

ALBERTO EULÁLIO | JOÃO FERREIRA PASSOS
BETÃO BAGAÇO

A HISTÓRIA DE LUTA DOS TRABALHADORES NA FORD

SÃO BERNARDO DO CAMPO
1981 A 2016

PREFÁCIO DE **LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA**





Ford

ALBERTO EULÁLIO (BETÃO)
JOÃO FERREIRA PASSOS (BAGAÇO)

A HISTÓRIA DE LUTA DOS TRABALHADORES NA FORD

SÃO BERNARDO DO CAMPO, 1981 A 2016



Fundação Perseu Abramo

Instituída pelo Diretório Nacional do Partido dos Trabalhadores em maio de 1996.

Diretoria

Presidente: Marcio Pochmann

Vice-presidenta: Iole Ilíada

Diretoras: Fátima Cleide e Luciana Mandelli

Diretores: Kjeld Jakobsen e Joaquim Soriano

Editora Fundação Perseu Abramo

Coordenação editorial

Rogério Chaves

Assistente editorial

Raquel Maria da Costa

Preparação de originais e redação final

Filipe Melo

Pesquisa e cessão de imagens

Raquel Camargo

CEMPI – Centro de Memória, Pesquisa e Informação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Capa, projeto gráfico e diagramação

Caco Bisol Produção Gráfica

Foto da capa

Diário do Grande ABC

Fundação Perseu Abramo

Rua Francisco Cruz, 234 Vila Mariana 04117-091 São Paulo/SP – Brasil

Telefone: (55 11) 5571 4299

editora@fpabramo.org.br / www.fpabramo.org.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E88h Eulálio, Alberto.
A história de luta dos trabalhadores na Ford : São Bernardo do Campo,
1981 a 2016 / Alberto Eulálio (Betão), João Ferreira Passos (Bagaço). –
São Paulo : Editora Fundação Perseu Abramo, 2016.
200 p. : il. ; 23 cm.

ISBN 978-85-5708-034-8

1. Sindicatos - Brasil - História. 2. Ford do Brasil - São Bernardo
do Campo (SP) - História. 3. Ford do Brasil - Trabalhadores. 4. Democracia.
5. Metalúrgicos - Brasil. I. Passos, João Ferreira. II. Título.

CDU 331.101.232(81)

CDD 331.870981

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)





SUMÁRIO

9 PREFÁCIO

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

13 APRESENTAÇÃO

25 INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1

29 BREVE HISTÓRICO DA FORD PRÉ-COMISSÃO DE FÁBRICA

31 A GREVE DE 1978 E O SURGIMENTO DO NOVO SINDICALISMO

35 A GREVE DE 1979

37 A SEMENTE DA FUNDAÇÃO DO PT

38 A GREVE DE 1980

CAPÍTULO 2

43 1981-1986

43 A CONQUISTA DA COMISSÃO DE FÁBRICA

46 A GREVE DE OCUPAÇÃO

48 A COMISSÃO DE FÁBRICA DOS TRABALHADORES NA FORD IPIRANGA

- 50 A PRIMEIRA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 54 AS PRIMEIRAS CONQUISTAS DA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 57 O IMPACTO DA COMISSÃO NO DIA A DIA DA FÁBRICA
- 59 OUTRAS CONQUISTAS DA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 64 AS ESTRATÉGIAS DE MOBILIZAÇÃO
- 66 A FUNDAÇÃO DE UM NÚCLEO DO PT NA FÁBRICA
- 67 NOVA INTERVENÇÃO NO SINDICATO
- 70 A FUNDAÇÃO DA CUT
- 72 MUDANÇAS NA FÁBRICA PARA PRODUZIR O ESCORT
- 74 A CONQUISTA DA PRIMEIRA CIPA DOS TRABALHADORES
- 76 A RETOMADA DO SINDICATO
- 78 MUDANÇAS NA CORRELAÇÃO DE FORÇAS
- 80 FICAMOS SEM TER O QUE REIVINDICAR, E AGORA?
- 82 GREVE PIPOCA PELO ABONO DE EMERGÊNCIA
- 84 A GREVE VACA BRAVA
- 86 A TERCEIRA COMISSÃO DE FÁBRICA

CAPÍTULO 3

99 1986-1990

- 99 A FÁBRICA SEM COMISSÃO E A OPERAÇÃO CAMBALACHO
- 103 OS NOVOS REPRESENTANTES SINDICAIS
- 105 A AUTOLATINA
- 110 NOSSO RETORNO À FORD
- 112 A NOVA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 114 A CAMPANHA DE LULA EM 1989
- 118 A GREVE DOS GOLAS VERMELHAS

CAPÍTULO 4

133 1990-2000

- 133 A ABERTURA NO MERCADO DO GOVERNO COLLOR
- 136 O AUMENTO DA IMPORTÂNCIA DA CIPA
- 138 A CÂMARA SETORIAL DO COMPLEXO AUTOMOTIVO
- 139 O RETORNO DE BETÃO À FORD
- 142 AS ELEIÇÕES DE 1994
- 143 O FIM DA AUTOLATINA
- 146 DIVERGÊNCIAS NA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 148 A VOLTA DE BETÃO À COMISSÃO DE FÁBRICA
- 151 NEGOCIANDO A REESTRURAÇÃO
- 154 A IDA DA USINAGEM PARA TAUBATÉ
- 155 A TERCEIRIZAÇÃO
- 156 A CRIAÇÃO DO SUR
- 158 A GRANDE DEMISSÃO DE 1998

CAPÍTULO 5

171 2000-2014

172 A VINDA DA FORD CAMINHÕES PARA SÃO BERNARDO

175 AS ELEIÇÕES DE 2002

177 POLITIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

180 A RELAÇÃO ENTRE SUR E BASE NO CASO DOS MENSALISTAS

181 AS ESTRATÉGIAS GLOBAIS DAS EMPRESAS

184 AS ELEIÇÕES DE 2006

185 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS ANOS 2000

187 A VINDA NO NEW FIESTA

189 NOSSOS ANOS DE LUTA

193 PARA CONHECER MAIS

197 SOBRE OS AUTORES E EQUIPE DE TRABALHO



PREFÁCIO

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Betão e Bagaço são meus grandes amigos e companheiros de muitos anos de luta. Já são quatro décadas em que enfrentamos juntos momentos difíceis e várias derrotas, mas durante a mesma militância em que construímos tantos avanços e vitórias. Esses dois importantes líderes sindicais são a alma deste livro.

Os dois falam em nome de centenas e milhares de metalúrgicos do ABC que – muitos deles anônimos até hoje – valeram como a força mais dinâmica e combativa no processo de reconstrução da democracia em nosso país. Sem eles, sem a sua dedicação plena à luta pelos direitos, o Brasil não teria vivido o momento de avanço em conquistas sociais que vivemos a partir da eleição presidencial de 2002.

A luta da Comissão de Fábrica na Ford de São Bernardo do Campo, de certa forma, vale como síntese de toda a luta sindical dos trabalhadores brasileiros, buscando levar a democracia também para dentro dos portões da fábrica.

De um padrão autoritário e repressivo anterior, a própria direção empresarial foi obrigada a avançar para formas civilizadas de convivência e negociação, como a leitura do livro vai explicar com muitos detalhes e episódios saborosos. Algumas empresas foram ca-

pazes de aprender que uma organização autônoma dos operários, assegurada legalmente no interior da empresa, pode ser uma ferramenta ágil para solução de conflitos do dia a dia. E todos acabam ganhando com isso.

A conquista da Comissão de Fábrica na Ford a partir de 1981 foi o resultado de muitos anos de amadurecimento da mobilização sindical, dentro e fora da empresa. No ciclo de greves que se alastrou pelo Brasil a partir da greve da Scania em 1978, o sindicato que teve a honra de presidir a partir de 1975 se mobilizou contra a manobra tentada por uma outra montadora de nossa base, de impor uma falsa Comissão de Fábrica controlada pela própria empresa.

Betão e Bagaço não são as únicas lideranças que prestaram depoimentos para a produção deste livro: o resgate de uma experiência tão importante conta também com outros veteranos como Zé Preto, Meneguelli, Guiba, Feijó e Isawa, chegando aos importantes líderes de hoje, como Rafael Marques e Paulo Cayres.

O leitor sentirá a mesma emoção que eu sempre senti quando me via ao lado de um amigo e militante como Cícero que, mesmo sem enxergar, impressionava quem observava a rapidez de seu trabalho e a perícia de seu tato na montagem do estofamento da porta dos veículos, ou como participante ativo de todas as assembleias e greves da categoria.

O livro é uma verdadeira cartilha para quem está interessado em como realizar e aperfeiçoar o chamado trabalho de base: saber conversar com os companheiros no chão da fábrica, conquistar sua confiança, convidar para as ações sindicais, esclarecer, exigir da empresa o respeito pela dignidade de cada trabalhador, saber a hora de avançar, a hora de recuar, de começar uma greve e de encerrar, avaliando com responsabilidade os possíveis excessos e erros de cálculo. Sempre com a finalidade de comprovar total lealdade perante seus representados. Jamais colocar interesses individuais acima dos objetivos do conjunto.

Conheço bem toda essa turma que deu depoimentos para a produção do livro e posso comprovar que, como companheiros, discordavam entre si, divergiam, tinham lá seus momentos tensos, mas se dispunham a encaminhar, com rigorosa disciplina, a posição que fosse determinada pela maioria, respeitando a unidade de ação como estratégia indispensável na vida sindical.

Concordo com o depoimento prestado no livro pelo atual presidente do sindicato, Rafael Marques, também militante da mesma empresa, informando que a Ford sempre foi um celeiro de militantes, uma fábrica aguerrida, de muita mobilização.

Aliás, nem todos lembram que isso já vinha de muito antes. Quando passei a atuar no sindicato, em 1969, a Ford de São Bernardo, antiga Willys Overland, já se destacava pela tradição de luta. Penso, inclusive, que isso já vinha de tempos anteriores, quando ali se concentravam militantes de oposição à linha seguida por Paulo Vidal, meu antecessor na presidência da entidade.

Em meu tempo de presidente do sindicato, a Ford era a fábrica em que tínhamos as melhores condições de realizar assembleias, sendo os dirigentes ouvidos com atenção pelos trabalhadores, respeitados e apoiados. Em certa medida, esse ambiente refletia uma atitude um pouco mais aberta da direção empresarial, embora o livro mostre o quanto essa abertura daria lugar a momentos de repressão e até prisões no enfrentamento da Comissão de Fábrica.

Na verdade, a greve de 1978 na Ford, embora não tenha ganho tantos holofotes como a greve pioneira da Scania, liderada por Gilson Menezes, acabou produzindo a mais importante vitória daquele ano, na medida em que os patrões da Scania recuaram do que haviam negociado no primeiro momento para encerrar a paralisação.

A partir de 1999, os quase vinte anos de experiências sindicais inovadoras como a da Comissão de Fábrica na Ford, que abriu as portas para conquistas desse mesmo tipo de organismo em outras

montadoras como a Volkswagen, Mercedes e Scania, abriram espaço e prepararam as condições para um novo salto revolucionário no enraizamento do sindicato dentro das próprias empresas.

Por amplo consenso, os metalúrgicos do ABC aprovaram em assembleia a introdução de mudanças em seu estatuto para que a direção da entidade fosse estruturada, daí para a frente, a partir da criação prévia de Comitês Sindicais de Empresa, eleitos democraticamente no chão de quase cem fábricas representativas da categoria.

O objetivo era que toda a energia comprovada pelo trabalho das Comissões de Fábrica fosse estendida a dezenas e dezenas de outras empresas, fazendo saltar para várias centenas o número de dirigentes dotados da chamada estabilidade no emprego, sem o que não se pode falar em verdadeira liberdade sindical.

Dessa forma, este livro pode ser um verdadeiro tesouro para os dirigentes sindicais de hoje, estruturados em quase uma centena de unidades metalúrgicas do ABC.

Termino este prefácio agradecendo o trabalho de todos os envolvidos nesse esforço de resgate de uma página tão preciosa da luta dos trabalhadores brasileiros em defesa de seus direitos, de sua dignidade, da liberdade política e de um mínimo de justiça e equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

A acrescento apenas uma breve palavra sobre o momento vivido pelo Brasil em 2016, quando a democracia, fruto de tantas lutas como a narrada nestas páginas, volta a ser atacada e ameaçada.

Com serenidade, repito minha convicção de que uma classe trabalhadora dotada de valores humanos tão elevados e de uma combatividade tão exemplar como a descrita neste livro, saberá encontrar o caminho para barrar a ofensiva conservadora que pretende anular os avanços sociais dos últimos anos.

Que ninguém duvide dessa capacidade.

APRESENTAÇÃO

Este livro é o resultado da vontade de dois dos organizadores da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford-São Bernardo do Campo, Alberto Eulálio (Betão) e João Ferreira Passos (Bagaço), de restituir a experiência da Comissão de Fábrica, contando a experiência da comissão e dos seus participantes, de 1981 até hoje.

Esse livro não teria existido se Paulo Cayres, presidente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), não tivesse acreditado no projeto e não tivesse concordado em nos ajudar a transformar o projeto em realidade.

Sua publicação se deve à total confiança, ao respaldo e à participação ativa, nos diversos momentos da produção do livro, da editora da Fundação Perseu Abramo, nas pessoas de Joaquim Soriano e Rogério Chaves.

Também foi necessária uma equipe de projeto. Dos três coordenadores, dois já tinham tentado responder à vontade de Betão e Bagaço nos anos 1990, Helena Hirata e Luis Paulo Bresciani, que realizaram na época uma série de entrevistas com membros do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e membros atuais ou passados da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford. Sem financiamento

e dada a nossa sobrecarga de trabalho, acabamos por optar pela publicação, na época, não de um livro, mas de um longo artigo, sob forma de “Documento”. O texto intitulado “Dez anos de luta: a Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford-São Bernardo do Campo, Brasil (1981-1990) assinado por Alberto Eulálio (Betão) e João Ferreira Passos (Bagaço) foi publicado na *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 5, nº 10, 1999, p. 161-183.

Quase 15 anos depois, os autores do artigo retomaram o projeto do livro. Ele teria o objetivo de prolongar o artigo, partindo dele, mas relatando as experiências e iniciativas daquele período até hoje. A equipe de coordenação do projeto, constituída por Helena Hirata e Luis Paulo Bresciani, foi reforçada em 2013 por Marilane Oliveira Teixeira. Ela foi a coordenadora geral do projeto, cuidando da relação entre os membros da equipe e da parte administrativa e contábil, dada a sobrecarga de tarefas de Luis Paulo e a distância geográfica de Helena Hirata, pesquisadora radicada na França.

Tivemos, por meio da intermediação do Betão, personagem central do livro e parte da equipe de projeto, a entrada decisiva na equipe de uma funcionária do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Raquel Camargo. Por ela tivemos acesso a números antigos da Tribuna Metalúrgica e ao arquivo de textos e fotos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Pudemos nos reunir nos locais do Sindicato e também no Sindicato dos Químicos, graças a Marilane Teixeira. Raquel agendou, junto com Betão, um grande número das mais de 20 entrevistas realizadas e explicou o projeto a muitos interessados em saber mais do que estávamos planejando.

Para realizar as entrevistas e efetuar uma boa parte das transcrições, pudemos associar ao projeto dois pós-graduandos da USP, Filipe Augusto F. Melo e Karina Inoue. Tivemos muita sorte, pois ambos se mostraram muito qualificados, interessados pela história que queríamos contar e comprometidos até o fim com o projeto.

A redação do primeiro manuscrito do livro a partir de todo o material coletado e transcrito, tarefa nada fácil, ficou a cargo de Luiz Gonzaga do Monte Carmelo. Sem sua experiência de jornalista e de escritor, teríamos duas mil páginas de entrevistas para ler, mas não teríamos um livro. Esse primeiro manuscrito foi retomado por Filipe Melo, membro da equipe do projeto. Filipe levou em consideração o conjunto das observações de Betão, Bagaço e dos antigos membros da comissão, para redigir uma nova versão do manuscrito, que está sendo hoje publicado.

Além da equipe de trabalho (ver apresentação mais detalhada dos membros ao final do livro), participaram desse livro, concedendo-nos entrevistas, os seguintes membros passados ou presentes da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford:

ALBERTO EULÁLIO (Betão), ver *Sobre os autores e equipe de trabalho*, ao final deste livro.

ADAIR CARLOS DA CRUZ (Boy). Nasceu em Inhapim (MG, 1958), onde morou até os 14 anos de idade. Em 1972, mudou-se com a família para Diadema (SP), onde passou a trabalhar no comércio. Em 1978, aos 19 anos, é contratado pela Ford na função de manipulador de equipamentos. A partir de 1981 passa a militar clandestinamente na Pastoral Operária, fazendo cursos de formação política com Frei Betto. Em 1984, é eleito para a Comissão de Fábrica; em 1986 é afastado e demitido pela greve em solidariedade à demissão de um companheiro, o Luizão.

ALEXANDRE CARVALHO LEME nasceu em Marília (SP, 1954), onde viveu até 1971. Trabalhava em granja e comércio do pai. Nesse período se interessou pelas ideias de esquerda, após a leitura do Manifesto Comunista, de Marx e Engels. Em 1971, cursou técnico em eletrônica em São José dos Campos (SP). Prestou vestibular na Unicamp para Economia e História, não os concluiu em virtude do trabalho. Militou na Convergência Socialista. Em 1978 entrou na

Prensas Schuller, em Diadema (SP) e participou do III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. No período de 1982 a 1986, trabalhou na Ford, cumpriu dois mandatos na CIPA e, posteriormente, na Comissão de Fábrica.

ALEXANDRE COLOMBO nasceu em Santo André (SP, 1966). Filho de metalúrgico, cursou Elétrica Eletrônica no Senai em 1980. Entrou na manutenção da Ford como eletricista e passou a eletricista eletrônico. Colombo vivenciou o período em que Lula presidiu o Sindicato. Participou ativamente das lutas da categoria e da sociedade. Foi eleito para a CIPA, no mandato de 1998, reeleito depois. A partir de 1999, compôs o Sistema Único de Representação (SUR) e a direção do Sindicato.

ANA MARIA CORRÊA MELLO COUTO nasceu em Jaú (SP, 1964). Trabalhou em metalúrgicas de São Caetano do Sul e São Bernardo do Campo desde os 14 anos. Passou a trabalhar no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, aos 24 anos, como secretária da vice-presidência, gestão do Guiba. Sua militância foi despertada na adolescência nas reuniões da Igreja Católica.

JOSÉ LUIZ APOLINÁRIO nasceu em Pedra Dourada, distrito de Tombos (MG, 1957). Começou a trabalhar como servente de pedreiro com 13 anos, em São Paulo. Em 1977 entrou como ajudante de produção na Metagal, metalúrgica em Diadema, onde iniciou sua militância e conheceu o Sindicato. Em 1978, devido sua participação em movimentos reivindicatórios, foi demitido. Em 1979 entrou na Ford como embalador no setor de Peças e Acessórios, onde trabalhou até 1985. Foi da Comissão de Fábrica provisória e eleito na primeira gestão da Comissão.

CÍCERO JOSÉ DOS SANTOS nasceu em Maceió (AL, 1946). Devido ao glaucoma, Cícero não pôde estudar em Maceió por falta de escolas que aceitassem deficientes visuais. Dos 14 aos 21 anos, estudou em colégio interno no Rio de Janeiro, vindo depois morar

em pensão em São Paulo e trabalhar de camelô. A primeira – e única – empresa em que trabalhou foi a Ford, onde permaneceu por 26 anos. Entrou na tapeçaria, depois na embalagem de peças, onde aposentou-se.

FLORESGOMES JOSÉ DE ASSUNÇÃO nasceu em Livramento do Brumado (BA, 1947); sua família migrou para Lins (SP) e depois para a capital paulista. Trabalhou em diversas indústrias como aprendiz de torneiro mecânico, onde iniciou sua militância, motivo de demissões. Em 1977, no Poder Judiciário, foi tapeceiro no setor de manutenção de móveis. Em 1978 entrou na Ford, como tapeceiro, e depois inspetor de qualidade na funilaria. Fez parte da primeira Comissão de Fábrica. Em 1983, foi eleito para CIPA, reeleito no ano seguinte. Demitido em 1985 devido à greve, teve sua justa causa revogada.

GENIVAL FELICIANO COELHO nasceu em Recife (PE, 1953). Coursou o ginásio, trabalhou como marceneiro de móveis e, em 1975, migrou para São Paulo, onde trabalhou na marcenaria de uma fábrica de rádio e televisão. Em 1978, entrou como conferente na Ford, onde permaneceu até 2004. Sindicalizou-se tão logo foi contratado e passou a atuar nas atividades sindicais, que na época estavam começando. Cumpriu mandato na CIPA e na Comissão de Fábrica.

HEIGUIBERTO GUIBA DELLA BELLA NAVARRO nasceu em Coroados (SP, 1945). Ferramenteiro na Ford desde 1967, ajudou na conquista da primeira Comissão de Fábrica, em 1981. Participou das greves de 1979 e 1980, compondo a Comissão de Mobilização. Foi secretário-geral e vice-presidente no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. No período de 1994 a 1996, assumiu a presidência da entidade. Atuou como membro da executiva e do Comitê Sindical de Empresa (CSE). Em 2003, foi indicado Delegado Regional do Trabalho de São Paulo.

JAIR MENEGUELLI nasceu em São Caetano do Sul (SP, 1947). Entrou no Senai aos 14 anos, no curso de Mecânica Geral; na Willys Overland, comprada pela Ford nos anos 1970, iniciou sua militância

após as primeiras greves. Em 1981, foi eleito presidente do Sindicato, cassado em 1982 devido à greve em solidariedade aos petroleiros de Paulínia. Desafiando a justiça, candidatou-se novamente à presidência do Sindicato em 1983 e, mesmo cassado, dirigiu a entidade até 1987. Presidiu a CUT de 1983 até 1994, ano em que se aposentou na Ford. Foi eleito deputado federal por dois mandatos. Presidiu o Conselho Nacional do Sesi (2004-2016).

JOÃO CAYRES nasceu em Livramento de Nossa Senhora (BA, 1969). Sua família veio para São Paulo em 1974. Trabalhou na Ford desde 1987, entrou como estagiário de técnico em eletrônica, efetivado como eletricitista de manutenção e posteriormente eletricitista eletrônico. Militou no movimento estudantil e, depois, na Ford, na Greve dos Golas Vermelhas em 1990. Em 1995, foi eleito por dois mandatos na CIPA. Em 1999, foi eleito no Comitê Sindical por Empresa (CSE) e em 2002 no Sistema Único de Representação (SUR), onde foi coordenador. Em 2010, assumiu a Secretaria Geral da CNM-CUT; em 2012 foi eleito para o Comitê Executivo da IndustriALL Global Union, entidade sindical mundial. Assumiu a Secretaria Geral Internacional da CNM em 2014, depois reeleito e, em setembro desse mesmo ano, assumiu a Secretaria Geral da CUT-SP. Foi secretário, vice-presidente e presidente do DIEESE.

JOÃO FERREIRA PASSOS (Bagaço), ver *Sobre os autores e equipe de trabalho*, ao final do livro.

JOÃO RODRIGUES DE SOUZA nasceu em Santo André (SP, 1952). Trabalhou no lixão, aos nove anos como catador. Seu primeiro emprego registrado foi aos 16 anos, na Cooperativa da Rhodia. Coursou Técnico de Ajustador Mecânico no Senai. Em 1971, entrou na Chrysler do Brasil, como manipulador de materiais. Em 1977, filiou-se ao Sindicato. Cumpriu mandato na CIPA da Autolatina, em 1984, reeleito por mais três mandatos. De 2001 a 2003, trabalhou na gestão de Celso Daniel (PT). Foi o Coordenador de Economia Soli-

dária do Departamento de Geração de Trabalho e Renda na Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura de Santo André (SP). Atuou na Economia Solidária e assessorou vereadores do PT. Coordenou o Orçamento Participativo de Embu das Artes, gestão Chico Brito (PT). Coordenou o Centro Histórico e Feira das Artes de Embu das Artes; foi Secretário de Turismo desta cidade.

JOSÉ ARCANJO DE ARAÚJO (Zé Preto) nasceu em Boquira (BA, 1944), onde estudou até a 8ª série e trabalhou na lavoura. Aos 15 anos, saiu de casa para trabalhar numa Cooperativa de Mineração e depois passou por diversos trabalhos, muitos deles na lavoura, até que, com 20 anos, morando em Colorado (PR), conheceu um trabalhador do Partido Comunista e iniciou sua militância. Com o Golpe, voltou à Bahia para fugir da perseguição. No entanto, prosseguindo novamente na sua busca por emprego, migra para a região do ABC Paulista, em 1966, e entra na Ford em 1973, empresa que trabalhou até 1994, na função de soldador. Foi da Comissão de Fábrica.

JOSÉ LOPEZ FEIJÓO nasceu no município de Entrambosrios, na Espanha, em 1950. Entrou na Ford em 1973 e foi eleito para a Comissão de Fábrica em 1982. No Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, foi membro efetivo do Conselho Fiscal, diretor de base e secretário geral. Quando vice-presidente na gestão de 2002-2000 assumiu a presidência do Sindicato em junho de 2003 e eleito presidente para o mandato 2005-2008. Foi secretário geral da CUT Estadual-SP, onde também foi eleito presidente por três mandatos.

JOSÉ MARIA SANCHES (Zé Maria) nasceu em Lins (SP, 1954). Sua família mudou-se para o Paraná, onde começou a trabalhar na colheita de algodão aos sete anos. Aos 18 anos, Zé Maria veio para São Paulo e entrou na Ford como ajudante geral. Filiou-se ao Sindicato e iniciou sua militância nas greves de 1978. Foi da primeira Comissão de Fábrica eleita, reeleito duas vezes para os mandatos de 1984 e 1986, quando foi demitido devido à greve.

VANDERLEI VITALINO DA SILVA (Lino) nasceu em Uberaba (MG, 1946). Trabalhou como funileiro de automóveis e entrou na Ford de São Bernardo do Campo para exercer essa profissão, de 1972 a 1993. Começou sua militância na greve de 1979. Cumpriu mandato na CIPA e na Comissão de Fábrica.

MAURO FARABOTTI nasceu em Oswaldo Cruz (SP, 1956) onde, aos sete anos, começou a trabalhar na roça. Em 1968, sua família migrou para São Paulo. Em 1984, entrou na Ford Caminhões como conferente de produção e saiu em 2013, como ferramenteiro. Iniciou sua militância com a fundação do PT. Na Ford Ipiranga, foi da Oposição Metalúrgica de São Paulo. Com o fechamento da Ford Ipiranga em 2001, foi transferido para a planta de São Bernardo do Campo, onde logo foi eleito para CIPA e depois na Comissão de Fábrica por três mandatos. Foi diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

JOSÉ ALVES FERREIRA (Papagaio) nasceu em Monteiro (PB, 1946). Trabalhou em bar, oficina mecânica e sapataria. Em 1968 migrou para São Paulo e trabalhou por cinco anos numa empresa de café solúvel e, em 1973, entrou como ajudante na Ford. Na Paraíba, militava no MDB. Aqui em São Paulo, participou da fundação do PT. Na Ford, compôs a primeira comissão provisória, foi eleito na primeira e depois reeleito para a segunda gestão da Comissão de Fábrica. Teve seu mandato interrompido em 1986.

APARECIDA DE PAULA LIMA nasceu em Timbó (SP, 1962). Aos 25 anos migrou para São Bernardo do Campo e entrou na Fiação e Tecelagem Tognato, onde trabalhou por dois anos em período diurno. Complementou renda com serviços de faxina e passagem de roupas após o expediente na empresa. Casou-se com Valdecir Gomes de Lima, reparador de veículos na Ford, demitido entre os 2.800 trabalhadores em 1998. Iniciou sua militância na sua luta contra as demissões.

PAULO CAYRES (Paulão) nasceu em São Paulo (SP, 1965). É metalúrgico desde 1979. Em 1990, entrou na Ford, em São Bernardo

do Campo, na função de prensista. Em 1992 e 1996 foi eleito para a CIPA; em 1999, foi eleito membro do Comitê Sindical de Empresa (CSE); em 2004, foi eleito secretário de formação da FEM/CUT-SP; em 2007 foi eleito secretário nacional de formação da CNM-CUT. Foi também coordenador geral do Sistema Único de Representação (SUR) dos trabalhadores na Ford e reeleito membro do Comitê Sindical de Empresa (CSE). É um dos coordenadores do Macrossetor da Indústria da CUT. Em 2011 foi eleito presidente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, reeleito em 2015.

RAFAEL MARQUES DA SILVA JÚNIOR nasceu em São Paulo (SP, 1964). É eletricitista de manutenção formado pelo SENAI em 1979. Em 1986 ingressou na Ford. Sua atuação como dirigente sindical teve início em 1991, quando foi eleito para a CIPA. Foi coordenador da Comissão de Fábrica e do Comitê Sindical de Empresa como diretor de base e, mais tarde, secretário-geral no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Em 2008 foi eleito vice-presidente da entidade, reeleito em 2011. Em 2014, foi eleito presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC para o triênio 2014-2017.

EDNEUTON CÉLIO DE ALMEIDA SAMPAIO nasceu em Poções (BA, 1964). Trabalhou de 1976 a 1978 na Indústria Villares, como contínuo. Em 1979 entrou no SENAI, por meio da Ford, no curso de Elétrica de Manutenção. Sua militância começou nas Comunidades Eclesiais de Base (CEBs) e na Juventude Operária Católica (JOC). Eleito para a Comissão de Fábrica, mas logo demitido, em 1986, devido à greve em solidariedade à demissão do companheiro Luizão, da Usinagem.

SIMONE APARECIDA VIEIRA nasceu em Santos (SP, 1970). Filha de metalúrgico, trabalhador na Cosip a, estudou em escola pública e, junto com o 2º grau, fez cursinho gratuito preparatório e entrou na Universidade de São Paulo (USP), curso de Engenharia de Produção com ênfase em Mecânica. Lecionou para o 2º grau em

Educação. Entrou na Ford em 1995 como engenheira, onde iniciou sua militância atuando entre os mensalistas e dando destaque para a questão da mulher trabalhadora. É membro do Comitê Sindical de Empresa (CSE) desde 1995.

TEONÍLIO MONTEIRO DA COSTA (Barba) nasceu em Água Boa (MG) e desde 1965 reside em São Bernardo do Campo. Foi metalúrgico no ABC desde 1985, iniciou sua militância após entrar na Volkswagen. Em 1990, na Ford, foi eleito pelos trabalhadores representante da CIPA; membro da Comissão de Fábrica integrou a direção e a bancada de negociação da Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM/CUT), e desde 1999 é representante no Comitê Sindical de Empresa (CSE). Em 2014, foi eleito deputado estadual pelo Partido dos Trabalhadores (PT).

TSUKASSA ISAWA nasceu em São Bernardo do Campo (SP, 1956). É eletricitista eletrônico e aposentou-se na Ford. Foi coordenador da Comissão de Fábrica na montadora. No Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, participou do conselho fiscal e foi seu vice-presidente, tesoureiro, diretor administrativo-financeiro e diretor de base.



Julgamento da Greve da Ford pelo Abono de Emergência - 13 dez. 1984
Arquivo do SindMetal-ABC





Greve de ocupação
Nov. 1981
Arquivo do SindMetal-ABC



Final da greve
onde integrantes da
Comissão de Fábrica
foram demitidos
14 a 24 jul. 1986
Arquivo do SindMetal-ABC

INTRODUÇÃO

Contar a história da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford de São Bernardo do Campo é uma forma de contar a história recente do sindicalismo e da política no Brasil. E é também uma forma de contar a história de vida de uma série de personagens que, a muito custo, construíram e foram construídos nesse processo. Trata-se de 35 anos de lutas, com vitórias e derrotas, alegrias e tristezas, sempre em busca de melhores condições de vida para os trabalhadores. Nós, Alberto Eulálio (Betão) e João Ferreira Passos (Bagaço), participamos ativamente da construção de todo esse movimento, cuja contribuição para a derrubada da Ditadura Militar nos anos 1980, para a resistência aos ataques neoliberais nos anos 1990 e para a eleição de Lula nos anos 2000 foi inestimável. O que vamos fazer neste livro é contar essa história tão bonita, com ajuda de depoimentos dos companheiros que estiveram ao nosso lado durante todo esse período. Trata-se, portanto, de um registro da história dos trabalhadores contada pelos próprios trabalhadores.

CAPÍTULO 1

BREVE HISTÓRICO DA FORD
PRÉ-COMISSÃO DE FÁBRICA

A Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford não veio do nada. A história das lutas na Ford é anterior à própria empresa, quando ela ainda era Willys Overland. De fato, a empresa fundada em 1952 era diferente das outras do mesmo ramo. Os metalúrgicos da empresa eram bastante organizados, liderados pelos trabalhadores mais qualificados, principalmente da ferramentaria, boa parte militante ou simpatizante do Partido Comunista Brasileiro (PCB). Do outro lado, a empresa tinha pretensões de ser a mais moderna do setor automobilístico do País, inclusive adotando uma política de RH diferenciada. Na Willys, os trabalhadores tinham direito a uniforme, equipamentos de proteção e plano de promoção, algo que não era comum nas empresas. Eles também tinham restaurante, assistência médica, cooperativa de abastecimento e clube, o que definitivamente era ainda mais incomum em outras empresas.

Isso se deu num momento histórico em que havia um forte estímulo estatal para a indústria no Brasil, sobretudo a indústria automobilística. O Sindicato não tardou em trazer para si os trabalha-

dores. Uma das nossas referências na militância, Janjão, começou a trabalhar na Willys em 1960. Ele contava que *“a primeira coisa que fizeram foi me sindicalizar”*.

Uma das primeiras lutas dos metalúrgicos da Willys foi contra a carestia e pelo abono de Natal, movimento que mobilizou trabalhadores de todo o país com manifestações, passeatas e comícios. Orisson Castro, secretário geral do Sindicato, lembra que *“a Willys já pagava o abono, mas quando surgiu o movimento nacional ela cortou o abono pela metade para amortecer a luta. Aí, paramos a empresa”*.

Em 1966, dois anos depois do golpe militar, os trabalhadores do setor de inspeção da Willys cruzaram os braços e fizeram greve de fome durante reivindicação por reajuste salarial. Pouco depois, outra greve de fome envolveu trabalhadores de vários setores da empresa.

Em 1967, a Ford comprou a Willys e, além de adquirir produtos consagrados como o Jeep, o Aero Willys, o Itamaraty e o Gordini, passou a contar com um chão de fábrica inquieto. Meses depois, pela primeira vez, os trabalhadores paralisaram totalmente a produção. No terceiro dia o Exército entrou na fábrica e acabou com o movimento. Os militares tentaram prender um dos líderes, o sindicalista Julião Galache, mas os trabalhadores impediram.

Em 1970, já sob o AI-5, os trabalhadores realizaram a greve *dor de barriga*, parando a produção e fazendo extensas filas em frente à enfermaria. Já naquela época, os trabalhadores da Ford estavam na linha de frente da luta contra a Ditadura Militar, no pior momento dos anos de chumbo, quando ninguém podia se reunir, se expressar. Nessa época, eu (Bagaço) estava no exército e foi aí que aprendi o que era a Ditadura Militar. Porque o sargento, na ordem do dia, chamava todo mundo que era contra o regime de terrorista. Ele dizia que os militares estavam no poder para pôr ordem no país, que não ia mais ter mais eleição, que eleição só sujava as escolas, as vias públicas com a propaganda.

A Ditadura também era sentida no interior das fábricas. Na Volkswagen, onde eu (Betão) trabalhei, era assim. Além de o processo de trabalho ser muito puxado, o que acarretou uma série de doenças ocupacionais, a gente não podia se organizar politicamente. Não tinha sindicato, não tinha CIPA, não tinha nada na Volkswagen. Não tinha com quem você conversar. Você só falava de futebol e o medo por causa da questão dos chamados terroristas. Não se podia falar de política, não se podia discutir nada. Pelo sindicato não estar presente, a vida do peão se resumia a jogar dominó ou ler o jornal na hora do almoço, comentar a novela que passava na Rede Globo.

Foi nos anos 1970 que entramos na Ford, Bagaço em 72, Betão em 74. Uma figura importantíssima dentro da fábrica na época, como já citamos, era o Janjão. Na época, o Sindicato ainda não fazia o trabalho de base que passou a fazer a partir de 1975, quando Lula assumiu a presidência. Ainda assim, pelo histórico de lutas na empresa, pelo fato de as chefias serem menos autoritárias do que as da Volkswagen e outras empresas, a Ford era um terreno mais fértil para a sindicalização e a organização dos trabalhadores.

A GREVE DE 1978 E O SURGIMENTO DO NOVO SINDICALISMO

Nos início da década de 1970, o Brasil passou por um período de crescimento econômico chamado de Milagre Econômico. Este tal “milagre” nada teve de milagroso: foi feito a partir da dura exploração dos trabalhadores nas indústrias. A situação dos sindicatos, desde a publicação do AI-5 em 1968, era muito difícil, pois eles estavam sob o controle cerrado do Ministério do Trabalho. Buscando agir nas brechas do sistema, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo adotou a estratégia de oferecer e divulgar serviços de assistência médica e dentária de boa qualidade para seus filiados. Além disso,

buscou a garantia dos direitos, denunciando as horas extras abusivas nas empresas grandes por meio de seu jornal, a Tribuna Metalúrgica, e, por vezes, levando as empresas à Justiça. Assim, foi conseguindo ganhar a confiança dos trabalhadores, o que resultou em seu expressivo número de filiados.

A partir de 1973, a economia mundial entra em crise, motivada pelo aumento vertiginoso do preço do barril de petróleo. Isso acaba afetando o Brasil: os empresários começam a ficar descontentes com a intervenção estatal na economia, o que acaba produzindo disputas sobre o modelo econômico brasileiro. Essa brecha possibilita um relativo desgaste dos governos militares, que começam a baixar a guarda quanto a questões como a censura, por exemplo. Assim, a margem de manobra dos trabalhadores aumenta.

Em 1975, Lula assume a presidência do Sindicato, que passa a desenvolver um trabalho de organização da categoria. Os diretores iam às empresas para distribuir o jornal e chamar os companheiros para o Sindicato. Guiba conta que: *a diretoria anterior ao Lula era muito mais administrativa. A do Lula era muito mais de organização, de conscientização. Foi aí que fomos conscientizando, fomos trabalhando.*

Em 1977, o Lula levantou a necessidade de os metalúrgicos lutarem por um aumento de 34,1% fora da campanha salarial, porque o governo escondeu parte da inflação e os nossos salários foram reajustados por um índice menor. O Sindicato foi nas portas das grandes empresas para fazer a denúncia, teve uma grande mobilização da categoria e as assembleias, que antes tinham pouca participação, lotavam o sindicato. Na Ford, muitos companheiros assinaram o abaixo-assinado pedindo a instalação do dissídio coletivo, a gente percorria os setores e o pessoal adería. Foi com essa campanha para recuperar o salário que a categoria se levantou.

Esses ingredientes contribuíram para que, em 1978, uma paralisação na Scania se espalhasse por outras fábricas do ramo metalúr-

gico, inclusive a Ford, num grande movimento que marcou o nascimento do chamado Novo Sindicalismo: um sindicalismo que busca, entre outras coisas, autonomia e liberdade sindical, em oposição ao sindicalismo constituído desde a Era Vargas, que era braço do Estado, e que tem marcadamente fortes os valores democráticos.

Jair Meneguelli conta que, nessa greve, *os empresários diziam na época que nós os tínhamos pegado de calça curta, porque não era uma coisa que tinha sido programada, não era fruto de assembleias do sindicato para decidir sobre a greve, foi aquela coisa que começou na Scania na sexta-feira e na segunda começou na Ford, sem ainda o comando do sindicato. Na Ford, foi absolutamente sem nenhum comando, foi uma paralisação surpreendente, porque foi discutida de manhã nos ônibus, foi discutida na hora do almoço nos refeitórios e cada um voltou para sua seção com determinação de paralisar. Assim que o sinal batesse, tocasse para voltar ao trabalho, nós não voltaríamos.* A greve foi extremamente vitoriosa, com onze dias de paralisação, sem descontos nos salários e a maior parte das reivindicações atendidas pela empresa.

Esse movimento foi construído muito por causa dos delegados sindicais, que, na época, a Ford não aceitava formalmente. No nosso caso, tínhamos Ratinho, Venâncio e Janjão. O trabalho de um delegado sindical era muito difícil nessa época. O Venâncio era aquele companheiro que ele fazia um trabalho de formiguinha. Ele trabalhava na área de Peças e Acessórios (P.A.), que ficava em outro prédio da fábrica. Apesar disso, almoçava com os companheiros no prédio de cima. Às vezes, ele via um cara que lia jornal e ia conversar com o cara. Ele não podia ficar muito tempo conversando com as pessoas porque a posição de delegado sindical não era reconhecida e ele podia ter horas descontadas. Mas era assim que ele fazia o trabalho de base, de conversar sobre política.

