

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A DEGRADAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO¹

Gislaine dos Santos PEREIRA²

RESUMO

Discute-se as transformações ocorridas com a classe trabalhadora na década de 1990, oriundas de um processo de reestruturação produtiva e precarização do trabalho dela decorrente. Embora este seja um processo que aconteça em âmbito mundial, restringe-se a discussão ao Brasil, a um estudo de caso de uma empresa da cidade de Marília (Marilan Alimentos S/A). Escolheu-se Marília, por ser uma cidade do interior de São Paulo, que tem se destacado e se desenvolvido nos últimos anos, e também pela carência de estudo nesta área. Com a pesquisa verifica-se as conseqüências da precarização vivenciadas pelos trabalhadores na empresa estudada.

Palavras-chave: Precarização; Trabalho; Trabalhador; Fordismo; Toyotismo.

Desde os economistas clássicos já se pensava em como aproveitar melhor o trabalho do operariado. Mas, entretanto, é no final do século XIX que este pensamento é aprimorado na figura de Frederick Winslow Taylor, com o conceito de gerência científica. Para chegar a tal conceito, Taylor observava o ritmo de trabalho de seus companheiros de emprego, na fábrica Mdvale Stell Works. E chegou a conclusão, que os empregados usam de “vadiagem”, “fazem cera” (marca-passo)

[...] com deliberado propósito de manter ignorantes seus empregadores de como o trabalho pode ser feito rápido [...] e estudam os quantos podem trabalhar devagar e ainda convencer seu empregador de que esta indo num bom ritmo. (TAYLOR apud BRAVERMAN, 1987, p. 92).

Neste sentido é que se encaixa a gerência científica, com o intuito de controlar o trabalhador para que ele produza uma quantidade ideal, que ofereça mais lucro ao

¹ Este artigo é parte do trabalho de conclusão de curso da autora apresentado em dezembro de 2002, desenvolvido sob orientação de Francisco Luiz Corsi.

² Aluna do 5º ano (licenciatura) do curso de Ciências Sociais, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Avenida Hygino Muzzi Filho, Marília, São Paulo – Brasil, CEP 17525-900.

empregador, trabalhando num ritmo máximo que seu corpo possa agüentar. Ademais, “Todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto [...]” (TAYLOR apud BRAVERMAN, 1987, p.103), ficando o operário encarregado apenas de executar o serviço.

Henry Ford aprimora estes princípios em seu modelo – fordismo – que enquanto novo padrão de gestão do trabalho e da sociedade sintetiza as novas condições históricas, constituídas pelas mudanças tecnológicas e pelo novo modelo de industrialização caracterizado pela produção em massa, e consumo em massa (o que coloca a necessidade de um novo padrão de renda para garantir a amplificação do mercado, pela integração e inclusão dos trabalhadores) (DRUCK, 1999, p. 49).

Foi no pós-segunda guerra que os capitalistas intensificaram as práticas fordistas, e, devido às lutas sociais, e também para fazer frente aos socialistas, que rearticularam estas práticas com a política de pleno emprego e proteção social do Estado³. Assim, o Welfare State surge como resposta aos movimentos sociais e a ameaça de contaminação dos trabalhadores pelo socialismo (DRUCK, 1999, p. 50).

Esta política vai bem até meados de 1970 (período em que começou a se esgotar, e ficar evidente a sua incapacidade de conter as contradições inerentes ao capitalismo). “Na superfície essas dificuldades podem ser melhor apreendidas pela palavra rigidez.” (HARVEY, 1999, p.35). Que estava dada no padrão de acumulação vigente, nos investimentos no sistema de produção em massa, nos mercados de consumo e de trabalho e no Estado de bem-estar social, que exigia uma forte arrecadação para garantir a política social (DRUCK, 1999, p. 71).

A crise fordista era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo, que exprimia uma crise estrutural do capital, em que se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro, decorrente, de um excesso de capacidade de produção fabril dos EUA, aprofundada pela expansão da Alemanha e do Japão que abocanharam uma fatia de mercado antes pertencente aos americanos; da desvalorização do dólar, indicando a falência do acordo de Breeton Woods; da derrota norte americana no Vietnã; da intensificação das lutas sociais (com greves, manifestações de rua ocupações de fábricas etc.); e da crise do petróleo que é o estopim desta desordem, o que questiona a hegemonia americana (ANTUNES, 1999, p. 30).

³ Esta rearticulação esta intrinsecamente ligada ao keynesianismo, modelo político que vigorava na época, que tinha como princípio que o Estado deveria intervir na economia.

