreiras de mais de vinte anos de trabalho.

O diretor financeiro precisa que as comissões paritárias foram propostas ao Ministério do Trabalho pela Força Sindical e que o SINDOB participou ativamente desta elaboração. A peculiaridade desta negociação vem do fato dela ser individual, entre o trabalhador e os membros da comissão representando a empresa e o sindicato.

Não se trata aqui de analisar juridicamente a legalidade dos ACT nem se os trabalhadores têm ou não razão de intentarem estes processos. Com efeito, independentemente do resultado das ações em justiça, parece bastante claro que os antigos empregados se insurgem contra seu antigo empregador mas também contra seu sindicato através do questionamento dos ACT. Olhando de perto os ACT, percebemos que eles são feitos como sob medida para a defesa da empresa nos processos na Justiça do Trabalho. Vale lembrar que os ACT são a encarnação da prevalência do negociado sobre o legislado. Neste sentido e por seu caráter ilustrativo, vale reproduzir aqui um trecho de uma sentença proferida em ação de um antigo empregado contra a Gerdau Açominas:

Nega a reclamada a existência de vícios a invalidar os termos pactuados entre a empresa e o sindicato ao suprimir o [...] postulado na inicial e pagar a indenização substitutiva (cláusula [...], ACT [...]). No seu entender, a supressão do benefício foi fruto de ampla negociação coletiva, realizada por entidade sindical com legitimidade para celebrá-la.

A meu ver, o Sindicato não tem o poder de declarar válida ou inválida uma alteração contratual que a lei considera nula de pleno direito [...], ou seja, a alteração que cause prejuízos ao trabalhador, direta ou indiretamente. Tal pretensão do Sindicato (dos empregados, convém lembrar), em conjunto com a reclamada, implica em verdadeira renúncia de direitos já incorporados ao contrato individual de trabalho dos empregados. (Sentença de 1ª instância, 2010, grifos meus).

A “paz social” se mostra, assim, artificial e formal. E se os trabalhadores aceitam que quase trinta minutos por dia de trabalho (horas extras *in itinere* e horas extras da entrada antecipada) simplesmente não sejam remunerados pela empresa enquanto eles estão empregados, podemos dizer que esta “adaptação” significa consentimento à relação de dominação exercida pela empresa com o apoio do sindicato ou de servidão voluntária às suas inflexões para produzir mais e melhor? Ou, ao contrário, podemos falar de resistência, ou, nos termos de Linhart (2009), de questionamento do sistema? Definitivamente, no caso presente, o sindicato não representa um contra poder, mas ele também não representa a única possibilidade de resistência.

Entre a resistência e a adesão: trabalhar e “ser” em meio hostil

Não é uma eleição a mais que vai evitar o enfrentamento. O enfrentamento é inevitável e essencial. Ele acontecerá porque o abismo entre as classes é cada vez mais marcado : de um lado a burguesia e do outro o proletariado. O enfrentamento tem que acontecer. (La batalla de Chile, filme dirigido por Patricio Guzmán, 1973. Citação de um extrato aos 11'30" do filme onde um operário fala das eleições legislativas que deveriam acontecer no Chile em 1972 quando Salvador Allende tentava obter a maioria da Assembléia).

No caso estudado, o enfrentamento nunca aconteceu. No entanto, o conflito é presente e não somente de maneira latente como mostra a análise dos processos. A empresa se serve dos ACT para organizar o trabalho e os trabalhadores. A subordinação que caracteriza o contrato de trabalho se acha reforçada : se o empregado questiona o aumento do tempo de trabalho sem contrapartida financeira, ele corre o risco de ser demitido. Seria este receio que justificaria a aceitação de « dar » – e nem sequer de vender – sua força de trabalho à empresa ?