Esse trabalho de base era típico da diretoria do Lula que, por sinal, batia muito na questão da dignidade do trabalhador, que nós

tínhamos de ser respeitados. Daí a greve de 1978 ter sido tão bonita, porque foi a partir dela que nós começamos a acreditar no nosso poder de mudar as coisas, que finalmente poderíamos ter dignidade. E nós vibrávamos! Ver uma fábrica barulhenta como aquela toda silenciosa, parada, aquilo era uma vitória.

Guiba conta que: *a gente questionava que nós tínhamos muitos deveres e ninguém falava dos nossos direitos. Nós paramos a empresa por reivindicação salarial, mas também por outros motivos, e um deles era exigir o reconhecimento do nosso trabalho.*

A greve demorou mais a terminar na Ford do que nas outras empresas. Isso porque nós não aceitamos os 15% do acordo feito entre o Sindicato e a Fiesp. Sofremos, é verdade, muita pressão da chefia. Apesar de o gerente da fábrica descer, gritar para voltarmos ao trabalho, todo mundo ficava dormindo, jogando baralho, dominó... Só encerramos a greve após uma negociação de Lula com a fábrica. Meneguelli diz que: *“O Lula foi pra dentro da fábrica e anunciou que tinha conseguido com a empresa que não descontasse nenhuma hora parada, o compromisso de melhorar a refeição e 11% de aumento real. Aceitamos, e foi uma festa.*

De fato, para voltarmos a trabalhar, o Lula foi até a Ford e disse que era importante que voltássemos, que aquele era o primeiro passo, que a gente tinha que se preparar para as próximas lutas, que a partir daquela luta começava realmente a luta de classes. Com a greve, a peãozada pegou moral. O Janjão, o Venâncio e o Ratinho passaram a ser mais respeitados, e ficou muito mais fácil pra sindicalizar porque a *peãozada* começou a descobrir o Sindicato. E o sindicato começou a atuar mais na porta das fábricas, agora com um fusquinha e um megafone.

Foi também no ano de 1978 que ocorreu o I Congresso da Mulher Metalúrgica, que procurou denunciar a condição das mulheres na fábrica, os baixos salários, o assédio sexual. Ocorreu tam-

bém o 3º Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo, no qual houve uma polêmica a respeito da criação de comissões de fábrica: alguns setores do movimento sindical na categoria defendiam que deveria haver apenas os delegados sindicais, não as comissões. No congresso, porém, acabou sendo aprovada a tese das comissões de fábricas, o que acabou possibilitando que, em 1981, como veremos mais à frente, conquistássemos a Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford.

A GREVE DE 1979

É bem verdade que os metalúrgicos do ABC, sobretudo os da Ford, não pararam de lutar durante a Ditadura. Porém, foi a partir da greve de 1978 que o movimento atingiu repercussão nacional. Essa greve foi o início de um ciclo grevista que não iria terminar tão cedo...

Esse foi um momento muito importante para nós, quando Lula presidia o sindicato e fazia aqueles discursos no estádio da Vila Euclides. Não tinha sistema de som, então quem estava na frente repetia o que o Lula dizia pra quem estava atrás. Apolinário conta que: *na greve de 1979, a gente fez aquela corrente na Vila Euclides, que o Lula falava no palanque e a gente ia reproduzindo pros que estavam mais longe. Foi um momento muito bom.* Essa greve começou no dia 13 de março, dois dias antes da posse do presidente-general João Baptista Figueiredo, na campanha salarial daquele ano.

Nós trabalhamos desde 1978 para organizar a greve de 1979. Nós paramos toda a categoria por aumento de salário. A gente conseguiu ter 100 mil pessoas no campo da Vila Euclides. A peãozada fazia piquete nos bairros para parar os ônibus que levavam os trabalhadores. A gente jogava o miguelito pra furar os pneus, ou quebrava os vidros do ônibus. A gente parava os ônibus na porrada e o peão tinha de descer.

Papagaio conta que: *a gente usava estilingue com bolinha de gude e usava aquele tripezinho, o miguelito, pra furar pneu. A gente ia pra fazer piquete e às vezes tinha que endurecer com o próprio colega, quando ele queria se esconder dentro do ônibus, querendo furar a greve.* Para conseguir apoio da categoria, a gente lançava mão de outras estratégias. Adair Boy, por exemplo, conta que seu trabalho *era convencer o pessoal a participar ativamente do movimento. Quando não tinha assembleia, a gente arrastava o povo pra outras atividades como pescaria e jogo de futebol.*

A greve foi considerada ilegal e a diretoria do sindicato foi afastada. Apolinário conta que: *naquele dia do afastamento da diretoria, eu fiquei com muito medo, achei que eu ia preso. A polícia cercou o sindicato e foi um momento difícil. Era muita polícia. Quem estava no sindicato ficou no sindicato. E depois foi liberando as pessoas, foi deixando o pessoal ir embora. Você fica sem chão, os diretores do sindicato que eram os seus representantes foram afastados e não estavam mais dentro da fábrica. Então, a gente pegava o boletim no sindicato e deixava nos banheiros. Eu e o Zé Eliel fazíamos isso. A gente revezava, passava no sindicato pra pegar o material pra levar pra dentro da fábrica.*

Nós ficamos meio chateados por terminar com a greve. Não queríamos terminar, pois havíamos sido derrotados. Porém, o Lula sempre dizia que devíamos “voltar de cabeça erguida”.

Apesar de ter sido afastada, a diretoria continuou nas portas das fábricas e fazia suas reuniões no fundo de greve, que era uma casa que foi alugada perto da cooperativa da Volkswagen. Em novembro, o Ministério do Trabalho devolveu o sindicato para a categoria. Na primeira assembleia, Lula perguntou se os trabalhadores queriam a continuidade daquela diretoria, que tinha o Gilson de Menezes, na época da Scania, Djalma Bom, na época da Mercedes, Rubão, na época da Mercedes, Venâncio, da Ford, Janjão, da Ford. Evidentemente, toda a peãozada gritou “continua” e a direção continuou e passou a organizar a greve do ano seguinte.

A SEMENTE DA FUNDAÇÃO DO PT

Em janeiro de 1979, ocorreu o congresso dos metalúrgicos do Estado de São Paulo, em Lins. Ali, foi apresentada uma tese da criação de um partido dos trabalhadores, que fosse para além da categoria metalúrgica, proveniente dos delegados de Santo André. Já ali também se defendia a luta por uma assembleia constituinte e pela formação da Central Única dos Trabalhadores. Ela foi aprovada e levada ao 10º congresso nacional dos metalúrgicos, ocorrido no mesmo ano, em Poços de Caldas (MG). Havia uma vontade muito forte de que o PT fosse, de fato, um partido dos trabalhadores, feito pelos trabalhadores. Não queríamos que o partido fosse como outros partidos na história do Brasil, que se diziam dos trabalhadores, mas, na verdade, não eram feitos por nós.

Lula, nas assembleias da Vila Euclides, falava muito mal dos partidos existentes. Por isso, quando ele falou que tínhamos de ter o nosso partido, causou uma certa estranheza na peãozada. Aí ele contra-argumentava: *porque nós temos que ter alguém pra defender os nossos direitos no Congresso. Enquanto nós estivermos votando em outros candidatos, ninguém vai lutar pelos nossos direitos, quem tem que lutar somos nós e nós temos que ter um partido político pra nós participarmos das lutas, estarmos no Congresso e levarmos nossas propostas pro Congresso.* Ele deixou claro que sindicato não muda uma sociedade, o que muda uma sociedade é o partido político. O sindicato só briga pela sua categoria, ele não briga por todas as categorias. Aquilo abriu muito a cabeça da *peãozada*, porque o peão começou a pensar que a sociedade é maior do que sua própria categoria. Chegamos à conclusão de que não iríamos mudar a sociedade fazendo greve na Ford. A fundação do PT, que só foi acontecer de fato em 1980, foi muito importante para o nosso movimento, pois nos colocou num novo patamar de lutas.

A GREVE DE 1980

No início dos anos 1980, a crise se agravou no Brasil. A inflação começou a subir e o arrocho salarial para os trabalhadores era a medida adotada pelo governo para tentar salvar a economia. Na prática, estávamos perdendo nosso poder de compra e o desemprego estava crescendo. Em 1º de abril de 1980, fomos para a greve pra valer, bem preparados, já com a experiência de duas greves e várias manifestações. As assembleias da Vila Euclides foram muito mais fortes. A repressão também. Veio o exército, tudo quanto é tipo de polícia na rua pra reprimir, pra assustar os trabalhadores, helicóptero dando volta em cima da gente nas passeatas... E foi legal porque em 80 parou quase 100%. E parou pra valer mesmo, não foi uma grevinha. E o Lula falou, *olha, vocês falaram que ano passado a diretoria do sindicato fraquejou, vamos ver esse ano quem é que vai ceder*. Isso é o tipo de coisa que provoca o peão.

O fundo de greve foi muito importante nessa época. Menequelli conta que: *em 80, a gente se organizou ainda mais porque o sindicato começou a montar a comissão de mobilização. Ela tinha uns 400 trabalhadores de diversas empresas de São Bernardo e Diadema e era, na verdade, um embrião das comissões de fábrica. Os companheiros que se destacavam nas empresas eram convidados pra formar essa comissão, que tinha a responsabilidade de trazer e levar as preocupações e reivindicações dos trabalhadores*.

A comissão de mobilização fazia com que nossa categoria ficasse ainda mais unida. E ela já era bastante unida! A solidariedade em nossa categoria sempre foi muito grande. Quando um peão ia fazer um puxadinho na casa dele, chamava a *peãozada* pra fazer a feijoada. Feijoada significa cimento pra encher laje. Fazer lista de ajuda, de casamento, são relações de confiança determinantes para a luta que a classe trava. Isso é uma das coisas mais valiosas da classe trabalhadora.

É o enfrentamento contra o inimigo comum que constrói laços de confiança muito grandes.

Por isso, nossa solidariedade não era só entre nós. O fundo de greve passou a ter a solidariedade do movimento popular, dos outros sindicatos, das outras categorias. Para aqueles companheiros que não tinham condições de fazer despesa, vinham vários caminhões de alimento de várias partes do país. Papagaio conta que: *o primeiro presidente do Fundo de Greve foi o Gilson Menezes. Foi alugada uma casa na Rua Alfêres Bonilha e quando a coisa apertou nós fomos pro salão da igreja.* O então bispo de São Bernardo, Dom Cláudio Hummes, abriu a porta da igreja para nós. Ele deixava que os alimentos chegassem à quadra que ficava no fundo da igreja. Isso era organizado pela própria peãozada: tinha gente que arrecadava dinheiro e alimentos na Zona Sul, outros no Cangaíba, na Zona Leste, na Zona Norte, no interior de São Paulo... Floresgomes foi um deles. Ele conta que atuou *como arrecadador de alimentos na época da greve porque tinha muitas famílias que estavam passando necessidade. E comecei a passar filmes fora, no bairro, pra mostrar pra população que as nossas reivindicações eram justas.* As mulheres do movimento sindical e do movimento popular iam ajudar a ensacar os alimentos e só retirava alimentos quem realmente estava precisando. Nessa época, metalúrgico não pagava nem ônibus. Subíamos no ônibus e o cobrador falava “metalúrgico não paga, pode passar”. Na greve de 80 isso foi muito importante pra nossa luta, foi a solidariedade das outras categorias, do movimento popular, dos trabalhadores em si.

Alexandre conta que o apoio não vinha só para o fundo de greve, mas para a luta também. *Foi muito importante o espaço de organização fora do local de trabalho, nos bairros, em particular, que a Igreja nos possibilitou. E tinha uma figura muito importante, que é o Padre Rubens, que nos ajudou muito a abrir espaço pra gente. Nas greves tinha um comando de uns 50 caras ali e a gente parava uma multidão de ônibus*

com miguelito. Nós passamos dois dias construindo miguelito e de manhã a gente jogou um monte de miguelito na rua e parou um monte de ônibus naquela madrugada. Nesse dia, vieram os tanques de guerra do exército e a tropa para reprimir. A gente teve que se defrontar com isso. Tem momentos que você tem que enfrentar, que não vai ter jeito. Os punks, segundo Sampaio, também foram aliados: eles nos ajudavam jogando pedra na polícia, [...] então eu lembro que a gente jogava e contava com eles. Até os bêbados ajudavam a gente no enfrentamento.

Essa greve de 1980 foi considerada ilegal. Como resultado, a diretoria do sindicato foi presa. Prenderam Venâncio, Lula, Mané Anísio, Janjão e vários diretores. Mesmo assim, os diretores que ficaram fora tocavam o movimento.

De acordo com Meneguelli, *A diretoria do Lula organizou o que nós chamamos de Comissão dos 16, que tinha a finalidade de, assim que fosse presa a diretoria, nós assumiríamos para não deixar o movimento morrer sem direção. Aí nós juntamos com os dirigentes que não foram cassados e passamos a formar então a direção do movimento de 80. Isso foi importante para que o movimento não perdesse a direção. É como o Apolinário falou: Quando a greve foi considerada ilegal, a gente ficou meio que perdido. Mas tinha uma diretoria de sindicato que, mesmo cassada, deu direção pro movimento. Mesmo eles não tendo o mandato em si em mãos, não tendo o sindicato, eles assumiram e deram a direção pros trabalhadores.*

O impacto da prisão daquela direção foi muito forte. A repressão do Estado aumentou e vários companheiros sofreram com isso. Floresgomes conta que: *a gente atirava bolinha de gude com estilingue no lado esquerdo do vidro do ônibus, para não acertar o motorista. Tinha muito companheiro que ficava deitado no ônibus para ninguém ver. Quando o ônibus parava, eles acabavam descendo cabisbaixos. A gente estava no Parque do Carmo e apareceu um caminhão militar coberto de lona, e os policiais desceram. ‘De quem é aquela Brasília que tá lá?’*

perguntou um policial militar. Respondi: 'Não sei não de quem é, não'. Aí o tenente pegou o estilete, foi no meu carro lá e furou os quatro pneus".

Papagaio levou algumas lapadas na Vila Euclides. Os helicópteros passavam jogando aquele gás lacrimogêneo. Era terrível aquilo. Era humilhante. Muito ruim. Zé Maria conta que: na greve de 1980 nós parávamos os ônibus que iam para as metalúrgicas para ver se as pessoas estavam furando greve lá no Largo do Jardim Grimaldi, na Avenida Sapopemba. Era 5h30 da manhã e estávamos eu e mais dois colegas. Dei sinal, o ônibus parou e entrei pra tirar o pessoal lá de dentro. Nisso chegou um carro da Rota, me levaram pra um terreno baldio, foram me dando porrada, me jogaram num buraco e iam acabar com a minha vida. Nisso reconheci um policial que estava no outro carro que chegou. 'Sou Zé Maria, que pega ônibus lá, sou seu vizinho'. Eu todo ensanguentado. Ele disse: 'Rapaz, se eu não apareço aqui eles iam te matar'. Aí ele falou: 'Vou levar você pro Hospital da Vila Ema e você vai assumir que foi assaltado'.

A repressão da Polícia Militar foi muito forte, com seus helicópteros, o Exército, a gente corria pra dentro da igreja, era bomba, bomba, bomba, bomba. A cidade toda era uma guerra. Só quem participou sabe como foi a greve de 80. E tomaram o estádio, fomos fazer a assembleia em frente à igreja matriz de São Bernardo. Nessa greve, teve uma passeata das mulheres que saiu da igreja e foi até o Paço Municipal.

O 1º de maio de 1980 foi histórico em São Bernardo. Tinha 150 mil pessoas na praça, vinha gente de todo o estado de São Paulo, de tudo quanto é lugar. O país todo viu a luta que estávamos fazendo. Mesmo assim, a ditadura estava em cima, como fala o Adair Boy: *fomos proibidos de ir à Vila Euclides e fomos pra Matriz e aí eu pude entender melhor o que era a ditadura militar. No ano anterior, como a greve foi de 15 dias, não teve tanta repressão. Mas agora, não. Todo mundo sentiu mais de perto o poder militar, com muitos helicópteros circulando.*

A greve terminou após mais de quarenta dias. O sindicato permaneceu sob intervenção até 1981.

Os trabalhadores iam repetindo para os mais distantes as palavras de Meneguelli durante assembleia - Greve de novembro de 1981

Arquivo do SindMetal-ABC



Greve contra Plano Cruzado II - 11 dez. 1986

Januário F. da Silva



CAPÍTULO 2

1981-1986

A CONQUISTA DA COMISSÃO DE FÁBRICA

Em 1981, a crise econômica só piorava. A diretoria do sindicato permanecia cassada, mas, na prática, mantinha sua legitimidade perante os trabalhadores. É como disse o Apolinário, *Pros trabalhadores, mesmo com a diretoria cassada, ela continuava sendo a legítima representante. Quem cassou a diretoria, quem condenou o Lula, não foram nós, trabalhadores, tinha sido a ditadura que tinha feito isso. Se a gente tinha de discordar de alguma coisa era com a ditadura e não com a direção do sindicato, porque não fomos nós que caçamos Lula. Nós tínhamos o maior carinho com a diretoria. Tanto que eles iam na porta da fábrica e eram sempre saudados, admirados, pela postura que tinham.*

O governo entregou, ainda em 1981, o sindicato pra uma junta governativa, cujo presidente era um companheiro que foi presidente do sindicato em 1968, que é o Afonso Monteiro da Cruz. Ele tinha sido preso em 68, sofreu as maiores torturas. Na mesma junta estavam Afonso, Janjão, que foi diretor do sindicato da Ford, mas estava afastado, Toninho, um companheiro que era da Brastemp, que, em 1979,

havia sido eleito operário padrão. O Afonso abriu o sindicato pra categoria. Houve, então, uma eleição para o sindicato.

Nessa eleição, foram montadas duas chapas: a chapa 1, apoiada pelo Lula, tinha, da Ford, nós (Betão e Bagaço), o Meneguelli e o Janjão¹. A chapa 2 tinha outros companheiros, como Osmar, Alemão e Batista, que faziam parte da comissão de mobilização, que foi uma comissão de centenas de companheiros que discutiam sobre a mobilização para as greves. Quando fomos convidados a participar dessa chapa, o Djalma Bom alertou que não podíamos falar nada pra ninguém, porque se a empresa ficasse sabendo estávamos numa chapa, sem que fosse registrada, seríamos demitidos. Também fomos avisados de que poderíamos ser presos, cassados, como foi a diretoria do Lula, afinal, ainda era ditadura! Mesmo assim, conversamos com nossas famílias e topamos fazer parte dessa chapa. Passamos, então, a ser diretores do sindicato dentro da fábrica.

Nesse processo, a Ford demitiu mais de quatrocentos companheiros. Nós, Meneguelli e Janjão, que tínhamos estabilidade, resolvemos parar a fábrica. Paramos meio de supetão, sem ter ainda uma pauta de reivindicações pronta. Na verdade, a paralisação começou no noturno, com Bagaço passando de seção em seção, numa sexta-feira. A turma do dia só foi parar na segunda-feira. Foi então que, numa reunião no sindicato, fizemos a pauta. Além da readmissão dos companheiros, incluímos transporte, pra aumentar o percurso do ônibus, aumento de salário, equiparação salarial e, por último, por sugestão do Lula, comissão de fábrica. Na Volkswagen, a empresa já havia tentado, sem sucesso, criar uma comissão de fábrica dela. Nós queríamos uma comissão nossa, que representasse os trabalhadores mesmo.

Nessa época, antigos diretores do sindicato, como Venâncio e Ratinho, foram mandados embora. A Ford ofereceu um pacote para

1. A Comissão de Fábrica Provisória era formada por Rondini, Ermelindo, Baiaco, Gilvan, Papagaio, Zé Preto, Zé Luiz Apolinário, Januário, Tim Maia, José Carlos Britto, Betão, Bagaço, Meneguelli e Janjão.

os demitidos, mas não readmitiu ninguém. Não queríamos voltar a trabalhar, pois não aceitamos as demissões. Foram cinco dias de greve, fizemos a primeira passeata dentro da Ford, com o pessoal saindo das seções e indo para as Relações Trabalhistas munido de palavras de ordem como “trabalhador unido jamais será vencido” e um desejo muito grande de conquistar a Comissão de Fábrica. A partir daí, era passeata atrás de passeata dentro da Ford, envolvendo todos os setores da fábrica. Nós percorríamos a fábrica com bandeiras, com pirulitos dizendo “Queremos a Comissão de Fábrica”. E os trabalhadores incorporaram a ideia da comissão. Mas não foram apenas as passeatas, como disse o Genival, que convenceram a *peãozada* da ideia da comissão: *a passeata de 81 pra conquistar a Comissão foi gigantesca, tinha muita gente. Mas não foi a passeata só, foi um processo que culminou na passeata e os trabalhadores compraram a ideia da Comissão.*

Todos os dias subíamos para as Relações Trabalhistas para fazer uma manifestação, mas a empresa, mesmo assim, não negociava. Até que um dia um peão meteu fogo na caçamba de lixo. Isso fez com que a direção da Ford decidisse conversar com o sindicato. Reunimos treze companheiros e subimos. Os caras do lado de lá olhavam aquela *peãozada* de cá. Havia um carpete todo bonitão, no qual nós, peões, com nossos macacões, pisamos com nossos sapatos com os bicos cheios de graxa. Estávamos lá de igual pra igual. Isso dá uma sensação gostosa, os caras têm que engolir você, ouvir o peão, discutir com o peão.

O acordo que fizemos garantia 120 dias de estabilidade, o parcelamento em quatro vezes dos dias parados e o reconhecimento da Comissão. Primeiro, ia ser formada uma comissão provisória, que ia encaminhar com a fábrica o estatuto. A Ford também se comprometeu a atender as reivindicações de uma nova estrutura salarial e de mudanças no percurso das linhas dos ônibus.

Depois do estatuto negociado, para formar a Comissão Provisória, saímos de sessão em sessão fazendo assembleia. Foi uma coisa

inédita, porque era a primeira vez que os trabalhadores se reuniram para tirar os seus representantes. Isso foi um marco. O Guiba conta que: *nós tínhamos que ir nos setores, ver quais as pessoas que se encaixavam melhor pra comissão de fábrica, convidá-los. Muitos que nós convidávamos não aceitavam. Outros queriam entrar e nós não queríamos, achávamos que poderia não dar certo. Muitos dirigentes da Ford, superintendentes, gerentes, não concordavam, chamavam a gente de baderneiro, mas foram convencidos no dia a dia.*

Floresgomes, que participou da primeira Comissão de Fábrica, conta que, para pertencer à Comissão, era necessário ter representatividade: *eu tinha uma certa comunicação, um trabalho de troca de ideia com os companheiros, e o pessoal me indicou pra ser membro da Comissão. Eu tinha um contato com o pessoal do Sindicato, já tinha participado de muitas lutas, reuniões, discussões.*

Havia uma discussão muito forte no movimento sindical a respeito da relação entre comissão de fábrica e sindicato. Nós acreditávamos que comissão de fábrica e sindicato poderiam trabalhar juntos pelos direitos dos trabalhadores, porque nossa Comissão de Fábrica foi uma conquista dos trabalhadores e também do sindicato.

A GREVE DE OCUPAÇÃO

Em 1981, já com Jair Meneguelli presidente do Sindicato e a Comissão de Fábrica conquistada, fizemos uma greve no mês de novembro, em razão do julgamento do Lula. Onze companheiros da Comissão de Fábrica provisória, entre eles José Carlos Brito, da Tratores, foram demitidos. A greve continuou, mas ele não foi readmitido. A peãozada tomou a fábrica, ninguém entrava nem saía. Pegamos os portões da fábrica, aí tinha companheiros como o Colombo, o Olavo, o Guarú, à época uma molecada nova que

tinha saído do Senai e tinha entrado na fábrica. E aí o negócio pegou mesmo, a fábrica foi tomada e não tinha quem saísse dela. No prédio 4, por exemplo, tinha uma saída de mensalista. Quando os mensalistas começaram a sair por lá, usamos a seguinte estratégia: nós tínhamos um companheiro, o Cícero, que foi da primeira Comissão de Fábrica e era deficiente visual. Ele ficou na porta com as pernas atravessadas, de maneira que obrigasse todo mundo que ia passar a pulá-lo. Isso causava um certo constrangimento em quem ia passar. A gente ficava de longe só olhando, dando risada. Mas essa greve foi terminada à uma hora da manhã, contra a vontade de muitos trabalhadores, que protestaram quando o Meneguelli a deu por encerrado. Um grupo de companheiros, na época, foi no sindicato pedir uma reunião com a diretoria para questioná-la. Um companheiro chegou a falar: *vocês estão no sindicato pra representar os trabalhadores, não pra representar a empresa. Vocês não fazem as coisas como vocês fizeram dessa vez, que nós não gostamos. A gente vai respeitar o sindicato, mas vocês erraram.* Até o Cícero chamou a atenção da diretoria. Feijóo conta: *a greve de ocupação terminou de um jeito que não agradou todo mundo. E nós procuramos alguns diretores do Sindicato pra se queixar do jeito que a greve havia terminado. Nesse debate muitos falaram, inclusive eu.* Sampaio também foi um dos descontentes: *a Ford alegou que o Brito meteu a mão na máquina e parou a linha de produção. Os trabalhadores exigiram que ele fosse reintegrado, mas a Ford não fez acordo com a volta dele. Isso deixou o pessoal puto com o Jair Meneguelli, que era o presidente do sindicato. Então, houve um desarme, mas tivemos um salto de qualidade. Foi um movimento que marcou muito, o de ocupar a fábrica e a gente mandar na fábrica, só entrava e saía quem a gente queria.* De fato, esse movimento nos marcou muito e mostrou que a direção do sindicato tinha uma relação democrática com a *peãozada*, que podia questionar quando achava que tínhamos feito algo de errado.

A COMISSÃO DE FÁBRICA DOS TRABALHADORES NA FORD IPIRANGA

Depois de conquistarmos nossa Comissão de Fábrica, houve a necessidade de conquistar comissões de fábrica nas outras plantas da Ford. Elas ficavam em Osasco, em Taubaté e em São Paulo, no bairro do Ipiranga. E quando a gente conquistou a Comissão de Fábrica de São Bernardo, a Ford não abria nada sobre a questão das outras empresas. Fomos procurados por companheiros da Ford Ipiranga que estavam interessados em ter uma comissão de fábrica, porque o sindicato de São Paulo era um sindicato contra a organização no local de trabalho, um sindicato que tinha uma outra forma de fazer política, não tinha a linha do nosso sindicato, era um sindicato presidido pelo Joaquinzão, que havia sido interventor no sindicato de Guarulhos na época da Ditadura. Naquela época, qualquer companheiro que falasse contra o sindicato seria demitido aqui em São Paulo. Os sindicatos de Osasco e Taubaté seguiam essa mesma linha. Procuramos companheiros de Osasco e Taubaté, não necessariamente de oposição e os pressionamos para que fizessem também comissões de fábrica. Começamos a discutir e ficou deliberado que a gente faria uma carta reivindicando a organização no local de trabalho na Ford Ipiranga, na Ford Osasco e na Ford Taubaté. Combinamos que, no mesmo horário, os companheiros da Ford Ipiranga, da Ford Osasco e da Ford Taubaté iriam ao RH entregar a carta. Na coordenação da Comissão de Fábrica de São Bernardo, nós decidimos chegar antes à sala das Relações Trabalhistas. Entregamos a carta ao Ademar Feiteiro, advogado das Relações Trabalhistas, com a promessa de que, caso em alguma das outras empresas houvesse qualquer tipo de represália aos companheiros, nós traríamos problemas à fábrica de São Bernardo. No fim, a empresa acabou aceitando, assim como os respectivos sindicatos de cada município.

Houve resistência por parte do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. O sindicato não concordava conosco sobre a forma de fazer as eleições. Eles queriam aparelhar a Comissão de Fábrica. Fizemos uma assembleia na Rua do Carmo, falamos com mais ou menos 400 pessoas, entre elas Joaquinzão, que estava na mesa. E a gente falou da importância da Comissão de Fábrica, da união dos trabalhadores das quatro plantas. Conseguimos, assim, conquistar a Comissão no Ipiranga, em 1982, com processos semelhantes se repetindo em Osasco e Taubaté. Essa conquista foi interessante porque as propostas partiram dos trabalhadores, não da empresa ou do sindicato. Foi um avanço derivado da nossa conquista em São Bernardo, como foram as comissões de fábrica em outras empresas, como a Volkswagen, a Scania, a Mercedes.

Mauro Farabotti conta que, em São Paulo, não havia eleições para diretor do sindicato. A relação entre eles e a Comissão de Fábrica era difícil: *you had the directors of the union. You had some who the staff had until a relationship with the Factory Commission, but none of the members of the Factory Commission was the director of the union in itself.* Isso significava uma disputa de poder entre sindicato e comissão, já que a Ford exigia que os acordos fossem assinados também pelo sindicato. *Then the union did more of a bureaucratic function that was to sign the contract that was discussed by the Commission and not to do the discussion. The people had that... This concern of the union is? In function of the people being opposition, who was doing the discussion was the Factory Commission. At times, the people discussed a lot with the colleagues here in São Bernardo for you to have a line only of discussion. But, even with the representation of the director of the union in the meeting, every decision, the political discussion, passed through the members of the Factory Commission who were in the meeting. And the people had this concern that was just for the union not to pass the buck to the people. The intention of the union was always to overthrow and finish with the local representation.* De outro lado, a empresa procurava sempre

a Comissão de Fábrica, e não o sindicato, para negociar. Isso acontecia porque *quem tinha poder de paralização, quem tinha poder de entendimento do trabalhador, quem representava ali no chão, na verdade era a Comissão de Fábrica.*

A PRIMEIRA COMISSÃO DE FÁBRICA

Em fevereiro de 1982, tomamos posse como coordenador (Betão) e vice (Bagaço) da primeira Comissão de Fábrica. Nosso mandato duraria dois anos, com um de carência.

No primeiro período tinha:

- o Zé Maria e Gilvan, representando os prédios 4 e 6;
- o Guiba e Baiaco, da ferramentaria e estamparia;
- o Paulo Futema e Zé Eliel, da usinagem do eixo, tratamento térmico e restaurante;
- o Cangaíba e Paraíba, da usinagem de motor e câmbio e manutenção;
- Feijóo e Cícero, da montagem e tapeçaria;
- Zé Preto e Papagaio, a funilaria e pintura;
- Januário e Zé Luiz Apolinário, do P.A. (Peças e Acessórios), do FAI (Final de Acabamento) e distribuição de veículos;

Para o período noturno foram escolhidos:

- Toninho e Enéas como representantes da usinagem;
- Floresgomes e Abrão da funilaria e pintura;
- Calango e Marques do prédio 4 e estamparia.

Como conta Apolinário, *teve companheiros que participaram das negociações, mas não estiveram na primeira comissão, como o Rondino, o Maia, o Armelindo.* O fato de não estarem na comissão não fazia desses companheiros menos importantes, porém.

Uma vez conquistada a Comissão de Fábrica, tínhamos um problema nas mãos: o que fazer com ela? Aos poucos, fomos encon-

trando as soluções e pavimentando nosso próprio caminho. O Floresgomes descreve um pouco esse processo: *a posse da comissão foi no salão do restaurante, e quem falou fui eu, o Feijóo e o Guiba pelos trabalhadores, e pela empresa falou o Ademar Feiteiro, relações industriais, o Castanhares e o Tripiano. Depois da posse começou uma discussão com a diretoria do Sindicato para saber qual o melhor rumo a tomar. Foi um aprendizado muito importante, pois tivemos convicção das nossas reivindicações. O problema era sentar na mesa com o RH da empresa e transformar isso num benefício para os companheiros de trabalho. Foi um período de discussão de como seria o papel de cada membro dentro do setor. Quando a gente se reunia era sempre colocada uma pauta para debate, seja política ou reivindicatória. Todos os membros da comissão emitiam sua opinião e depois colocavam as propostas em votação. E a gente saía falando a mesma palavra, que era levada pra dentro da fábrica.*

A nossa relação com o sindicato também foi motivo para bastante discussão. Uma parte do movimento sindical não gostou muito da forma da comissão. A diretoria, junto com o Departamento Jurídico e a comissão provisória, negociou o estatuto, e houve consenso de que a coordenação da comissão deveria ficar com os dois diretores do sindicato, já que era a primeira comissão conquistada na categoria. Havia certo receio de que a Comissão de Fábrica passasse a exercer uma forma de oposição ao sindicato. É o que conta o Apolinário: *não estava bem claro pra nenhum dos lados qual seria o papel da Comissão de Fábrica e do Sindicato. Tinha uma diretoria do sindicato e a Comissão não poderia ser acima do Sindicato. Não tinha sentido. Você tem um sindicato reconhecido pela categoria, um sindicato combativo, e você vai criar uma comissão dentro da fábrica e ter mais poderes que o sindicato? Tinha pessoas que achavam que a Comissão tinha que ser independente, mas essa discussão acabou não indo muito à frente, não passou pela maioria. Então a minoria acabou aceitando meio a contragosto. O papel da Comissão era representar os trabalhadores junto à Ford e ao Sindicato. A*

Comissão não era submissa ao Sindicato, era um braço do sindicato que estava lá dentro da fábrica. Era um grande medo de muita gente que a Comissão se tornasse tão independente que virasse uma oposição dentro do sindicato. Mas não foi esse o objetivo que ela foi criada. Pelo menos 90% dos companheiros que estavam dentro desse grupo não tinha essa visão. Tinha a visão de ter um grupo de representantes dos trabalhadores dentro da fábrica fazendo essa discussão.

Meneguelli é um dos defensores da ideia de que a Comissão de Fábrica só tende a fortalecer o sindicato: *Como é que se podia o sindicato com 24 diretores estar presente no dia a dia das empresas? Era muito pouco provável, porque o tempo era limitado. Nós podíamos ir em uma fábrica ou outra, na entrada dos trabalhadores, quem sabe conversar dez minutos com os trabalhadores. Então, era preciso uma organização permanente, era preciso que nós ampliássemos a representação dentro das fábricas pra ter muito mais mobilidade. Pro sindicato ficavam as questões maiores como reajuste de salário, que é uma coisa inerente a toda categoria. A comissão de fábrica podia até negociar aumento de salário, ela só não podia negociar o aumento de salário geral da categoria. O representante legítimo para negociar o dissídio coletivo era o sindicato e não a comissão de fábrica. Eu nunca tive problemas com as comissões de fábrica. Porque se tivéssemos, tinha mais força a comissão de fábrica para tirar a diretoria do sindicato, do que a diretoria do sindicato tirar as comissões de fábrica das empresas.* Guiba endossa essa visão e explica por que muitos sindicatos têm medo das Comissões de Fábrica: *A comissão de fábrica é um poder paralelo dentro do sindicato. E muitos sindicatos têm medo porque a comissão de fábrica está 24 horas com os trabalhadores. Se a comissão não tiver conscientização de classe, não tiver uma unidade com o sindicato, ela pode ter divergências dentro da empresa. É um poder dentro da fábrica porque ela discute salário, meio ambiente, ela conhece o superintendente, o supervisor, o gerente, o presidente da companhia. Isso assusta muitos os sindicatos, e muitos resolveram não ter a comissão. Mas, ao contrário, a comissão fortalece o sindicato.*

Essa discussão da relação entre Comissão de Fábrica e Sindicato foi muito importante na época. Mas não era o único tipo de discussão que tínhamos. De fato, havia muitas discordâncias e disputas dentro da Comissão de Fábrica. Cada um queria ser melhor que o outro. Às vezes, abríamos a palavra e ninguém queria falar. Todo mundo queria esperar que alguém falasse e também falar por último. O Januário, não, ele sempre foi o primeiro companheiro a se inscrever, o Zé Preto também, inscrever e colocar o que eles pensavam. Aí todo mundo ia atrás, mas pra falar por último, muita gente queria ser o último a falar. Então, tinha divergência. O Feijóo tinha um jeito de ser, nós (Betão e Bagaço) tínhamos outro, o Guiba tinha outro, assim como o Baiaco e o Zé Maria. Mas, se a gente votasse uma proposta, todo mundo tinha obrigação de ir pra sua área, conversar com os trabalhadores e defender a proposta. É como o Genival falou: *tinha divergência, mas isso não atrapalhava. Um queria de uma maneira, outro de outra. As divergências são questões internas, mas depois que definiu a posição, é aquilo.*

Nós não tivemos grandes problemas com outras correntes. Tinha o Ventania, do PCdoB, e o Alexandre, o Sampaio e o Colombo, da Convergência Socialista. A gente não tinha problema, pois esse pessoal não soltava material contra o sindicato ou contra a Comissão. Os meninos discutiam com a gente, acatavam as decisões do sindicato e da Comissão. Havia na ferramentaria companheiros bons de outras correntes que também davam ideia, nos advertiam de possíveis erros. O inimigo nunca foi a corrente, o inimigo eram os patrões.

A comissão sempre buscou compor sua pauta a partir das reivindicações da base. O Feijóo diz que: *a comissão começou a constituir grupos de militante. Eu comecei a fazer reuniões toda semana pra ouvir as demandas que eles tinham e levar pra eles o resultado do andamento das demandas apresentadas.* As reuniões eram na hora do almoço e de lá saíam as pautas de reivindicação, que eram levadas para o Departamento Pessoal. Isso, como conta o Papagaio, sofreu resistência da em-

presa: *já pensou, a peãozada sentada numa sala, tudo de macacão, junto com os diretores da Ford? Foi terrível aceitar aquela peãozada! No começo a empresa não via a comissão com bons olhos. Mas depois, quando ela viu que a gente estava resolvendo os problemas, a empresa ficou mais aceitável, mais maleável*". Que não se engane, porém, o/a leitor/a! Tudo o que nós conquistamos não foi dádiva da empresa, foi conquista nossa! E é sobre isso que vamos falar agora.

AS PRIMEIRAS CONQUISTAS DA COMISSÃO DE FÁBRICA

A primeira conquista da comissão foi o tempo livre em três meio períodos por semana para alguns de seus membros (dez companheiros de dia e quatro à noite). Nós tínhamos tempo livre, com a condição de dar produção. Então, adiantávamos a produção em uma hora, uma hora e meia, pra depois irmos conversar com a *peãozada*. Às vezes, acontecia de alguns companheiros trabalharem por si e por nós, para que pudéssemos ficar mais tempo fazendo o trabalho de base. Isso foi essencial para que pudéssemos conversar com a *peãozada* e fazer política na fábrica.

Outra vitória do nosso movimento foi a conquista de um departamento social. Antes, a Ford mandava o peão alcoólatra para a clínica Charcot (para dependentes químicos) e não tinha um assistente social para acompanhar o companheiro. Teve diretor do sindicato que não gostou da ideia, mas nós, que estávamos na fábrica, tínhamos uma sensibilidade para esse problema. A empresa não sabia aonde boa parte dos peões afastados estava. Solicitamos um levantamento e descobrimos que eram 183 companheiros. Não se sabia exatamente o motivo desses afastamentos. Uma boa parte, seguramente, era por alcoolismo. As próprias condições de trabalho na fábrica levavam os trabalhadores a se embriagar, como conta o Adair Boy: *tinha um nú-*

mero muito grande de alcoólatra dentro da empresa, principalmente para aguentar o linhão, e muitos tinham de estar turbinado. Além de isso ser um problema para as vítimas diretas do alcoolismo, também era para nós, já que tínhamos de cobrir a produção daqueles que estavam fora da fábrica, isto é, faltava mão de obra. Conseguimos a criação do departamento, com a contratação de um assistente social. Logo de cara falamos que ele estava ali para atender a uma reivindicação dos trabalhadores, que eram os nossos interesses que ele deveria defender.

Outro problema que resolvemos, ainda na época da comissão provisória, foi o da demissão às sextas-feiras. Imagine você que nos lê como era ter demissão de vários companheiros toda sexta-feira! O Colombo fala: *toda sexta-feira tinha corte! Eles mandavam embora toda sexta-feira. A gente via o pessoal chorando, você ficava com dó. Era muita pressão. Qualquer coisa que o cara falava, a empresa mandava embora. Era uma repressão muito grande, tanto dentro da fábrica como fora.* Adair Boy ressalta a importância dessa conquista: *Quem fosse liderar qualquer coisa contrária ao pensamento da empresa, a tendência é ele ser demitido. A Comissão definitiva veio fortalecer mais a organização interna e houve um respeito da empresa pra com os trabalhadores. Isso pra nós foi muito importante, o trabalhador não ficou tão exposto, tinha uma retaguarda da representação. Com a comissão provisória, as demissões pararam.*

Pelo que nos lembra Cícero, um dos principais motivos para entrar no “facão” da sexta-feira era o não-cumprimento das horas extras, que eram obrigatórias: *Toda sexta-feira tinha facão, e o pessoal ficava de coração na mão. Uma das reivindicações da companheirada era pra acabar com essa injustiça. E também acabar com a hora extra, pois aquele que não queria fazer hora extra era perseguido.* De fato, quem não fazia hora extra era advertido verbalmente até chegar à suspensão, depois era demitido.