Como resposta a crise, a ideologia neoliberal ganha força e procura a sua maneira reorganizar o capital, privatizando, desregulamentando os direitos trabalhistas, flexibilizando, promovendo uma reestruturação produtiva. “O projeto neoliberal dá nova direção e consegue articular os países do centro redefinindo as suas relações com os países periféricos. Através das principais instituições financeiras internacionais – FMI e Banco Mundial [...]” (DRUCK, 1999, p.27).

Os neoliberais conseguem êxito para implementação de seu programa, em virtude, da crise pela qual passavam os países socialistas e pela retração da classe operária – devido ao ataque do Estado e do desemprego estrutural. Assim, as grandes empresas sob a égide do neoliberalismo intensificam o processo de reestruturação produtiva que esta em curso no Brasil e no Mundo, num contexto de crescente globalização da economia e da sociedade em geral, ocorrendo através de um movimento do capital, e principalmente por um avanço tecnológico (DRUCK, 1999, p. 10).

Acerca disto, inicia-se um processo de flexibilização do trabalho, dos produtos e padrões de consumo. E com isso, os modelos rígidos (taylorismo/fordismo) vão se mesclando ou em alguns casos até sendo substituídos por novos padrões, tentativos que vão de acordo com a nova lógica do mercado como a 3^o Itália, a experiência Sueca, e o modelo japonês (que se destacou em relação aos primeiros).

Toyotismo ou onhonismo (de Onho, engenheiro que criou o modelo na Toyota) como é chamado, caracteriza-se pela flexibilidade e pela inovação em aproveitar da subjetividade do trabalhador para ajudar na produção. “O toyotismo apropria-se intensamente da dimensão intelectual do trabalho que emerge do chão da fábrica que o fordismo desprezava.” (ANTUNES, 1999, p. 206).

Difere-se do fordismo também, por abolir as cadeias de montagem, integrando os processos individuais – habitualmente separados entre si. Aproveita da capacidade dos indivíduos pela flexibilização do seu trabalho. O operário controla o seu ritmo de trabalho independente dos ciclos impostos pelas máquinas (ALTMAN, [s.d.], p. 530). O modelo japonês, também utiliza técnicas como *just-in-time*, o *kan-ban*, os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs); todas visando atender a flexibilidade e a qualidade dos produtos.

Em contrapartida, estas técnicas não favorecem a classe operária, pelo contrário precarizam ainda mais o trabalho, por adotarem práticas como: a subcontratação e a terceirização, que atingem e impulsionam as transformações do ‘mundo do trabalho’.

Segundo Harvey (1992) neste contexto passam a existir os trabalhadores centrais, que são empregados em tempo integral, tem uma maior segurança e estabilidade; e a periferia, que se divide em duas categorias: a primeira formada por trabalhadores integrais com habilidades facilmente encontradas no mercado, por exemplo, funções rotineiras. E a segunda constituída por trabalhadores flexíveis (parciais, temporários e terceirizados)⁴. “A atual tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.” (HARVEY, 1992, p. 144).

Neste processo os trabalhadores são prejudicados, já que perdem a maior parte de seus direitos trabalhistas, ademais, se fragmenta, com as novas categorias que surgem na fábrica, sendo obrigados a se submeterem à nova lógica do capital, constituindo, o que Alves (2000) denomina como sendo o novo (e precário) mundo do trabalho. Além disso, os sindicatos que os representam perdem a força, não apenas por aspectos sócio institucionais, com o declínio de representação sindical, mas notadamente em seus aspectos político-ideológicos (surgimento de estratégias neocorporativas, de colaboração com o capital) (ALVES, 2000, p. 83).

No Brasil as conseqüências destas práticas são mais avassaladoras, pois o país vive num contexto de exclusão social; atraso na construção de uma cultura política com fortes representações sindicais e de organização partidária; têm sua soberania limitada pela dependência e subordinação econômica as nações centrais. Além de conviver com desemprego estrutural crônico, tanto nas áreas rurais quanto urbanas (DRUCK, 1999, p.59).

A primeira tentativa de implementação do fordismo, por exemplo, foi com o governo Kubtschek. Contudo, a classe trabalhadora e os sindicatos eram contrários ao modelo⁵. Foi com o golpe de 1964 que o fordismo se consolidou no Brasil, principalmente pelo intermédio da coerção e da força, o que fez conter as lutas sociais opositoras ao projeto. Entretanto, este fordismo sempre foi periférico, com isso, o processo de integração das massas ao mercado consumidor não se concretizou. E o desemprego estrutural nunca

⁴ Existem controvérsias quanto esta estabilidade defendida por Harvey (2000). Para outros autores como Antunes (1999), os trabalhadores centrais sofrem com os mesmos problemas dos periféricos, pois também estão inseridos no processo de precarização do trabalho.