Alf Ludtke (1991), falando dos operários alemães da indústria durante a Segunda Guerra Mundial, explicava que a “afirmação de si mesmo” (*Eigensinn*, literalmente “teimosia”) mostrava que os comportamentos conformistas não correspondiam quase nunca à imagem do fantoche. Precisei eu mesma ultrapassar esta primeira imagem – de uma certa forma superficial – da realidade pesquisada que pressupunha, ainda segundo Ludtke (1996), entidades sociais fundamentalmente homogêneas (a classe dos trabalhadores e os interesses dos empresários), concepção que levaria a alternar as análises entre dominação e resistência sem levar em consideração todas as nuances presentes na realidade analisada.

Segundo Thompson (2012), a classe social é um fenômeno histórico encarnado em homens e num contexto real dentro de um processo dinâmico. A classe considerada como uma coisa ou uma categoria da qual poderíamos deduzir uma consciência leva a encontrar aquela que ela deveria ter mas que ela possui raramente. Neste sentido é importante se questionar se a “resistência” é o único e exato contrário da dominação e em qual medida esta noção faria referência à uma consciência de classe abstrata construída pelo pesquisador. Assim, falar unicamente de “conformismo” e de “individualismo” não significaria reduzir a consciência de classe ao que ela deveria ser mas que de fato ela não é? Braga e Santana (2015), analisando as interações e as distâncias entre os sindicatos e os jovens

trabalhadores precários durante as manifestações de 2013 no Brasil, destacam justamente a riqueza e a complexidade dos processos de formação de classe e nos mostram o quanto a realidade é diferente do que é esperado dos jovens da geração neoliberal, de quem se pressupõe serem apáticos, competitivos, fragmentados.

A tradução das experiências de classe dos trabalhadores desta região em termos culturais exige que a situemos historicamente. Os dez anos que separaram o começo da construção da usina do começo das operações (1976-1986) permanecem presentes na memória dos trabalhadores, principalmente o período de incerteza sobre o futuro da Açominas entre 1981 e 1985 quando a siderurgia não era mais uma prioridade para o governo militar em fim de fôlego. Também deve se considerar que esta memória começa a desfalecer com a aposentadoria dos últimos trabalhadores que chegaram na empresa nos anos oitenta, dos quais haveria somente cinqüenta pessoas ainda em atividade, dos escritórios ao chão de fábrica. O impacto da construção da Açominas sobre a região, as demissões massivas dos anos noventa com sua privatização e aquelas das empresas situadas nas cidades próximas, as mudanças provocadas pela chegada do Grupo Gerdau e sua política gerencial, a criação de empregos com a construção de uma segunda usina siderúrgica (a Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil – VSB) e do laminador de aços planos da Gerdau Açominas de 2008 a 2013, ao mesmo tempo que os efeitos da “crise” mundial se faziam sentir, colocaram uma vez mais a espada de Dâmocles sobre a cabeça dos trabalhadores.

Os trabalhadores falam das duras condições de trabalho da siderurgia – *agressiva, feia, um verdadeiro choque*, mas contam também *a beleza do metal líquido, o som do oxigênio no convertedor*, sempre com um ar maravilhado que mostra que o trabalho, este trabalho, faz sentido. Ele faz sentido também quando a competição entre as equipes dos turnos aumenta a produção de cada uma e beneficia a empresa mas oferece também prazer:

É feio. É nobre mas é feio. Eu consegui gostar deste lugar, tão perigoso. Os acidentes que acontecem aqui são graves, muito graves. Mas eu gostava daquilo [...] A pressão sempre... A gente dizia que era uma panela de pressão, um sistema pressurizado. Há mesmo uma frase interessante, “ o recorde de hoje é sua meta de amanhã”. Mas a gente ficava satisfeito porque éramos nós que tínhamos conseguido este bom resultado. Mas todo mundo ficava sabendo rápido, isso chegava na orelha do diretor que nos parabenizava. Os parabéns mas ele anotava no caderninho dele que a gente conseguia produzir X + 2. E duas horas depois o comercial já vendia X + 2. E então você tem que produzir X + 2 e se você não produz, você tem que explicar porque. (Supervisor durante 25 anos e facilitador durante 7 anos).