A hora extra sempre foi um problema, pois o peão vicia e a empresa quer a hora extra para ganhar mais. Antes da Comissão, a chefia

colocava no quadro de avisos da seção: “sábado, hora extra geral”, sem consultar ninguém. Era obrigatório fazer hora extra e teve peão que adiou o casamento. Tinha peão que não queria fazer hora extra de jeito nenhum e tinha peão que estourava as horas e queria fazer mais. A gente falava: *“você entende que fazendo hora extra você vai fazer o futuro pro patrão e a sua futura demissão. Com o pátio cheio, eles demitem.”*

A empresa precisava de hora extra, ela chamava pra hora extra e nós trabalhávamos contra. A jornada terminava às 17h, mas os funcionários da usinagem e da estamparia eram obrigados a ficar até as 18h. A comissão foi para as áreas e fez campanha para todo mundo sair às 17h. Um dia, o Zé Maria ligou a sirene às 17h e todo mundo parou e saiu. A partir desse dia não teve mais hora extra nesses dois setores da fábrica. E, apesar da resistência dos companheiros que queriam fazer hora extra no final de semana, nós negociamos a realização de horas extras em dois sábados por mês, sem caráter obrigatório. Só ia trabalhar quem queria, ninguém mais era forçado.

Também tínhamos um problema com as linhas de ônibus, como conta Apolinário: *“Participei de reuniões no conjunto habitacional de Itaquera pra Ford esticar a linha de ônibus até o conjunto José Bonifácio. Discutimos também linha de ônibus pra colocar em Diadema no Jardim Élide. Tinha trabalhador que tinha que andar 30 minutos, 40 minutos pra chegar no ponto do ônibus que levava os trabalhadores pra Ford. Isso aconteceu porque o transporte da Ford não ia até os bairros. Além desses casos que o Apolinário falou, a linha Santo Amaro, por exemplo, ia só até o Largo Treze. Depois, o companheiro pegava outro ônibus até sua casa. Quem morava em Itaquera, onde tinha um conjunto habitacional enorme, o ônibus não ia até lá. O cara tinha de levantar às 4h da manhã pra ir até o local pra tomar o ônibus pra Ford. Mesma coisa era em Mauá, em Santo André. O cara morava em Baureri, tinha de tomar o trem até São Paulo e tomar o ônibus da Ford. Com a comissão, vários ônibus prolongaram suas linhas e novas linhas*

foram criadas. Quando a linha de ônibus pra Itaquera foi prolongada, essa da qual Apolinário falou, e da Ford saíam quatro ou cinco ônibus pra lá, a *peãozada* soltou fogos, foi aquela festa no pátio.

Isso sem contar os problemas com a comida. A comida que tínhamos na Ford era realmente muito ruim. Um gerente da fábrica de tratores chegou a dizer para um companheiro que a comida que ele comia na Ford, o cachorro do tal gerente não comia em casa! Esse companheiro ficou indignado. Não só ele, todos nós! Aquilo que aquele gerente falou foi algo muito forte. A Comissão de Fábrica foi para cima da empresa para que a qualidade da comida melhorasse e obtivemos essa conquista.

O IMPACTO DA COMISSÃO NO DIA A DIA DA FÁBRICA

A Comissão de Fábrica não é boa apenas para os trabalhadores, também é boa para a empresa. Ao longo de nossa trajetória, podemos dizer que nossa relação com as chefias melhorou bastante, mas não sem que tivéssemos sofrido resistência. Naquela época, ainda vivíamos um modelo em que, ao contrário do fordismo nos chamados países centrais do capitalismo, como os Estados Unidos e a Europa, aqui as empresas não admitiam repartir nenhum dos seus ganhos com os trabalhadores². Eles eram gananciosos, mesmo. Isso, juntando com a nossa situação política da Ditadura que havia na época, dava em uma chefia bastante autoritária.

Sampaio conta que: *a estrutura da Ford era medieval. Se o chefe era chamado de feitor, então dá pra imaginar a relação entre ele e o peão. Tinha as gaiolas, que eram uma representação da autoridade repressora na fábrica. O chefe te chamava gritando. Eles usavam capas enormes e ti-*

2. Este modelo recebe o nome de fordismo periférico, de acordo com o sociólogo Alain Lipietz.

nham umas gaiolas que eram uma espécie de escritório no chão da fábrica. Quando você entrava ali, era pra ele comer o rabo. Quando o cara entrava lá, todo mundo falava: 'ih, fulano vai ser mandado embora'.

Quando conquistamos a Comissão de Fábrica, passamos a exigir mais respeito das chefias. Antes, tínhamos sempre de chamar os chefes de “senhor”, inclusive os encarregados, os chefes no nível mais baixo da hierarquia. Depois, passamos a chamá-los de “você”. Isso foi muito importante para nós, porque nos colocava em uma posição de igualdade perante as chefias. Com isso, a resolução de problemas cotidianos passou a ser mais fácil.

Às vezes acontecia de um trabalhador estar com algum problema, mas a chefia nem ficava sabendo. Nós passamos a canalizar as demandas dos trabalhadores para que as chefias tomassem conhecimento e pressionávamos para que os problemas fossem resolvidos. Com isso, fomos ganhando a confiança dos trabalhadores e das chefias. “*Muitas vezes os trabalhadores procuravam a gente antes de tomar qualquer decisão*”, como nos lembra Floresgomes.

Não se pode falar, porém, que a chefia era unânime na aceitação da Comissão de Fábrica. Uns aceitavam a Comissão, outros, não. Na supervisão, entre líder, feitor, superintendente e gerente, uns 10% aceitavam a Comissão de Fábrica. O restante não aceitava, porque eles achavam que peão só foi feito pra trabalhar e produzir. Tinha muito supervisor que ajudava a gente pra caramba. Tinha outros também que eram contra a gente.

Porém, a Comissão também buscava mostrar para as chefias intermediárias que eles eram trabalhadores como nós e podiam se beneficiar dos resultados da nossa luta. Tínhamos obtido certo respeito por parte da chefia, tanto porque tínhamos o reconhecimento dos colegas de seção, tanto porque, quando conseguíamos aumento salarial, a chefia também se beneficiava.

Para conquistar a confiança da chefia, Cícero conta do trabalho de aproximação que fazia: *no início, a chefia me olhava meio de lado,*

com aquela desconfiança. Queria impedir de eu conversar com o pessoal. Eu falava: 'Eu estou representando, estou fazendo um trabalho de consciência e vocês também são trabalhadores, se você quiser ouvir a gente conversar não tem segredo'. Passamos a conversar nos corredores, na linha de montagem, no pé das máquinas. Às vezes aparecia um chefe e eu falava: 'Vem pra cá conversar conosco, você também é trabalhador'. Ele vinha, escutava. Uns eram contra, outros apoiavam. Só que aqueles que eram a favor não podiam se libertar muito porque eram representantes do RH, eram do outro lado.

Todavia, Meneguelli não se queixa de ter enfrentado dificuldades para entrar na fábrica enquanto presidente do sindicato: nós tivemos sorte na Ford, tanto com o Osmar Valentin quanto com o Ademmar Feiteiro. Eu acho que eram pessoas que não vinham dessa hierarquia alemã e não vinham de nenhuma estrutura militar no país. Eles aceitavam mais a ideia da democratização. A Ford nunca me impediu, como presidente, de entrar a qualquer momento na fábrica e se reunir com a comissão de fábrica sobre qualquer aspecto, inclusive discutir os preparativos de uma greve. Ele tem ainda a leitura de que, por ter inovado na relação entre trabalhadores e chefias, que sempre tinha sido complicada e autoritária, "a comissão de fábrica na Ford serviu como piloto e foi mostrando que não era uma coisa bárbara, foi mostrando pra todo mundo que não era uma coisa de comunista, que a gente não tinha a pretensão de tomar a empresa. Era somente a vontade de trabalhar bem". Nós apenas queríamos que os trabalhadores tivessem dignidade. Às vezes, coisas pequenas como a diferença entre chamar o chefe de "senhor" ou de "você" têm um impacto muito grande para a autoestima do peão.

OUTRAS CONQUISTAS DA COMISSÃO DE FÁBRICA

A nossa posição de representantes dos trabalhadores, fosse como membros da Comissão de Fábrica, fosse como diretores do Sindicato, nos trouxe novas responsabilidades e exigiu de nós novas atitu-

des. Por exemplo, tivemos de deixar de tomar cerveja toda sexta-feira. Não podíamos mais fazer isso, não podíamos mais chegar atrasados no trabalho. Nós tínhamos de dar exemplo para os outros peões e mostrar que éramos sérios e estávamos comprometidos com a causa dos trabalhadores.

Pelo fato de termos uma relação com o sindicato de muito mais proximidade do que os companheiros de São Paulo, por exemplo, pelos motivos que já expusemos, uma das nossas tarefas na fábrica era a sindicalização. Este era um momento muito legal, pois tínhamos um personagem, o João Ferrador, que aparecia numa camiseta onde estava escrito “hoje eu não tô bom”. A gente vendia camiseta e o companheiro que mais sindicalizava ganhava um chaveirinho do João Ferrador. A gente perguntava: “Por que você não é sócio?”, e ia pra cima do cara: “você tem que ficar sócio do sindicato, o sindicato luta pra todo mundo e você não é sócio e pega o aumento. Você não pode pegar o aumento, você não é sócio”. Esse debate era gostoso, conscientizava. O Papagaio até conta que: *sindicalizava na marra. Chegava: ‘Ó, você vai receber aumento, não vai? Então, você vai ter que pagar o Sindicato. A gente precisa crescer. Você vai ter que ficar sócio do Sindicato. Vai falar pra sua mulher que você não é sindicalizado, rapaz?’ Mexia no brio do cara. Se o cara alterava a voz, eu alterava também.* Assim, aos poucos íamos ganhando um número cada vez maior de trabalhadores filiados ao nosso sindicato, o que fortalecia a nossa luta.

Graças à Comissão de Fábrica, também conseguimos uma nova forma de obter filiados para o sindicato desde o momento em que os novos trabalhadores entravam na fábrica. Está no nosso estatuto o direito de termos 25 minutos para conversar com os trabalhadores admitidos durante o processo de integração deles na empresa. E a gente deixava claro que o sindicato existia pra defender os direitos dos trabalhadores, mas a gente não queria que eles pisassem na bola. Antes, eles ficavam um dia inteiro ouvindo só o lado da empresa e o

companheiro já entrava assustado. Nós mudamos isso ao conquistar esse novo espaço, diga-se, ainda desproporcional em termos de tempo, e passamos a ter uma influência sobre os trabalhadores desde o momento de sua integração.

Um maior índice de sindicalização e a conseqüente politização da *peãozada* nos possibilitou obter pequenas conquistas no dia a dia da fábrica que foram muito importantes para nós. Isawa fala que: *a Comissão de Fábrica foi um avanço muito grande pra peãozada. Porque eram representantes dos trabalhadores, eram eleitos pelos trabalhadores e ficavam dentro da fábrica, e acompanhavam o dia a dia da empresa. Antes de ter a Comissão, praticamente o poder da empresa era unilateral. Ela fazia o que ela queria. A partir do momento que a Comissão vai se consolidando dentro da fábrica, ela vai melhorando a condição de trabalho dos trabalhadores. Exemplo: o bebedouro de água ficava a 300 metros do local onde o trabalhador estava. Pra beber um gole de água, ele tinha que caminhar 300 metros ou encher uma garrafinha e deixar no pé da máquina. Com a Comissão, passou a ter um bebedouro a cada 100 metros, vamos dizer assim. Então, a Comissão teve também muitas conquistas pequenas porque a coisa era ruim. E disputou muito o poder na própria fábrica. Quer dizer, antes de ter a Comissão, o poder era da fábrica. Incluindo a peãozada. A peãozada também era da fábrica. A partir da Comissão de Fábrica, ela passou a disputar com a empresa a peãozada.*

A *peãozada*, com isso, passou a ter mais poder de enfrentamento perante as chefias. Na funilaria da fábrica nova puseram umas telhas que deixavam passar o sol, que batia num companheiro que trabalhava na máquina de solda. Quando dava 14h, esse cara estava todo molhado de suor. Um dia falamos para o Ademar Feiteiro descer, ele chegou lá, olhou o cara todo ensopado e fomos conversar com o Abonde, superintendente da seção. Falamos do problema e ele disse que não poderia nos atender, pois estava se preparando para viajar para a Alemanha. Ameaçamos de parar a fábrica e fomos fazer uma

assembleia para parar a seção. Nisso, Ademar Feiteiro chegou atrás com a promessa de que arrumaria o problema no dia seguinte, o que deixou a *peãozada* muito contente porque os caras do sindicato tinham desafiado o superintendente.

De fato, a questão das instalações da fábrica era muito importante para nós. A fábrica não havia sido construída pensando no peão, mas pensando na produção. Nós, trabalhadores, éramos apenas mero fator de produção aos olhos da empresa, o que mudou bastante com a Comissão de Fábrica. O que Adair Boy conta é ilustrativo disso: *o banheiro era lá em cima e tinha 44 degraus pra gente subir. Chegou a ter caso de companheiros que estavam com dor de barriga que não conseguiram chegar até o banheiro em função do número de degraus que tinha que subir. Para ir ao banheiro, avisava o líder, ele chamava o volante e ele substituía o trabalhador. Mas se tinha dois, três querendo ir no banheiro ao mesmo tempo, não tinha como substituir todo mundo.* Era com coisas como essas que tínhamos de lidar na fábrica.

O Feijóo explica que: *a fábrica vinha de um modelo ditatorial de relação de trabalho. Vencer era sair de um modelo ditatorial e entrar num modelo com uma representação no local de trabalho. A mudança fundamental foi a consciência do eu posso reivindicar, eu posso pedir pra que meu direito seja respeitado, eu posso apresentar demandas e não posso ser punido por isso. E se eu quiser fazer greve, eu posso. Isso resultou num outro padrão de organização. É o que conta Zé Maria: Tinha trabalhador que era demitido simplesmente porque o chefe não gostava dele. A Comissão ia pra cima, brigava, discutíamos, levava pra gerência, pro RH. As demissões eram revertidas e isso foi dando credibilidade pra Comissão.*

Um caso bem ilustrativo disso foi quando teve reunião para ver se ia dar advertência pra *peãozada* que saiu antes das 16h30 para pegar a janelinha do ônibus. Todo mundo estava na reunião quando um superintendente olhou para o Guiba e disse: *o cara pra falar comigo tem que ter bigode.* Ele nem terminou de falar e o Guiba falou: *então enfia*

esse bigode no cu. Ele, então, olhou para a *peãozada*, e falou: “Vamos embora trabalhar, vão pras áreas”. Depois, voltou o olhar para o tal superintendente e disse: *e se você mexer, a fábrica tá parada, se parar a culpa é sua.* Em poucos minutos todo mundo estava sabendo, até o prédio 4, que é a distância de quase um quilômetro. Pra onde a gente ia, os peões perguntavam: “é verdade?”. Como ninguém gostava daquele superintendente, pro peão aquilo foi uma vitória! Imagine você, que lê este livro, como era, num contexto de autoritarismo das chefias, num contexto em que o trabalhador era todos os dias humilhado, vir um companheiro e falar isso para um superintendente! Isso mexe com o peão, isso fala diretamente com o peão, é algo que restaura um pouco da nossa dignidade. E o sindicato e a Comissão ganharam mais força. Os companheiros percebiam que a gente não tinha medo. Isso foi assunto da rádio peão uns 15 dias. Teve superintendentes de outras áreas que falaram: “rapaz, vocês fizeram isso com o nosso colega? Aquele filho da puta, ele quer ser dono da fábrica, foi muito bom o que vocês fizeram”.

Guiba relata que: *os representantes das empresas entenderam que não precisava entrar em conflito direto com os trabalhadores se tem os representantes. Então começou a existir um diálogo muito forte. Eles entenderam que aquela representação poderia resolver muitos problemas de conflito que poderiam ter no futuro. E pra Comissão era importante, porque estava junto dos trabalhadores. Zé Maria conta que: a chefeia também começou a perceber a força da Comissão de Fábrica. Eles não faziam nada sem conversar com a gente. Nós fomos conseguindo o respeito e a credibilidade da empresa, da gerência da empresa, do RH. Porque começou a mudar o relacionamento. Aquele relacionamento de amor e ódio do chefe pro peão, aquilo acabou. Teve uma aproximação. Foi bom pros dois lados.*

Do lado dos trabalhadores, a sensação, como conta Lino, foi de libertação: *depois da conquista da Comissão, todos os trabalhadores da Ford se sentiram praticamente libertados da truculência, dos maus tratos*

de alguns chefes, da arrogância. Porque se constituiu dentro da fábrica uma outra força paralela, como que dizendo: estamos quase confrontando com os mesmos direitos, nós temos nossos instrumentos, que é a Comissão de Fábrica, e vocês têm o RH, que é o patronato. Então, os trabalhadores se sentiram livres e praticamente resgatados os seus direitos. Foi uma revolução praticamente de água pra vinho, porque antes da comissão de fábrica você não tinha onde buscar nada. Se tivesse a arbitrariedade de algum supervisor, de algum chefe em relação a algum trabalhador, de mandar embora, de punir, o trabalhador não tinha onde buscar. Com a comissão, eles se sentiam resgatados. Isso foi uma conquista maravilhosa.

AS ESTRATÉGIAS DE MOBILIZAÇÃO

Para manter a peãozada informada, nós assinávamos três jornais, o Jornal da Tarde, a Folha de S.Paulo e o Diário do Grande ABC. Quando a gente via alguma matéria interessante pros trabalhadores, a gente cortava aquela matéria, tirava xerox e colava nos murais. A partir de 1982 a gente criou um jornal da Comissão de Fábrica, que tinha o balanço do nosso trabalho. Para fazer o jornalzinho a gente tirou o Feijóo e o Januário. Feijóo era bem criativo, tinha boas ideias. E todo mundo contribuía com notícias.

Adair Boy conta que: *cada dia um da linha de montagem comprava o jornal e pegava um tema pra debater, discutir com o pessoal o que estava acontecendo. Essa foi uma sugestão do Frei Betto que eu adotei, para a peãozada acompanhar o noticiário e dar sua opinião sobre os acontecimentos. Quando um puxa saco se aproximava a gente começava a falar de novela e futebol.*

Fomentar a discussão política entre a *peãozada* era uma estratégia muito importante para nós. Por isso, a sala da Comissão de Fábrica, como conta Sampaio, foi muito importante: *ter uma sala da Comissão de Fábrica dentro da fábrica com telefone, mesa, e a peãozada ir lá*

para passar alguma informação ou para encher o saco, conversar, é uma grande conquista. O peão chega na sala: vamos discutir isso. Então surgem ideias diferentes. A sala da Comissão era muito rica. Depois de uma greve era um formigueiro de gente. Isso que dava o grande tom, a participação, a referência de massa. Os caras iam almoçar, iam na Comissão. E lá se lia jornal, lá se discutia política, travava polêmica. A Comissão era um ambiente referência. Não eram apenas os assuntos referentes à fábrica que eram discutidos. Discutíamos questões relativas à política nacional e internacional, o papel do PT e da CUT. A sala da Comissão de Fábrica era um espaço onde organizávamos rodas de conversa permanentemente, assim como o vestiário. Nós fizemos um mural no vestiário da usinagem, onde ficavam diferentes materiais. Havia um mural da CIPA, por exemplo, e um mural onde colávamos recortes de notícias de jornais de grande circulação. Em geral, era o Januário quem tirava xerox das notícias de interesse para os trabalhadores para colar lá. Isso dava margem para debates muito ricos entre os trabalhadores. Isso não significa que os olhos da Ditadura não pairassem sobre os militantes. Sampaio conta que: *eles patrulhavam, eles revistavam, corriam também, circulavam pelos banheiros. E eu lembro que eu fiquei assustado uma vez, que eu fui pra uma reunião na Ford. Quando você entra numa empresa, você tem uma fotografia 3x4 que faz parte da sua ficha. Você faz exame médico. Pra você ser incorporado pela empresa, precisa ter uma ficha sua. Eu lembro que minha foto 3x4 se tornou uma foto gigantesca. Não só a minha, mas de todos os militantes mais importantes. Tudo isso para arquivo e pra facilitar pros guardas e pra todo mundo a visualização.* De fato, a Comissão Nacional da Verdade (CNV) identificou, em seu relatório final, datado de 2014, que havia um sistema de vigilância nas empresas, que repassavam uma “lista negra” de trabalhadores para os órgãos de repressão. Para entrar nesta lista, bastava ao trabalhador carregar um jornal considerado suspeito debaixo do braço. Alguns trabalhadores que foram demitidos da Ford, como o Sampaio, por

exemplo, relatam terem tido dificuldades para arrumar emprego depois, tendo até de falsificar documentos, pois as outras empresas viam o ex-operário da Ford como um potencial causador de problemas.

A FUNDAÇÃO DE UM NÚCLEO DO PT NA FÁBRICA

Em 1982, foram realizadas as primeiras eleições diretas para governador do estado desde o golpe de 1964. Durante a maior parte da Ditadura Militar, os partidos políticos estavam abolidos, havendo apenas duas agremiações oficiais: a Aliança Renovadora Nacional (Arena) e o Movimento Democrático Brasileiro (MDB), devendo o primeiro ser o partido de sustentação do regime e o segundo, sua oposição concedida. Os novos partidos políticos eram uma novidade do processo de abertura, podendo ser fundados apenas a partir de 1978.

Pelo PMDB, nova sigla adotada pelo MDB, concorreu às eleições Franco Montoro. A reencarnação da Arena, que havia assumido o nome de PDS, indicou Reinaldo de Barros como candidato. Pelo PTB, concorreu Jânio Quadros. Pelo PDT, Rogê Ferreira também foi ao pleito. Contra esses candidatos, o PT lançou Lula, numa campanha que foi bem difícil.

A gente fazia comícios nos bairros, tinha 2, 3 mil pessoas. Isso expandiu o PT, fez com que outros trabalhadores de outras categorias se juntassem através de diretório, de núcleo por categoria. Nós tivemos um núcleo do PT dos metalúrgicos da Ford, que, aliás, foi o primeiro núcleo do partido. Imagine você como foi difícil essa conquista, sobretudo em um contexto tão adverso, como era o da Ditadura! Apesar de todas as dificuldades, quando o PT de São Bernardo quis comprar um terreno para fazer a sede, muitos companheiros da Ford contribuíram. O PT mexeu com os trabalhadores. Quem queria se filiar, a gente falava para procurar o diretório lá no seu bairro, ou um núcleo. A gente filiava ao sindicato e incentivava as pessoas pra elas participarem de um partido político. E claro que era o PT.

Dentro da fábrica, falávamos da importância da política. Dizíamos que enquanto fazíamos greve e levávamos porrada da polícia, os políticos estavam em Brasília; que não se importavam quando as empresas mandavam trabalhadores embora. Isso ajudou a convencer bastante gente. Evidentemente, como conta o Genival, o processo não foi tão fácil a princípio: *no início, ainda tinha trabalhador com receio de assinar a ficha para a formalização do Partido dos Trabalhadores, porque a gente ainda estava na época da Ditadura. Mas depois houve um envolvimento do pessoal com a política e com o PT, e um núcleo do partido foi formado na Ford.*

Esse receio dos trabalhadores em se filiar ao PT do qual Genival nos fala é perfeitamente compreensível se levarmos em consideração esse contexto, que ainda era um contexto de perseguição política, censura e outras tantas formas de desrespeito aos direitos humanos. Mas, se isso foi um problema a princípio, posteriormente os trabalhadores da Ford passaram a ter uma identificação profunda com o PT, sendo esta fábrica conhecida até hoje como um reduto de militantes do partido.

Franco Montoro (PMDB) venceu as eleições com pouco menos de 45% dos votos. Naquela época, não havia segundo turno, portanto não houve necessidade de maioria absoluta para a vitória. Lula ficou apenas com o quarto lugar e 10% dos votos. Conseguimos, porém, eleger seis deputados federais em São Paulo pelo PT, sendo Djalma Bom o mais votado. Como se sabe, aquela foi apenas a primeira de uma série de eleições para cargos executivos de que Lula participaria, num caminho que o levou até a Presidência da República.

NOVA INTERVENÇÃO NO SINDICATO

Em 1983, a recessão aumentou, o que produziu muitas demissões e um alto índice de desemprego. Pipocaram várias greves, inclusive dos petroleiros. O Apolinário conta que: *era um momento difícil*

pros trabalhadores, pois o governo queria avançar sobre os direitos e sobre os salários. A economia ia mal, tinha muito desemprego. As notícias de saques eram frequentes.

Fizemos uma campanha salarial naquele ano em que o cartunista Henfil, que colaborou bastante com nosso movimento, deu a ideia de fazermos uns panfletos bem pequenos, escritos assim: “Eu amo o patrão”, “O patrão é bonzinho”, “Meu chefe adora fazer hora extra junto comigo”. Jogamos no vestiário, no corredor da fábrica, saímos e ficamos na portaria, conversando. Quando nós entramos na fábrica, a peãozada falava: “Quem foi o filho da puta que fez isso?” Sabe o que é você mobilizar tudo de uma hora pra outra? Mobilizou tudo! Aí nós falamos: “Quem ama o patrão fica abraçado com ele. Quem não ama, vem pra assembleia”. O negócio ferveu. Nós mobilizamos a categoria assim, em toque de mágica. Em uma semana. Na outra semana falamos pra ninguém fazer hora extra, e ninguém foi fazer.

Apesar de o cenário econômico ser totalmente desfavorável, as empresas, congregadas na Fiesp, procuraram evitar uma greve dos trabalhadores na campanha salarial e atenderam às nossas reivindicações básicas. Mas aquele ano ainda seria palco de uma das nossas lutas mais importantes: a primeira greve geral pós-golpe de 1964. Os petroleiros de Campinas e Paulínia tinham parado e 60 mil metalúrgicos do ABC pararam em solidariedade. Apolinário conta que: *na greve de solidariedade aos petroleiros teve muito questionamento dentro da fábrica. A gente procurava justificar dizendo que essa era a única forma que a gente tinha de ser solidário com aqueles companheiros num momento tão difícil. A gente dizia que era o momento de fazer alguma coisa pelos petroleiros, que não dava pra ficar a parte disso e deixar ver as coisas acontecerem.*

Adair Boy faz o seguinte relato sobre essa greve: *Eu estava na Matriz no comando de greve, estava junto com a Paixão e a Socorro. Eu estava indo na Marechal quando a polícia parou a gente. Parou e revistou e achou no bolso da minha jaqueta um papel do comando de greve. A*

gente foi pra delegacia e fiquei a tarde toda na delegacia até que às 18 e pouco liberaram a gente. Não dava pra ir para a casa pois todos os ônibus estavam parados e isso era sinal de que a greve tinha funcionado.

Em junho de 1983, em decorrência dessa greve, toda a diretoria de vários sindicatos que aderiram à greve foi cassada, inclusive do nosso, que passou por um processo de intervenção. Isso foi pretexto para a empresa querer tirar um de nós, Betão, da coordenação da Comissão de Fábrica. Um companheiro, o Januário, falou assim para o RH: *você não quer arrumar encrenca, porque quem pode cassar o Betão são os trabalhadores. Não é esse governo que tá aí, nem vocês aqui. Pra cassar o Betão tem que ser feita uma assembleia na porta da fábrica e os trabalhadores votarem, porque ele foi votado. E ele continua sendo o coordenador da Comissão de Fábrica, porque nós vamos respeitar, é ele e o Bagaço.* Aí o cara do RH falou “mas nós temos o direito, porque se as outras empresas têm, por que nós não temos?”. E Januário respondeu: *as outras empresas são as outras empresas, aqui é a Ford.* A empresa teve de aceitar nossa permanência na coordenação da Comissão de Fábrica, apesar de estarmos afastados da diretoria do sindicato.

Enquanto durou a intervenção no sindicato, os trabalhadores ainda nos reconheciam como diretoria legítima, apesar de isso não ser endossado pelos patrões. Meneguelli conta que: *nós estávamos cassados e teoricamente não representávamos a categoria. As empresas, num primeiro momento, não tiveram coragem de continuar o diálogo com a diretoria cassada, não sei se era receio ou se era pressão do governo militar. Tínhamos de continuar na frente dessa batalha e nos estabelecemos num galpão na frente do sindicato e colocamos a faixa “Ói nós aqui outra vez. Vamos na porta das empresas como se dirigente fôssemos, dirigentes éramos, não éramos oficiais nesta ocasião, mas éramos de fato dirigente”.*

A nossa pressão pela retomada do sindicato também foi bem forte. Adair Boy relata que, nesse período, *nós, da Ford, e alguns companheiros da Mercedes pentelhavam o interventor. No horário do almoço e depois do expediente, a gente ia pro sindicato. A secretária dizia: não pode*

entrar, tem que anunciar. Que anunciar, nada, nós estamos na nossa casa. Chegava empurrando as portas e entrava na sala do interventor, virava os papéis dele pra lá, virava pra cá e falava: ‘olha, nós queremos nosso sindicato, isso aqui é nosso! Você não tem direito de ficar aqui’. Isso acelerou o processo da eleição da nova diretoria porque o interventor não aguentava mais a gente. Um dia, o Marimbondo chegou gritando: ‘Traidor! Traidor! Pelego, traidor! E sapateou em cima da mesa do interventor’. Chegaram até a pôr a polícia dentro do sindicato, porque todos os dias, na hora do almoço, saíam carros levando trabalhadores da Ford para xingar o interventor. Foi uma pressão muito forte que fizemos, em plena Ditadura Militar, contra um interventor da Ditadura Militar!

A FUNDAÇÃO DA CUT

Foi com o sindicato sob intervenção que fundamos, em agosto de 1983, a Central Única dos Trabalhadores, respeitando decisão da I Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (Conclat), ocorrida em 1981, na Praia Grande (SP). Para nós, era muito importante ter uma central de trabalhadores que congregasse diferentes categorias. Tínhamos claro que a unidade da classe trabalhadora como um todo – não apenas os metalúrgicos, mas os professores, bancários, químicos etc. – era um ponto fundamental para a nossa luta.

O congresso de fundação da CUT se deu em São Bernardo do Campo, o que reforça a importância da nossa categoria para a Central. Estávamos num contexto em que nosso sindicato estava sob intervenção, a repressão ainda era bem forte, a economia do País ia mal e, politicamente, passávamos pelo processo de transição “lenta, gradual e segura”, nas palavras do ex-presidente general Ernesto Geisel, para a democracia. A CUT, que, por sinal, não era legalizada à época³, teve

3. Apenas em 2008, no governo Lula, as centrais sindicais viriam a ser legalizadas.

um papel importante para colocar as questões do mundo do trabalho na agenda da transição.

Para isso, era importante que todas as categorias tivessem a consciência de que estávamos no mesmo barco, todos éramos explorados. No ano seguinte, em 1984, também tivemos um papel importante ao fundar a CUT Estadual. Para nós, esses foram marcos fundamentais de politização da fábrica. Era mais uma bandeira de defesa da classe trabalhadora que encampávamos, isto é, os trabalhadores poderiam ter agora uma ligação ainda mais forte com os companheiros. O primeiro Concut, inclusive, considerou que a fundação da CUT havia sido a maior vitória dos trabalhadores após o golpe de 1964.

É importante notar que nossa categoria sempre teve uma importância muito grande para a CUT, basta ver a composição de sua diretoria ao longo das últimas décadas. Inclusive o primeiro presidente da entidade era um trabalhador da Ford: Jair Meneguelli. Ele conta que, não é porque tínhamos fundado a CUT, que ela estava de fato implantada. *eu saí como verdadeiro peregrino, estado por estado, categoria por categoria, mostrando que era preciso a gente se fortalecer, mostrando que era preciso a gente ter uma central, mostrando que os empresários eram organizados e aí foi duro. Eu me lembro que eu ia com uma malinha de roupa e uma malinha de remédio porque eu tinha úlcera, então eu tomava remédio todos os dias e aí era duas malinhas. Eu saía do nordeste, passava por cima de São Paulo, ia parar em Porto Alegre e assim por diante. Sequer passava em casa, ou, quando passava, era só pra trocar de roupa, pra trocar de mala, pra partir já pra outro estado, pra outra viagem.* Ao mesmo tempo, ele ainda acumulou a função de presidente (ainda que de uma diretoria cassada) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o que significou uma grande quantidade de trabalho. Apesar de ter tido dificuldade de ver suas filhas, diz que toda essa peregrinação para construir uma das maiores centrais sindicais do mundo *valeu a pena.*

MUDANÇAS NA FÁBRICA PARA PRODUZIR O ESCORT

Em 1983, concomitantemente a esse processo descrito, a Ford lançou o Escort XR3, o que acarretou uma série de mudanças na fábrica. Antes, era tudo num prédio só. Com o projeto novo, a pintura foi para um prédio separado, a usinagem ficou só em uma parte, e a funilaria e a estamparia ficaram em outra, era no prédio 4 e no prédio 6. Tinha ainda outro prédio que era a ferramentaria. Isso teve implicações para o processo de trabalho. Quem explica bem isso é o Feijóo: *Na transição do velho Corcel pra nova linha Escort, o carrinho parou de ser empurrado pelas pessoas de uma estação pra outra. Passou a ter uma linha que puxava os carros. Começou a ter os primeiros robôs na linha de montagem, com novas formas de gestão de estoque, com a política de estoque baixo, o just in time, com a política de gestão kanban, onde a demanda puxa a produção. Os impactos das novas tecnologias sobre os trabalhadores no local de trabalho são a intensificação de ritmo e fim das folgas que o trabalhador tinha entre uma operação e outra. Isso acarreta consequências na saúde do trabalhador, com novas doenças, novos problemas.*

Havia também um setor novo na fábrica, como conta Adair Boy: *O setor de calafetação, ligado a pintura, era um setor novo, com as novas tecnologias. O carro entrava num tanque de imersão com uns 50 metros e saía do outro lado, era colocado numa outra plataforma e ele entrava na estufa”. Isso, segundo Feijóo, caracterizou a nova linha de montagem: “Era um prédio onde tinha ferramentaria, estamparia, funilaria, depois um túnel aonde os carros iam pra passar por um mergulho de imersão de primer, uma pré-pintura de proteção contra ferrugem pra depois entrar na pintura. Era a nova linha de montagem.*

Teve muito conflito no processo de modernização da Ford. A empresa não dava informações e não negociava. O Sindicato ainda não sabia como enfrentar a implantação de novas tecnologias por-

que era uma novidade, e ninguém estava preparado. Imaginávamos que aqueles robôs iriam tirar o emprego de muitos companheiros e chegamos até a ameaçar de jogar areia neles, caso fossem implantados. Mas a empresa acabou começando o processo de robotização e automação. Ele, paradoxalmente, aumentou as doenças profissionais. A gente pensava que ia diminuir, e elas aumentavam cada vez mais. Tem um robozinho que põe a peça aqui, leva lá, põe e vai ponteando. Isso diminui o número de acidentes, mas o companheiro lá na ponta está fazendo um trabalho de vários trabalhadores, tendo um excesso das operações repetitivas, exigindo muita força. Isso provocava bastante tendinite. Apolinário nos lembra que a introdução dos robôs tirava postos de trabalho: *A gente sabia que no futuro poderia diminuir o número de emprego mas a gente também tinha que ter consciência que muitos companheiros ficaram doentes de trabalhar nesses lugares insalubres.* Foi aí que a Ford começou a querer demitir os companheiros, e a comissão passou a lutar para manter o nível de emprego, sem nenhuma demissão.

Mas não foi apenas no maquinário que ocorreram as mudanças. A empresa criou uma ideia de trabalho participativo. Nós fomos contra, já que apenas a empresa tinha a lucrar com as ideias que os trabalhadores eventualmente dessem. Na prática, o trabalhador dava uma sugestão pra fazer uma determinada operação, aquela operação era implementada, dois trabalhadores passavam a poder fazer o trabalho para que antes era preciso quatro. E o trabalhador que deu a sugestão podia ser um dos demitidos, ganhando apenas um aperto de mão da empresa. Feijóo resume bem o que isso significava: *É a tentativa das empresas de incorporar o conhecimento dos trabalhadores através de programa de incentivo de sugestão com recompensas insignificantes em relação aos ganhos que ela tinha com essas sugestões.*

Em princípio, houve alguma adesão dos peões, como afirma Sampaio: *A gente questionava, lutava e descia o cacete. Então o peão*

dava muita ideia que ele não imaginava que ele ia tirar o emprego naquelas ideias que ele deu. Precisamos fazer bastante trabalho de base para que os trabalhadores deixassem de cair nessa, como lembra Cícero: *A gente tentava explicar para a peãozada que a gente só tinha a perder com o trabalho participativo, que era só pra fazer a cabeça do trabalhador pra ficar ao lado deles, que o trabalhador não ia ter ganho nenhum com isso.*

Como o leitor pode observar, o trabalho da Comissão de Fábrica não era fácil. Ao mesmo tempo, tínhamos de lidar com questões internas e externas à fábrica; tínhamos de lidar com pressões diretas dos patrões e pressões do governo, que intervinha no nosso sindicato, reprimia nossos movimentos; tínhamos de resolver pequenos e grandes problemas na fábrica, enquanto buscávamos construir novos instrumentos para a classe trabalhadora, como a CUT. Um desses instrumentos foi a CIPA, que, como veremos a seguir, foi uma conquista muito importante.

A CONQUISTA DA PRIMEIRA CIPA DOS TRABALHADORES

Antes da Comissão de Fábrica, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) não estava na mão dos trabalhadores. Então, éramos obrigados a votar num chefe pra cipeiro, pois não tinha outros candidatos. O máximo que a gente fazia era indicar o suplente da CIPA, mas sem a empresa saber que era ligado ao Sindicato. Chegamos à conclusão de que precisávamos organizar a CIPA porque ela conferia um ano de estabilidade. A Ford foi a primeira empresa a eleger uma CIPA dos trabalhadores, em 1982. Nós elegemos em cada área, elegemos os nossos cipeiros. Laércio, Raimundo e outros tantos companheiros. E isso foi muito importante, pois não cabia à Comissão de Fábrica se envolver nas questões de segurança, isso era responsabilidade da CIPA. Guiba lembra que: *era um período*

muito mais de mobilização do que conscientização sobre qual era o papel da CIPA. Nós começamos a questionar, pois a CIPA é uma prevenção de acidente, não para correr atrás de acidente. A CIPA deveria ter mais autonomia pra mostrar que ali podia acontecer um acidente, para apontar o que estava de errado. Começamos a questionar e disputar também a candidatura pra colocarmos companheiros na CIPA, porque isso poderia fortalecer toda a organização.

Tivemos muitos desafios a princípio, pois na Ford tinha muitos companheiros que tinham chumbo no sangue na funilaria. Eles trabalhavam com solda, o que lhes acarretava o problema. Para “limpar” o sangue, o companheiro precisava ficar três meses fora. Só que isso nem sempre acontecia. Como já havia outros companheiros afastados, por vezes um companheiro ia à enfermaria, o chefe ia lá falar “não o afaste, que eu preciso dele lá, já está faltando gente”. O departamento médico, que não tinha autonomia, não o afastava.

A empresa não registrava a maior parte dos acidentes de trabalho. Às vezes ocorriam acidentes, um companheiro cortava um dedo, tomava pontos e tinha de voltar a trabalhar! Para o chefe não importava se ele estava com uma mão enfaixada, impossibilitada, o trabalhador que trabalhasse só com a outra! A empresa nem registrava os acidentes! *Além da relação de humilhação entre chefe e trabalhador, tinha também a brutalidade do trabalho, que era bruto, insalubre, escuro e cheio de óleo*, lembra Sampaio. “*Você não conseguia ficar com uma roupa limpa. Elas eram inclusive escuras. E havia muito ruído, máquina uma perto da outra. Era terrível. O barulho era de 140 decibéis. Alexandre lembra uma luta contra o barulho na usinagem, tinha cerca de 700 máquinas de torno, fresa, e era um inferno permanente. Como não havia mobilização, a Ford ficava enrolando a solução do problema. E a gente descobriu que o barulho não era um problema só de surdez, mas ele dá diversos problemas, inclusive a insônia e a impotência sexual. Aí fizemos murais com letra grande com as consequências do barulho no corpo*

humano, e grifamos a insônia e a impotência sexual. Isso criou uma insatisfação do pessoal que acabou levando a empresa a resolver o problema.

No sindicato, criamos um departamento de saúde do trabalhador, que levantou problemas de tenossinovite, bursite, coluna, bico de papagaio etc. Tinha acidentes demais, porque tinha muita poça de óleo. Com a Comissão, a gente começou a abrir processo coletivo para receber insalubridade na usinagem, na estamparia, na montagem, na funilaria. Zé Preto relata que *na manutenção tinha um grupo de trabalhadores com direito à insalubridade. Era soldador, funileiro, eletricista, pintor. Comecei a filiar esse pessoal para abrir processo e obrigar a Ford a pagar a insalubridade.*

Antes das eleições para a CIPA, a gente ia na área e falava: ‘olha, o nosso companheiro aqui vai concorrer à CIPA, este é o companheiro que o sindicato vai apoiar’. Aí o sindicato fazia um boletim, na Tribuna Metalúrgica saía quem o sindicato estava apoiando. Então a peãozada votava neles e todos eram eleitos.