⁵ Da mesma forma que foram contrários (na década de 20 e 30) à implementação do taylorismo.

deixou de existir, logo, o pleno emprego e o estado e bem-estar social não aconteceram⁶ (DRUCK, 1999, p. 10).

Com a crise destes modelos, e ascensão neoliberal, o governo brasileiro abre a economia do país e começa a aplicar o processo de privatizações, seguindo a política do Consenso de Washington. Com isso, as indústrias nacionais se vêem obrigadas a se adequarem a esta nova lógica, para poderem competir no mercado e evitarem a falência. Em virtude disto, “O governo Cardoso, impulsiona os investimentos produtivos em capital fixo, acelerando-se assim, a automação microeletrônica na produção [...]” (ALVES, 1999, p.199), o que propiciou a implantação de modelos flexíveis como o toyotismo.

O toyotismo no Brasil agrava ainda mais a situação da classe operária pela aplicação de suas práticas, ‘terceirização ‘a brasileira’ tem sido apenas mais um expediente para reduzir custos ‘a qualquer preço’ em que ‘especialização, qualidade’ são retóricas vazias, e a degradação do trabalho, do trabalhador, e também do produto, se renovam como meios espúrios de ‘competitividade empresarial’⁷.” (BRESCIANI, 1994, p. 200). Este causa a diminuição do operariado fabril (não só nos países periféricos, mas também nos centrais) e paralelamente um incremento significativo de subproletários (parciais, temporários e terceirizados)⁸. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mais de um bilhão de homens e mulheres estão precarizados, subempregados, ou encontram-se desempregados.

[...] vários tipos precários de ocupação passam a ser identificados, muitas vezes, como forma de incorporação social possível. Acontece, todavia, que estas novas formas de uso e remuneração parecem apontar para uma maior diferenciação no rendimento dos ocupados e para ampliação da pobreza, implicando um processo de exclusão muito mais do que de integração social. (POCHMAN, p. 12).

⁶ As diferenças societárias, as relações de forças políticas em cada nação, bem como o nível de desenvolvimento econômico, foi determinante para constituir as formas nacionais de fordismo. Por exemplo, no Japão ele era chamado de “fordismo híbrido”, na Alemanha de “fordismo flexível”, e “fordismo periférico” para designar a aplicação deste, nos países considerados semi-industrializados, dentre os quais se inclui o Brasil (DRUCK, 1999, p. 52).

⁷ Ressaltamos, que o Brasil antes da aplicação do toyotismo já possuía trabalhadores que trabalhavam, mas não tinham exatamente um emprego, não possuíam vínculo empregatício, não tinham carteira assinada, eram autônomos, temporários, provisórios etc. (DRUCK, 1999, p. 60). Assim, o toyotismo no Brasil, faz com que este quadro seja ampliado.

⁸ É baseado nestas informações que alguns autores como Gorz (1982), Rifikin (1995), defendem o fim dos empregos.

Em meio a este triste contexto, pelo qual passa a classe trabalhadora como fica sua consciência de classe? Isto se ainda podemos continuar definindo-a como classe.

Para tentarmos entender sobre esta consciência nos remetemos ao pensamento de Thompson em suas palavras: “A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns, (herdadas ou partilhadas sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, encontra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõe) dos seus.” (THOMPSON, 1987, p. 10).

Já para Antunes, o que existe hoje é uma “classe-que-vive-do-trabalho” que engloba o proletariado industrial e o conjunto dos assalariados que vendem sua força de trabalho e os que estão desempregados. Todavia, será que os trabalhadores se identificam como sendo esta classe-que-vive-do-trabalho? Não estaria o autor lhes atribuindo uma consciência de classe? Em outros trabalhos como o de Druck (1999) constata-se que existe um certo preconceito entre os trabalhadores centrais em relação aos subcontratados. Para outros autores como, Gorz (1982), Alves (2000), o trabalhador perde a identidade de classe e ganha em troca a identidade da empresa à qual trabalham.

A partir deste contexto passaremos à segunda parte do nosso trabalho, que é a análise do estudo de caso, feito com os trabalhadores da empresa Marilan Alimentos S/A, da cidade de Marília-SP, em que pretendemos averiguar o que essas mudanças do atual mundo do trabalho modificaram na relação desses funcionários com a empresa e para sua vivência.