Para Ludtke (1996), as experiências de trabalhos particularmente perigosos e difíceis só eram suportáveis se elas se acompanhavam da “afirmação de si mesmo” (Eigensinn), ainda que esta consistisse unicamente em manter a calma nos “ateliers de fogo” da grande indústria. Mas, as práticas de resistência informal no chão de fábrica mostram o conflito no trabalho ou elas contribuem, ao contrário, para evitar o “enfrentamento”?

As ações em Justiça dos antigos trabalhadores revelam conflitos que contradizem o discurso de “paz social” do sindicato e da empresa. Sem confundir *conflito* e *resistência* e ainda menos *conflito* e *emancipação*, as categorias que emergem desta pesquisa empírica levam a pensar os trabalhadores e o trabalho num quadro de coação extrema que demarca a existência de uma consciência de classe que não é somente constituída de interesses opostos mas também de uma parte de adaptação instrumental. Longe do enfrentamento, estes trabalhadores parecem prontos a ceder em numerosos espaços afim de conservar seus empregos. Mas estariam eles prontos a ceder até onde?

Bibliografia

- ANDRADE M.-L. A. et CUNHA L.-M. S. (2002). *O setor siderúrgico*. (Rapport BNDES – 50 anos. Histórias setoriais. Rio de Janeiro, BNDES.
- BRAGA R., SANTANA M.A (2015). Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo : encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora, *Caderno CRH*, vol. 28, n. 75, 529-544.
- COSTA G. M., FLORES C.-E. (2004). Urbanização, mudanças populacionais, socioespaciais do emprego em áreas economicamente dinâmicas : o caso da área de influência da Açominas-MG. Dans *Anais do XI Seminário sobre a economia mineira, Cedeplar/UFMG*.
- COURBE P. (2007). *Introduction générale au droit*. Paris, Dalloz.
- DIDRY C. (2002). *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^e siècle*. Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- DUJARIER M.-A. (2006). La soumission à la prescription de toute-puissance. Dans J.-P. DURAND et M.-C. Le FLOCH (s/d), *La question du consentement au travail :*

- de la servitude volontaire à l'implication contrainte*. Paris, L'Harmattan, (p. 101-110).
- GLASER B. G., STRAUSS A. (1999). *Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick (U.S.A)/London (U.K.), Aldine Transaction.
- GRECO A. M. F. (1984). *A siderurgia estatal brasileira : o gigante com pés de barro*. Mémoire de Master 2 en Sciences économiques. Université Fédérale de Minas Gerais.
- GRECO A. M. F., COUTINHO C.-S. (2002). Açominas : um exemplo polêmico de privatização. Dans *Anais do X Seminário sobre a economia mineira, Cedeplar/UFMG*.
- LINHART D. (2009). Les conditions paradoxales de la résistance au travail, Dans D. Lhuillier et P. Roche (s/d), *Nouvelle revue de psychosociologie*, 7 : *La résistance créatrice*, 71-83.
- LINHART D. (2010) [1^{ère} édition 1994]. *La modernisation des entreprises*. Paris, La Découverte.
- LUDTKE A. (1991). La domination au quotidien. « Sens de soi » et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933, *Politix*, Vol. 4, n° 13, 68-78.
- LUDTKE A. (1996). Ouvriers, *Eigensinn* et politique dans l'Allemagne du XXe siècle, *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 113, juin, 91-101.
- PESKINE E., WOLMARK C. (2016). *Droit du travail*. Paris, Dalloz.
- SOUZA D. Cangussu de, TROPIA P. Vieira (2012). « O protagonismo metalúrgico no sindicalismo brasileiro », in SOUZA D. Cangussu de, TROPIA P. Vieira (2012). *Sindicatos metalúrgicos no Brasil contemporâneo*, Belo Horizonte, Fino Traço Editora, p. 13-46.
- SUPIOT A. (2016). *Le droit du travail*. Paris, Presses Universitaires de France.
- THOMPSON E. P. (2012). *La formation de la classe ouvrière anglaise*. Paris, Éditions Points.
- TROPIA P. Vieira (2009). *Força Sindical : política e ideologia no sindicalismo brasileiro*. São Paulo, Expressão Popular.