Com a CIPA combativa, passou-se a registrar os acidentes. Era feito um relatório que era encaminhado para a fábrica e para o sindicato. A fábrica começou, também, a ficar preocupada com os problemas de segurança. O médico do Sindicato começou a dar palestra pra Comissão de Fábrica, pros cipeiros. Antes da reunião mensal com a empresa tinha reunião com o médico. O RH percebia isso: “Vocês estão dando um show de bola nessa gerentada aí”. Tinha gerente que proibia a chefia, o feitor, o supervisor, o superintendente, de fazer curso. E era nessas áreas que tinha mais conflito.

A RETOMADA DO SINDICATO

O ano de 1984 não começou com melhoras na situação econômica do País. A escalada inflacionária permanecia e queríamos um reajuste de 83,3%, que correspondia à elevação do custo de vida cal-

culada pelo DIEESE. Também queríamos a redução da jornada de trabalho sem redução de salário e estabilidade no emprego. Foi um ano de muita mobilização popular, com a campanha das Diretas Já, que foi frustrada, já que a Emenda Dante de Oliveira não passou no Congresso.

Adair Boy lembra que: *quem organizou a greve de 84 foi a diretoria cassada junto com as Comissões de Fábrica, e nós da Ford tivemos um papel muito importante. A gente ia com os nossos carros pras portas de fábrica fazer assembleia, fazer piquete.* A gente realizou assembleias em frente ao Sindicato para mostrar pra peãozada que era preciso lutar pelo fim da intervenção e pela retomada da sede. Como as montadoras haviam estocado muitos carros, a orientação da diretoria era para fazer operação tartaruga, uma nova tática de greve. Você não perdia o dia de trabalho, mas o serviço era feito bem devagar e a produção despencava.

Apesar de o interventor fechar o Sindicato, chegamos a fazer algumas assembleias lá dentro depois de arrebentar os portões e ocupar o terceiro andar. A greve terminou na Ford com um acordo que passava por cima do decreto do governo, que limitava os reajustes. As outras empresas foram aceitando esse acordo e a greve acabou na categoria.

Em março, foi realizada uma convenção no sindicato, que estava sob intervenção, para que pudéssemos escolher a nova diretoria do sindicato. Quatro dos diretores cassados fizeram parte da nova diretoria: Lula, Jair Meneguelli, Vicentinho e Cândido. A legislação não permitia, mas eles foram eleitos e assumiram o cargo em agosto.

Adair Boy lembra que: *O Meneguelli, mesmo cassado, continuou presidente do sindicato. Era um recado para a Ditadura: 'estamos pouco se lixando com vocês, nós somos trabalhadores e quem manda na nossa organização somos nós'. Já tinha um processo de acúmulo de discussão da liberdade e de autonomia sindical, e que não cabia ao Estado intervir na nossa autonomia.*

O ano também foi de novas eleições para a Comissão de Fábrica, com dois anos de mandato e mais um ano de carência. A gente preparou o Laércio, que era vice-presidente da CIPA, pra ser o diretor do sindicato e o coordenador da Comissão de Fábrica. E, à noite, o coordenador passou a ser o Montorinho. Nós (Betão e Bagaço) concorreremos pela Comissão de Fábrica, continuamos como representantes no local de trabalho. Tinha o Zoroastro, o Feijóo, o Lino, o Paraíba. O Zé de Oliveira, que era da comissão, não concorreu.

A comissão ficou assim:

Vanderlei Ribeiro e Baiaco pela ferramentaria e estamparia;

Betão e Zoroastro pela usinagem;

Paulo Futema e Zé Eliel pelo PTO;

Nelson e Osmar pela funilaria;

Zé Maria e Giovan pelo prédio 4;

Papagaio e Farias pela pintura;

Adair Boy e Feijóo pelo prédio 90;

Januário e Lino pelo P.A.;

À noite, ficou assim:

Bagaço e Geraldo PT pela funilaria;

Calango e Fumaça pelo prédio 90 e FAI;

Joaz e Cratera pela pintura.

Toninho e o Milton Japonês na usinagem;

Joaquim Malta e Canarinho no tratamento término e na eixos.

MUDANÇAS NA CORRELAÇÃO DE FORÇAS

Em 84, aconteceram três fatos importantes, que mostravam que as relações com a empresa iam ficar mais complicadas, mas que a comissão não avaliou bem a situação.

Um dia, os líderes pediram uma reunião no Sindicato porque estavam com problema de enquadramento salarial. Como eles

eram cargos de confiança, não podiam participar da comissão. A gente lutava muito por mais mão de obra, e foi por aí que eles se juntaram para conversar conosco. Eram cerca de 400, e tinha uns 300 que não ganhavam o salário do cargo. Foi feita uma grande reunião no Sindicato, depois encaminhamos a reivindicação para o RH. Todos foram reenquadrados como líderes e, depois, todo mundo passou para o cargo de encarregado. Toda essa situação assustou a empresa.

Apolinário relembra nossa relação com os mensalistas: *A gente tinha uma relação boa com os mensalistas, mas eles estavam sempre um pouco distantes da realidade da fábrica. Achavam que a greve quem faz é o peão. O mensalista trabalha muito próximo da gerência. É a secretária que trabalha na antessala do diretor, é o cara que é não sei o quê do gerente. A gente ia pra dentro dos escritórios com bota, com macacão, a gente entrava, cumprimentava o pessoal do escritório sempre bem vestido, mas a gente não tinha vergonha. Eu cumprimentava todos, conversava com todo mundo e a gente acabava ganhando esse espaço.*

Outro caso foi quando a Ford anunciou a visita do presidente João Figueiredo. A gente brigava para derrubar os militares e ameaçamos de parar a fábrica caso ele viesse. Foi um rebu e o Figueiredo não foi. A empresa chamou a Comissão e disse que fomos nós que perdemos, pois a visita do Figueiredo seria propaganda para a Ford. E nós tivemos a leitura de que a atitude de chamar o presidente-general tinha sido para nos desafiar.

O terceiro fato que complicou nossa relação com a empresa foi a reunião que fizemos com os feitores, que é um cargo acima dos líderes. Eles queriam os mesmos benefícios que tinham os gerentes e superintendentes. A reação do Garcez foi de espanto: *Como é que até eles foram procurar a Comissão de Fábrica?* A correlação de forças havia mudado, mas nós não avaliamos o que poderia acontecer. A partir daí houve uma mudança radical entre a gerência e a comissão.

Nesse processo todo de fortalecimento da Comissão, a Ford viu que o negócio não ia caminhar bem. Era uma briga por poder. Porque, quando você passa a ser procurado pela chefia da fábrica, a fábrica sabe que o poder da Comissão dos trabalhadores é muito forte. E aí caminha-se para o confronto, tanto que o Garcez passou a enfrentar a Comissão. A fábrica queria acabar com o poder da Comissão e ele foi da Ford Ipiranga para o Taboão para fazer esse serviço. Numa vez, durante discussão de pagamento das horas paradas de uma greve, ele subiu na mesa, abaixou as calças diante de todo mundo, da secretária, do Zé Maria, do Laércio e do Paulo Futema, e dizia “*vocês querem me comer, é isso que vocês querem?*”. Era um desrespeito aos trabalhadores, era uma disputa de poder por causa da força que a Comissão tinha adquirido.

FICAMOS SEM TER O QUE REIVINDICAR,
E AGORA?

Com a Comissão, não teve mais nenhuma demissão na Ford. Tinha uma CIPA organizada, uma Comissão de Fábrica organizada e que levava o sindicato pra dentro da fábrica. E a *peãozada* era mobilizada, era participativa. Uma vez, teve uma assembleia em que nós levamos 28 ônibus com a *peãozada* da Ford pro sindicato. Numa outra assembleia, nós levamos 32 ônibus. Eram os ônibus que iam pros bairros, e a gente falava ‘esse ônibus vai pro sindicato’. O peão ia de ônibus pro sindicato, e depois da assembleia ele ia embora pagando o ônibus. Tomava o ônibus e ia embora, mas tinha que ir na assembleia.

Na fábrica, a gente fazia greve de poucas horas ou poucos dias, que a empresa resolvia rápido, era mais fácil. Tinha também aquela coisa de fazer greve por área, porque o problema é específico daquela área. Não tem como você parar um setor se você não tem um sindicato forte, se você não tem uma organização no local de trabalho.

Colombo lembra que: *a demanda era enorme. A Comissão chegava a parar as áreas muitas vezes. Não era a fábrica toda, muitas vezes por área. Uma queria equiparação salarial, outra era produto ou meios de trabalho, outro era não-sei-quê, o encarregado fez isso, outro é porque o feitor fez aquilo, outro era porque o plano médico não-sei-quê. Então, eram muitas situações em que nós parava a fábrica. Muitas vezes por causa da incompetência da gerência, que deixava a situação chegar naquela situação. A Comissão de Fábrica percorria toda a extensão da planta da Ford e intervinha na produção, buscando resolver os problemas. É como falou o Colombo, era organizar reuniões, assembleias, organizar pauta para encaminhar pra fábrica, às vezes confronto com encarregado, confronto com RH. Uma dinâmica muito exaustiva. Poucos iam pra casa, a gente ia conversar no Sindicato. Era uma época de repressão, e tinha uma militância muito grande.*

Isso produziu nos trabalhadores uma boa imagem da Comissão de Fábrica, que até serviu de inspiração para as gerações posteriores. Como Isawa conta, *no ônibus que vinha da Zona Leste descia o Zé Preto e aí descia o Cícero e ele colocava a mão no braço do Zé Preto e vinham os dois caminhando pra entrada da fábrica, onde ficava o pessoal da militância. Ao longo dos anos sempre foi assim. Aquela imagem do Cícero, cego, e do Zé Preto, manco, caminhando juntos, me marcou muito, marcou pra sempre. É o símbolo de uma solidariedade real, da solidariedade verdadeira e que passou por muitos anos e ainda permanece.*

Em 1984, a gente não tinha mais pauta pra mandar pra empresa, pois eram sempre as mesmas reivindicações que a gente fazia e a empresa não atendia. Lula perguntou como estava na Ford e o Guiba falou: *está feio, porque nós não temos mais nada que reivindicar, lá na Ford já conquistamos tudo.* O Lula pediu uma reunião com a Comissão e disse: *bom, então na Ford não tem mais nada que reivindicar. Todo mundo tem casa própria, tem carro, os filhos estudam numa boa escola, todos comem bem, calçam bem, se alimentam bem, uma vez por mês vai*

numa churrascaria com a família? Ele levantou a voz. Vocês não têm que estar preocupados com esse negócio de bebedouro, de produção, vocês têm que fazer é política. Conversar com os trabalhadores para se filiar a um partido político. O sindicato não muda uma sociedade. O que muda uma sociedade é um partido político. Nós construímos um partido, temos deputados federais precisamos crescer e vocês ficam preocupados com bebedouro? O próprio Guiba relembra essa conversa: Nós tomamos a maior chacoalhada política que nós devíamos tomar. E o Lula disse: ‘Bom, vocês resolveram tudo? Então vamos embora! Então vamos pra casa! Resolveram o papel do banheiro, resolveram... E a conscientização? Vocês já resolveram? O papel da representação não é resolver o problema da empresa, é resolver o problema dos trabalhadores’. Na segunda-feira, chegamos na Ford animados. Antes, o pessoal queria ficar dentro da sala, a gente tinha que mandar sair. Depois dessa conversa com o Lula, todo mundo chegava animado e discutindo política, falando com os trabalhadores, fazendo assembleias nas áreas.

Alexandre lembra essa época como um período em que *tinha muita luta por causa do problema da jornada de trabalho, a questão das 40 horas era uma coisa que pegava muito. A questão salarial, a movimentação de carreira dentro da fábrica e as próprias condições de trabalho, porque a luta da CIPA era muito colada com a luta da Comissão.* Com efeito, essa luta por redução na jornada de trabalho foi pauta do I Congresso da CUT (Concut) realizado em agosto daquele ano, em São Bernardo do Campo (SP).

GREVE PIPOCA PELO ABONO DE EMERGÊNCIA

Antes do final do ano, em dezembro, os trabalhadores iniciaram greve reivindicando um abono de emergência, também chamado de 14º salário. A gente falava muito em férias em dobro, porque quando o companheiro voltava de férias ele voltava sem pagamento,

com dívida. Aí nós falamos: “vamos lutar por um abono de emergência e paramos a Ford”. Decidimos fazer uma greve diferente, a greve pipoca. A paralisação ia pipocando, pulando de uma seção para outra. Quando um setor voltava, outro parava. Como disse o Colombo, *foi uma puta greve, foram 10 dias de greve.*

Adair Boy conta que: *um dos momentos mais tensos do movimento foi quando a pipoca chegou na pintura. Na casa de tinta tinha tiner, nafta, e o pessoal queria invadir, colocar fogo. Os trabalhadores estavam muito nervosos porque a fábrica radicalizou e não queria negociar o abono. Os nervos estavam à flor da pele, mas a Comissão convenceu o pessoal a não mexer naqueles produtos, e nada aconteceu.*

O movimento foi vitorioso, pois, como disse o Isawa, *conquistamos um abono de emergência de 80 horas. Esse abono de emergência, depois que foi conquistado na Ford, virou uma febre na categoria. Aí tudo quanto era empresa estava fazendo mobilização, movimentação por conta desse abono. Esse abono foi semente do que hoje se chama PLR. Nasceu nessa época por conta do abono de emergência, uma gratificação extra. Com o tempo, ela acabou se transformando na PLR que tem hoje.* PLR é a Participação nos Lucros e Resultados, que as empresas devem pagar aos seus trabalhadores. Temos muito orgulho de sermos nós os responsáveis pela conquista desse direito.

Durante a greve, a Ford demitiu Betão, o Januário e o Laércio, e queria impedir que os três entrassem na fábrica. A *peãozada* os colocou pra dentro e continuamos a greve. Na negociação, a Ford aceitou dar o abono, readmitia o Januário e o Laércio. A *peãozada* não aceitou a demissão de Betão. A Ford, então propôs que Betão não fosse demitido, mas ficaria o mês de janeiro afastado, mas recebendo tudo o que tinha direito. Foi feita uma reunião na sala da comissão com o Jair, Dr. Maurício e nós da Comissão de Fábrica pra discutir essa proposta. O Januário foi contra, falou que a punição de Betão seria uma punição de todo mundo. Aí o Lula falou que a proposta era aceitável: *O Betão*

vai ficar um mês fora, o que importa é o ganho dos trabalhadores. O pessoal vai voltar de cabeça erguida, e não vai afetar em nada na organização e nem na consciência de todo mundo.

A GREVE VACA BRAVA

Em 1985, tinha fim o Regime Militar. Tancredo Neves, do PMDB, havia sido eleito presidente da República pelo colégio eleitoral, derrotando o candidato do PDS, Paulo Maluf. Para obter aquela vitória, o PMDB conseguiu apoio entre dissidentes da Ditadura que se agruparam na Frente Liberal, surgindo daí o Partido da Frente Liberal (PFL). Um desses dissidentes, José Sarney, filiou-se ao PMDB para concorrer como vice na chapa de Tancredo.

Tancredo Neves foi um presidente que nunca governou. Acometido por uma diverticulite, faleceu sem tomar posse, ficando seu vice, Sarney, ocupando o cargo de presidente da República, com um ministério que congregava forças do PMDB, mas também antigos aliados da Ditadura Militar. Sob seu governo, o País permanecia em recessão e com altos índices inflacionários.

Enquanto isso, nós fizemos a greve Vaca Brava para conquistar a redução de jornada para 40 horas semanais. Isso pegou na base e o peão foi pra cima. Feijóo conta que: *nós estávamos numa luta contra as horas extras e por mais contratações. Fizemos uma greve longa, de 45 dias, por redução de jornada de trabalho, pois as 40 horas é uma das bandeiras da classe trabalhadora*". Adair Boy acredita que tivemos mais vitórias que derrotas, do ponto de vista da categoria: *a gente perdeu milhares de trabalhadores na categoria, mas ganhamos várias comissões de fábrica, em várias empresas conquistamos as 40 horas semanais.*

Na Ford, porém, o movimento não foi vitorioso. Com a morte do Tancredo, houve uma pressão para suspendermos a greve. Houve uma divergência entre nós, da diretoria, a respeito de voltarmos ou não

ao trabalho. Uma parte da diretoria achava que era melhor não parar a fábrica. Depois de dois dias, retomamos, mas aí a *peãozada* já não estava mais com aquele espírito, com aquela garra, e o movimento se esvaziou. Mesmo porque na Ford a gente tinha jornada de 45 horas, desde os tempos da Willys, enquanto na maioria das empresas a jornada era de 48 horas. Foi a primeira greve em que não se discutia salário, só a redução da jornada. Depois da greve, a Ford mandou embora 330 companheiros, 30 de cada área. Ela pegou aqueles companheiros linha de frente, que participavam das discussões, dos projetos, os companheiros que iam na sala da Comissão de Fábrica todo dia na hora do almoço. Você podia contar com eles. Eram companheiros que tinham sido da primeira Comissão, da primeira CIPA, companheiros que davam as ideias. O Laércio, que era diretor do sindicato, foi demitido, e não teve como a gente reverter as demissões, apesar da nossa luta. Floresgomes conta que foi *demitido por justa causa, mesmo sendo da CIPA. Eles montaram um dossiê contra mim alegando que eu tinha agredido verbalmente e fisicamente um companheiro de trabalho. E que tinha rasgado alguns cartões de ponto na chapeira. Alguns dias depois me chamaram no Sindicato para homologar a minha demissão, com o pagamento dos meus direitos.*

A gente perdeu 330 companheiros e a Comissão enfraqueceu muito. Aquilo foi uma porrada muito forte e deu mais poder pra empresa. Até 1985, a gente tinha um controle sobre as horas extras, a empresa conversava com a gente, negociava. A partir dessa greve, a empresa começou a fazer aquilo que ela fazia antes de 1980, não tinha conversa, chamava o cara pra vir na hora extra, pressionava pra que o companheiro fosse trabalhar. A empresa não respeitava, ela queria confronto direto com a Comissão de Fábrica. Depois que entrou o Garcez, o pessoal do RH tomou atitude de confronto. Era uma luta de poder. Foi um ano duro para o movimento e as demissões enfraqueceram nossa organização, de maneira que dias ainda mais difíceis ainda estavam por vir...

A TERCEIRA COMISSÃO DE FÁBRICA

Em 1986, vínhamos da derrota da greve Vaca Brava. A empresa havia percebido que havia uma correlação de forças muito favorável a nós e demitiu aqueles 330 trabalhadores para que a balança voltasse a pender para o lado deles. Além disso, já vinha empreendendo uma ofensiva ao exigir um ritmo de trabalho maior, um acréscimo na quantidade de horas extras e reduzir o diálogo com o Sindicato e a Comissão.

Nós, na fábrica, tínhamos a tarefa de eleger a nova Comissão de Fábrica. A campanha que fazíamos era muito bonita, bastante criativa. Sampaio relata que, quando se candidatou, *o Guarú fez os desenhos da minha campanha. Eu adotei na época o Charles Chaplin com aquelas falas dele, 'não sois máquina, homem que sois'. Era muito criativo e o pessoal ficou assustado com o impacto daquela campanha com cartazes enormes falando da liberdade, falando da democracia. Eu fui o membro mais jovem da Comissão do Fábrica, com 21 anos.* Ele foi um dos eleitos. A lista completa é, para o vespertino:

Zé Maria e Trem de Ferro no prédio 4 e prédio 6;
 Jamelão e Cafuso na estamperia e ferramentaria;
 Sampaio e Abdias na funilaria;
 Betão e Luizão na usinagem;
 Zé Liel e Castilho no eixo, tratamento término e restaurante;
 Farias e Amendoim na pintura;
 Feijóo e Cabeção no prédio 90;
 Januário e Lino no P.A. e FAI.
 No noturno:
 Peres e Vilmo na ferramentaria e estamperia;
 Bagaço e Geraldo PT na funilaria;
 Milton Japonês e Toninho na usinagem;
 Adenir Pisa na Bola e Claudio no eixo e tratamento térmico;
 Joaz e Grilo na pintura;

Jesus Nenê e Fernando no FAI e montagem.

Logo em seguida ao processo eleitoral, voltamos a lutar por questões que pareciam já estar resolvidas, como conta Feijóo: “*Quando estávamos na vigência do terceiro mandato, nós retomamos a campanha contra a hora extra e por mais contratações*”.

Durante um piquete na portaria contra a hora extra, houve um desentendimento entre o Luizão, um companheiro que tinha 2 meses na Comissão de Fábrica e um outro cara, o Capacete. Ele partiu pra cima do Luizão de forma agressiva, que se defendeu. E a guarda da fábrica disse que o Luizão tinha agredido o companheiro.

Feijóo lembra que: *um gerente alegou que um dos membros da comissão teria agredido o Capacete. Na verdade, o cara se desequilibrou, e eu até segurei, impedi que ele caísse. Ninguém empurrou ou agrediu. Mas utilizaram isso pra afastar um membro da comissão.* Era a fábrica já tentando iniciar um processo de enfrentamento da comissão pra destruturá-la. Aí suspenderam a demissão do Luizão para apuração de falta grave. Nós reagimos: ‘Ó, se demitir, nós vamos à greve’. A fábrica demitiu e nós fomos à greve.

Alguns companheiros eram contra a gente parar a fábrica por causa do Luizão, inclusive nós. A gente bancaria o Luizão fora da fábrica e a gente continuava a nossa luta. Mas aí teve o debate entre nós e acabamos decidindo parar a fábrica por tempo indeterminado. Depois de uma assembleia na porta da fábrica, o Nilton Luciano, gerente de RH, chamou Betão e Januário lá em cima. Todas as assembleias eram filmadas, inclusive nas áreas. Ele disse que os discursos tinham sido muito pesados, e que os gerentes cobravam providência. E o Januário desafiou o gerente de RH: *Vocês pegam só peixe pequeno. Por que vocês não pegam peixe grande, pega eu, pega Bagaço, pega o Betão, pega o Feijóo?*. Isso se provaria um erro de cálculo. Adotamos uma postura muito radical, a empresa demitiu toda a Comissão de Fábrica, a CIPA e os principais ativistas que não estavam na representação.

A greve continuou e foi fracassando. E quando a gente viu que não dava pra continuar com a greve, muita gente já tinha voltado a trabalhar, mesmo com o pedido da Comissão, com o pedido do Sindicato. Quando a gente viu que não dava mais, com muita tristeza, choro e mágoa, todo mundo machucado, nós fomos pra porta da fábrica e terminamos com a greve. Nós pedimos pra eles voltarem a trabalhar e a gente ia lutar, o sindicato ia continuar a luta pela nossa reintegração. Teve muito companheiro que chorou com a perda da comissão.

Feijóo lembra que: *foi uma greve dura, que durou 15 dias. Essa greve terminou com a tropa de choque cercando a fábrica pra impedir o Sindicato e a Comissão de Fábrica de fazer assembleia. Nós tivemos que fazer a assembleia fora do pátio da fábrica. Tivemos que enfrentar a polícia, falar: 'Trabalhador não entra, porque, se a greve tiver que terminar, ela vai terminar com assembleia decidida aqui na porta, como foi o seu começo'. Eu estava lá em cima do carro de som, fui um dos oradores, chorava lá em cima. Toda a peãozada chorava lá embaixo. E ali nós encerramos a greve com um saldo de 197 demissões e o afastamento de toda comissão de fábrica. Só ficaram dois ou três diretores que estavam em férias.*

Até hoje, esse momento é objeto de discordância analítica entre nós, que estávamos lá. Porém, temos algumas concordâncias. Uma delas diz respeito à verdadeira motivação para o ocorrido. A empresa procurou justificar as demissões usando questões jurídicas, estatutárias. Mas nós sabemos que a razão foi política. Como disse Genival: *a empresa sempre busca se pegar em algo legal pra justificar. Mas a questão não é estatutária! A fábrica sempre usa o estatuto: 'Ó, você feriu tal artigo. Você deixou de cumprir tal coisa'. Isso é pra afastar um representante, pra afastar todo um conjunto de representantes. Mas isso é só um argumento pra buscar justificativa legal pra, lá na frente, num tribunal de trabalho, ter argumentação. 'Por que você afastou alguém que foi eleito? Ah, ele deixou de cumprir o estatuto'. Mas, na verdade, a questão básica são conflitos de relação política, de trabalho.*

Papagaio acredita que: *foi uma política que já vinha sendo ras-cunhada, foi um motivo pra mandar todo mundo embora, pra acabar com a Comissão. A Ford queria se ver livre da Comissão. Colombo vai na mesma linha: A fábrica não aguentava mais a comissão e estava esperando a oportunidade certa pra bater. A comissão foi pra cima, aí a fábrica aproveitou o momento e pôs todo mundo pra fora. Para a fábrica era muita greve, toda hora era greve. Tinha membro da comissão que falava: 'Não precisa de gerente aqui, nós vamos tocar essa fábrica.' Então, talvez a comissão tenha passado do limite. E tinha também o lado radicalizado da gerentada, que nunca quis sentar e conversar. Isso criou uma batalha".* Ele ainda aponta para outro elemento de fragilidade do nosso movimento: *"Pode ser que tinha muita divergência interna e isso ajudou a precipitação do movimento. A fábrica viu que havia muita briga entre eles.*

Não é segredo para ninguém que, pela primeira vez, havia sido eleito um companheiro para a Comissão que não seguia a mesma corrente que dirigia o Sindicato, o Sampaio, da Convergência Socialista. Genival explica que: *os partidos políticos têm seu viés sindical. Ainda mais naquele momento em que o PT estava se constituindo. Ele se constituía com várias tendências políticas e que tinha visões diferentes de como organizar os trabalhadores na fábrica. O sindicato é um ser político importante e a Convergência Socialista sempre teve uma linha muito crítica às ações encaminhadas pela direção. E muitas vezes as orientações da tendência não coincidiam com as orientações do Sindicato.*

Por esse motivo, Colombo, à época também na Convergência, lembra que *"quando o Sampaio disputou na área, eles [do sindicato] foram apoiar o Nelsão, mas o Sampaio ganhou. A eleição dele foi legítima. Zé Maria explica que "o Sampaio era um garoto de outra corrente, mas ele tinha um trabalho de liderança, era capaz, conversava muito e tinha um respeito com os trabalhadores, e os trabalhadores respeitavam ele.*

Do ponto de vista da Articulação, corrente majoritária no sindicato, essa eleição também não representava nenhum tipo de ameaça.

Ele não ia sozinho trabalhar a área dele porque o sindicato e a Comissão eram muito fortes dentro da fábrica, e o Sampaio era mais um. Não é verdade que o Sindicato quis o fim da comissão porque ela tinha o Sampaio. Não tinha ninguém da Convergência de peso na Ford, não tinha como eles crescerem. De acordo com Zé Preto, também não é verdade que as nossas divergências eram todas com o Sampaio: *Nós perdemos por divergências dos próprios membros da Comissão, e não só pela oposição, que era o Sampaio. Ele foi a única oposição que entrou na terceira comissão.* Genival lembra que: *o companheiro Januário era uma liderança que se expressava muito com os trabalhadores, discursava muito. Não era uma disputa, mas era mais de um companheiro buscando o mesmo espaço. Talvez ele buscasse ocupar mais espaço. Porque ele era do mesmo coletivo, vamos chamar assim, do mesmo grupo político. No caso do Sampaio, eu acho que a coisa se dava mais pela questão da ação política, talvez partidária, e o que isso levava pra dentro da fábrica. Isso estremeceu as relações. O companheiro Sampaio era da Convergência Socialista e tinha divergências políticas de encaminhamentos. Era uma tendência que tinha uma outra visão da tendência que dirigia o partido. Independentemente disso, os trabalhadores não viam essas questões como motivo para não elegê-lo.*

O fato de haver disputas internas, que não diziam respeito apenas às questões de corrente política, foi muito bem aproveitado pela empresa, de acordo com Genival: *é possível que conflitos internos dos membros tenham conduzido ao afastamento da Comissão, porque a fábrica percebe quando você não tem unidade, se tem um conflito interno que resulte num acirramento tão grande, que divida. E a fábrica percebe isso porque a divergência vem em cima de uma proposta, em cima de um encaminhamento. Muitas vezes até o Sindicato é favorável que aquela proposta seja aceita. E internamente, os trabalhadores e os representantes trabalham contra: 'Eu acho que a proposta não é boa e que vocês deveriam rejeitar'. E isso a fábrica tem conhecimento, está gravando a assembleia.*

E leva: 'Ó, tem divergência. O Sindicato defende a proposta, mas tem representante que está trabalhando contra'. Quando vai pra assembleia geral há uma divisão, muitas vezes passa, mas ganha ou perde por uma diferença mínima, porque não houve consenso. E a fábrica se aproveita dessas divisões pra implementar a sua política, a sua vontade de demitir, de afastar. Perder a comissão foi um momento difícil. Foi um trauma. Porque era uma coisa nova, quer dizer, é o filho novo que você tá perdendo, é o seu representante. Então foi choro.

Isawa aponta para outros dois fatores importantes, um deles já mencionado, que é o fato de termos ganho muito poder na fábrica. O segundo é uma divisão entre as próprias chefias da fábrica: *86 foi um momento em que a representação dos trabalhadores estava muito forte. E a chefia estava muito menosprezada. A chefia perdeu muito poder. Acabar com a comissão de fábrica era um sonho de muita gente que estava no comando da empresa. Aquela parte mais reacionária. A fábrica sempre teve uma parte mais progressista, com gerentes e até diretores mais progressistas. Mas tinha aquela parte que detinha o poder de mando e que foi perdendo esse poder por conta da organização interna.*

Ele ainda aponta para outro fator, que mais tem a ver com questões políticas no plano macro. Isso porque em 28 de fevereiro daquele ano, o governo Sarney lançou o Plano Cruzado, que congelou o preço de todas as mercadorias. A inflação despencou, o que garantiu uma ampla vitória para o PMDB nas eleições para governadores, senadores e deputados federais. Em que pese todas as fragilidades do Plano, que viria a se provar insustentável em questão de meses, ele chegou a produzir certa euforia, em razão, principalmente, do congelamento dos preços. Isso foi problemático do ponto de vista dos trabalhadores, porque tirou a força de movimentos grevistas como o nosso.

A greve não era consensual, a empresa estava com um ímpeto muito forte de acabar com a Comissão de Fábrica e ainda tínhamos nossas divisões internas. Mesmo assim, decidimos radicalizar, o que

foi outro erro. Como disse o Sampaio: *a gente era muito radical, nós mandávamos mesmo na Ford. Houve um plano e a gente facilitou esse plano. O desmonte da Comissão foi pelo nosso radicalismo, nosso domínio sobre a fábrica, que era uma coisa extraordinária.*

Guiba acredita que: *o que contribuiu bastante para o afastamento da comissão foi a greve. A reivindicação era muito forte, a empresa endureceu muito, não havia mais diálogo. O problema já não era um ou dois por cento. A empresa foi cortando o salário dos trabalhadores. Achava que tinha que cortar salário dos trabalhadores que estavam em greve. E isso foi o estopim. Nós não concordávamos e dissemos: 'O salário tem que ser pago, porque todo mundo tá trabalhando'.*

A gente subestimou a empresa, faltou política. Até a disputa política nossa dentro da Comissão de Fábrica atrapalhou. A gente tinha o poder da fábrica na mão, de 82 a 85, e quando a gente começou a tomar a primeira porrada, a gente passou a ficar desmobilizado. E a fábrica tomou a decisão que sempre queria, a de demitir a comissão. Isso mostra a falta de capacidade dos diretores da Ford, de não saberem agir de outra maneira que respeitasse o trabalhador. E nós tivemos falhas. A greve de 85 foi uma falha da Comissão e do Sindicato, em que a gente parou a fábrica e depois voltou. Nós não tínhamos política, faltou uma política pra Comissão de Fábrica. Quando a gente foi demitido, não tinha uma direção. A direção era nós mesmos. Também não houve humildade, o poder subiu na nossa cabeça pela questão de ter conquistado a primeira Comissão de Fábrica, a primeira CIPA. Subiu na nossa cabeça, na cabeça de outros companheiros, e aí você passa a subestimar a empresa.

Posse da primeira Comissão de Fábrica
Fotos de Jesus Carlos



Posse da primeira Comissão de Fábrica
Fotos de Jesus Carlos





Posse da primeira Comissão de Fábrica

Fotos de Jesus Carlos



Final da greve onde integrantes da Comissão de Fábrica foram demitidos
14 a 24 jul. 1986
Arquivo do SindMetal-ABC



Polícia Militar ocupa Ford - 26 jul. 1990

Roberto Parizotti



CAPÍTULO 3

1986-1990

A FÁBRICA SEM COMISSÃO E A OPERAÇÃO CAMBALACHO

Em 1986, como visto no capítulo anterior, fomos demitidos da Ford. A fábrica ficou sitiada e o sindicato não podia entrar mais lá. Tentamos resistir por meio da luta, mas não conseguimos ser reintegrados. Quando percebemos isso, partimos para a via jurídica, entrando com processo de reintegração. Enquanto o processo corria, nós (Betão e Bagaço) fomos para Diadema como dirigentes sindicais. Outros companheiros que foram demitidos ficaram trabalhando no sindicato ou trabalhando como funcionários da prefeitura. Uma boa parte dos companheiros que entraram com processo, porém, acabou entrando em acordo com a empresa em 1987, já que a tramitação dos processos no Brasil é muito lenta e eles precisavam seguir suas vidas. Não foi o nosso caso, porque éramos diretores do sindicato na época, e mantivemos o nosso processo.

Nesse ínterim, a Ford ficou sem dirigente sindical entre 1986 e 1987, mas alguns companheiros que eram da Comissão de Fábrica e

tinham escapado à demissão continuaram fazendo política lá dentro. Zé Preto foi um dos que ficaram, além de *Isawa (nós éramos diretores), não mandaram embora o Lino, o Toninho e o Inácio, que a gente chama ele de Trem de Ferro. Ficaram lá. Esabe o que acontecia? A firma não nos reconhecia.*

Lino conta que viveu *um acompanhamento da falta da comissão lá dentro que só eu sei o quanto foi difícil. Enquanto todos eles estavam sendo julgados, pois colocaram todos eles pra fora da fábrica, eu ali dentro tinha que estar trabalhando. Tinha que trabalhar, que meu supervisor às vezes ficava de olho. Logo de cara, quando eu voltei, chamaram a gente no RH pra gente desistir da Comissão de Fábrica, e eu não desisti. Falei 'não, vou continuar com meu mandato', mas eles queriam que nós desistíssemos, os quatro companheiros que eram da Comissão que ficaram ainda trabalhando na fábrica, pois não foram demitidos, pra acabar mesmo de vez com a gente. Mas não, nós conseguimos e eu, sempre com a orientação do Guiba aqui fora, continuei lá dentro. Mas foi difícil lá dentro porque acabou, né... A Comissão de Fábrica só viria a ser retomada em 1987, quando a Ford se fundiu com a Volkswagen, formando a Autolatina.*

Nesse período, as relações internas na empresa tiveram um retrocesso. Não havendo mais Comissão de Fábrica, a despeito de ainda ter, dentro da fábrica, um grupo *clandestino*, nas palavras de Adair Boy, não tinha nenhuma instância de representação dos trabalhadores reconhecida pela empresa. Isawa conta que: *parte da chefia, com a ausência da Comissão, retoma aquele poder mais autoritário, na forma de debater ou discutir ou mandar na peãozada. O caminhão de som do Sindicato não podia mais entrar no pátio do estacionamento do ônibus onde a gente fazia as assembleias. Qualquer coisa do Sindicato era do portão pra fora. Era na rua!.*

A porrada que nós tomamos foi muito grande. A vida do peão ficou mais difícil dentro da fábrica e o medo voltou a reinar. Papagaio, que voltava de férias, disse que, quando voltou, se sentiu perseguido. *Não tinha mais autoridade nenhuma. Você conversava com os colegas,*

mas eles tinham medo de se envolver mais uma vez e ser mandado embora. Genival recorda que: sem a Comissão, nós perdemos de cara. As primeiras assembleias eram muito esvaziadas. Os trabalhadores não paravam e entravam, com receio. Isso reforçava aquele discurso dos feitores: 'Não para! Não fica lá. Não vai dar ouvido pra esse pessoal, você viu o que aconteceu. Você precisa do seu emprego'. Todo mundo fica com receio. Esse período, até ter novamente essa relação de reconquista da comissão, foi ruim pro trabalhador.

Isso não significou que não houve resistência! Pelo contrário, tanto o pessoal que estava dentro da fábrica quanto nós, que havíamos sido demitidos, começamos a lutar para reconquistar a Comissão de Fábrica. Colombo lembra que ele, o Gislei e o Guarú criamos uns cartazes e, escondidos, colocamos na fábrica inteira: 'Nossa luta, nossa força. Queremos a Comissão de Fábrica de volta'.

Do lado de fora, nós, que havíamos sido demitidos, íamos entregar a Tribuna Metalúrgica na porta da fábrica. A Ford nos proibiu de entrar no pátio, então entregávamos pela janelinha do ônibus, nos horários de entrada e de saída. Feijóo lembra que essa fase foi muito difícil, dura, havia companheiros nossos que achavam que a gente não tinha que fazer isso, que era humilhante, havia companheiros como eu que achavam que não, que a gente tinha que continuar enfrentando a fábrica com o que desse pra enfrentar.

Aqui, o papel do sindicato foi decisivo para que a luta continuasse. É como falou o Genival: *Nós perdemos uma representação que tínhamos conquistado há cinco anos. Com a Comissão, o Sindicato tinha uma representação mais forte dentro da fábrica. Você perde naquele momento os seus líderes internos, mas o Sindicato continuou! Agora com papel dobrado, de retomar novamente aquilo que não tinha a partir de 81. Não foi um conflito só com a Comissão, foi com o Sindicato, que durante um período foi proibido de entrar com caminhão de som no pátio da fábrica. Mas o Sindicato continuou.*

Ainda em 1986, para tentar reconquistar a Comissão de Fábrica e a readmissão dos demitidos, foi feita a Operação Cambalacho. O nome da operação vem de uma novela da televisão que fazia sucesso à época. Os companheiros que estavam dentro da fábrica se organizaram de maneira a produzir, propositalmente, carros com defeito. Na linha de montagem, o pessoal pegava parafuso e jogava dentro do farol, fechava tudo lá. Eles pararam a fábrica, foi um alvoroço.

Feijóo conta que: *um dia, os trabalhadores procuraram o Menequelli no Sindicato pra avisar que iam fazer uma mobilização grande lá dentro. Era uma tal de Operação Cambalacho, por causa de uma novela que estava passando. E aí nós perguntamos: 'mas o que é a Operação Cambalacho?'. 'É montar errado o carro'. Falei: 'Vocês não podem fazer isso. Vocês vão montar um carro errado, tem uma ficha de quem montou e vai sobrar pra vocês. Qualquer reação que vocês tenham que ter, não pode ter identidade, senão vocês tão lascados'.* Com efeito, esse era o maior medo que a direção do sindicato tinha em relação a essa Operação. Na assembleia que deliberou por ela, conforme nos lembra o próprio Feijóo, os companheiros foram alertados disso: *dissemos 'Queremos avisar vocês que não façam nada que identifique vocês, nada que possa gerar punição'.*

Aliás, como lembram os companheiros, uma palavrinha seria necessária a respeito dessa assembleia. Apesar de não podermos mais entrar no pátio da fábrica, conseguimos dar um jeito. Colombo se lembra de que: *um companheiro da diretoria do sindicato pegou o caminhão e meteu ele no portão e abriu o portão e fomos pra dentro da fábrica, fomos lá no pátio fazer assembleia. Encostamos caminhão no pátio e conversamos com os trabalhadores. E aí a Ford processa, queria saber quem foi que estava dirigindo o caminhão que forçou a entrada do portão da fábrica. Mas, segundo Feijóo, não houve ação tão truculenta por parte do companheiro que dirigia a Veraneio: *pegamos a fábrica de surpresa, porque a Cacilda, a nossa Veraneio de som, entrou atrás da fila do ônibus.**

Na parte da tarde a guarda tentou fechar os portões em cima da Veraneio. O Meneguelli, gritou 'freia', mas quem dirigia se assustou e acelerou. O carro foi pra cima dos portões e nós entramos. O pessoal diz que nós estouramos os cadeados.

A Operação Cambalacho passou na assembleia. Foi um momento bastante importante da luta pela nossa reintegração, além de muito inventivo. Feijó conta que os carros saíam *direitinho da linha de montagem, mas no pátio começou a aparecer carro com defeito. Foram 117 carro*". Mas a correlação de forças permanecia pendendo para o lado adversário e sofremos com as consequências. A fábrica fez um dossiê e a Polícia Federal começou a investigar, chamando todo mundo para depor. Muitos companheiros foram indiciados, numa ação que demorou muitos anos. Os companheiros tiveram de depor diversas vezes, com o acompanhamento do escritório do advogado Luiz Eduardo Greenhalgh. A despeito de supostamente não estarmos mais vivendo uma Ditadura, ainda sentíamos os efeitos da repressão.

OS NOVOS REPRESENTANTES SINDICAIS

Entre março e abril de 1987 começou uma discussão sobre a nova direção do Sindicato. Dos 24 diretores, quatro eram da Ford. Dois ficavam afastados da empresa, que eram o Meneguelli e o Guiba, que faziam parte da executiva. E tinha que escolher dois diretores pra ficar dentro da fábrica. Zé Preto e Isawa foram os escolhidos, já que Paulo Futema não aceitou o cargo por problemas particulares. Colombo lembra que: *pra tirar um diretor do Sindicato, foi às escondidas. Se a Ford soubesse quem ia ser diretor, ela mandava embora. E o Isawa foi diretor da fábrica junto com o Zé Preto. E eles partiram pra reconstrução da Comissão.*

Essa escolha, porém, não foi das mais tranquilas. Isawa conta que ele e Zé Preto haviam sido indicados pela convenção da Ford para a diretoria do sindicato, tendo ainda de passar pelo crivo da conven-

ção geral. *Na convenção geral, tentaram destacar o nome do Zé Preto e indicaram o nome do Feijóo, que estava afastado. Quando fizeram esse destaque em cima do nome do Zé Preto, para indicar o nome do Feijóo, eu peguei e falei para o Bagaço: ‘Se o Zé Preto ficar fora da chapa, eu também vou renunciar, porque nós passamos por uma convenção de 30 pessoas. Trinta porque não tinha mais⁴! Mas 30 pessoas! E os nossos nomes foram ratificados por aqueles companheiros. E o Feijóo estava lá! Agora, se é pro Zé Preto ficar fora, eu também renuncio. Estou fora!’. O Feijóo acabou retirando o nome dele e o Zé Preto permaneceu. E aí fomos eleitos, eu e o Zé Preto, para diretores do Sindicato”. Zé Preto conta que “essa história de eu vir pra diretoria foi um negócio bastante confuso. Um grupo de pessoas não queria que eu viesse, inclusive pessoas que eu trouxe para o sindicato! Mas política é assim mesmo”.*

Os dois, enquanto diretores do sindicato, juntamente com os companheiros da antiga Comissão de Fábrica que não haviam sido demitidos, ficavam fazendo o trabalho de base. Rafael se lembra que “era um grupo pequeno, tinha o Zé Preto e o Isawa como diretores de base, e alguns remanescentes da Comissão de Fábrica que não foram demitidos porque na época estavam de férias, o Lino, o Toninho, o Joaz, o Trem de Ferro. A gente foi se juntando.

Não que essa resistência também não tivesse sido custosa ao sindicato, como lembra Zé Preto: *eu saía daqui, pra ir conversar com um funcionário do outro lado, descontava a minha hora. Se eu saísse pra ir pro banheiro, descontava minha hora, porque eu estava conversando com funcionário. E isso aconteceu comigo e com o Isawa. Dessa forma. Nós não sabíamos que o diretor do Sindicato, se perdesse as horas, o Sin-*

4. Isawa conta que: *na época, pra escolher a diretoria do Sindicato, cada empresa fazia uma convenção pra indicar os diretores que eles achavam que deveria ser daquela fábrica. E depois ia pra uma convenção geral pra ratificar ou não os nomes que as convenções por empresa indicavam. Ele explica que hoje, qualquer convenção na empresa conta com a presença de mais de quatrocentos trabalhadores, mas, na época, em razão das perdas em termos de organização por causa das demissões e do fim da Comissão de Fábrica, a convenção teve apenas trinta trabalhadores, a maioria de trabalhadores afastados, sob júdice.*

dicato pagava. Quando nós fomos descobrir, já estava com três meses! E aí nós já estávamos com a corda no pescoço! Não só eu, como Isawa. Aí nós começamos; saía, eles descontavam, o Sindicato pagava as horas. E aí nós começamos a tentar organizar a peãozada toda novamente.

A AUTOLATINA

As eleições para o Sindicato aconteceram entre abril e maio. Foram eleitos o Guiba e o Meneguelli pra executiva; Isawa e Zé Preto foram confirmados diretores de base. A posse seria em julho, mas em junho a Volkswagen e a Ford anunciam a Autolatina. Na última semana de junho, a Ford demitiu praticamente metade da fábrica. Isawa conta que: *a gente estava eleito, mas não tinha tomado posse. A gente ficou olhando a peãozada arrumar as suas coisas e entregar as ferramentas. No dia 19 de julho a gente tomou posse. Passamos um período difícil. A fábrica, que trabalhava dois turnos, passou a trabalhar um turno só. Foi demitida uma boa parte dos companheiros que sempre participavam com a gente, com companheiros que a gente podia contar sempre. A Ford fez uma limpa na fábrica.*

Além disso, de acordo com a Tribuna Metalúrgica n. 1175, de junho de 1987, houve um descumprimento de acordo coletivo, que garantia estabilidade a trabalhadores com doença profissional ou que sofreram acidente de trabalho, por parte da empresa:

Quando a Ford e a Volks demitiram os 4 mil trabalhadores na sexta-feira, elas só pensaram em manter os seus lucros. A ganância destes patrões é tão grande que, entre os demitidos, eles colocaram na rua centenas de companheiros com doença profissional ou que haviam sofrido acidente de trabalho (TRIBUNA METALÚRGICA, 1175, p. 2, 1987).

A partir de junho de 1987, ocorreu a fusão entre Ford e Volkswagen, formando, assim, a Autolatina. As duas empresas, que vinham

perdendo terreno no mercado interno ao longo dos anos 1980, viram na fusão uma possibilidade de se fortalecer internamente e de brigar no mercado externo. Tal fusão significou, por exemplo, que as duas empresas usariam os mesmos departamentos de compras e o mesmo centro de desenvolvimento de produtos e *design*, que ficava na Volkswagen. Gerentes e trabalhadores de uma fábrica também passaram a fazer uma espécie de intercâmbio. Isso gera um problema, uma vez que a cultura de trabalho de cada fábrica é diferente. A Volkswagen tinha uma cultura alemã, com raízes no taylorismo, enquanto as raízes da Ford eram estadunidenses, fordistas. A administração da Volkswagen era mais dura que a da Ford. Isso gerava alguns conflitos, por vezes, como veremos mais à frente. Antes, porém, é necessário falar um pouco mais sobre o que foi a Autolatina, já que ela teve um impacto profundo sobre a estrutura das duas empresas, como a já mencionada demissão dos trabalhadores de todo um turno na Ford.

Olha só, 51% das ações da Autolatina pertenciam à Volkswagen, o que lhe dava direito de indicar o presidente da *holding*. Os outros cargos administrativos eram distribuídos de maneira intercalada entre Ford e Volkswagen. Ainda que, conforme os anos foram se passando, as duas empresas compartilhassem algumas plataformas (por exemplo, o câmbio, partes do chassi e motores), produzindo os chamados carros híbridos, a Autolatina jamais lançou um produto próprio, com exceção dos caminhões produzidos na Ford do Ipiranga. As marcas se mantiveram separadas, assim como as relações com o governo federal e o sindicato. A Ford continuou priorizando o desenvolvimento de veículos médios e grandes, enquanto a Volkswagen priorizava os pequenos.

Se, no âmbito da empresa, aquele mês de junho foi decisivo por causa do surgimento da Autolatina, foi igualmente decisivo no plano político federal, com a implantação do Plano Bresser. O plano tinha caráter recessivo e visava combater a inflação. A Tribuna Meta-

lúrgica convocava os trabalhadores para assembleias gerais, manifestações contra o governo. A situação estava mesmo muito difícil para os trabalhadores. O desemprego só crescia. De acordo com a Tribuna Metalúrgica n. 1180 de julho de 1987,

Com relação especificamente à categoria dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, os números de homologações no sindicato são indiscutíveis: o total de empregados em março de 87 era 148.600; em maio passa para 146 mil e em junho, 140 mil. Isto é, redução de 8.600 trabalhadores, em quatro meses! (TRIBUNA METALÚRGICA, 1180, p. 2, 1987).

A CUT convocou uma greve geral nacional em agosto daquele ano contra o arrocho salarial do Plano Bresser, mas a organização dos trabalhadores da Ford ainda estava muito difícil. Isawa conta que: *não tinha como organizar o pessoal da Ford. Chegamos a ir na porta da fábrica pra ver se a gente conseguia fazer alguma coisa, mas a gente ainda não podia entrar com o caminhão de som dentro do pátio. Os ônibus foram chegando e a peãozada entrando. Foi um fiasco, porque não havia uma representação interna, não tinha trabalho de base.*

A primeira greve da Autolatina veio no mês de outubro. Isawa tem uma boa lembrança do que foi aquela greve, que foi por: *aumento de salário, equiparação. Essa unificação da Volks e da Ford criou um monte de diferenças. Funções que na Ford pagavam mais, na Volkswagen pagavam menos. Tinha diferenças. Em outubro de 87, o pessoal da Volkswagen marca uma greve, vai começar uma greve. Era uma reunião chamada comissão de mobilização e nós também definimos que também íamos entrar em greve. A nossa organização era extremamente precária, mas entramos em greve. Na Volkswagen, eles tinham diretores do Sindicato dentro da fábrica, tinham Comissão. A greve era mais fácil pra eles comandarem. No nosso caso era eu, o Zé Preto e meia dúzia de gatos pin-*

gados nos ajudando. Primeiro dia de greve passou até com certa tranquilidade. No segundo dia de greve, a chefia começou a reunir blocos de trabalhadores e conversar com os trabalhadores pra tentar fazer eles voltarem ao trabalho. Aí foi um corre-corre danado! Zé Preto de um lado, eu do outro, chefia falava, a gente falava por cima. Até que nós conseguimos dar um jeito de reunir todo mundo do prédio da parte de cima, porque a parte de baixo não tinha como. Nós conseguimos reunir o pessoal da parte de cima, em frente à enfermaria, acho que foi a minha primeira assembleia, assim, falando com a peãozada. Falando pra peãozada: ‘Olha, se vocês querem voltar a trabalhar, não tem problema vocês voltarem a trabalhar. Mas decide isso amanhã cedo, lá fora. Aí, volta todo mundo junto. Não dá é pra vocês voltarem desse jeito! Começou uma greve com vocês aprovando a greve lá fora. Se é pra voltar a trabalhar, então espera pelo menos até amanhã e vamos votar’. Bom, isso eu não sei se tinha um, se tinha dois, se tinha três dias de greve quando aconteceu isso. E começamos a fazer arrastões na fábrica pra manter a fábrica parada. E a fábrica acaba demitindo algumas pessoas. E dentre as pessoas, ela demite o Cícero.

Isso foi um erro da empresa. Demitindo o Cícero, ela acabou por acender mais ainda o movimento. O Lula foi pra porta da fábrica com o Cícero em cima de um caminhão. *Essa demissão, nos diz Isawa, nos ajudou porque com essa demissão o Lula tem toda uma argumentação pra fazer um puta discurso, aí a greve radicaliza, a gente pega pulso da greve. E no decorrer da greve, nós acabamos fazendo uma caminhada, uma passeata, até o Paço Municipal. E essa foi a primeira vez que uma empresa da nossa categoria toma a Via Anchieta. Foi em 87, na primeira greve da Autolatina, nós tomamos a Via Anchieta. Nós tomamos as quatro pistas, toda, toda, toda ela! Tomamos tudo! No começo de novembro, foi feito um acordo e os companheiros voltaram a trabalhar, com um ganho econômico não muito importante. Mas o grande marco desse movimento, diz Isawa, foi que nós reconquistamos ali o direito de termos novamente uma comissão de fábrica’.*

Para reconquistar a Comissão de Fábrica, o trabalho dos companheiros, dos dirigentes sindicais e dos ex-membros da antiga Comissão foi de grande importância. O contexto da Autolatina também foi determinante para isso, como nos lembra Rafael: *A greve foi curta, não foi de longa duração, mas foi importante, pois dela nasceu a retomada da Comissão. A Ford não estava convencida de ter a volta da Comissão, mas quem negociava pela Autolatina era o Domicio, que era o chefe de RH e era da Volkswagen. E a Volks não tinha interrompido as relações sindicais como a Ford fez ao demitir a Comissão, e isso influenciou para que voltasse. A demora foi porque os executivos da Ford dentro da planta não estavam convencidos, e porque tinha uma comissão de fábrica eleita, que estava na Justiça.*

A reconquista da Comissão não significou o nosso retorno à fábrica, nem dos demais companheiros que haviam sido demitidos. Segundo Feijóo, *havia um debate interno de que só devíamos aceitar a recuperação do instrumento comissão de fábrica se os que estavam afastados fossem reintegrados. Eu defendia a tese que não, que o que importava era o instrumento. O instrumento comissão de fábrica era importante! Se nós não pudéssemos retornar, que outros assumissem as tarefas, que já tinha militância constituída o suficiente. Foi um trabalho de conscientização para dizer: 'nós precisamos voltar com a representação'. Tem uns momentos em que a representação extrapola dos dois lados. Mas que é importante reconhecer que precisa ter organização. Aí foi muito convencimento, da habilidade dos diretores, o reconhecimento de que tinha que ser diferente daquilo que aconteceu.*

A empresa não queria aceitar o nosso retorno. Isawa conta que: *nós tínhamos vários companheiros afastados que estavam com processo na Justiça para serem reintegrados porque eles tinham mandato. E a fábrica aceitaria de novo ter uma outra Comissão, desde que esses companheiros que estavam afastados abrissem mão do processo, fizessem acordo, fossem indenizados e abrissem caminho pra que uma nova Comissão fosse reins-*

talada. E teve uma sequência de reuniões, nesse período, por conta disso. O Bagaço e o Betão, eles tinham um processo de reintegração numa fase avançada em andamento. Eles não aceitavam fazer acordo abrindo mão do mandato deles. O restante do pessoal que estava afastado, aceitava. E esse impasse perdurou durante um período e a gente não conseguia avançar na negociação por conta disso. Até que Betão conseguiu uma reintegração por uma semana. E foi cassado. E na sequência o Bagaço conseguiu a reintegração dele, mas a empresa perdeu o prazo de um recurso e acabou ele permanecendo na fábrica. Então, a fábrica acabou meio que aceitando que os dois fossem exceção e acabou aceitando fazer o acordo com os demais. Os demais, com o processo ganho ou com o processo perdido, acabaram fazendo acordo, recebendo os direitos, foram indenizados e foram tocar a vida.

NOSSO RETORNO À FORD

Em 1988, nós voltamos a trabalhar na Ford. Ganhamos o processo de reintegração na primeira instância. Houve, naquele momento, uma discussão nossa com o jurídico do nosso sindicato, pois os advogados não queriam entrar com uma carta de sentença, que, no nosso entendimento, era necessária para voltarmos à fábrica. Nós insistimos com eles para que entrassem com a carta de sentença, até ameaçamos entrar com a tal carta por fora do sindicato. Nós estávamos bem tranquilos naquele momento e os advogados, Siqueira e Dr. Maurício, acabaram entrando com as tais cartas.

Eu, Betão, retornei à Ford, entrei na fábrica às 14h de uma sexta-feira. E o advogado do sindicato foi me levar na bancada onde eu trabalhava. O Isawa me acompanhou, como diretor do sindicato, lá em cima, fomos conversar com o Garcez, que era o gerente de RH da empresa. Ele disse pra mim assim, eu nunca esqueço, “*é, Betão, não esquece que a lei põe, mas tira também*”, quer dizer, eu estava voltando

pela lei, mas que eu poderia tornar a sair de novo pela lei. Eu fiquei uma semana na fábrica, entrei numa sexta-feira, às 14h e saí na sexta-feira seguinte, também às 14h. Pediram pra que eu deixasse a companhia. O Garcez me chamou lá em cima, o Isawa, novamente, me acompanhou. Garcez me falou: *eu não te falei que a lei põe, mas tira? Estou te convidando a deixar a empresa, porque senão nós vamos tomar uma outra forma de você sair fora da empresa.* A empresa havia ganhado uma liminar que me afastaria novamente. Tudo bem fui à minha seção, o Isawa me acompanhou até a portaria.

Nessa mesma sexta-feira, o Bagaço ia entrar às 14h. Encontrei com ele, acompanhado pelo nosso advogado, quando saía da fábrica. Como os companheiros sabiam que a empresa ia fazer com ele a mesma coisa que tinha feito comigo, começou a correr abaixo-assinado na fábrica e fazer barulho. A empresa não mexeu com o Bagaço, que pôde permanecer na fábrica. Claro que, como veremos adiante, não foi fácil a relação dele com a empresa nesse retorno, apesar do respaldo que a *peãozada* deu pra ele. O meu processo continuou e eu retornei a Diadema. Lino lembra que houve uma mobilização pelo meu retorno: *o Betão voltou pra dentro da fábrica, aí a empresa entrou com uma liminar, tirou ele de volta. Quando foi avisado que ele ia sair novamente, eu falei: 'Betão, você vai ser de novo retirado da fábrica?' e ele falou 'vou, porque a empresa recorreu', aí eu falei 'ó, o pessoal vai querer fazer algum movimento'. Aí fizemos o movimento pedindo a volta do Betão, naquele dia paramos novamente, os trabalhadores pararam. Fomos até o RH na hora em que ele ia sair, às duas horas da tarde ia se retirar da fábrica. Naquele dia fizeram o movimento, pararam. Naquele dia mesmo mandaram 70 pessoas embora, segundo meu supervisor falou. Um protesto à saída do Betão, e eu levei um dia de gancho, um dia ou dois, acho que foi um dia. Levei uma advertência. Mas depois eu voltei a trabalhar, meu supervisor me chamou lá, falou 'ó, você levou isso e isso por causa disso'. Aí voltei a trabalhar normalmente, devagar, fui organizando, levando pra*

dentro da fábrica a Tribuna Metalúrgica, devagarzinho. Aí retomamos de novo a comissão de fábrica de volta.

Quando eu, Bagaço, retornei, o gerente não queria! Tinha um coronel da Volks que era gerente-geral de Recursos Humanos. Fui a uma reunião com ele, acompanhado pelo Isawa, mas ele não queria que eu participasse da reunião, dizendo que eu não era funcionário da Autolatina! Falei: *Eu sou da Ford. Não!*, disse ele, *Você não! Você está sendo processado. Mas eu ganhei*, eu disse. *Ah, mas você não é mais da Comissão.* Falei: *Sou! Perante os trabalhadores, eu sou da Comissão de Fábrica. Tenho o meu mandato. Mas da empresa não!*, ele disse. A reunião foi cancelada. Foi muito difícil que me tornasse a ser aceito pela empresa, foi necessária uma certa mobilização da *peãozada*. Nós falávamos: *Eles não querem aceitar o Bagaço lá na empresa.* Os companheiros pressionaram e eu finalmente fui aceito.

A NOVA COMISSÃO DE FÁBRICA

No dia 6 de dezembro de 1988 foi feita a eleição para a Comissão de Fábrica. O ano todo foi de negociações sobre como fazer essa comissão. A relação da Comissão com a chefia já tinha sido desconstruída. E nós começamos uma reconstituição. Veio um RH novo, de Taubaté, pra gente reconstruir tudo isso. Era uma nova fase na relação capital/trabalho, mas a exploração era a mesma! Só que a conversa era outra. A negociação é a arte de resolver os problemas. Nossa organização tinha enfraquecido. Não pela nossa saída, mas porque o baque de 86 foi muito violento, tirou toda a militância da fábrica. Apesar disso, como disse o Feijóo: *A reconquista se dá num patamar superior de quando nós começamos porque se dá num outro estágio de consciência dos trabalhadores.*

Aquele processo de luta pela retomada da Comissão de Fábrica foi, de fato, muito importante, inclusive para que novos militantes

percebessem o trabalho sério do sindicato. Rafael deixou a Convergência Socialista, pois foi *percebendo que o que a gente discutia dentro da Convergência não era exatamente o que tinha na Ford. Lá dentro tinha um trabalho muito autêntico, firme, transparente, um trabalho de base muito forte, lideranças autênticas, diferente das previsões dos companheiros da Convergência. Eu acabei rompendo com eles, porque vi aqui naquele grupo imenso ao redor do sindicato um trabalho sério, totalmente voltado aos interesses dos trabalhadores, ao bem-estar dos trabalhadores, à luta por um novo país, por uma emancipação no limite da classe trabalhadora. Rompi em 88, que foi um ano difícil para a Convergência, que fez um erro de avaliação da Constituinte⁵. De uma reunião pra outra, passou do 'fora Constituinte', para 'todo apoio à Constituinte'. Eu saí definitivamente da Convergência e me inseri no trabalho junto com o sindicato.*

Uma das novidades foi que a nova Comissão de Fábrica passou a representar também os mensalistas, coisa que já acontecia na Volkswagen e passou a acontecer na Ford. Essa é mais uma das consequências da fusão entre as duas empresas. Isawa conta que: *A Comissão antiga tinha 24 membros, essa Comissão nova foi eleita com dez membros. Não tinha suplente. A comissão de fábrica antiga tinha suplente. Era dez, e dez! Ponto. Era só dez. Sem suplente. E aí... Mas por outro lado, a fábrica só tinha um turno. Tinha 24 lá atrás, mas tinha dois turnos. Agora, em 86, a fábrica tinha demitido praticamente metade da peãozada.*

Os eleitos para a nova comissão foram:

Bagaço na submontagem, funilaria e estamparia;

Rossi na ferramentaria e pintura;

Lino na fábrica nova e no FAI;

Moraes no P.A.;

Franja na usinagem;

Tim Maia representando os mensalistas.

⁵ Falaremos um pouco sobre a Assembleia Nacional Constituinte mais à frente.

À noite, os representantes eram:
Piccoli na ferramentaria, submontagem e estamparia;
Toninho na fábrica nova e FAI;
Djalma na pintura;
João Galinha na usinagem.

A nova Comissão viria a assumir suas atribuições a partir de janeiro de 1989.

A CAMPANHA DE LULA EM 1989

Lula havia sido eleito deputado federal constituinte em 1986. Durante seu mandato, a Tribuna Metalúrgica, em diversas edições, publica entrevistas e textos assinados por ele, mostrando uma ligação muito forte com suas bases. A Assembleia Nacional Constituinte, ainda que majoritariamente conservadora, produziu uma Constituição Federal que ampliou direitos sociais e previa uma democracia formal, a despeito de manter o poder civil sob tutela militar. Isso aconteceu pela forte pressão de movimentos sociais e pela vergonha que parte dos deputados conservadores tinha de seu passado como apoiadores do regime militar que, àquela altura, era visto com maus olhos pela opinião pública. O PT também teve grande parcela de responsabilidade pelos avanços que a Constituição de 1988 trouxe, mais pela organização dos movimentos sociais que fizeram pressão do que pelo peso de sua bancada, que ainda era muito tímida, com apenas 16 deputados.

Nas eleições municipais daquele ano, o partido cresceu. Elegeu 36 prefeitos, sendo três em capitais (São Paulo, Porto Alegre e Vitória), 992 vereadores (antes, o partido tinha apenas 179 vereadores, o que significa um aumento mais do que expressivo da quantidade de eleitos).

Em 1989, foi realizada a primeira eleição direta para a Presidência da República após a ditadura, e Lula foi candidato pelo PT,

com uma plataforma econômica ousada, baseada no não pagamento da dívida externa.

O país ainda passava por um momento economicamente desfavorável, aquele ano acumulou 1.782,90% de inflação, após o fracasso de sucessivos planos econômicos do governo Sarney. No cenário internacional, um rearranjo geopolítico estava prestes a acontecer, com a queda do Muro de Berlim e a dissolução, que começou no ano seguinte, da URSS. Isso teve um importante impacto para o campo da esquerda. Mesmo assim, Lula, como todos sabem, chegou ao segundo turno e quase ganhou a eleição.

A Ford, como conta o Rafael, *sempre foi um celeiro de militantes, dirigentes com a característica que o pessoal chama de fordianos: uma fábrica aguerrida, de muita mobilização. A Ford é uma coisa assim: chão de fábrica, mobilização, partidária, muito PT, o PT sempre foi muito forte na Ford, os dirigentes da empresa, os empregados sempre tiveram muito vínculo com a construção do partido e da CUT. Isawa acredita que a Ford é a fábrica mais petista da nossa categoria. Ela tem essa marca. E a campanha do Lula, campanha de 1989, é uma campanha assim, muito da militância.*

Aquelas eleições foram atípicas, em comparação com todas as que a sucederam. Isso porque praticamente todos os partidos relevantes lançaram candidatos próprios. Mesmo a aliança do PT (com PCdoB e PSB, criando a Frente Brasil Popular) foi uma aliança pequena, comparada com a quantidade de siglas com as quais o PT viria a se coligar nos anos 1990 e 2000. Ao todo, havia mais de 20 candidatos, sendo que os principais concorrentes de Lula eram Ulysses Guimarães (PMDB), que havia sido presidente da Assembleia Nacional Constituinte, Mário Covas (PSDB), deputado federal constituinte, Leonel Brizola (PDT), ex-governador do Rio de Janeiro, Paulo Maluf (PDS), ex-governador de São Paulo, Aureliano Chaves (PFL), ex-vice-presidente e ex-governador de Minas Gerais, Roberto Freire (PCB),

ex-deputado federal, Ronaldo Caiado (PSD), que presidiu a União Democrática Ruralista (UDR), Guilherme Afif Domingos (PL), diretor da Associação Comercial de São Paulo (ACSP), e Fernando Collor de Mello (PRN), governador de Alagoas.

Naquela campanha, o Lula foi à Ford. Os companheiros se organizaram, fizeram bandeira, faixa, fizeram passeata desde lá debaixo do P.A., da pintura, da fábrica nova, até o pátio. Foi um momento muito marcante pra nós da Comissão de Fábrica. Isso ajudou, pois todo processo político ajuda na organização dos trabalhadores. A eleição do Lula constrói uma unidade da militância, com uma comissão. A eleição dá um tesão que ajuda na organização interna. Todo mundo queria participar da eleição. Ele leva o pessoal de volta ao sindicato. O Isawa fala que aquelas eleições foram muito importantes para a Comissão de Fábrica, que estava *começando, com uma briguinha aqui, uma briguinha ali, uma conquistazinha aqui, uma conquistazinha ali, mas é a política que mexe. O que mexe são as eleições. E, a partir do meio do ano, a peãozada meio que começa a tomar conta da fábrica numa panfletagem interna. Deixava a direção da fábrica doidinha! O pessoal da manutenção, mais próximo a nós, eles pegavam a madrugada e panfletavam a fábrica. Penduravam faixas e cartazes no teto, no telhadão, as vigas. Então, quando chegava de manhã, a fábrica estava toda, toda panfletada. E a direção da fábrica ficava doidinha. E o pessoal durante o dia, da manutenção, ia tirar o que o pessoal da noite colocou. Mas numa velocidade diferente da que o pessoal tinha colocado. Quando chegava o final da tarde, o pessoal do dia não tinha conseguido tirar tudo, e o pessoal da noite entrava e já colocava. Então, na Ford era legal andar lá dentro. Tinha cartaz e faixa 'Lula Presidente'.* Isso foi muito importante para nós, porque desde que tínhamos perdido a Comissão de Fábrica em 1986, não tínhamos conseguido fazer uma luta como gostaríamos. Demorou muito tempo para que fôssemos novamente nos aproximando da *peãozada* e essa campanha meio que conseguiu restabelecer essa relação de proximidade.

Na Ford Ipiranga, como conta Mauro Farabotti, que era da Comissão de Fábrica de lá, também houve mobilização: *A imprensa começou a bater pesado falando que o uso do caminhão de som era proibido, porque era caminhão do sindicato. Os trabalhadores começaram a fazer vaquinha para comprar um caminhão pra campanha do Lula. O pessoal da Ford Ipiranga participou ativamente da vaquinha pra comprar um caminhão F4000 pro Lula. Pouco depois, o pessoal ficou sabendo qual era o caminhão que ia ser do Lula, eles chegaram até a parar a linha e colocar faixas no caminhão. ‘O novo caminhão do Lula’, ‘Nós vamos pra luta’, essas coisas. Foi uma festa que a peãozada fez espontaneamente.*

A festa foi maior ainda quando Lula foi para o segundo turno. E foi por pouco! Ele teve menos de 500 mil votos de diferença para o terceiro colocado, Leonel Brizola (PDT). Aquela apuração foi bem tensa, como falou o Isawa: *Collor na frente, Brizola em segundo, Lula às vezes em terceiro, às vezes em quarto! No dia da apuração, quando chegou lá pelas três horas da tarde (a gente saía às cinco horas), Lula passa o Brizola e fica em segundo lugar. Começa um buzinaço dentro da fábrica, buzina da fábrica, buzina das máquinas. Foi um buzinaço danado dentro da fábrica. Coisa de doido! Aí, às cinco horas a peãozada começa a sair. No que a peãozada vai saindo, vai cantando: ‘Olê, Olê, Olê Olá, Lula, Lula’. Aí, essa coisa vai pegando. A peãozada estava em festa. ‘Agora a gente leva, né?’*

Lula foi para o segundo turno apoiado por ex-adversários como Brizola, Covas e Roberto Freire, mas recusou o apoio de Ulysses Guimarães. As pesquisas de opinião, na última semana da corrida eleitoral, davam empate técnico entre Lula e Collor. A imprensa começou uma grande campanha contra Lula, que foi desde o surgimento de suposto filho ilegítimo do então candidato, até associação do PT ao sequestro do empresário Abílio Diniz. Isso sem mencionar, claro, a edição do último debate presidencial que mostrou os melhores momentos de Collor e os piores momentos de Lula. *A Globo faz uma puta*

de uma armação no debate, aquela coisa toda. O Collor acaba levando e aí vem aquela sensação de frustração, nos lembra Isawa. A fábrica, diz Rafael, era muito petista, fez festa quando o Lula foi pro segundo turno contra o Collor, e depois um velório na fábrica inteira com o resultado de o Lula perder pro Collor. Foram 35 milhões de votos para o candidato do PRN, contra 31 milhões para Lula.

A GREVE DOS GOLAS VERMELHAS

O ano de 1990 é tido como o ano em que a Autolatina passa a funcionar plenamente. Isso porque é nesse momento que a aprovação da qualidade dos produtos finais deixa de ficar a cargo de auditoria do proprietário da marca, valendo para os carros híbridos. Na Autolatina, os problemas não cessavam. A fusão de duas empresas tinha produzido diferenças de salários grandes entre os trabalhadores, além das diferenças no ritmo de trabalho. Logo no começo do ano, os trabalhadores da usinagem da Ford pararam. Foram demitidos 14 companheiros e a Comissão de Fábrica teve de intervir:

Durante os cinco dias de paralisação, a empresa manteve-se irredutível nas negociações, alegando que seria impossível mexer na estrutura de salários; e como forma de intimidar o movimento, demitiu 14 companheiros. Mesmo assim, a *companheirada* deu prova de sua organização e não se deixou envolver pelas pressões da Ford. Ontem, a Comissão de Fábrica negociou com a direção da empresa e a greve terminou. Mesmo não conquistando a equiparação salarial, os trabalhadores garantiram a readmissão de todos os companheiros demitidos, conquista até então inédita na nossa categoria. Além disso, a Ford firmou compromisso com o Sindicato de que não vai punir nem perseguir nenhum trabalhador que tenha participado do movimento (TRIBUNA METALÚRGICA n. 1.635, 1990, p. 2).

É também o ano em que Fernando Collor assumiria a Presidência da República, com a missão (não cumprida) de acabar com as taxas galopantes de inflação no Brasil. Essas taxas eram realmente muito ruins para o bolso do trabalhador. Para se ter uma ideia, a Tribuna Metalúrgica n. 1.634, de 9 de janeiro de 1990, publicou: “em uma semana o preço do arroz aumentou 61% e o feijão 107%. A tendência é de alta até fevereiro” (p. 2).

Como Collor assumiria a Presidência em 15 de março, queríamos adiantar nossa campanha salarial, conforme conta Isawa: *Naquela época a nossa data-base era em abril, e sempre que acontece mudança de governo a gente fica com a nossa campanha salarial meio embaralhada. A direção avalia de antecipar a campanha salarial para fevereiro, mas não deu certo. No dia 14 de março, Sarney fecha os bancos. No dia 15 o Collor toma posse. No dia 16, ele confisca a poupança de todo mundo! Quando se faz o confisco, ele toma o dinheiro de todo mundo! O que acontece na nossa categoria? As empresas começam a dar licença remunerada. Então, a Ford começou a dar licença remunerada, toda segunda-feira a peãozada ia pra fábrica: ‘Olha, é mais uma semana de licença remunerada’. Chegava segunda-feira, a peãozada ia pra fábrica, ela: ‘É mais uma semana de licença remunerada’. Toda segunda tinha que ir lá. Foram 36 dias de licença remunerada. Mas não foi só a Ford. A Volks, a Mercedes e várias empresas passaram por processos semelhantes. Algumas deram férias, outras deram licença remunerada, mas travou tudo! A nossa campanha era no dia 1º de abril. Nessa, ninguém produzindo, fábricas paradas, a nossa campanha dançou! Ela foi jogada pra frente. As fábricas, depois desses 36 dias de licença remunerada, aos poucos começam a voltar ao normal. E a campanha salarial, que era pra ser feita lá atrás, é marcada pra ser feita em junho. As empresas, cada uma delas, ia montar a sua própria estratégia. No caso da Ford, nessa campanha salarial, a estratégia é parar um setor essencial. Era uma greve estratégica.*

João Cayres lembra que: *Collor assumiu dia 15 de março e congelou tudo. A gente tinha uma inflação de 84%, ou seja, o nosso poder de*

compra era 16% do valor real. Então quem estava ganhando mil, estava ganhando 160 [no valor real]. Então nosso salário estava baixíssimo e aí, quando entrou com inflação zero, nós ficamos com o salário congelado, ganhando menos do que todo mundo porque muitas pessoas já tinham, na base anterior à nossa, que era em abril, recuperado o salário, e nós não.

Dentro da fábrica, discutimos a greve dos Golas Vermelhas. O nome vem do uniforme que os trabalhadores da ferramentaria e da manutenção usavam, como conta João Cayres: *manutenção e ferramentaria usavam a gola vermelha, o pessoal da produção usava gola azul, tinha o pessoal conferente da área de logística, com gola laranja e os gola verde, eram os inspetores de qualidade. Então tinha essa diferenciação na área pra saber quem tá andando aqui, quem tá andando ali, então a empresa fazia isso pra identificar.* O Rossi, membro da Comissão de Fábrica que representava a pintura, deu uma excelente ideia, como conta Colombo: *‘Nós precisamos fazer uma greve diferente. Se pararmos a ferramentaria e os manutencionistas, a fábrica não anda!’*, era o discurso do Rossi. *Nós encampamos essa ideia”.*

Rafael também foi bastante importante nas reuniões que tivemos: *Eu tive um papel forte nessa greve porque vendi a ideia pros companheiros, pra militância, pra Comissão de Fábrica, e principalmente pro Rossi, que era ferramenteiro e da Comissão de Fábrica, e a gente começou a desenvolver a ideia de que uma greve estratégica, organizada por manutenções e ferramentarias, podia ser a tática da greve. E a coisa se alastrou. Fomos fazendo reuniões nas manutenções de dia e de noite com todo mundo pra mostrar que esse era o caminho. Foram muitas reuniões. A gente fazia reunião, todo mundo se juntava, ia dizendo do porquê da estratégica, do porquê da tática.*

A estratégia, como relata Rafael, deu muito certo porque *a gente achava, em dois dias, três dias, para. Parou no primeiro dia e por incrível que pareça, não foi por algum defeito mecânico, elétrico ou um dispositivo de ferramentaria. Parou por causa de lubrificação. Os carrinhos de*

lubrificadores não saíam e as máquinas precisam de lubrificação. Então, as primeiras máquinas que começaram a trabalhar, o óleo abaixando, tem que lubrificar a máquina e não tem lubrificador. Então foi a primeira causa, no setor que eu trabalhava, na usinagem, foi lubrificação. Só não parou o pessoal da cabine de força. E a pintura, com uma semana, estava parada. A supervisão falou que tocava a fábrica, eles tentaram e não conseguiram.

Esses momentos de greve são importantes para a consciência do trabalhador. João Cayres, que até hoje guarda seu uniforme, cuja gola é vermelha, conta: *que foi a partir dessa greve que eu comecei a frequentar a sala da Comissão de Fábrica lá na Ford. Fui entender, comecei a participar do sindicato e fazer cursos de formação nos finais de semana e aí começou a minha militância. Foi uma greve muito bonita! Como disse o Isawa: é a mais longa greve de uma empresa do setor privado no Brasil. Foram 50 dias de greve. Essa greve dos Golas Vermelhas, traz um saldo de qualidade na militância muito grande, porque é um envolvimento das pessoas na greve, 50 dias de greve, 50 dias debatendo, discutindo, buscando solidariedade. E não é fácil. Então, essa greve traz um salto de qualidade na organização interna, fantástico!*

Depois de uma semana, 100 trabalhadores foram demitidos. *No dia seguinte ao anúncio das demissões, abrimos uma lona no pátio e a companheirada jogava sua carteirinha, como que avisando 'Se demitiu um, demite todos', nos conta Guarú. A solidariedade dos companheiros foi uma grande marca dessa greve. Em assembleia realizada no Sindicato, o Guiba estava orientado a defender o retorno ao trabalho, mas ele não fez isso, porque a maioria da militância e da comissão defendia a continuidade do movimento. Ele percebeu isso e decidiu encaminhar a continuidade da greve, nos conta Isawa. O Isawa fez um discurso que seria uma covardia se nós voltássemos a trabalhar, como conta Colombo.*

Isso contribuiu para a radicalização da greve. Colombo conta que fazíamos várias assembleias por dia: *uma assembleia de manhã, ge-*

*ral com todo mundo, uma assembleia só pros Golas Vermelhas às 9-10h no restaurante, uma assembleia às 4h da tarde, geral, com o segundo turno, às 18h fazia com os Golas que entravam no segundo turno, e tinha mais uma assembleia com o pessoal do terceiro turno, que entrava às 22h. Eram cinco, seis assembleias por dia. Nós fomos radicalizando, a Ford foi radicalizando. E nós nos preparando para qualquer tipo de enfrentamento mais radicalizado. O pessoal que era liderança não dormia em casa com medo de ser preso. A Ford também cortou o salário dos Golas Vermelhas e foi aí que apareceu a solidariedade da *peãozada*.*

Fizemos uma assembleia com o pessoal da fábrica, porque íamos bancar os ferramenteiros e os mecânicos, os Golas Vermelhas. Era cerca de 1.600 pessoas. Aí, no dia que a *peãozada* recebeu o pagamento, nós colocamos uma mesa na sessão, o pessoal ia recebendo o pagamento e já ia pagando, dando a sua contribuição, algo que equivaleria a 50 ou 100 reais. *Os trabalhadores da produção, que não estavam em greve, contribuíam com dez horas de trabalho nos dias do pagamento e no dia do adiantamento. A gente fazia pedágio na rua, controlava a entrada e a saída de cada trabalhador. Quem não estivesse presente no dia a dia da greve, não ia receber, como conta o João Cayres.*

Aí no outro pagamento, a Ford não pagou a *peãozada*. Eles, então, se reuniram, depois da janta, e quebrou toda a empresa! Como contou o Guarú, *no dia 5 de julho, a empresa não fez o acerto do pessoal da produção, que partiu para o quebra-quebra. Para arrecadar dinheiro fizemos rifas, pedágios nas avenidas, fizemos muitas atividades. Fomos à Câmara e usamos a tribuna para denunciar a empresa, tivemos uma reunião com o governo paralelo do Lula, onde fomos levados pelo Devanir, que era deputado. Quando a greve completou um mês, o Vicentinho, que era presidente do Sindicato, fez discurso inflamado, desafiou a empresa, e disse que o sindicato ia abrir os cofres para ajudar o movimento.*

Havia, como conta Genival, entre quem não estava em greve, um sentimento de injustiça por não receber os salários. *Eu era da*

estamparia e o pessoal dessa área não estava em greve e queria receber. E tinha que receber porque não estava em greve. Eles diziam: 'Eu parei porque a empresa não está me oferecendo condições de trabalho, eu estou aqui no meu posto de trabalho. Se a fábrica não está trabalhando, não é por minha culpa'.

A ação mais radicalizada foi, como conta Isawa, dos Golas Azuis: *quebra-quebra, virar carro, botar fogo em carro, invadir prédio, destruir móveis dos prédios, fazer arrastões no restaurante da diretoria... Essa ação mais radicalizada, ela não foi feita pelos golos vermelhas, ela foi feita pelos golos azuis.*

Realmente o clima ficou bem tenso na fábrica. O confronto era físico e a empresa buscava outros subterfúgios para que a produção não parasse, como conta Colombo: *Para pressionar a gente, a empresa começou a contratar eletricitas e pessoal da manutenção. A gente ia na fila desse pessoal procurando emprego e avisava que, se eles comessem a trabalhar, iriam começar em greve. A imprensa jogou pesado para influenciar a opinião pública, inclusive repercutiu denúncia do Miguel Jorge, vice-presidente de Assuntos Corporativos e de Recursos Humanos da Autolatina, de que a gente era terrorista, que tinha bomba escondida na pintura que poderia arrasar o Taboão.*

Esse tipo de estratégia de associar os trabalhadores – e o PT – à ações terroristas vinha de longa data. Já mencionamos neste livro a tentativa da mídia de acusar o PT de ser responsável pelo sequestro do empresário Abílio Diniz na semana em que ocorreria o segundo turno das eleições de 1989. Assim como o PT nada teve a ver com aquele sequestro, também não havia aquela bomba na pintura da Ford em 1990.

Enquanto, de um lado, a *peãozada* radicalizou, de outro, a Ford também radicalizou, chamando a polícia. *A peãozada, conta Colombo: virou os carros, a polícia invadiu, a Ford ligou pra tentar negociar com o Sindicato, mas o pessoal já estava quebrando tudo lá dentro, botaram fogo e viraram os carros. A polícia entrou e começou a bater em*

todo mundo, batia até em feitores e chefes. O pessoal do dia radicalizou e começou a virar os carros e a fábrica foi perdendo o controle e começou a ficar com medo.

A empresa começou, ao longo de 51 dias de greve, a recuar. E 80 dos 100 trabalhadores demitidos retornaram. Os outros 20 saíram com bons acordos. Mas havia dois companheiros que ela havia demitido e não queria voltar atrás: Zé Preto e eu, Bagaço. Os companheiros, como conta o Rafael, ainda tinham o trauma de perder a Comissão de Fábrica em 1986. *Pra nós era ponto de honra não perder o Bagaço pela segunda vez. Seria um negócio, né, uma coisa de coração, de carinho, de respeito pela liderança dele, pela história dele, do Zé Preto também, falava 'não dá'.*

O Zé Preto, durante a greve, fez abertamente um dos discursos mais radicalizados e chamando pro pau e dizendo: *'Olha, vai ter sangue, vai ter morte! Nós vamos afiar as nossas lanças, nós vamos colocar botijão de gás de empilhadeira aqui na frente, vamos explodir!'* E tudo isso ficou gravado! *Eles se apegaram a isso pra justificar a demissão*, como contou o Isawa. O mandato do Zé Preto na direção do sindicato tinha acabado no meio da greve, mas o meu (Bagaço) não! A gente passou muita humilhação, de você chegar na porta da fábrica pra entrar, pra trabalhar, pra desenvolver o seu trabalho como diretor do Sindicato, ser impedido. Mas eu acabei voltando pra fábrica, coisa que não aconteceu com o Zé Preto.

Os trabalhadores pararam pedindo pra que eu (Bagaço) voltasse. Isso coincidiu com outro problema: uma coluna que eles estavam reivindicando tinha cedido. Coincidentemente, meu irmão que era da manutenção, falou: *"Ah, aí não dá pra gente consertar. É perigoso. Vai desabar isso aí. Tem que parar"*. A fábrica parou como um todo, não apenas um setor. Ligaram-me da fábrica. Os companheiros tinham falado para o Domício, do RH, que só tinha uma coisa que poderia evitar que a fábrica voltasse a parar: o meu retorno. O Domício virou

pra mim e perguntou: “E aí, Bagaço? Você põe o pessoal pra trabalhar?” Falei: “Eu não! Eu vou lá, vou conversar com o pessoal, vou falar pra eles a situação. Estou fora da fábrica, não sei o tamanho do que está acontecendo lá. Como é que está o pessoal lá?”. “Não, o Isawa está lá, ele passa tudo aí pra você!”. Fui à Ford. Cheguei lá, o Isawa estava me esperando na portaria. Ficamos lá conversando uma meia hora. Falou: *Tudo bem, cara, pode fazer assembleia, bota o pessoal pra trabalhar aí. Tranquilo.* Quando o pessoal me viu entrar na fábrica, foi uma multidão! Me emocionei, fiz um discurso dizendo que o meu retorno era uma conquista dos trabalhadores, não era um presente da empresa. Foi um dos grandes momentos da minha vida!

É realmente uma pena que não tenhamos conseguido reverter a saída do Zé Preto. Como disse o Genival: *O Zé Preto é um companheiro que não teve, da parte do sindicato, o reconhecimento que outros tiveram. Mas é um companheiro que batalhou muito, é um companheiro de primeira hora.*

Zé Preto conta que: *em 90, não me queriam dentro da fábrica! Trouxeram o Bagaço, mas não me queriam lá dentro! Ela pagava o meu salário, e eu lá fora. O problema é que tinha propostas de eu sair e receber todo esse dinheiro. Só que esse dinheiro não era meu! Quem me elegeu como diretor do Sindicato tinha o mesmo direito que eu tinha. Aí eu propus: ‘Se vocês pagarem pra todo mundo o que eu vou receber, eu recebo’. Aí, entramos em acordo e eu acabei ficando esse tempo fora, até 1994, quando me aposentei. Zé Preto ainda se ressentia por aquele momento ruim em sua trajetória. Quando ele saiu da Ford, foi trabalhar no gabinete do então vereador Devanir Ribeiro (PT). Quem me indicou foi a Comissão de Fábrica, os diretores lá da Ford. Eu fui, pra falar a realidade, com meu coração todo doído. Mas eu tenho a dizer que, no meio da mata, sempre tem um pé de árvore, se ele não perecer, não morrer, o seu fruto não vai germinar e nunca vai ter o outro fruto, outro pé de árvore igual. E hoje, hoje tá aí, você tá vendo. Nós temos o Rafael, tem o Tião*

Matheus, tem o Barba, tem o Colombo. São esses meninos que estavam lá, tudo dessa época. Pelas lideranças que surgiram e pelo novo tipo de relação, que exploraremos no próximo capítulo, entre trabalhadores e empresa, a greve dos Golas Vermelhas teve um saldo positivo.

João Cayres lembra que: *foi uma greve que hoje, pra sociedade moderna, não é admissível nem de um lado nem de outro. Mas na ocasião, as partes não se entenderam.* Como disse o Colombo: *“com a greve dos Golas Vermelhas, a Comissão de Fábrica e o Sindicato ganham muita força. Era o começo de uma nova etapa de negociação, de uma relação mais de respeito entre a comissão e a fábrica, mas ainda com muita turbulência.*

Essa turbulência, ou sequelas, como diz o Isawa, ainda permanecem por um bom tempo. Mas, no final das contas, a Comissão de Fábrica se reaproximou bastante das bases, assim como o sindicato. Estávamos prontos para encarar os desafiantes anos 1990!

Greve Cachorro Louco - 20 abr. 1989
Roberto Parizotti



Greve dos Golas Vermelhas - Jul. 1990
Januário F. da Silva



Greve dos Golas
Vermelhas
Jul. 1990
Roberto Parizotti





Greve dos Golas Vermelhas
1990
Januário F. da Silva



Greve dos Golas Vermelhas
1990
Roberto Parizotti



Greve dos Golas
Vermelhas
1990
Roberto Parizotti





Polícia Militar
ocupa Ford
26 jul. 1990
Januário F. da Silva



Carteirinhas a disposicao em repúdio às demissões - 27 jun.1990

Roberto Parizotti



Arrecadação entre
os trabalhadores
em solidariedade
aos grevistas
Ago. 90
Januário F. da Silva



Trabalhadores
dividem arrecadação
feita na fábrica
Ago. 90
Januário F. da Silva



Cícero na Ford - Maio de 1992

Januário F.da Silva



CAPÍTULO 4

1990-2000

A ABERTURA NO MERCADO
DO GOVERNO COLLOR

Em 1990, como parte do primeiro Plano Collor, que pretendia combater os altos índices inflacionários, foi feita uma abertura do mercado, isto é, uma redução gradual das tarifas de importação que visavam forçar o barateamento dos preços dos produtos nacionais e a melhoria de sua qualidade. Na prática, isso significava que as empresas tinham de buscar reduzir os custos de produção para que pudessem ser competitivas no mercado. Como consequência, as empresas começaram a reestruturar sua produção, o que trouxe problemas para os trabalhadores.

Um desafio que se impôs foi a reestruturação produtiva. Como conta Barba: *com a abertura do mercado feita pelo governo Collor, os carros brasileiros não estavam preparados pra competir no mercado internacional, e as montadoras aqui no Brasil foram obrigadas a se readequar ao modelo de produção internacional. Aí vem o modelo da reestruturação produtiva que aconteceu na Europa, nos Estados Unidos e no Japão na*

década de 70 e 80, e que no Brasil começa a chegar em 1990. Aí chegam novos modelos de gestão de produção, como ilha de produção, células de produção, automação, robotização, mecanização, terceirização.

A questão da qualificação profissional passou a aparecer de maneira muito forte. Conforme relata Barba: *o montador da década de 90 tem uma quantidade maior de responsabilidades que o montador dos anos 70 e 80, pois da maneira como a globalização foi avançando, as fábricas foram moldando seu modelo de produção. A fábrica acrescentava ganhos de produtividade em cima dos trabalhadores, que tinham de lutar pra garantir que esses ganhos não se transformassem em demissão, em baixos salários. Nós tivemos que fazer uma intervenção muito forte pra não deixar a empresa implementar na mesma rotação, velocidade e modelos que ela queria. Você vai eliminando tarefas como a inspeção de qualidade, função que foi incorporada pelo próprio montador.* Passou a haver muito fortemente, portanto, uma ameaça grande de demissões, por um lado e, por outro, uma exigência também grande de qualificação dos trabalhadores. Mas as empresas não ofereciam cursos de aprimoramento. Na Ford, a Comissão de Fábrica exigiu que a empresa abrisse cursos para os trabalhadores, inclusive de supletivo. Acabamos por conquistar até um curso de inglês! Conseguimos que fosse aberta uma unidade do Alcoólicos Anônimos (AA) na empresa, que também atendia trabalhadores que se envolviam com outras drogas.

Para garantir essas conquistas, não foi feito algum tipo de greve. Isso porque, após a Greve dos Golas Vermelhas, o padrão de ação da Comissão de Fábrica passou a ser outro. Ana Couto, que era secretária do Guiba, então vice-presidente do Sindicato, conta que acompanhou de perto os companheiros da Ford e que *com o passar dos anos, o processo de negociação acabou ficando mais forte. Porque teve uma época que a única arma que se tinha era a greve. Era ir pro pau, como dizem. A grande mudança que ocorreu foi o processo de negociação. O Sindicato e a Comissão de Fábrica foram criando uma relação tão respeitosa que*

o RH e os diretores da empresa não tinham mais como olhar eles como inimigos. Eles não eram inimigos. E eles estavam muito dispostos a ajudar a manter o processo da fábrica. Então acho que começaram a sentar na mesa de negociação de igual pra igual, com mais respeito.

Na Tribuna Metalúrgica n. 1.868, de 13 de março de 1991, Vicentinho, então presidente do Sindicato, dizia que “os patrões já se convenceram de que não basta conversar só com quem concorda com eles. Eles estão percebendo que os trabalhadores é que são capazes de apontar soluções para o País” (1991, p. 2).

No começo, como conta Colombo, não foi tranquilo fazer a transição de um padrão de ação sindical para o outro: *A partir de 90 começou o processo negociativo, e foi uma confusão, às vezes quanto ao papel da comissão, que era só de negociar, não tinha que brigar, ou tinha que fazer os dois juntos, e confusão também da peãozada, que não tinha a cultura da negociação.*

Essa transição não significa que deixamos de fazer greves nas últimas décadas! Em 1991, por exemplo, tivemos de fazer uma greve contra demissões, como conta Barba: *No final de 90, a Ford começou a fazer demissões, retaliando as pessoas que fizeram a Greve dos Golas Vermelhas. Nós paramos a fábrica de novo, ela reverteu as demissões. No começo de 91, a Ford anunciou um excesso de trabalhadores em todas as suas plantas e quis fazer 2000 demissões. Nós paramos a fábrica, 14, 15 dias de greve, fomos ocupar a Paulista, e conseguimos reverter as demissões e ela abriu um PDV. Com isso, fomos construindo saídas.*

A ocupação da Paulista que Barba mencionou fez com que a produção parasse totalmente na Ford e na Volkswagen. A Autolatina suspendeu as mais de cinco mil demissões que pretendia fazer em toda a *holding* e anunciou um plano de demissões voluntárias.

O entendimento que o Sindicato tinha sobre todo esse processo era o de que era necessário um combate à recessão no Brasil. Não bastavam apenas ações restritas ao plano da empresa. Por isso, a Co-

missão de Fábrica da Ford participou de uma audiência com o então governador do estado de São Paulo, Fleury Filho. Conforme noticia a Tribuna Metalúrgica n. 1871, de 20 de março de 1991,

O governador do Estado, Fleury Filho, se comprometeu ontem a atuar de maneira decisiva na luta contra a recessão econômica, durante encontro com o companheiro Vicentinho, presidente do Sindicato. [...] Na audiência de ontem, que durou cerca de 40 minutos, o governador ouviu de Vicentinho os atuais problemas da categoria, inclusive com as ameaças de demissões por parte da Autolatina. Durante a entrevista coletiva, Vicentinho explicou que o encontro foi importante, já que a Autolatina solicitou uma audiência com o governador, onde esses e outros assuntos serão tratados. [...] Para Vicentinho, o encontro foi importante, uma vez que o governador do Estado se comprometeu publicamente com a luta da classe trabalhadora. É preciso, no entanto, ver o lado prático desse compromisso. Além de Vicentinho, participaram da audiência o vice-presidente do Sindicato, Guiba; o presidente da CUT Estadual, Jorge Coelho; o presidente da CUT Regional, Paranazinho; o coordenador do Departamento Estadual dos Metalúrgicos da CUT, Cícero Firmino; e membros das Comissões de Fábrica da Volks e Ford (TRIBUNA METALÚRGICA, 1871, p. 1, 1991).

A Comissão de Fábrica estava começando, portanto, a atuar numa nova esfera de diálogo, não apenas com os patrões, mas também com os políticos profissionais.

O AUMENTO DA IMPORTÂNCIA DA CIPA

No início dos anos 1990, a CIPA passou a ter uma importância maior na fábrica. Genival, que foi cipeiro na época, conta que: *a gente conquistou um espaço para o cipeiro. Ele tinha muita liberdade. Ele*

cuidava da prevenção de acidente e tinha que estar realmente muito na área, já que não adiantava ele brigar com a fábrica depois que aconteceu um acidente. Sua atuação era muito próxima do trabalhador e aí você entrava em conflito com a chefia: ‘Olha, isso aqui não dá pra continuar assim, tem que parar’. Tinha trabalhador que relutava um pouco mais com o cipeiro, mas outros paravam a linha, mesmo. Eu era um daqueles que falava: ‘Vai parar! Vai parar’. E o líder, o encarregado, tinha a preocupação em dar conta da produção: ‘Hoje tem que sair tantas peças, não pode parar no intervalo?’ E o cipeiro dizia: ‘Não, porque até o intervalo pode acontecer um acidente’. Esse trabalho já vinha desde 1982, quando conquistamos, na Ford, a primeira CIPA da categoria. A partir dos anos 1990, foi conquistado um espaço chamado diálogo de segurança.

Colombo conta que esse espaço foi garantido num acordo que fizemos para tirar os trabalhadores da linha de produção para fazer uma discussão específica sobre segurança. Antes, esses diálogos reuniam três ou quatro trabalhadores para avisar que quem não usasse EPI podia tomar uma advertência. Agora, como conta Paulo Cayres, você tem meia hora por dia pra dialogar com os trabalhadores numa sala, apresentar as condições, um mapa dos acidentes, como se proteger melhor dessas condições, e nós fomos reduzindo os acidentes. Criamos mecanismos de revezamento de trabalhadores numa prensa, um trampo extremamente pesado. Então o trabalhador permanecia naquela função apenas por um período. Fizemos trabalhos com a redução de ruído de forma coletiva, não só de ficar colocando o EPI, e criamos temas pros diálogos de segurança.

Esse ganho de importância da CIPA esteve no lado positivo do processo de reestruturação produtiva, pois garantiu melhorias nas condições de trabalho e redução de acidentes. João Cayres relata que com a política da qualidade, e também com as reivindicações do sindicato e da atuação muito forte da CIPA, o ambiente ficou muito menos agressivo, menos insalubre. A fábrica também tinha interesse em criar um ambiente mais limpo porque o ambiente sujo contamina o produto. Existiam muitos problemas ligados a ergonomia e ritmo de trabalho.

A CÂMARA SETORIAL DO COMPLEXO AUTOMOTIVO

As câmaras setoriais foram uma experiência de órgão tripartite, envolvendo Estado, patrões e sindicatos, que tinha como finalidade o desenvolvimento da indústria no Brasil. Em dezembro de 1991, o nosso Sindicato passou a compor a câmara setorial, produzindo, em 1992, um acordo cujo tripé era isenção fiscal, manutenção do nível de emprego e retomada do investimento. Esse acordo reduziu o preço dos veículos para aumentar as vendas e estabeleceu política para a manutenção do nível de emprego e a proteção dos salários.

O acordo do Sindicato com o governo federal na Câmara Setorial introduziu os carros populares. O carro com motor 1.0 surgiu nesse período, o que aumentou a produção nas montadoras e a categoria começou a ser recontratada. Paulo Cayres lembra que, já quando Collor havia sido derrubado, no governo Itamar Franco, *a negociação das câmaras setoriais foi conduzida pelo Vicentinho, buscando a manutenção dos postos de trabalho no setor automotivo, que era o grande problema da época. Chegamos, inclusive, a criar a Câmara Regional do ABC porque a região corria o risco de se tornar uma Detroit com o esvaziamento das montadoras. Era um problema, consequência da abertura escancarada sem regra nenhuma.*

De fato, o medo de que São Bernardo se transformasse em uma Detroit brasileira era algo que começava a pegar entre nós e só iria se intensificar ao longo dos anos 1990. Detroit é uma cidade no estado de Michigan, nos Estados Unidos e foi um polo industrial muito potente, mas passou por um processo de desindustrialização que acabou por torná-la praticamente uma cidade fantasma. O desemprego passou a níveis muito altos, o que levou a uma fuga massiva da população daquela que outrora foi conhecida como Motor City, ou Cidade do Motor. O ímpeto de evitar que São Bernardo se tornasse uma Detroit foi algo que motivou o movimento sindical ao longo dos anos 1990.

O RETORNO DE BETÃO À FORD

Em 1992, o Brasil vivia um ano turbulento. Imerso em denúncias de corrupção, o então presidente Fernando Collor passou a sofrer um processo de *impeachment*. O apoio popular à sua queda foi massivo, não apenas pelos crimes cometidos, mas por medidas econômicas tomadas pelo governo, como o confisco da poupança, que não apenas não surtiram efeitos sobre a crise econômica, como pioraram a situação dos trabalhadores.

Houve mobilização da nossa categoria pelo *impeachment* de Collor que, finalmente, acabou por ocorrer em novembro de 1992. O vice, Itamar Franco (PMDB) tomou posse e cumpriu o mandato de Collor até o fim, em 1994, quando foram realizadas eleições gerais para eleger um novo presidente.

O governo Itamar buscou incentivar a indústria de carros populares, sobretudo o Fusca, da Volkswagen. Além disso, nele foi gestado o Plano Real, sob responsabilidade do então ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso. Nesse período, a Câmara Setorial teve vigência e trouxe importantes conquistas para a categoria, como conta Isawa: *não dá pra esquecer de que entre 92, 93, 94 teve um acordo do Sindicato com o governo federal da Câmara Setorial, que foi a introdução dos carros populares. Então carro mil, popular, ela surge nesse período. E por conta do carro popular, a produção nas montadoras aumenta e, por conseguinte, também aumentam as admissões. A categoria começa a recontratar, por conta do acordo da Câmara Setorial que trouxe o carro popular.*

Em 1991, eu, Betão, tinha ganho a reintegração na Ford. Mas estava na CUT Estadual e sabia que, se voltasse à Ford daquele jeito, logo seria demitido, pois não tinha estabilidade. Mas em 1993, acabei voltando, só que para o pé da máquina, no eixo traseiro. Foi duro, muito difícil acompanhar o ritmo de trabalho. Também estranhei as mudanças pelas quais a fábrica tinha passado desde que tinha saído

dela. A relação da empresa com o Sindicato, depois da Greve dos Golas Vermelhas, mudou muito. Então, quando voltei, a maior parte dos chefes, superintendentes, supervisores, era gente nova, diferente daqueles que estavam lá quando eu tinha saído. Inclusive até tinha companheiros que participaram com a gente na época, como um companheiro do P.A. e um companheiro da funilaria, que na época participava com a gente das lutas que, quando eu voltei, tinha se tornado encarregado. Era bastante curioso ver um companheiro linha de frente, dava sugestões, que ajudava a Comissão de Fábrica, ajudava o sindicato, ter se tornado simplesmente um encarregado. Houve vários problemas nesse processo do meu retorno.

Por outro lado, nós também acabamos fazendo uma inovação: o Comitê de Cidadania dos Trabalhadores da Ford. Ele foi fundado em 22 de outubro de 1993 por um grupo de 15 trabalhadores, inspirado na campanha contra a fome e a miséria do sociólogo Herbert de Sousa, o Betinho. O Comitê de Cidadania existe até hoje e está bem maior do que na época.

Vanderlei Ribeiro, que fizera parte da segunda Comissão de Fábrica, relata que a ideia de criar o Comitê *foi aprovada durante reunião da Comissão de Fábrica. Eu e o José Fernando Sala ficamos à frente dele. O comitê se tornou uma forte organização dentro da Ford com grande participação dos trabalhadores, que passaram a contribuir mensalmente com quantias entre 500 cruzeiros e 2.500 cruzeiros, descontados na folha de pagamento.* Hoje, essa contribuição é de 10 reais mensais e fomenta uma série de projetos sociais, como campanhas do agasalho. Na época, lembra Vanderley, *como existiam vários companheiros ligados aos movimentos sociais e às igrejas, visitamos alguns locais para ver quem tinha mais carência. Escolhemos a Creche Maria Cursi, no Carrãozinho, na Zona Leste de São Paulo, mantida pelo Centro Nossa Senhora do Bom Parto, do padre Júlio Lancelotti. Ele atendia 150 crianças e estava com uma casinha caindo aos pedaços. Como um engenheiro disse que não ti-*

nha jeito de arrumar a casa, surgiu a idéia de comprar um terreno ao lado e construir uma nova creche. Mesmo com a colaboração dos trabalhadores, faltava dinheiro. Então, fizemos parcerias com a Ford, o Credicard e o Unibanco. Fizemos também pedágio na Avenida Paulista e passamos a recolher lixo reciclado que os trabalhadores traziam de casa. Assim, a nova creche foi construída. Na Páscoa e no Natal os funcionários da Ford apadrinhavam as crianças e entregavam os presentes. Depois, decidimos ampliar o projeto e surgiu a ideia de fazer uma escola profissionalizante de mecânica de carros. Compramos um terreno também no Carrãozinho, e fizemos convênio com o Senai, que assumiu a direção administrativa e educativa da escola. A Ford doou os motores, o ferramental e os carros para montar e desmontar. Até hoje o comitê mantém a creche e a escola. O Comitê aproximou o trabalhador e a empresa, uniu o peão e o mensalista, e quebrou estigmas e resistências. O gerente de RH participava das ações, ia nos pedágios, e até o presidente da Ford se envolvia nas atividades.

Também em 1993, houve uma negociação de um novo plano de cargos e salários na Ford. Conforme conta Rafael: *foi muito importante, uma negociação grande, trabalhosa. Não liderei essa negociação, mas participei, eu estava na coordenação da Comissão, mas era um colegiado de dirigentes da planta da Ford, da planta da Volks. Foi muito importante essa negociação, ela trouxe um apoio forte dos trabalhadores porque foi bom o resultado dela. Foi uma negociação forte e aprendi muito com ela. Foi um momento de muita mobilização na fábrica, teve greve uma ou outra, mas foi uma mobilização muito intensa. Acho que é um momento valeroso pra nós lá.*

João Rodrigues conta como ela aconteceu: *entre 1991 e 1995, foram cinco anos de negociação no período Autolatina, em que se discutia essa estrutura e plano de carreira salarial horista. E nós concluímos na verdade em 1995 e implantamos num acordo inédito entre Comissão de Fábrica, Sindicato e diretoria da fábrica, um plano de carreira que resultou com 7% que foi dado pra todos os horistas, de todos os salários,*

um piso salarial acima do piso da categoria metalúrgica e um plano de carreira em que você tinha vários critérios em que participa a chefia, o empregado, a Comissão de Fábrica e o RH. E esse plano de carreira poucas empresas tem, depois a Volkswagen também implantou, depois da separação, e até hoje funciona na Ford. As pessoas recebem um aumento de acordo com vários critérios: escolaridade, avaliação de desempenho, cursos que faz... Mas nós horizontalizamos, diminuimos a verticalização, ou seja, aproximando mais o menor salário do maior salário. E isso foi um grande avanço, porque muitas categorias e muitas empresas gostariam de ter um plano de carreira como tem hoje na Ford e na Volks.

AS ELEIÇÕES DE 1994

Em 1994, ocorreram novas eleições gerais. Lula, mais uma vez, foi candidato à Presidência da República e nós participamos da campanha. Ele chegou a ir à Ford, conversou com os trabalhadores ao pé da máquina. Ele começou o ano em primeiro lugar na corrida presidencial, como apontavam as pesquisas. Mas passou a perder terreno para Fernando Henrique Cardoso (PSDB), responsável pelo Plano Real, que estava sendo eficaz no combate à inflação.

Nós, que fazíamos oposição ao governo, denunciávamos o Plano Real, que, no fundo, inauguraria o período neoliberal no Brasil, acarretando arrocho salarial e desemprego. Os companheiros da Ford tiveram participação maciça na manifestação contra o Plano Real. Paramos a produção desde a zero hora do dia 23 de março e fomos até o Paço todos juntos, trabalhadores do primeiro e segundo turnos, ocupando mais uma vez a Via Anchieta. Mas isso não foi o bastante para derrotar o projeto de Cardoso, que acabou vitorioso em primeiro turno. FHC ficou com 54,28% dos votos. Lula obteve votação de 27,04%. Enéas Carneiro (PRONA) ficou em terceiro lugar, com 7,38% dos votos. Em quarto lugar, Orestes Quéricia (PMDB) teve

4,38% dos votos, pouco acima do quinto colocado, Leonel Brizola (PDT), que foi votado por 3,18% do eleitorado. Somados, os demais candidatos obtiveram 3,74% dos votos.

O governo de Fernando Henrique viria a ser uma experiência, como já comentamos, bastante espinhosa para os trabalhadores, já que houve um aumento exponencial do desemprego. Para nós, ficava cada vez mais claro que a proteção do emprego deveria ser a nossa prioridade.

Além disso, Cardoso tinha o expresso objetivo de pôr fim à Era Vargas no Brasil, o que significava, na prática, atacar os direitos dos trabalhadores contidos na Consolidação das Leis do Trabalho. Sob o discurso da modernização, estava embutido um programa de privatização de empresas públicas e de desmanche do papel do Estado como regulador da economia.

Em 1995, FHC acabou com a Câmara Setorial, como disse Paulo Cayres, *porque ele entende que o Estado não tem que estar junto dos trabalhadores*. Ele também introduziu livre negociação e abriu o mercado à importação de autopeças. Como disse Isawa: *nossa categoria começa a conviver novamente com demissões. Por um excedente de mão de obra*. Mais à frente, isso teria um sério impacto na Ford, como veremos. Além disso, o Plano Real, em julho, acabou com o reajuste automático da inflação nos salários dos trabalhadores, que passaram a depender da negociação com os patrões. Em agosto, fizemos um ato em defesa do emprego e o governo garantiu inclusão dos metalúrgicos nas discussões sobre a reestruturação do setor automotivo. Isso viria a ser importante para o processo que veremos a seguir, de negociação a respeito da reestruturação da Ford pós-Autolatina.

O FIM DA AUTOLATINA

Em dezembro de 1994, a Autolatina anunciou que chegaria ao fim. A razão alegada para a separação da Ford e da Volkswagen é a

de que as duas empresas teriam maiores condições de competitividade separadas. De fato, o saldo não foi bom para a Ford, pois ficou quatro anos sem investimento e sem ter um produto próprio. Nesse período, a Ford só fabricou um carro, tudo com peça da Volks. No carro só saía o embleminha da Ford. A maioria das peças vinha da Volks e apenas o motor era Ford. Como disse João Cayres, *a Autolatina salvou a Ford, porque a Ford tinha intenção de fechar no Brasil, a Ford ficou com os carros antigos, não tinha produto, as vendas dela no país representavam pouco mais de 1% das vendas mundiais. Ela teve que pegar o Escort, que era um carro de classe média, e transformou num carro popular, o Escort Hobby 1.0. A Volks tinha o Gol, a Fiat tinha o Uno. Aí ela trouxe o Fiesta, mas fez um modelo muito conservador e o carro acabou não dando muito certo com aquela cara de bebê chorão.*

De fato, como lembra João Rodrigues, a situação era realmente complicada. *A Ford tinha perdido mercado e estava querendo fechar a fábrica de São Bernardo. O mercado que ela tinha caiu de 21% pra 9%. A vinda do Fiesta, que foi a tentativa de voltar a ter um produto competitivo, acarretaria mudanças no processo produtivo. Foi nesse momento que a reestruturação produtiva começou a pegar mais forte na Ford e nós tínhamos de negociá-la. Como conta Isawa, a Greve dos Golas Vermelhas trouxe um trauma nas relações entre a Comissão de Fábrica e a empresa. A radicalização daquele movimento acaba deixando umas sequelas de relação. São feridas que demoraram um tempo para se cicatrizarem. Então, de 90 a 92, eu acho que foi mais ou menos isso, é um período de cicatrização. De refazer ponte, de reaproximação. Então, em 95 a gente já debate um pouco mais mudanças tecnológicas e reestruturação produtiva dentro da fábrica para o nosso meio.*

João Rodrigues relata um pouco como foi essa negociação: *A Ford foi a primeira montadora a fazer uma grande reestruturação produtiva, que começou a partir da separação da Autolatina. Nesse período, veio uma imposição da direção dos Estados Unidos para implantar o sistema*

produtivo da Ford, que eles chamam de SPF, do jeito que eles implantaram nos Estados Unidos e em várias fábricas do mundo. E aí nós falamos que nós tínhamos que conversar, conhecer o que eles queriam implantar. E nós convencemos os trabalhadores de que nós íamos debater. Primeiro precisava conhecer o que era o novo sistema de produção Ford, o que era a robotização e a nova reestruturação produtiva, quais as terceirizações que eles queriam fazer. Fomos para um hotel fazenda, levamos comissão, CIPA, levamos também trabalhadores e algumas pessoas do Dieese, o Luís Paulo, o Oswaldinho. E ficamos lá um fim de semana debatendo com a diretoria da Ford o SPF. Foi a melhor coisa que fizemos, pois esse seminário se difundiu em várias outras reuniões de negociação”.

Rafael conta que a ameaça das demissões ainda se fazia presente: *com o fim da Autolatina, ou até antes disso, já tinha demissões pra acontecer que a gente conseguiu impedir numa negociação. Mas foi uma negociação muito difícil, difícilíssima, com transferência de empregados pra Taubaté, desterceirização de atividades que a empresa fez a contragosto, que nós exigimos que fizesse, a fábrica estava um canteiro de obras, colocamos trabalhadores da Ford pra dar uma assessoria nas obras, tudo negociação pra encontrar uma saída de boa vontade entre as partes, de boa fé. Mas muito difícil esse processo. Sofremos muito.*

A fábrica estava mudando muito e a implantação da linha do Fiesta trouxe problemas sérios para os trabalhadores, sobretudo para a atuação da CIPA. João Cayres conta que: *a fábrica pensava apenas em produzir, o resto era acessório. Quando fizeram a planta nova do Fiesta, a fábrica não pensou no trabalhador, não tinha vestiário, faltava bebedouro, faltava o diabo. Fizemos essas e muitas outras reivindicações e tudo foi atendido. Veio o Fiesta, que ainda era fabricado na Espanha e vieram outros investimentos, mas a fábrica de motores foi pra Taubaté⁶. Como nós ficamos sabendo que o Ipiranga ia fechar, nós começamos a discutir: por que não faz*

6. Isto iria acontecer em 1997, como veremos à frente.

caminhão no PTO? Tem o mesmo tamanho da fábrica, tem pintura, tem tudo. A fábrica anunciou que a Ipiranga ia pra Bahia, e nós negociamos a vinda da fábrica para São Bernardo, junto com os trabalhadores?

João Rodrigues lembra também que buscamos, nesse período, melhorar nossa relação com os mensalistas: *Para a empresa, as áreas administrativas eram quase iguais às áreas de guarda, bombeiro e RH. Ela falava que eram cargos de confiança, que não havia necessidade de um representante sindical porque a empresa já resolvia os problemas deles. Na verdade, ela queria ter o controle total da área administrativa sem a interferência do sindicato. Na prática, eram setores que tinham problemas de toda ordem. Problemas em relação à chefia, de discriminação, problema salarial, de acidente de local de trabalho, problemas pessoais e profissionais similares aos da área horista. O risco podia ser menor, mas tinha. Na área mensalista a empresa tinha um controle mais próximo, com mais chefes para menos pessoas. Então, cada seis ou dez funcionários já tinha um supervisor, um chefe ou um encarregado. Na área horista não, às vezes você tinha um chefe pra 200 pessoas num setor da produção. A gente rompeu esse pensamento. Nós organizamos movimento com os guardas e bombeiros quando a Ford quis mudar a escala deles. Fizemos uma resistência e tivemos até paralisação, uma carreato com as viaturas. A Ford ameaçava com demissão, mas conseguimos encaminhar as reivindicações. A maioria se sindicalizou, inclusive as chefias, e até hoje eles participam ativamente da luta sindical.*

DIVERGÊNCIAS NA COMISSÃO DE FÁBRICA

Nos anos 1990, tínhamos uma fábrica muito diferente daquela que conhecíamos nos anos 1980. Ela estava reestruturada, o ritmo de trabalho tinha se intensificado e a relação entre sindicato e empresa tinha mudado sensivelmente. A questão do banco de horas causou muita discordância entre nós.

7. Isto iria acontecer a partir de 2001, como também veremos à frente.

As coisas tinham mudado muito, porque a CUT tinha evoluído demais, o sindicato também tinha evoluído, os trabalhadores já tinham uma outra forma de discutir, de conversar. Sentimos muita mudança. De fato, questionávamos “a nova relação, menos radical em relação à anterior, estabelecida entre os novos membros de comissão de fábrica com o Sindicato e a Ford”, como lembra Djalma Bom. Então nós, que sempre respeitamos o sindicato, tivemos divergência com os companheiros, mesmo respeitando. Outros companheiros também tinham umas divergências com algumas coisas que eram discutidas, que já tinha problema na fábrica. E aí nós criamos até um jornal chamado Paredão, que era uma folha, e a gente fazia algumas denúncias, já nós éramos contrários a algumas coisas que o sindicato defendia. Mas foi muito interessante isso. A proposta de banco de horas era uma proposta que a gente não achava ideal, pois, na nossa leitura, não garantia emprego.

Rafael afirma que o primeiro banco de horas, em 1996, tinha como objetivo *evitar demissões, que a Ford falava em 1.382 demissões. A Ford foi a primeira empresa a fazer o banco de horas, foi um acordo que deu certo, funciona até hoje e protegeu o emprego. Mas naquele momento era uma aposta de que as coisas dariam certo no retorno da Ford ao mercado brasileiro depois de acabar a Autolatina*”.

Paulo Cayres, outro defensor do banco de horas, também bate na tecla de que ele protegia o emprego: *É interessante fazer banco de horas? Tinha um grupo que achava que não porque entendia que estava flexibilizando, e outro grupo achava que sim. Eu defendia o banco, por que ia garantir os empregos. É peleguismo garantir o emprego?*

Nós insistíamos que o banco de horas não garantiria o emprego, porque tudo que viria de proposta da empresa seria para que ela enxugasse o quadro de funcionários, visando ganhar mais, ter mais lucro.

Mas esse não era o único tipo de divergência que havia. Não era divergência somente em relação à discussão do banco de horas e

de outras pautas da reestruturação. Tinha disputas políticas dentro da diretoria do Sindicato, que repercutiu na categoria e também na Ford.

Como disse Paulo Cayres: *foi um período de muitas disputas internas dentro da fábrica entre nós mesmos. Inclusive numa assembleia um trabalhador subiu lá no palanquezinho e falou: ‘porra, meu, que que tá acontecendo aqui? O sindicato aqui é pra representar os trabalhadores, aqui não tem dois lados, não’*. João Cayres acredita que *esse foi um dos grandes erros, era picuinha, fofoca. Isso é típico na esquerda, sempre rachar em vez de unir forças. Tivemos um período em que nós nos dividimos. Foi um grande problema.*

De acordo com Paulo Cayres, na Ford, a principal causa do problema foi que: *uma vez renovamos 70% da comissão. Isso intensificou as disputas internas porque entrou muita gente jovem. Aí aconteceu uma divisão que nós não tínhamos. Era uma coisa mais coesa, mais unificada, e as disputas internas ficaram mais intensificadas. As disputas passaram do ponto e viraram disputas pessoais. E quando ela foge do político e vai pro pessoal, aí estraga a organização, e foi isso que aconteceu. Depois, nós invertemos a lógica de renovação da comissão e a renovação agora é de 30%. Os mais antigos permanecem pra municiar os jovens. E os jovens vêm com o quê? Com todo aquele ímpeto que tem que ser lapidado, senão a gente não consegue dar o próximo passo. Esse percentual de renovação ficou legal porque você tem todas as falas representadas ali dentro, do mais revolucionário ao mais conservador.*

João Cayres afirma que: *depois disso a gente se unificou. A gente sempre abre mão de muitas coisas em nome da unidade, e o grande erro foi ter se dividido.*

A VOLTA DE BETÃO À COMISSÃO DE FÁBRICA

Em março de 1997, foi inaugurada a linha de produção do Ford Ka. O Fiesta não teve o sucesso esperado pela empresa, o que a fez in-

vestir num novo produto. O próprio Ka se mostraria controverso, conforme João Cayres fala, porque só cabiam quatro pessoas e isso não funciona tanto no mercado brasileiro como funciona no mercado europeu.

Quando teve o lançamento da linha, o então presidente Fernando Henrique Cardoso foi para a inauguração. Nós, então, realizamos um grande ato na frente da empresa contra a política econômica de desemprego. O ato ficou conhecido como “FHC não rima com ABC”. Depois disso, a categoria fez ato em dezembro saindo das empresas e caminhando, em várias passeatas, até o Paço Municipal em repúdio à política econômica do governo que, somada às privatizações e ao descaso às demandas sociais, facilitou a entrada de produtos importados, o que prejudicou a produção brasileira e agravou o desemprego. Este ato vem se somar a outro que fizemos em 1996, quando mais de 30 mil pessoas participaram de marcha nacional em direção a Brasília contra o descaso do governo FHC em relação aos direitos dos trabalhadores. Teve até greve geral naquele ano!

Em 1997, houve um convite para que eu (Betão) retornasse à Comissão de Fábrica. Ia ter eleição pra Comissão, mas eu não queria concorrer. Ia concorrer um companheiro, que era da CIPA, mas que fechava com um grupo que não era o nosso, o Boca Aberta. No grupo deles, estavam Genival, Boca Aberta, Zé Mauá e outros companheiros e no outro grupo, estavam Rafael e Bagaço, por exemplo. Pediram, então para eu concorrer com o Boca Aberta, já que não havia outros quadros para concorrer, na minha avaliação. Eu ganhei por 34 votos de diferença, pois tinha um grupo de companheiros na usinagem que nem me conhecia. Talvez, no contexto das mudanças na relação entre Comissão e empresa, minha fama não tenha me ajudado muito. Um cara até falou pra mim que não votaria em mim porque “o seu negócio é greve, você quer fazer greve pra tudo quanto é lado”.

No mesmo ano, o processo de reestruturação produtiva, ao qual já fizemos alusão anteriormente, também se intensificou. Con-

forme conta Rafael, *a Ford fez uma proposta que envolvia uma pauta extensa de reestruturação, com vários itens, e ela avisou que se aquela proposta não tivesse êxito haveria demissão. A proposta foi rejeitada em assembleia realizada na porta da fábrica por esmagadora maioria. A empresa não demitiu e foi um momento muito difícil pra nós porque ela blefou, ela mentiu. Foi o primeiro e único grande blefe que eu vi acontecer na Ford. E a peãozada cobrava a gente: ‘você não diziam que a empresa ia demitir? Nós rejeitamos e ela não demitiu’. Depois disso, nós pegamos os pontos da negociação, melhoramos radicalmente a proposta, procuramos a empresa e dissemos: ‘se vocês não fizerem assim, nós vamos colocar a fábrica em greve’. A gente conseguiu revirar o jogo em duas semanas, e de vilões nós viramos heróis porque a gente deu o troco na empresa.*

Mesmo assim, a reestruturação produtiva não foi tranquila para os trabalhadores, pois acabou significando intensificação do trabalho. João Cayres afirma que esse aumento do ritmo de trabalho acontece porque *o trabalhador passa a ser responsável por muita coisa, tem que olhar o chamado controle estatístico. Ele é mais responsável pela qualidade e aumentou muito a carga de trabalho dele. Além dele fazer o operacional, ele também tem que ter uma percepção intelectual. E o ritmo de trabalho é mais intenso porque você automatiza e os robôs têm um ritmo que não é o ritmo do trabalhador. A gente percebe isso até pelo número de doenças ocupacionais, em especial as lesões por esforços repetitivos. Nós chegamos ao ponto de ter um relóginho na sala da Comissão pra saber a que ponto anda a linha pra gente poder ir lá reclamar ‘você está aumentando o ritmo, tem que pôr trabalhador aqui’.*

De fato, a fábrica procurava cada vez produzir mais com o emprego de menos trabalhadores. O fato de não ter mais responsáveis exclusivamente pela qualidade também é ruim para o produto final. João Cayres relata que: *a cada cinco anos, a fábrica troca todos os softwares dos robôs e o encarregado não está mais atento a isso. Ele está no escritório cuidando de férias, afastamento, compra de material. E*

qualquer problema que dá, se o cara não conhece como é que funciona a sequência do sistema, ele bota tudo pra quebrar. O carro sai torto, a solda não pega. A maioria dos problemas são mecânicos, mas quem identifica o problema é o eletricista. Ele fala 'ó, esse problema é mecânico'. Aí você tem que convencer o mecânico e às vezes tem que ensinar o mecânico o problema dele. Eles também criaram um tal de TPM, que é o chamado Manutenção Produtiva Total, então o trabalhador da produção começa a fazer pequenas manutenções que antes era feita pelo especialista. São coisas mais simples, troca de um bico da ponteadeira, passar alguma coisa num cabo.

NEGOCIANDO A REESTRURAÇÃO

Em meio ao processo de reestruturação produtiva, a Comissão de Fábrica se viu em uma posição complicada: se, por um lado, não se reestruturar significaria perda de competitividade da empresa, o que acarretaria em demissões massivas, por outro, não podíamos aceitar que a reestruturação ocorresse nos termos do patrão. Como disse o Barba, *a tarefa é a de discutir se os patrões podem organizar sua produção como eles gostam. Como eles querem produzir cada vez mais, querem cada vez mais produtividade, os trabalhadores têm que se organizar pra discutir o que fazer com essa produtividade. É discutir como você transforma o investimento tecnológico em vários modelos de gestão de produção com ganho para os trabalhadores. Então, essa era a tarefa quando você vai pra uma Comissão de Fábrica. Ela tem um papel importante na vida dos trabalhadores.*

Naquele momento, como conta João Rodrigues, tínhamos uma preocupação muito grande com o nível de emprego. Às vezes, era necessário que cedêssemos em alguns pontos: *Nós aceitamos, sem redução de trabalhadores, com um olhar também pra qualidade de vida dos trabalhadores. Então nós incluímos coisas que não estavam no plano*

deles. Porque eles só falavam em qualidade no cliente e melhor performance de tudo, do produto, e nunca focavam o trabalhador e sua família. Aí nós começamos a incluir isso na pauta da nova implantação e no acordo assinado. O Luís Marinho já era presidente e nós acabamos assinando um acordo que foi muito positivo. Houve a reestruturação produtiva com o nosso acompanhamento e com as nossas modificações. E isso foi muito positivo porque você pode melhorar a tecnologia e as condições de trabalho, sem reduzir postos. Se reduzir postos numa área de risco, você transfere esses trabalhadores pra uma outra área e você diminui as condições ruins de trabalho, porque tem trabalhos que é bom que seja feito por uma máquina por questões de saúde. Você não pode ir contra a tecnologia, mas você tem que discutir que aquele posto de trabalho não tem que ser reduzido. O difícil é convencer a fábrica de que desempregados não vão comprar produto, e que o emprego faz parte da cadeia econômica. Para o capitalismo é bom pessoas empregadas com bons salários, pois assim o trabalhador pode comprar os produtos.

Mas esse novo modelo de negociações não era uma unanimidade entre nós, tampouco se pensamos no conjunto da *peãozada*. A Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford fora conquistada em 1981, num contexto político muito desfavorável, em plena ditadura militar. Naquela época, não havia qualquer canal de diálogo com os patrões. Nós tínhamos de ir para cima e nós íamos! Os patrões respondiam vindo para cima também.

Agora, nos anos 1990, já sob regime democrático, mas sob a égide do neoliberalismo, os desafios que se colocavam eram outros. Havia uma leitura em todo o movimento operário de que os métodos de luta da nossa geração que militou nas décadas de 1970 e 1980 já não eram mais adequados ao momento. E, ao incorporar uma postura mais negocial, a Comissão de Fábrica teve de se adaptar, como conta Colombo: *ao negociar reestruturação e terceirização para a fábrica ficar e trazer novos produtos, você entra num patamar que é mais complicado.*

O processo na década de 90 foi um aprendizado entre você mudar o perfil tanto da fábrica quanto do sindicato. Várias vezes fomos vaiados na portaria da fábrica porque a peãozada também não entendia isso e dizia que não devíamos negociar, devíamos fazer greve.

Mesmo alguns companheiros nossos tiveram de mudar suas atitudes, seu jeito de negociar, o que não é fácil. Paulo Cayres conta que entrou na Ford *numa fase de truculência, enfrentamento da greve dos Golas Vermelhas, então pra mim não tinha conversa com patrão, não, patrão pra mim é porrada. Ai depois você vai aprendendo que não é bem assim, que a vida funciona. Algumas atitudes minhas iam pro individualismo mesmo, de não respeitar as mesas, de reunir com o chefe lá, durar trinta segundos a reunião, eu já ir pra área parar. Mas isso não dura a vida toda, o peão também não é bobo, ele não vai querer ficar parando toda hora assim. Então pra mim, essa relação que eu tive de negociação com os meus dirigentes foi um aprendizado. Só que depois você vem conversando com outros dirigentes. Um dirigente que teve uma importância muito grande na minha vida é o Tsukassa Isawa, ele é de luta, de enfrentamento, mas também tem o equilíbrio presente. Então, ele me orienta a ser menos impulsivo, e foi me ajudando. Eu não perco a minha firmeza, sou sempre firme naquilo que eu faço, mas você tem que aprender a conduzir a negociação.*

A Comissão de Fábrica, como disse o Colombo, se colocava num novo patamar, assim como seus dirigentes. Cada vez mais, novas questões iam para a mesa de negociação, como a questão bancária. Tivemos uma reunião com Ricardo Berzoini, presidente do Sindicato dos Bancários na época, que nos orientou sobre como agir. João Rodrigues conta que trabalhadores *cercaram o banco, mais de três mil trabalhadores e queriam destruir o banco! Porque a política daquele banco, dos gerentes da época, era só de cobrar taxas e taxas e taxas e maltratar os trabalhadores. Então, nós tivemos que fazer uma negociação com a direção da fábrica e do banco pra mudar a gerência e a política do banco*

dentro da Ford. E as taxas foram reduzidas, a um nível bem menor do que as taxas do mercado! Então foi um avanço também que a Comissão de Fábrica negociou direto com a direção do banco. O RH nem interferiu na nossa negociação. Essa negociação, de 1996, seguiu o exemplo de uma negociação anterior com o plano de saúde. Tudo para garantir melhores condições de vida para os trabalhadores.

A IDA DA USINAGEM PARA TAUBATÉ

O setor de usinagem – ou PTO – foi transferido da planta da Ford de São Bernardo para Taubaté em 1997, como parte do processo de reestruturação negociada, como conta João Rodrigues: *quando a Ford decidiu levar pra Taubaté toda a área de motores, que envolvia mais de 2000 trabalhadores, nós tivemos uma ativa participação no processo.* Colombo relata que foi difícil a empresa chegar “*num ponto comum com a Comissão, pois ela queria mexer na jornada. Teve mobilização e a luta foi pelo emprego de mais de 1800 companheiros, com pacote para quem ia pra Taubaté. Como tinha uns 2000 aposentados, essa foi uma discussão na comissão. Mobilização exigindo transferência, pacote e plano médico para aposentados, para evitar as demissões em massa.* E aqueles companheiros que estavam se aposentado deixariam a fábrica, portanto. Aqueles companheiros que não fossem aposentados seriam transferidos pra outra área, como muitos foram transferidos pra pintura, pra montagem ou pra funilaria. João Rodrigues conta que: *quem não deu certo em Taubaté, nós conseguimos trazer de volta e foi mais uma luta difícil que deu certo. O PTO é a área de usinagem da Ford, de fabricação de motores. O motor que a Ford desenvolveu tinha quase 100% de engenharia brasileira e era um produto exportado pra África e pra vários países da Europa. Foram muitos mensalistas para Taubaté, a gente conseguiu várias vantagens como pagamento do aluguel das casas, aumento de salário e vários benefícios.*

Faltando uns três meses pra fechar o PTO, nós fizemos uma greve no setor, cujo representante era Betão. A ideia era de que os trabalhadores do setor já iam todos embora, então fizemos essa greve para tentar conseguir algo além do pacote que já estava negociado. Foram conquistadas mais vantagens, como plano médico, aumento no pacote. E o PTO acabou fechando com festa!

A TERCEIRIZAÇÃO

A questão da terceirização começou a pegar muito forte nos anos 1990. A partir daquela década, foram terceirizadas muitas funções, como guarda e bombeiro. Mesmo os mensalistas passaram a ter contratos como pessoas jurídicas, isto é, tinham de abrir uma empresa em seus respectivos nomes e prestar serviço para a Ford.

João Rodrigues relata um caso em que: *a fábrica insistiu em terceirizar a pintura e nós chegamos a um acordo. Pouco tempo depois a fábrica percebeu que era uma área estratégica e que não estava dando certo a pintura na mão de uma empresa terceirizada. Nós negociamos o processo de inversão, de desterceirização. E os mesmos trabalhadores que foram pra empresa de terceiros voltaram pra Ford.*

Mas nem sempre isso acontecia. A Comissão buscou criar mecanismos de negociação da terceirização para que ela tivesse o menor impacto negativo possível para os trabalhadores. Fizemos com que o gerenciamento da fábrica começasse a sentar mais com a Comissão de Fábrica para discutir a terceirização. Eles contratavam os terceiros por um ano e a Comissão dizia que precisava efetivar depois desse período. Assim, ela contratou 1.500 por um ano, com a promessa que depois desse período eles seriam efetivados. No final desse período a Ford avisou que não iria efetivar, mas a comissão conseguiu reverter isso e o pessoal foi contratado.

Mas lutar pelos terceirizados não é fácil, inclusive do ponto de vista jurídico. A terceirização, na nossa avaliação, enfraqueceu muito

o movimento sindical, enfraqueceu muito as organizações no local de trabalho. João Cayres relata que: *os trabalhadores terceirizados não tinham uma representação sindical de fato, que muitas vezes nós assumíamos. O restaurante foi terceirizado, o pessoal tinha um sindicato que não era muito atuante, então a gente ajudava. Tem a limpeza, que tem sindicato atuante, e outros de logística. A gente acabava abraçando a causa, nas não podia nem assinar os acordos. Do ponto de vista da organização, isso atrapalhava e os trabalhadores ficavam meio vendidos. A terceirização cria trabalhadores de dois mundos. O trabalhador da montadora tem todos os benefícios e todas as garantias, e o trabalhador terceirizado às vezes nem tem o recolhimento do FGTS. É muito difícil, portanto, representar o companheiro que não é funcionário da mesma empresa, inclusive no sentido jurídico.*

Apesar das dificuldades, como conta Paulo Cayres, *a Comissão estabeleceu um compromisso de representar os terceirizados para que esses trabalhadores sejam respeitados nos seus direitos. A gente trabalhou pra que a terceirização se tornasse cara pras empresas. E na Ford, você pode terceirizar, mudar a empresa, mas você não muda os funcionários. Então, mesmo os terceirizados acabaram tendo estabilidade. A gente estabelece patamares melhores pra esses trabalhadores e isso levou a Ford a rever o conceito de terceirização com empresas externas e ela criou a Ford Service. Não é o mesmo padrão da Ford, mas o camarada entra nessas funções que foram terceirizadas no passado e passa a ser da Ford, só que com uma outra estrutura salarial. Isso possibilita que esses trabalhadores que estão na Ford Service sejam de fato representados pelo sindicato.*

A CRIAÇÃO DO SUR

Nos anos 1990, a gente estava discutindo a questão do tempo livre do cipeiro. Como o cipeiro na prática já tinha o tempo integral, porque ele saía pra resolver os problemas, ele acabou conquistando o

tempo dele livre também para a organização dos trabalhadores. Os trabalhadores garantiam esse direito. Ele tinha o tempo mínimo de trabalhar, mas a maior parte do seu tempo era tomada por reuniões com a empresa e discussões com os empregados. Aí a empresa veio com uma proposta de unir a CIPA e a Comissão de Fábrica e fazer uma eleição só. Surgiu então o Sistema Único de Representação, o SUR. Para convencer a diretoria, eles ampliaram a quantidade de representantes no SUR – agora passariam a ser 24 e todos teriam tempo livre integral.

Antes disso, alguns supervisores e gerentes descontavam do salário do cipeiro e da Comissão de Fábrica, que só tinha meio período de atuação, as horas fora do local de trabalho. Houve, é claro, resistência, como conta Paulo Cayres: *o SUR era uma ideia muito boa de união das duas representações, tanto é que acabou acontecendo. Nós tentamos fazer essa junção naquela época e não foi aprovada a unidade das duas representações porque o discurso de quem era contra é que ia acabar com a CIPA. Não vai acabar nada! Quando você faz o SUR, você amplia o leque de discussões do cipeiro. Ele não pode esquecer a origem dele, que são os acidentes de trabalho, que é melhorar as condições, mas ele pode discutir PLR sim, ele pode discutir questões políticas sem ser punido. Ganhou a visão de que ampliar a atuação do cipeiro era pior porque tinha uma disputa, uma disputa insana com a Comissão.*

O SUR significou uma forma diferente de representação, que não dividia a fábrica em distritos, mas olhava para o conjunto, que representava a fábrica toda. As disputas deixaram de ser por voto distrital e passaram a ser por chapa. O representante faz parte de um todo e não de um setor. Como disse Barba, *“a ideia que a gente teve de unificar foi exatamente pra melhorar o nosso modelo de representação. Normalmente, ocorria um processo de disputa entre a CIPA e um membro da Comissão de Fábrica, ou o membro da Comissão de Fábrica e o diretor do sindicato, porque são instâncias diferentes. A CIPA é NR5, a*

Comissão de Fábrica tem um estatuto que é negociado e dá a impressão de que o membro da Comissão de Fábrica tem um status maior que o cipeiro na política, na organização, na representação. E a Comissão de Fábrica tem uma independência e autonomia em relação ao sindicato. A idéia de unificar deu certo porque todo mundo tem as tarefas iguais. Então qualquer membro do SUR hoje pode cuidar das questões de CIPA, de segurança no trabalho, de meio-ambiente, de discutir a organização do processo produtivo, de discutir o layout de uma área, discutir o tryout de uma peça. E tem um grupo que coordena essas duas instituições. Você tem lá um secretário, um vice-coordenador e um coordenador.

Além disso, como disse João Cayres, o SUR tem a vantagem de facilitar a comunicação entre os representantes dos trabalhadores. Isso porque *a Comissão de Fábrica e os diretores do sindicato se reuniam de manhã. Toda semana tem essas reuniões, assim como as nossas reuniões ordinárias. E aí o vice-presidente da CIPA participava das reuniões com a Comissão de Fábrica e os diretores do sindicato, e à tarde ele passava as informações pros cipeiros. Isso gerava um problema porque o cara da Comissão de Fábrica ia pra área primeiro, e aí o cipeiro não sabia. Nós resolvemos unificar e isso funcionou muito legal, porque aí reunia todas as informações que vinham da empresa, as negociações que estavam por vir, as grandes transformações como reestruturação produtiva. Eram discussões no mesmo grupo e a gente conseguia discutir o dia a dia com os trabalhadores, as mudanças que poderiam ter, o que a gente poderia negociar.*

A GRANDE DEMISSÃO DE 1998

Em 1998, Lula tenta pela terceira vez ser eleito Presidente da República. Fernando Henrique Cardoso havia feito passar no Congresso, sob acusações de compra de votos, uma emenda constitucional que permitiria a reeleição de chefes do Executivo. O então presidente já vinha fazendo valer sua agenda neoliberal, com pacotes de pri-

vatizações e corte de direitos, mas tinha um grande trunfo eleitoral nas mãos, que era a estabilização da moeda proporcionada pelo Plano Real. Ele acabou vencendo novamente em primeiro turno com 53,06% dos votos contra 31,71% de Lula e 10,97% de Ciro Gomes (PPS). Os demais candidatos ficaram com 4,25% dos votos somados.

Essa foi mais uma derrota para os trabalhadores nas urnas. Para piorar, naquele ano, a Ford estava indo muito mal, como conta Rafael: *a produção na fábrica vinha em queda, tanto o Fiesta como o Ka foram produtos lançados no mercado que não agradaram o consumidor brasileiro e só queda de demanda, e por erro estratégico da Ford. Tanto que a Volks estava indo bem, a Fiat estava indo bem, a GM estava indo bem e a Ford, indo mal. Tanto que aí em 98, a empresa cortou um turno de trabalho. Cortou um turno, deixou o pessoal em casa em licença remunerada por seis meses. Em 98 teve crises na época da Tailândia, crise do México, crise da Rússia, foram crises de alguns países em desenvolvimento que afetou, eu lembro que o FHC colocou a taxa de juros em 98 a 45%. Isso travou a indústria automobilística brasileira, travou. E a Ford que vinha pior, piorou mais ainda.*

Nós já havíamos realizado naquele ano o Dia Nacional de Luta em Defesa da Previdência Social Pública, contra o projeto de reforma da Previdência Social, que visava tirar direitos dos trabalhadores como, por exemplo, a criação do fator previdenciário. Nós bloqueamos a Via Anchieta, éramos 20 mil! Em novembro, após as eleições, o Sindicato realizou a Maratona em Defesa do Emprego. Ironicamente, um mês depois, veio a bomba. A Ford demitiu, às vésperas do Natal, 2.800 companheiros. Paulo Cayres conta que: *a peãozada queria até bater nos carteiros quando via carta da Ford, que sabia que não era coisa boa.* Isso foi uma coisa que nos marcou muito, a empresa demitiu companheiros pais de família, alguns com doença profissional. Essas demissões acabaram com nosso final de ano! Paula Lima, esposa do Valdeci, conta que: *no dia 23 de dezembro, o carteiro passou na porta*

chamando para assinar. Eu desci. Ele falou assim 'a Ford tá diminuindo seu quadro de funcionários'. Eu falei 'não entendi'. Ele respondeu: 'eu já entreguei várias cartas de demissão por aí'. Mas até então eu pensava 'ah, isso não é carta de demissão, é uma carta de desejo de feliz ano novo, feliz natal, final de ano'... a empresa sempre mandava uma carta, mas aquele ano era um telegrama. E só depois eu subi, entreguei na mão do meu marido e falei que o carteiro disse que a Ford estava diminuindo seu quadro de funcionários'. Então, meu marido olhou pra mim e abriu o telegrama. Na hora que ele abriu, ele olhou e falou: 'estão diminuindo o quadro de funcionários mesmo, fui demitido'. Aí foi um susto, que aí que a gente foi a ter noção de que ele estava realmente sendo demitido. Foi um desespero, eu abracei ele, ele me abraçou chorando.

Quando saiu a notícia, a imprensa começou a telefonar direto para mim (Bagaço). Respondi logo que, se os trabalhadores não voltassem, tacaríamos fogo na empresa! Lembro-me de ter telefonado para o Isawa, íamos fazer uma assembleia no sindicato, mas ele me pediu para não ir, porque eu estava muito nervoso. Fiquei uns três dias em casa, onde atendi a imprensa. Eles publicaram aquilo que eu tinha falado e começou a surgir um medo de que se reeditasse a Greve dos Golas Vermelhas.

Não foi isso, porém, que aconteceu. Nós conseguimos a lista das 2.800 demissões e a fábrica avisou que a gente poderia escolher 70 trabalhadores para voltar no início de janeiro. E daí nós decidimos ir pro pau e não escolher quem voltava ou não. Fizemos plantão no Natal e Ano Novo, chamamos todos os representantes que estavam de férias de volta para decidir como a gente ia resistir. *Ficamos três semanas pensando o que íamos fazer, quando acabaram as férias coletivas e retomando a fábrica em janeiro, a gente resolveu, o Marinho foi quem falou 'deixa comigo que eu vou anunciar isso pros trabalhadores'. A gente resolveu pôr o pessoal pra trabalhar. A Ford preparou tudo, tirou os carros da fábrica, esvaziou a área de pintura, esvaziou as caixas de tinta, tirou os*

bujões de gás, preparando o terreno da greve, conta Rafael. Eles estavam com medo de deixar coisas inflamáveis na fábrica, caso decidíssemos realmente tacar fogo em tudo. Como falou João Rodrigues: a empresa achava que nós íamos destruir e nós não destruimos nada. Eles levaram milhares de carros pra pátios do interior, em Tatuí. Eles transferiram toda a direção administrativa para um prédio em São Paulo. Contrataram, gastaram fortunas com novos escritórios, prevendo uma guerra ou uma agressão pesada dos trabalhadores, e nós, ao contrário, conduzimos a greve com o maior movimento pacífico.

Evidentemente, a empresa queria saber o que íamos fazer, mas o então presidente do Sindicato, Luiz Marinho, apenas falou: *‘é o seguinte, não impeçam ninguém de entrar lá, é só isso que eu vou te falar. Não impeça a entrada de ninguém, se colocar policiamento lá, vai ter problema, não faça isso’. ‘Mas o que vocês vão fazer?’ ‘Amanhã eu conto’. De manhã, antes de dar o encaminhamento na assembleia, o Marinho ligou pro diretor de recursos humanos e falou ‘nós vamos colocar o povo pra trabalhar’. O Marinho falou que seguiu um silêncio, um silêncio de alguns segundos por parte do diretor da empresa, que depois de uma gargalhada de nervoso falou ‘essa era a única coisa que nós não pensamos! Vocês vão fazer exatamente a única coisa que nós não pensamos?’ ‘Vamos fazer’. E colocamos o povo pra trabalhar, conta Rafael. Nós quebramos o cadeado do portão e colocamos os trabalhadores pra dentro. Mas não foi só isso: fizemos várias ações, tomamos a Anchieta, manifestações de solidariedade, pra tentar reverter, pra sair uma proposta, como disse o Colombo. Como lembra Paulo Cayres, ficavam os dois turnos juntos no mesmo período.*

Essa foi uma greve que teve forte cobertura da mídia, porque janeiro é um mês com poucas notícias. Como disse o Barba, nessa época, *o pessoal está se preparando pra festa natalina, estava na final do Campeonato Brasileiro, aquela final Corinthians e Cruzeiro. O Corinthians venceu, foi o chamado play-off, três partidas. Mas juiz em férias*

forenses, a imprensa não tinha o que fazer em dezembro, a pauta política está parada, o Congresso vai entrando em recesso, então a Ford faz uma demissão numa semana cristã, na semana do Natal, os trabalhadores são demitidos por carta e num período em que a imprensa não tinha nada pra noticiar.

Isso contribuiu para que, nas palavras de Rafael, os demitidos fossem a “*programas populares, Ratinho, o Leão, na época, o pessoal foi falar na greve: ‘fui demitido, que absurdo!’. O nome da Ford ficou mais sujo que pau de galinheiro. Além de a greve estar acontecendo, a imagem da empresa foi muito deteriorada nessa greve*”.

Nessa greve, tomamos conta do processo de produção. Paulo Cayres lembra que: *nós entramos na fábrica e fomos trabalhar no pé da máquina. Os chefes abandonaram as prensas e nós assumimos o comando, nós dominamos o processo de produção. Só que aí veio um comando do sindicato pra gente parar, por que a gente também estava assumindo os riscos de um acidente. Como a fábrica estrategicamente deu licença remunerada, então o cara não precisava estar trabalhando. Nós queríamos estar trabalhando, nós comandamos o processo. Fizemos isso por meio período, mas correndo um risco desgraçado. Se algum trabalhador se acidenta ali, numa fábrica que tinha comunicado a parada, a responsabilidade era toda da entidade sindical.*

A fábrica se viu num impasse, como conta João Rodrigues: *porque os trabalhadores também não estavam aderindo à demissão. E a fábrica não conseguia funcionar porque tinha muita gente lá dentro, porque eram dois turnos num só. E a fábrica se viu numa situação muito difícil, com toda a mídia trabalhando também pesado contra a fábrica. Ela começou a perder inclusive vendas.* Ele ainda conta que nossa mobilização foi constante e para além dos muros da fábrica: *todos os dias a gente fazia assembleia na pátio da Ford, fazia plenária no Sindicato duas, três vezes por semana, saía arrecadando verba, entregando cestas, fazendo movimentos com eles, passeatas por São Bernardo, indo pra outros lugares,*

pedindo apoio de outras categorias. Nós fomos criando uma força política, e até de marketing, pois nesse período houve uma grande divulgação na mídia. Fui até em programa de televisão, eu e alguns companheiros. Era uma organização permanente, inclusive com algumas esposas de companheiros, elas se tornaram destaque. Elas organizavam as mulheres e aí vinham pra porta da fábrica e nós organizávamos eventos toda semana, seja passeata, carreato ou então uma grande plenária no Paço ou centro do Rudge Ramos. Fazíamos arrecadação de dinheiro entre os cerca de 5.000 trabalhadores porque o pagamento dos outros estava suspenso.

Essa luta das mulheres dos trabalhadores foi muito importante e um momento muito rico para nós. Paula Lima recorda que, na primeira assembleia de que participou, Vicentinho deu destaque a sua família: *Vocês não podem se deixar abater, vocês tem que lutar até o fim. Não podem deixar a Ford fazer isso com vocês. E aqui eu vou mostrar o retrato de uma família desempregada' e apontou para mim, meu marido e meu filho, os três abraçados. Foi quando toda a imprensa se voltou para nós, e demos entrevistas. As famílias dos demitidos viram a entrevista na televisão e começaram a me ligar. 'Já que não aconteceu nada, que a polícia não bateu em ninguém, amanhã nós vamos'. Elas foram, ficamos todos juntos e começou a nascer o movimento das mulheres. Pegamos uma amizade com um grupo grande de gente. A cada dia a gente saía da fábrica e ia pra casa de uma pessoa. Fazia um almoço coletivo e conversava sobre o que a gente ia fazer no outro dia. Era na minha casa, na casa da Elenir, na casa do Pedrão e da Val, da Celina. Começamos a receber a cesta básica da Ação da Cidadania, do Rio. Quando precisava de carro a gente pedia. Eu fui várias vezes atrás do padre da nossa igreja no Baeta. 'Padre, dá pra o senhor levar?'. Aí ele passava de madrugada na porta de casa e me pegava. E eu levava as panelas para o ato na Ford, para mostrar que elas estavam vazias. As meninas da prefeitura de Santo André, a Arlete, a Matilde Ribeiro, ajudaram muito a gente com passe de ônibus, produtos de higiene pessoal. A gente foi levando assim. A gente não podia deixar o mo-*

vimento morrer. Um dia, pedi para o dentista que cuidava do meu filho doação para comprar rosas. ‘Umhas flores pra dar pras crianças entregarem lá e com a presença das crianças sensibilizar, mobilizar as autoridades’. Nesse dia, as crianças passaram por baixo da roleta e entregaram rosas brancas pros seguranças. Muitos deles choraram. Um deles abraçou uma menininha chamada Samara, pegou a rosa da mão dela chorando e falou assim ‘Infelizmente, eu não posso fazer nada’. O sindicato sempre deu ajuda e mostrou que tem uma força muito grande. Que quando quer se mobiliza e consegue alguma coisa. Começou a vir ajuda de todos os lados, da Apeoesp, da Ação da Cidadania, de muitos sindicatos, Metalúrgicos de Santo André, Químicos, Metroviários, das igrejas. Eu tinha essa certeza de que os demitidos iriam voltar a trabalhar. Era tanta convicção que a gente não podia desistir do movimento, que tinha que persistir, que tinha que lutar. Eu acreditei num sonho, e por isso que eu lutei. Meu marido foi reintegrado, continua trabalhando e está perto de se aposentar. Parece que foi um sonho, a nossa vida melhorou muito porque nós acreditamos. O sonho a gente tem que sonhar, mas a gente tem que acreditar e ir à luta! Tem que lutar pra poder vencer.

Nós conseguimos negociar que os trabalhadores que tinham doença profissional seriam readmitidos. Quanto aos demais trabalhadores, foi criado o chamado *lay-off*, a suspensão temporária do contrato de trabalho, suspensão que nós carregamos por 21 mese”, como disse Barba.

O *lay-off* foi negociado pelo Marinho junto ao Ministro do Trabalho da época, Francisco Dornelles. Ele conseguiu a Medida Provisória que estabeleceu o *lay-off*. E nós utilizamos o *lay-off*. A Ford também se mexeu com isso. Então uma das saídas da greve era achar uma alternativa que mantivesse os empregados, mesmo que fora da operação na fábrica, ainda empregados. Aí nasceu o *lay-off*. Com o *lay-off*, a empresa recuou nas demissões. Abriu um Programa de Demissão Voluntária (PDV) pra quem quisesse e quem não quis sair, a grande maioria não saiu, ficou em *lay-off*”, como lembra Rafael.

Isawa conta que: *no vigésimo primeiro mês de lay-off, eu acabei defendendo que encerrasse, era uma agonia muito grande pra quem estava na fábrica, pra nós que éramos dirigentes e pra quem estava no lay off. E fizemos uma assembleia e os trabalhadores também entenderam que era melhor botar um ponto final nisso e ainda voltariam cerca de 100 trabalhadores. E cada um vai tocar a sua vida.*

João Rodrigues acredita que, no final das contas, obtivemos uma importante vitória, pois *nós conseguimos manter 1.400 trabalhadores que até hoje a maioria está na fábrica. Dos outros que foram embora, uma parte era aposentado e os outros saíram com um acordo muito melhor, um pacote que garantia um tempo de plano médico, garantia de vários salários por ano trabalhado.* Paulo Cayres lembra que: *nunca tinha acontecido em montadora nenhuma de rever as demissões em tão elevado número.*

Além disso, no final dessas negociações, como lembra Isawa, houve ainda outra vitória: *a fábrica assumiu o compromisso de fazer um estudo para que a fábrica de caminhões viesse pra São Bernardo. Era o tal fio do bigode e que acabou se concretizando. O grande saldo dessas 2.800 demissões foi a vinda da fábrica de caminhões para São Bernardo, o que ia agregar um produto de alto valor.*

Aquela luta de 1998 foi uma luta bonita. Foi quando os companheiros descobriram que tinha o FAT, que é o Fundo de Amparo ao Trabalhador, e a ele recorreram. Mas, mesmo assim, nós (Betão e Bagaço), já estávamos um tanto cansados daquelas lutas todas. Saímos muito machucados no processo, porque a relação da empresa com o sindicato era uma relação de parceria. A empresa, ao fazer aquelas demissões, de certa forma traiu nossa confiança. Já estava chegando o momento de nos aposentarmos, Bagaço em 1998, Betão em 2000. Agora era hora de uma nova geração assumir os desafios dos anos 2000!

Greve contra o
Plano Collor
Fev. 1991
Raquel Camargo



Assembleia na Ford
08 ago. 1998
Januário F. da Silva



Greve contra as
2.800 demissões
1999
Raquel Camargo



Passeata na Via Anchieta
com trabalhadores na Ford
na luta contra demissões
13 jan. 1999
Januário F. da Silva

Comitê dos Trabalhadores na Ford pela Cidadania e Contra a Fome - 22 out. 1996

Raquel Camargo



Lançamento pedra fundamental Centro de Capacitação Henry Ford - 22 out. 1997

Januário F. da Silva



1ª turma do Centro
de Capacitação
Henry Ford
02 set. 1998
Raquel Camargo



Assembleia de aprovação do 14º salário - 25 nov. 1994

Januário F. da Silva



Greve contra as
2.800 demissões
1999
Raquel Camargo



Simone em porta
de fábrica
Raquel Camargo



Encontro da
Representação
da Ford
2015
Adonis Guerra



35 anos de Comissão de Fábrica na Ford - 02 ago. 2016

Edu Guimarães



CAPÍTULO 5

2000-2014

Neste momento, saímos de cena e deixamos que os nossos companheiros que estavam lá falem por si mesmos o que eles vivenciaram na Comissão de Fábrica – agora SUR – da Ford. Seremos apenas os narradores de uma história da qual já não fizemos parte de maneira tão ativa. Quando deixamos a fábrica, aquele modelo de ação que vinha sendo utilizado desde os anos 1990, que priorizava as negociações e diminuía os embates em forma de greves, por exemplo, se fortaleceu ainda mais. Este capítulo, portanto, vai tratar principalmente de negociações frutíferas para os trabalhadores, que acabaram por impedir que a fábrica deixasse o Brasil.

Como conta Colombo: *o Isawa e o Rafael foram os mentores desse novo modelo que a gente estava implantando dentro da fábrica. Uma relação muito melhor, já muito mais próxima. Eles começaram a chamar a gente pra conversar. Já com uma sala, atendendo os pedidos com muito mais facilidade. A década de 90 foi ruim, porque a Ford tinha a possibilidade de sair daqui do ABC. Quando entrou o Marinho, ele negociou vinda de caminhões pra cá, negociou cinco anos de estabilidade. Depois, a gente fez várias negociações. Criamos novas tabelas de salário, metodologias de trabalho, des-terceirizamos, terceirizamos também. Melhoramos a condição de trabalho,*

mas na negociação. Os momentos de radicalização da Ford e do Sindicato foram bem menores. Foi mais um processo negociativo, onde a gente conversava, tentava achar saídas, colocava em votação e ia caminhando. Foi a construção de uma relação mais adulta, onde poucas vezes a gente fez greve.

Do outro lado, parecia que a empresa também estava disposta a construir uma relação mais saudável com o SUR, como conta João Rodrigues: *durante o ano de 99, foi trocado o presidente da Ford. Saiu o Ivan Fonseca, entrou o Antonio Maciel Neto querendo ouvir e pedindo pra nós darmos alternativas. Nós mostramos que já éramos dirigentes sindicais com outra cabeça, que a gente sabia que a fábrica respeitava o processo de negociação. Nós tínhamos várias propostas pra não demissão dos trabalhadores. E também propostas de fazer redução de custos da empresa, mas sem prejuízo dos trabalhadores, sem demissão e sem redução de salário. O Antonio Maciel tinha a visão de ouvir até o faxineiro e começou a provocar uma mudança dentro da Ford que foi positiva. Nós fizemos muitas parcerias com ele e começou a melhorar para os trabalhadores. Ele foi um grande negociador e aceitou as colocações do Sindicato. Junto com o Roberto Marino, que era o diretor, e Valter Trigo, gerente de Recursos Humanos, a gente conseguiu resgatar o respeito da fábrica com a Comissão de Fábrica e o Sindicato juntos, e dos trabalhadores. E aí houve conquistas de novos acordos, eliminando quase todos os conflitos, tanto que nós tivemos acordo até da permanência da fábrica em São Bernardo. A decisão e a intenção da direção nos Estados Unidos era acabar com a fábrica de São Bernardo, encerrar as atividades à medida que eles estavam fazendo uma fábrica em Camaçari, na Bahia.*

A VINDA DA FORD CAMINHÕES PARA SÃO BERNARDO

No ímpeto de melhorar as relações com a empresa e garantir o emprego, alguns companheiros foram para os Estados Unidos negociar com a empresa a vinda da Ford Caminhões para São Bernardo do

Campo. João Rodrigues narra que foi, em 2000, com *o Feijóo e mais três companheiros, entre eles o Alfreddinho e o Vicente, pros Estados Unidos e começamos a negociação com a direção da Ford e com a diretoria e presidência mundial. Em 2002, o Luís Marinho e o Rafael concluíram essa negociação pro investimento de novos produtos na fábrica de São Bernardo por conta desse avanço sindical na negociação com a diretoria, dizendo que a intenção nossa era de que a fábrica realmente avançasse e tivesse um crescimento no mercado.*

Barba lembra que Rafael e Marinho *voltaram com uma garantia de emprego de cinco anos, até março de 2006, e durante esse período a gente discutiria a competitividade e a produtividade da fábrica, num novo processo de reestruturação. Era um momento muito tenso porque os produtos da Ford não iam bem e os trabalhadores achavam que a fábrica ia fechar. Nesse processo de garantia de emprego só iam embora da fábrica trabalhadores que estivessem aposentados. Ele saía com pacote de 41,5% por ano trabalhado. Aposentou, ele ia embora pra fábrica ir enxugando.*

Essa pauta da proteção do emprego, que já era muito forte durante toda a década de 1990, passou a ser ainda mais cara para os trabalhadores após o trauma de 1998. O impacto daquelas demissões havia sido quase tão grande quanto o impacto da demissão da Comissão de Fábrica em 1986, foi uma daquelas coisas que marcaram os trabalhadores muito fortemente. Rafael conta um pouco da importância que a negociação que trouxe a fábrica de caminhões, teve: *os especialistas no setor automotivo davam como certo o fim das operações da Ford aqui em São Bernardo e da Toyota também. Davam como certo o fim das operações e ia pra Bahia ou pro Rio Grande do Sul, mas era pra fechar. E a projeção mais pra frente era que o ABC ia virar uma Detroit brasileira. Logo em seguida poderia ser a Volks, isso poderia enfraquecer as outras indústrias aqui de caminhões que era Mercedes e Scania. Então a gente estava muito preocupado com esse cenário. Isso é final dos anos 90. A pauta, uma das principais pautas que eu liderei lá na Ford foi novos investimentos e um novo produto.*

A gente lançou isso, pegou na fábrica, nós temos que ter investimentos, tem que pôr um novo caro aqui, temos que sair, também a memória de 98 ninguém mais queria viver ela e pra não viver tinha que ter investimento na planta. Período de incerteza muito forte, aí foi uma agenda do sindicato. O sindicato tocou essa agenda muito forte.

Quando foi negociada a vinda da Ford Caminhões do Ipiranga para São Bernardo, pretendia-se que os trabalhadores viessem junto com a fábrica, para que não perdessem seus empregos. O processo de adaptação foi difícil, como conta Mauro Farabotti, sobretudo na questão da representação: *quando a Ford Caminhões se transferiu do Ipiranga para São Bernardo, em 2003, os trabalhadores tiveram que ter um certa adaptação. Eles estranharam a forma eleitoral da representação, pois não entendiam o SUR. No Ipiranga a gente tinha a eleição da CIPA todo ano e a Comissão de Fábrica de dois ou três anos, e aqui é tudo junto. Viemos com dois ou três companheiros que eram da comissão da Ipiranga e logo na primeira eleição em São Bernardo foi feita uma discussão de ter representante da Ford Caminhões tanto no SUR como no sindicato. Foi uma discussão que não teve problema de fazer. Na segunda eleição entrei como diretor sindical. Além disso, o formato de eleição por chapa também era algo novo para eles, os companheiros estranhavam um pouco porque ficava mais difícil você disputar. Você não pode disputar uma vaga, tem que achar um conjunto de companheiros que formem uma chapa, e aí a coisa é diferente. O pessoal quis ter representação da Caminhões tanto no sindicato como na CIPA, e essa discussão não teve nenhum estresse, não teve nenhum problema com os companheiros daqui. Muito pelo contrário, os companheiros sempre procuraram a gente pra estar junto fazendo a discussão. E uma das coisas que eu acho que é interessante que a gente conquistou foi a questão da mulher no chão de fábrica que era uma coisa que não tinha em São Bernardo. Eu vi isso na linha de produção da Volks em Wolfsburg, e quando voltei fiz essa proposta na planta do Ipiranga. Por incrível que pareça a gente teve mais resistência do trabalhador do*

que da própria empresa, resistência por ciúme ou machismo. Mas o pessoal foi aceitando devagarzinho. A questão mais complicada foi a do banheiro, teve também a questão estruturar a empresa pra mulher. Acho que foi a primeira fábrica no Brasil que colocou a mulher na linha de produção automotiva. E foi uma experiência muito gratificante, muito boa.

A questão da discriminação da mulher na fábrica era realmente algo que pegava muito forte. Veja você que este livro mesmo foi narrado majoritariamente por homens e o espaço ocupado pelas mulheres na história que contamos até agora foi muito pequeno, sobretudo em se tratando da mulher metalúrgica. Isso se deve porque realmente a maior parte da força de trabalho na Ford era masculina, fosse entre horistas, fosse entre mensalistas, como conta Simone: *na fábrica toda da Ford eram apenas três engenheiras. Uma era efetivada, que era uma engenheira da pintura, eu e minha amiga, que a gente era da mesma classe. Depois foi ter mais mulheres, estagiárias e engenheiras.* Ela conta ainda ter passado por *algumas situações que caracterizam discriminação. Teve um abono para os trabalhadores, na época acho que foi 1.200 reais, e eu, recém-contratada, não recebi. Fui falar com meu chefe. E disse já estou aqui há um ano, e gostaria de saber se ele estava gostando do meu trabalho se estava deixando a desejar, não estava fazendo bem o trabalho, realizando bem. Porque eu não recebi abono. Ele pegou e disse: ‘só duas pessoas não receberam abono aqui, você e o Ideme’. Ideme já era um aposentado, então não receberam a mulher e o velhinho. Aí ele foi atrás do meu abono, depois de uns dez dias eu recebi. Se eu não tivesse reclamado, também não ia receber.*

AS ELEIÇÕES DE 2002

Em 2002, Lula tenta pela quarta vez se eleger presidente da República. Dessa vez, ele encontra um cenário favorável, já que o segundo governo FHC havia deixado o eleitorado muito descontente pelo aumento do desemprego, pela crise do apagão, entre 2000 e

2001, pela desvalorização do Real, que começou em 1999, e pelos demais reflexos de sua política neoliberal.

Havia, nos setores empresariais, muito medo de que Lula assumisse a Presidência. Ele liderava todas as pesquisas de intenção de voto e havia a ameaça de as empresas deixarem de investir no Brasil caso ele fosse eleito. Em junho de 2002, Lula lança a Carta ao Povo Brasileiro, documento em que se compromete com a manutenção dos contratos vigentes e tranquiliza os empresários.

Dessa vez, o PT fez uma coligação mais ampla do que vinha fazendo, inclusive com partidos mais distantes no espectro político, como o PL, partido do então candidato à vice-presidência, José Alencar. A Coligação Lula Presidente contou, no primeiro turno, com PT, PCB, PL, PCdoB e PMN.

Lula teve como concorrentes José Serra, pela Coligação Grande Aliança (PSDB/PMDB), que representava a situação; Ciro Gomes, pela Coligação Frente Trabalhista (PPS/PTB/PDT/PFL); Anthony Garotinho, pela Coligação Brasil Esperança (PSB/PGT/PTC/PSC); José Maria de Almeida, pelo PSTU e Rui Costa Pimenta, pelo PCO.

Naquela campanha, as pesquisas de opinião apontavam Lula em primeiro lugar, mas uma disputa entre Serra, Ciro e Garotinho pelo segundo lugar que tornava difícil saber se o candidato governista iria conseguir passar para o segundo turno. A campanha de Serra adotou a estratégia de desqualificar seus adversários e, com 23,19%, ele conseguiu ir para o segundo turno. Lula teve pouco mais do dobro de votos de seu principal adversário, com 46,44%. Garotinho ficou com 17,86%, enquanto Ciro atingiu a marca de 11,97%. Zé Maria ficou com 0,47% e Rui Pimenta ficou com 0,04%.

No segundo turno, Lula ganhou o apoio de Garotinho e Ciro e sua coligação se ampliou: agora PSB, PPS, PTB, PDT, PGT, PSC, PTC, PV e PHS estavam com Lula. Do outro lado, PFL, PPB, PSL, PTN, PSDC, PRTB, PSD, PRP, PAN e PTdoB se agregaram à campanha de Serra.

A campanha de Lula focou em apresentar propostas para o país, com foco na geração de empregos. Seu opositor adotou a mesma tática do primeiro turno, buscando deslegitimar seu adversário. Mas isso não foi suficiente. Lula obteve 61,27% dos votos contra 38,72% de Serra. Foi uma grande vitória para a classe trabalhadora, que deixou os metalúrgicos do ABC particularmente muito orgulhosos! Como disse Paulo Cayres: *2002 pra mim é a data singular, porque ela marca a eleição do presidente Lula e de um novo projeto da classe trabalhadora, então pra mim isso foi extremamente marcante. Aliás, de todas essas datas, do ponto de vista político, pra mim, a mais importante é a eleição do presidente Lula em 2002, outubro de 2002, dia 26.*

Naquele momento, aquele projeto em que nos engajamos desde a fundação do PT, finalmente se tornou vitorioso. Finalmente um metalúrgico havia chegado à Presidência da República, finalmente teríamos condições de concretizar um projeto de melhorias para a classe trabalhadora.

POLITIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

Com o investimento numa ação política negocial, há uma ideia de que a modernização das empresas é necessária para manter o emprego. Como falou João Cayres: *desde os anos 80 nós já tínhamos uma percepção que se você não modernizar a fábrica e com a abertura do mercado pra outras empresas que vinham já modernizando, além dos novos processos e também com salários mais baixos, o caminho nosso era fechar. E se fechar ela ia ter zero trabalhadores. A gente negociava os traumas menores, como pessoas que estavam pra aposentar, algumas áreas que podiam ser terceirizadas e aproveitando a mesma mão de obra, e também algumas transferências de produtos para empresas da região para manter o nível de emprego por aqui. Também conseguimos encaminhar muita gente que era da produção para assumir funções que antes eram do*

inspetor de qualidade. Ele passa a agregar mais funções e sai da produção, acumula uma função mais de escritório, no operacional. A ideia pra manter os empregos caminha mais pra isso, de ter mais gente no escritório pra cuidar de qualidade, controles estatísticos e a gestão da empresa, e menos gente no operacional.

O problema da adoção desse tipo de ação, segundo Colombo, é que fica mais difícil politizar os trabalhadores. Isso ocorre por uma série de razões: *nesse processo de negociação temos mais dificuldades de politizar os trabalhadores. O cara às vezes vota sim, vota não, mas ele não sabe por que ele consegue isso, por que ele tem a PLR, tem a campanha salarial, tem o aumento real ou qualidade de emprego. Então, pra mim, o pessoal hoje é mais despolitizado. Eu acho que a nossa geração era mais politizada. Tem também aquela coisa que o trabalhador está acostumado a dar porrada com a fábrica, e aí tem que mudar essa condição, tem que se adequar à nova forma de se relacionar com a empresa. Você conhece mais os problemas da empresa, as dificuldades, quantos carros vendeu, quantos não vendeu. Quando você está radical não tem nada disso. Você não quer saber e, se a fábrica fechar, você não tá nem aí. Você está lá brigando. Quando você abre esse leque, você conhece o lado ruim, você tem que se adequar a esse momento. Tem de entender que eu quero que a Ford, a Volks, a Mercedes e mais empresas venham pra região. O processo radical é bom, é gostoso porque dá sangue nos olhos. Ele politiza muito as pessoas, faz as pessoas se unirem mais. Já no processo de negociação é mais difícil de aglutinar os trabalhadores, de explicar o que está acontecendo. De repente os caras querem 20 mil de PLR e a gente consegue 15 mil. Aí você tem que saber explicar essas coisas e não é fácil ter o apoio dos trabalhadores. Tem de se adequar à realidade dos dois lados, o da fábrica e dos trabalhadores. É muito trabalhoso.*

João Rodrigues afirma que negociar em momentos de estabilidade econômica é a saída para que, em momentos de crise, a empresa tenha um planejamento comum com os trabalhadores, de maneira

que se evite um trauma como o de 1998: *a gente não pode ir pelo lado da radicalização, tem que ir pra negociação. E o que nós percebemos é que quando está em época boa, o mercado tá bom e está vendendo, a gente tem que sentar pra conversar os anos seguintes. Planejar o futuro. Não pode ficar só discutindo o imediato, pois aí só vamos discutir demissão e salário no momento de crise.*

A saída, como diz Colombo, para tentar politizar mais a *peãozada*, é agir com a maior transparência possível: *Quando a gente envia pauta pra fábrica, todo mundo fica sabendo o que está acontecendo. A gente faz reunião com o grupo todas as terças-feiras, passa pros representantes, os representantes passam pra base, a base discute e depois, conforme sai a proposta, a gente vota. É assim que a gente vem trabalhando. E nesses anos amadureceu muito a relação entre a Ford e a Comissão de Fábrica. Eles abrem o que tem pra nós, a gente fala as nossas dificuldades, às vezes não chega num consenso. Você tenta tirar uma negociação até o último momento pra evitar o conflito. Não é simples assim, porque eles também precisam enxergar a necessidade dos trabalhadores. Nós sempre vamos ter mais coisa pra reivindicar, faz parte. Mas, hoje, é o diálogo.*

Isso acaba elevando o SUR a um novo patamar: o da discussão de um modelo de indústria para o Brasil. Como falou Paulo Cayres: *o momento de negociação é um aprendizado pros trabalhadores e acredito também pros empresários, porque a gente consegue os nossos objetivos sem precisar perder tantos dias no trabalho. A negociação também possibilita a discussão de um modelo industrial. A partir de negociações mais imediatas do dia a dia, as mínimas condições de trabalho, a minha qualificação e salário, eu começo a entrar num outro universo, de que modelo de indústria nós queremos pra que a região não se torne uma Detroit. Isso tudo entra na negociação com os empresários, o de apontar um caminho pra permanência das empresas aqui na região. Você começa a discutir com a empresa a possibilidade de ter produtos aqui. Antes, isso era impensável, pois a empresa decidia tudo sozinha.*

A RELAÇÃO ENTRE SUR E BASE NO CASO DOS MENSALISTAS

Se, quando se trata dos horistas, os companheiros têm dificuldade de politizar a base, no caso dos mensalistas, isso é ainda mais patente. E, entre eles, não faltam motivos para indignação, pois, como disse Paulo Cayres: o setor que mais acontece assédio é no mensalista. Tem muito ainda. E nas nossas convenções, nós garantimos, se tiver assédio, o camarada vai sair da fábrica. Qualquer tipo de assédio, de preconceito, é combatido nas nossas convenções.

Simone, representante dos mensalistas, conta que os trabalhadores mensalistas não eram vistos como companheiros pelos horistas: na linha em que o pessoal fica soldando a carroceria, quando ia um engenheiro que eles não gostavam, eles ficavam soldando e jogando as faíscas tudo em cima do cara, parecia que ele estava num Vietnã. O cara ia embora correndo. ‘Nesses metidos fresquinhos a gente joga faíscas neles’, diziam.

De outro lado, como ela mesma conta: a pressão é muito maior na área administrativa. Tem supervisor, gerente, que tem medo de pegar o horista pra trabalhar na área administrativa porque o cara é mais briguento. ‘Vou pegar horista, o cara veio da fábrica, é tudo briguento, tudo querendo transformar o mundo’. É mais difícil para ele domesticar. De quem é a culpa se não tem assembleia na área administrativa? O Sindicato que não faz a assembleia ou os mensalistas que não se ligam na Tribuna? As duas partes têm que se aproximar. Se cada um ficar apontando o erro do outro não vai sair disso. Tem preconceito do sindicato contra o mensalista e do mensalista contra o sindicato.

De fato, na área administrativa, a busca por saídas individuais é sempre preponderante sobre tentativas de saídas coletivas para os problemas, de acordo com Simone: o pessoal da área administrativa, quando não está satisfeito com alguma coisa, pede as contas e vai pra

outra empresa. Como é um pessoal estudado, tem mestrado, doutorado, não se mete em certas situações. Ele não tem aquele espírito ‘vou transformar isso aqui’. E tem o pessoal com 20, 25 anos de empresa que pensa ‘deixa eu ficar quietinho que faltam cinco anos pra me aposentar, não vou arranjar confusão’.

Simone ainda conta sobre suas tentativas de politizar os mensalistas. Ela conta que: quando tem espaço pra dialogar, eu vou dialogar, até exaurir o diálogo. Nem que a gente debata e ele nunca fique sócio, mas a gente vai debater de uma forma saudável. Tem uma área na Ford que quem sindicaliza o pessoal é o supervisor. Ela ainda fala sobre uma negociação salarial com a empresa que, por não contar com o apoio da base mensalista, foi muito mais difícil: o pessoal administrativo não queria teto e ainda não conseguimos negociar o fim do teto. A empresa tem a força dela e se o pessoal administrativo não participa da campanha salarial, fica tudo muito difícil. No dia que eles forem votar na assembleia da campanha salarial num domingo, aí as coisas podem começar a mudar. Digo pra eles ‘Isso aqui é o que a gente conseguiu fazer sem a participação de vocês, agora, com a participação de vocês, a história será outra’.

AS ESTRATÉGIAS GLOBAIS DAS EMPRESAS

Até agora, neste livro, falamos bastante sobre evitar que São Bernardo se torne uma Detroit brasileira, sobre impedir que a empresa fechasse a planta aqui e abrisse noutra lugar onde obtivesse mais vantagens. Você que nos lê pode perguntar: afinal, não é interessante que as empresas vão para outras regiões, às vezes mais pobres do país, e gerem empregos nesses lugares? A resposta é não.

Paulo Cayres explica que as empresas procuram abrir suas plantas em lugares onde têm vantagens econômicas, onde os custos serão menores para elas. Ele dá o seguinte exemplo: *quando a Fiat se*

instala hoje em Goiana, em Pernambuco, porque você tem lá o porto de Suape, você está na região metropolitana de Pernambuco, dá uma hora de viagem até Goiana, ou uns 100 quilômetros de distância. E ao entorno, você vai ter todo o complexo de Suape, pra escoar sua mercadoria, pois ela pensa em boa parte da sua produção ser para exportação. Ela está se colocando no lugar adequado.

Esse tipo de mudança também tem a ver com a força dos sindicatos locais. Nosso sindicato é, particularmente, um sindicato forte, que impõe condições de trabalho e salários altos. *Mas não é só esse olhar. É principalmente os salários mais baixos que eles pagam, que não necessariamente se relaciona a uma condição de fragilidade do sindicato. Mas de repente lá em Goiana, você pega um trabalhador da Fiat que ganhava menos que um salário-mínimo pra cortar cana, vai de pau de arara trabalhar, boia-fria, é atendido e não tem plano médico, porque o SUS, tem algumas regiões que ele é bom, mas tem outras que ele não é, e esse cara entra na Fiat, ele passa a ganhar mil reais por mês, almoço quente, vai de ônibus pro trabalho, tem plano médico e outros benefícios lá que ele nunca viu na vida dele.* Essa ascensão social tem efeitos ruins para a politização desse trabalhador. Paulo Cayres prossegue dizendo que: *o custo de vida da cidade aumenta também, se ele morar lá em Goiana mesmo, o aluguel que era 20 reais passou pra 200. Então o custo de vida sobe e vai inviabilizar esse ganho dele, que mesmo parecendo ser maior, com todo esse conjunto de coisas que eu falei, ele fica difícil. Mas até ele perceber isso, se eu for lá fazer uma greve, que há uma base da CUT lá, o cara vai achar que eu estou louco.*

Além disso, em termos mais gerais, no caso hipotético de uma empresa abandonar o ABC e ir para outra região, o custo da mão de obra é menor, o que significa um rebaixamento nos salários dos trabalhadores do setor. Como explica Paulo Cayres, *no exemplo de Goiana, um trabalhador ganha mil reais. Um trabalhador, pra fazer a mesma coisa que esse trabalhador de Goiana, aqui, na Ford, ganha 5.200 reais.*

Então tem uma diferençazinha aí de salário razoável. Com esse salário, a Fiat paga cinco lá.

Essa é a justificativa para que nosso sindicato flexibilize alguns pontos. Como falou Simone: o Sindicato faz a diferença. Com a guerra fiscal, a Ford podia ir pra onde o Judas perdeu a bota e pagar 900 reais pro montador. Se a Caminhões não tivesse vindo pra São Bernardo, como seria nossa vida? Não teria mais fábrica, aqui seria uma igreja ou um shopping.

Paulo Cayres segue a linha de que, para que mantenhamos as empresas no ABC, é preciso criar condições vantajosas para que elas se mantenham aqui, sem mexer nos direitos dos trabalhadores: tem um elemento que ajuda a permanência delas aqui na região: o elevado grau de capacitação da mão de obra. Futuramente, trabalhadores de outras regiões também terão, aí temos negociações. Tem, por exemplo, banco de horas, uma série de negociações que são feitas aqui que não reduzem os direitos do trabalhador, mas flexibilizam a legislação. Você permite algumas vantagens competitivas pra essas empresas que elas não têm em outras regiões até pela cultura local ou do sindicato que não negocia isso. Por exemplo, o horário de almoço, às vezes o próprio trabalhador quer meia hora de almoço, a legislação não permite, tem que ser uma. Por que ele quer isso? Porque onde você não conquistou ainda as 40 horas semanais de jornada, você tem que trabalhar no sábado, quatro horas no sábado, e ele não quer trabalhar. Então se você reduz o horário de almoço, são menos horas no local de trabalho. Onde você já tem um sindicalismo mais avançado, é possível você fazer esse tipo de coisa porque você tem o controle, você não vai permitir que o trabalhador seja lesado no seu direito quando você faz o uso, por exemplo, de um banco de horas. Agora, se você libera um banco de horas pro Brasil todo, nós conhecemos como funciona o Brasil. Com certeza esses trabalhadores não vão ser protegidos se eles não tiverem um sindicato forte que fiscalize. Porque os órgãos de fiscalização não conseguem alcançar a dimensão, o número de indústrias do nosso país. Então você precisa de sindicatos até pra poder flexibilizar. Então isso é uma engrenagem que facilita a permanência das empresas.

AS ELEIÇÕES DE 2006

Entre 2001 e 2006, os trabalhadores da Ford tinham direito a estabilidade no emprego, como havia sido negociado. Nesse período, foram feitas outras negociações importantes, que fizeram a empresa ter melhores resultados. *Nesses cinco anos, discutimos transferência pra Taubaté, discutimos terceirizações, discutimos automação, discutimos um monte de coisas que tinham que modernizar na fábrica, como conta Rafael.*

Barba relata que houve *vários momentos de negociação importante, 2002, 2003, 2004, 2005, nesse processo todo nós negociamos PLR. A turma achava que havia uma confusão no nosso acordo que ficou mal entendido pros trabalhadores que achavam que o sindicato não podia fazer greve. Tinha uma cláusula no acordo que dizia o seguinte: 'o sindicato discutiria, negociaria até exaustão da pauta pra poder ver se entraria em greve ou não'. E foi bom pro sindicato fazer isso dessa maneira. Mas nós fizemos greve em 2003, nós fizemos greve em 2004, 2005. Nós paramos a linha várias vezes, nunca teve problema. Então quando encerrou o acordo, até hoje a gente faz um esforço danado pra fazer todas as negociações sem ter greve. Se precisar fazer a greve, a greve é um instrumento pra ser usado pelos trabalhadores no momento que ele achar necessário, no momento em que não consegue avançar nas negociações.*

Um importante resultado daquelas negociações foi a vinda do Novo Ka. Rafael conta que: *em uma fábrica que estava há muito tempo sem investimento, o Novo Ka foi uma luz.* Barba conta que: *conseguimos estabelecer uma negociação, um investimento no primeiro produto negociado, fazendo conta, quanto custava o parafuso, quanto custava fechar uma portaria, quanto custava pagar o imposto da guarda. Foram mais de 1.600 horas de negociação. O novo Ka foi lançado em dezembro de 2007, com a presença do presidente Lula.* Naquele ano de 2007, Luiz Inácio Lula da Silva tomou posse para seu segundo mandato como Presidente da República.

Em 2006, o PT vinha se recuperando do impacto que o escândalo do chamado Mensalão, que estourou em 2005, havia provocado. Em seu primeiro mandato, Lula havia implantado importantes programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, e conseguido alguns resultados interessantes na economia baseados na valorização das *commodities*. Este processo viria a se intensificar no segundo mandato, quando níveis mais altos de crescimento econômico e de aprovação do Presidente foram alcançados.

Em 2006, Lula concorreu pela coligação A Força do Povo (PT/PRB/PCdoB), que teve apoio informal de alas do PMDB e conquistou 48,61% dos votos no primeiro turno. Geraldo Alckmin, pela coligação Por um Brasil Decente (PSDB/PFL), obteve 41,64% dos votos. Heloísa Helena, pela coligação Frente de Esquerda (PSOL/PSTU/PCB), recebeu 6,85% dos votos. Os demais candidatos somaram 2,9%.

No segundo turno, Lula enfrentou Alckmin, então governador de São Paulo, estado onde poucos meses antes das eleições ocorreram ataques da organização do Primeiro Comando da Capital (PCC), fazendo com que muitos paulistanos ficassem em suas casas. Lula venceu o candidato tucano por 60,83% contra 39,17%. Com essa vitória nas urnas e mais a vinda do Ford Ka, os companheiros tinham muito que comemorar na Ford!

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS ANOS 2000

Dos anos 1990 para cá, houve um grande salto nas condições de trabalho na Ford. É o que Rafael relata para nós: *a cada carro novo, a fábrica tira máquinas velhas, traz um processo novo, contrata grupo de ergonomistas pra deixar o posto de trabalho melhor. Mas hoje tem a especialização do posto de trabalho. Terminam alguns problemas e nascem*

outros. Hoje nós estamos num período de especialização no posto de trabalho, onde a fábrica quer transformar o trabalhador num especialista. Isso pode incorrer em trabalho repetitivo, tédio no trabalho. O cara se especializa, isso dá pra empresa uma baita produtividade, mas para a pessoa é um problema, vai ocasionando lesões por esforço repetitivo. Se o trabalho pesado está sendo gradativamente substituído, tem outros processos aparecendo. É de difícil solução, porque a gente também não luta por automação indiscriminada, que resolve tudo isso, mas acaba com o trabalhador. Hoje nós temos mais de 400 robôs na área de submontagem e funilaria, muitos robôs na área de pintura, alguns robôs na área de montagem, em áreas muito pesadas, substituindo atividades difíceis de execução. Mas essa questão da especialização do posto de trabalho é um desafio.

Há, ainda segundo Rafael, pontos positivos, como o trabalho em grupo. *Ele é mais democrático, mais transparente, não é mais aquela divisão do trabalho como era antes. O trabalho pesado foi muito substituído, agora tem os novos desafios, que requer um estudo que não é só nosso e não é só na Ford, é um estudo forte de alternativas que a gente tem, que não seja a automação indiscriminada, que também você está acabando com a galinha dos ovos de ouro que é o trabalhador com salário, ganhando bem e fazendo a economia da região girar.*

As melhorias nas condições de trabalho não são algo dado, são fruto de um acúmulo de experiência de luta dos trabalhadores. Rafael reconhece que *a gente se serviu da luta dos anos que se seguiram com o amadurecimento das relações, com a melhoria no padrão da relação capital-trabalho e a consistência e transparência. Porque tinha coisas que as empresas falavam que era segredo. Na verdade era autoritarismo em não ver no sindicato e nos dirigentes do sindicato atores daquele processo. A fábrica achava que era só dela a definição de que carro vai investir, de quanto vai investir, do que fazer, qual a linha de estratégia da empresa, pra onde vão os negócios, pra onde vão os principais investimentos. Tudo isso passou a ser trabalhado de maneira mais ampla. É uma conquista a*

empresa chamar o Sindicato para discutir seu futuro. Foi um amadurecimento das relações. Nossa capacidade de mobilização dos anos 80 e parte dos anos 90 deram condição da gente ser ouvido, de negociar, apresentar propostas, de ter uma vida intensa no processo decisório das empresas. Isso é luta, isso é conquista que a gente acumulou. E o SUR é um instrumento importante desse processo!

A VINDA NO NEW FIESTA

Os anos 2000 foram importantes na melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Seja daqueles que mais precisam e são atendidos pelo Bolsa Família, seja dos metalúrgicos do ABC, sobretudo os da Ford. Colombo conta que: *desde 2002 até hoje, os aumentos reais nas campanhas somaram 38%. A PLR, que era de 2.600 reais em 1998, hoje é de 15.800 reais. E avançamos no plano médico, na qualidade do trabalho. Ele atribui o sucesso dos trabalhadores da Ford à grande união e a grande dedicação dos dirigentes que estiveram nas representações. A Ford sempre teve um papel protagonista. Sempre que tem uma plenária, um congresso, os trabalhadores da Ford sempre têm marcado presença, ou nas manifestações de rua, nas paralisações. Isso tem que continuar sendo fomentado pra que a gente não se disperse.*

As negociações bem sucedidas que trouxeram o Novo Ka foram frutíferas a ponto de uma negociação semelhante poder ser conduzida com o New Fiesta. Isso já foi em 2011, num período em que o Brasil tinha altos índices de crescimento, no primeiro ano do governo Dilma Rousseff.

Rafael relata que: *foi uma longa trajetória até chegar no New Fiesta. Eu fiz as negociações em 2006, o Barba fez as negociações do Novo Ka. Então nesse período, eu e o Barba nos alternamos nas conversas lá, como coordenador, na época eu, depois o Barba, depois na executiva eu, depois o Barba, a gente se alternou nessas negociações. Foram assembleias impor-*

tantíssimas, cheias de relatos, cheias de detalhes explicando quais eram as alterações difíceis que aconteceriam na fábrica. Eu lembro de um ponto mais complicado que eu já sabia que ia ser difícil, que era a terceirização dos bombeiros. Antes de iniciar a assembleia, tinha acho que uns 40 bombeiros vindo em marcha. Eles esperaram a hora que eu fosse começar a minha fala, aí eles saíram do pátio interno da empresa para o pátio externo, onde foi a assembleia. Eles vieram em marcha, se postaram em frente ao caminhão de som, fizeram posição de sentido, como fazem soldados, contrariados. Mas tinha que ter a terceirização, que fazia parte do pacote pra ter o novo carro. Então nessa hora, é uma decisão coletiva. A terceirização dos bombeiros era uma coisa que estava na pauta e que precisava ser tratado. Nessa hora você tem que ser dirigente. Então a gente encarou, fizemos debate com eles, fomos lá, conversamos várias vezes, nenhum foi demitido, nenhum, mas não ia mais ter bombeiro Ford, ia ser bombeiro terceirizado. Na assembleia, antes de eu falar, um companheiro pediu a palavra, eu lhe dei, e fez alguns questionamentos, eu respondi todos os questionamentos que ele fez. Aí pedi licença a ele, e falei 'agora vou começar a assembleia pra todo mundo, não só pra vocês'. E fiz a assembleia, expliquei tudo. Aprovado por quase unanimidade, menos os votos dos bombeiros, que votaram contra. Não, teve bombeiro que votou a favor. Mas a minoria, claro. Esses momentos você não esquece, porque ser liderança é isso, você tem que olhar o bem comum, o bem maior. E aí nasce o New Fiesta.

O New Fiesta fazia parte da estratégia global da empresa, o que colocou a planta de São Bernardo noutra patamar em relação à matriz. Colombo conta que, para a instalação da linha, *a fábrica precisava tirar 535 pessoas e negociamos o pacote de um salário por ano, já que a gente tinha a responsabilidade de segurar a fábrica aqui. Foi um bom acordo. Além dos 535 saíram mais cinco porque quiseram pegar o pacote. O produto veio pra cá e tivemos a garantia de emprego.*

Barba relembra os oito meses de negociação pra fábrica fazer um investimento de 800 milhões de reais. Nesse mesmo período, nós negocia-

mos a vinda de um caminhão extra pesado com 670 milhões de reais de investimento. Um total de 1 bilhão e 470 milhões de reais de investimento pra fazer os dois produtos. Nesse mesmo período, nós discutimos com a fábrica que ela estava errada ao tirar a Série F de linha, falamos que era um erro estratégico e conseguimos o retorno da Série F. Assim, o sindicato saiu daquela pauta corporativa que a maioria dos sindicatos faz no Brasil, que é discutir somente a data-base, e passou a discutir investimento, produto, reorganização da produção, um conjunto de temas que era tabu no movimento sindical.

O lançamento do New Fiesta, como conta Rafael, foi no Paço Municipal de São Bernardo, *com show da Cláudia Leitte, apresentação da Ísis Valverde. Eu fui o único orador da festa. Lotado o Paço Municipal. Antes da Cláudia Leitte, eu fui ao palco, o presidente da Ford estava lá, não quis falar, nem o prefeito Marinho. Eu fui falar do que era aquela festa em São Bernardo, do que era pra São Bernardo o lançamento do New Fiesta, que esse sim, um carro mundial, plataforma global, esse sim um carro que colocou definitivamente a Ford, depois de 98, das 2.800 demissões, então se seguiram 1999 até 2013, 14 anos pra, definitivamente, com o investimento do New Fiesta, colocar a planta de São Bernardo definitivamente na estratégia global da montadora.*

NOSSOS ANOS DE LUTA

A história da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford não terminou aí. No cenário político-econômico atual, já é possível dizer que novos capítulos serão escritos. O que sabemos é que nossos anos de luta acumulada trouxeram frutos para a organização da classe trabalhadora. Temos muito orgulho de termos sido protagonistas de uma história que não é apenas a história da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford Taboão ou do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, é a história do Brasil!

Tudo o que temos hoje foi fruto de conquistas, não foi concessão da empresa. E ficamos felizes por sermos referência de luta por um país mais justo. Como Paulo Cayres falou: *eu não sou marxista, trotskista, não sou de igreja, não sou de porra nenhuma, eu sou do movimento sindical dos metalúrgicos do ABC e os meus mestres, meus Marx, meus Engels aí são Betão, Bagaço, Isawa, Feijóo, Guiba, Meneguelli, Rafael, Barba e tantos outros.*

Em todos esses anos, vimos muitos companheiros caírem, serem demitidos. Vimos muitas brigas, muitos desentendimentos. Alguns de nós deixaram de ver os filhos crescerem. Mas nós estávamos sempre juntos, na luta. E não nos arrependemos de lutar! Se tem uma palavra que nos define, essa palavra é, sem dúvidas, companheiros!

Lula na Ford - 29 mai. 2003

Januário F. da Silva



Paulo Cayres fala
aos trabalhadores
na Ford

Fev. 2011

Rossana Lana

PARA CONHECER MAIS

BEYNON, Huw. *Trabalhando para Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística*. Tradução de Laura Teixeira Motta. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. – O livro, publicado em 1973 na Grã-Bretanha, se centra numa análise do trabalho na Ford na Inglaterra.

BLASS, Leila Maria da Silva. *De volta para o futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina*. São Paulo: Educ, 2001. – Sobre a fusão entre Ford e Volkswagen que desembocou na Autolatina, passando inclusive pela greve dos Golas Vermelhas.

_____. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 13, nº 36, 1998. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69091998000100004&script=sci_arttext – Sobre os acordos acerca da jornada de trabalho na Ford e na Volkswagen pós-Autolatina.

BRITO, José Carlos Aguiar. *A tomada da Ford: o nascimento de um sindicato livre*. Petrópolis: Vozes, 1983. – O livro retoma a conquista da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford a partir do ponto de vista de um operário da empresa.

CASTRO, Nadya Araújo de (org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Paz e Terra, 1995. – Sobre diferentes problemáticas que se impunham no fim dos anos 1980 e começo dos 1990, como a reestruturação produtiva e as câmaras setoriais. O

destaque, do ponto de vista dos trabalhadores da Ford, fica para o capítulo escrito por Mário Sérgio Salerno (A trajetória histórica e as perspectivas de desenvolvimento da Autolatina no Brasil).

EULÁLIO, Alberto; PASSOS, João Ferreira. Dez anos de luta: a Comissão de Fábrica da Ford – São Bernardo do Campo, Brasil (1981-1990). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 5, nº 10, 1999, p. 161-183. Disponível em: http://relet.iesp.uerj.br/Relet_10/Relet_10.pdf – Luís Paulo Bresciani e Helena Hirata dão voz a Alberto Eulálio, o Betão, e João Ferreira Passos, o Bagaço, que contam o que foi o movimento da conquista da Comissão de Fábrica e os dez anos seguintes de luta, do ponto de vista dos próprios trabalhadores que protagonizaram esses momentos históricos.

FRENCH, John D. *O ABC dos operários: conflitos e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950*. São Paulo: Hucitec, 1995. – Sobre a história dos operários do ABC Paulista na primeira metade do século XX.

HUMPHREY, John. *Fazendo o milagre: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis: Vozes, 1982. Disponível em: www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/Fazendo%20o%20Milagre.pdf – Humphrey mostra que o chamado “milagre econômico” do governo Médici nada teve de sobrenatural. Com seu estudo sobre a Ford de São Bernardo do Campo, o autor demonstra que o crescimento econômico foi “puxado” pelos trabalhadores da indústria.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores*. São Paulo: Brasiliense, 1970. Disponível em: <http://static.scielo.org/scielobooks/ssshp/pdf/rodrigues-9788579820229.pdf> - O estudo de Leôncio Martins Rodrigues trata dos operários da Ford, suas origens, a relação com a empresa, o sindicato e a política.

_____. *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990. Disponível em: <http://static.scielo.org/scielobooks/cg3hr3/pdf/rodrigues-9788579820267.pdf> - No último capítulo do livro, o autor traça o perfil social de trabalhadores da Ford à época, bem como suas inclinações políticas.

RODRIGUES, Iram Jácome. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez, 1990. – Sobre a Comissão de Fábrica dos Trabalha-

dores na Ford, no período de 1981 a 1986, busca fazer uma comparação entre as fábricas de São Bernardo do Campo e da capital, captando o espírito de luta que tomou conta daquela geração.

_____. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997. – Sobre a CUT, o novo sindicalismo e o papel determinante que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC teve nesse movimento.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo: Annablume, 2007. – O livro busca fazer uma discussão sobre os desafios que se apresentam a partir dos anos 1990 para o sindicalismo e os trabalhadores num território produtivo tradicional (ABC), mas em crise, e um novo território produtivo que atrai investimentos (Sul Fluminense).

SILVA, Elisabeth Bortolaia. *Refazendo a fábrica fordista*. São Paulo: Hucitec, 1991. – Elisabeth Bortolaia Silva compara a Ford de São Bernardo do Campo com a Ford da Grã-Bretanha do ponto de vista do processo de trabalho, passando pela organização sindical dos trabalhadores e a Comissão de Fábrica.

SILVA, Silvio Cesar. Experiências das Comissões de Fábrica na reestruturação produtiva da Autolatina. *Lutas Sociais*, v. 2, 1997, p. 141-169. Disponível em: www.pucsp.br/neils/downloads/v2_artigo_silvio.pdf – O artigo trata da atuação das comissões de fábrica da Ford/Taboão e Volkswagen/Anchieta durante o período da Autolatina.

SOUZA, Davisson Cangassu; TRÓPIA, Patrícia Vieira. *Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012. – O livro, que tem dois capítulos dedicados ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, busca problematizar o papel da categoria dos metalúrgicos no sindicalismo brasileiro.

TOMIZAKI, Kimi. *Ser metalúrgico no ABC: Transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores*. Campinas: UNICAMP, 2007. – Tomizaki, centrando sua pesquisa na Mercedes-Benz, analisa a sucessão geracional dos metalúrgicos do ABC e capta as mudanças sócio-culturais pelas quais a classe trabalhadora passou ao longo de mais de 20 anos.

_____. Sucessão geracional no sindicato: reconfigurando a militância política. O caso dos metalúrgicos do ABC. *Cadernos CERU*, Série 2, v. 24, n. 2, dezembro de 2013, p. 65-88. Disponível em: www.revistas.usp.br/ceru/article/view/87208/90173 - A autora centra sua análise nas mudanças de perfil das lideranças sindicais do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 1972 e 2002.

OLIVEIRA, Roberto Verás de. *O ABC da resistência: quando certos personagens resistem para permanecer em cena*. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2001. – O livro conta a história da luta empreendida para reverter as 2.800 demissões de trabalhadores da Ford entre 1998 e 1999.

_____. A ousadia da resistência: A luta dos trabalhadores da Ford contra 2800 demissões. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62, 2002, p. 97-120. Disponível em: <https://rccs.revues.org/1326?lang=pt> – Este artigo é uma apresentação de caráter acadêmico dos resultados da pesquisa empreendida por Roberto Verás de Oliveira sobre a greve pela readmissão dos 2.800 trabalhadores demitidos pela Ford em 1998.

SOBRE OS AUTORES E EQUIPE DE TRABALHO

HELENA HIRATA nasceu em Kurume, Japão, em 1946. Formou-se em Filosofia pela Universidade de São Paulo (USP) em 1968 e é diretora de pesquisa emérita em Sociologia no Centro Nacional de Pesquisa Científica na França. E também professora visitante internacional do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP). Tem pesquisa sobre gênero, trabalho e cuidado; sobre desemprego; sobre gênero e globalização. Colaborou desde 1980 com centrais sindicais do Brasil e da França. Coordenou a equipe de projeto desse livro com Marilane Teixeira e Luis Paulo Bresciani.

LUIS PAULO BRESCIANI nasceu na Moóca, em São Paulo (SP, 1959). Engenheiro de Produção pela Poli/USP é doutor em Política Científica e Tecnológica pela Unicamp, e atual Secretário Executivo do Consórcio Intermunicipal Grande ABC, além de professor da Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Entre 1988 e 1999, trabalhou na subseção DIEESE no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Autor dos livros *Da resistência à contratação*, sobre o processo de negociação das mudanças tecnológicas no Brasil, e *Negociações tripartites na Itália e no Brasil*, em parceria com Flavio Benites. Seus atuais temas de pesquisa e no campo da gestão pública dizem respeito aos sistemas produtivos e às políticas públicas regionais.

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA, economista, doutoranda em economia social e do trabalho pelo IE/UNICAMP, assessora e pesquisadora na área de

relações de trabalho e gênero. Publicou *As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil* com Krein, D., Teixeira, M. in Veras de Oliveira et al (org.), *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*, 2014, pp 213-246 e organizou com Teixeira, M., Krein, D., Biavaschi, M.B., Cardoso, Jr., J.C. (org.) *Regulação do Trabalho e Instituições Públicas, Projeto para o Brasil*, São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2013, vol. I e II. Foi coordenadora do projeto desse livro com Helena Hirata e Luis Paulo Bresciani.

ALBERTO EULÁLIO (BETÃO) nasceu em Igarapava (SP, 1944). Em 1974, ingressou na Ford, na usinagem, onde foi uma das principais lideranças sindicais que conquistaram a Comissão de Fábrica. Foi demitido, juntamente com a maioria dos membros da Comissão, em 1986, sendo reintegrado definitivamente à empresa apenas em 1993. Destacou-se enquanto liderança sindical, tanto no âmbito da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, quanto na CUT Estadual, com importante atuação em uma série de greves e negociações. Aposentou-se da Ford em 2000 e, desde então, não se afastou da política de base, atuando em uma ONG na Zona Sul da Capital Paulista.

JOÃO FERREIRA PASSOS (BAGAÇO) nasceu em Juazeiro (BA, 1952). Entrou na Ford em 1972 e foi uma das lideranças sindicais mais destacadas que conquistaram a Comissão de Fábrica em 1981. Em 1986, foi demitido, juntamente com a maior parte dos membros da Comissão e conseguiu sua reintegração em 1988. Teve destaque na Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford e na direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Aposentou-se da Ford após a greve de 1999, mas não se afastou dos antigos companheiros.

FILIPPE AUGUSTO F. MELO nasceu em São Paulo, em 1992. É mestrando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da Universidade de São Paulo (USP), onde se graduou em Ciências Sociais, no ano de 2014. Tem interesse de pesquisa na área de Sociologia do Trabalho e do Sindicalismo. Publicou um artigo nos *Cadernos CERU* (vol. 24, nº 2, 2013) acerca das políticas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra para jovens trabalhadores num município da Grande São Paulo. Realizou entre-

vistas e suas respectivas transcrições com membros passados e presentes da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford durante o primeiro semestre de 2015. Redigiu o manuscrito final para publicação deste livro.

KARINA SAMI YAMAMOTO INOUE é graduada em Terapia Ocupacional pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Mestre em Saúde Pública pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP). Publicou *Occupational Therapy Assistance to Brazilian women suffering Repetitive Strain Injury In: III Work, Women and Health Congress*, Estocolmo, 2002. Experiência profissional em Saúde do Trabalhador, tendo atuado no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria Estadual de Saúde de São Paulo e na coordenação da Saúde Rural do Incra/SP, bem como em Saúde Mental, no Centro de Atenção Psicossocial de Mauá. Fez entrevistas e transcrições para este livro.

LUIZ GONZAGA DO MONTE CARMELO, repórter no Jornal de Jundiaí; repórter na Agência Folha; repórter, editor e presidente da Cooperativa dos Jornalistas de São Paulo; subeditor na Rádio Eldorado; repórter na imprensa das prefeituras de Diadema e Mauá; editor do jornal do Diretório do PT Diadema; editor dos jornais dos sindicatos dos Metalúrgicos do ABC, Metalúrgicos de Jundiaí, Gráficos do ABC e Costureiras do ABC. Autor, com Julio Tavares, do livro *PT Diadema, uma história de militância e luta*, com Júlio Tavares, São Paulo, Terra das Artes, 2004. Redigiu o primeiro manuscrito desse livro sobre a Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford.

RAQUEL M. DE MELO CAMARGO, licenciada em Letras e Ciências Sociais, repórter fotográfica desde 1986 e atualmente no Centro de Memória, Pesquisa e Informação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Acompanha a Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford desde 1986, quando ingressou no Sindicato.





Ford



FUNDAÇÃO
Perseu Abramo
Partido dos Trabalhadores

ISBN 978-85-570-8051-5



9 788557 080515