A empresa foi fundada em 1957, no interior de São Paulo, pelo casal de italianos Maximiliano e Iracema Garla. No início era um prédio pequeno com 600 m², e uma produção de 300 quilos por hora. Em um forno a diesel eram fabricados os biscoitos dos tipos, ‘palitos de leite’, ‘champagne’, ‘pão -de-mel’, ‘salgadinhos’. Seu nome surgiu de um concurso divulgado pela rádio local (MARILAN, 2001).

Com a ajuda de seus três filhos, Maximiliano transformou a Marilan em uma grande indústria, com 32 mil m² de área constituída em um terreno de 65 mil m². Funcionando com nove linhas de produção formadas basicamente por equipamentos italianos, ingleses e austríacos. A média de consumo diário atinge 250 toneladas de farinha, 30 toneladas de açúcar e 25 toneladas de gordura, o que gera 280 toneladas de produtos acabados ou 50 milhões de biscoitos diariamente (LIVRE MERCADO, 2001, p. 19).

Sua estrutura organizacional compõe-se por três áreas distintas que dirigem a empresa: área administrativa, área comercial, e área industrial.

É pela integração dessas áreas, aliadas à localização das filiais autônomas, a um programa inteligente de roteirização das viagens e ao moderno complexo industrial automatizado, garantem à Marilan uma estrutura ideal para servir aos mais exigentes mercados. (MARILAN, 2001).

Atualmente, o diretor presidente da Marilan é José Rubis Garla (filho de Maximiliano), e seus irmãos, José Geraldo e José Carlos, e seu pai, integram o conselho de administração, ou seja, a empresa continua sendo da mesma família desde a sua fundação em 1957. “O maior desafio da empresa é contemplar a pluralidade de gostos do consumidor brasileiro”, segundo a direção. Com isso, a Marilan investe em sondagens de mercado para reduzir os riscos de baixa aceitação. Fazem isso através de pesquisas encomendadas aos institutos Nielsen, Monitor e Indicator, além de contratar cerca de 500 profissionais terceirizados que atuam nos pontos de vendas (LIVRE MERCADO, 2001, p. 18).

As vendas são feitas através de um sistema on-line, que utiliza *note-books*. “Todo pedido, é remetido via Embratel e depois do processamento a carga é expedida pelo sistema *Tracks* de automação total.” (DOCE REVISTA, 1998, p. 98). A distribuição é feita por uma frota terceirizada com mais de 200 caminhões baús, todos pintados com logotipo da Marilan, que buscam atender dentro de um conceito *just-in-time*. Além da Matriz, em Marília-SP, existem mais cinco gerências que atendem o mercado nacional, dos quais quatro são regionais e filiais autônomas de vendas, com depósitos e estrutura própria para entrega. Estas filiais localizam-se em: Recife, Salvador, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Goiânia e Belém.

A fim de tornar mais eficiente esta planificação geográfica, a Marilan utiliza também um moderno sistema informatizado pela roteirização das entregas que planeja um traçado mais rápido e econômico, possibilitando a otimização das rotas e o tempo para as entregas (MARILAN, 2001).

A empresa não atinge apenas o mercado nacional, ela exporta seus produtos para: Argentina, Paraguai, Uruguai, Panamá, Cuba, Estados Unidos, Canadá, África do Sul, Egito, e Rússia. Cerca de 15% da produção é exportada (MARILAN, 2001).

Segundo a empresa, existe uma preocupação muito grande com a qualidade do produto, a farinha, por exemplo, passa por rigorosos testes antes de ser estocada nos silos.

Os caminhões de farinha chegam à fábrica, e antes de ser estocada, é retirada uma amostra e levada ao laboratório, onde são feitos testes. Se for aprovada ela será colocada nos silos.⁹ Ao caminhão é acoplado um cano que por sucção leva a farinha ao silo, onde passa por três processos de limpeza. O primeiro é a peneiração, depois o eletroímã, que retém partículas metálicas resultantes do processo de moagem, por fim, ela passa por uma esterilização microbiológica para eliminação de bactérias e microrganismos. (LIVRE MERCADO, 2001 p. 19).

Além disso, existe uma parte da empresa que fica junto ao laboratório, chamada *Shelf-life*, onde simulam as condições dos biscoitos durante a permanência nas gôndolas dos supermercados. “Trata-se de uma sala repleta de prateleiras metálicas nas quais amostras de lotes despachados para comercialização são mantidas sob condições de iluminação e ventilação semelhantes às dos supermercados.” (LIVRE MERCADO, 2001, p. 20). Este sistema permite averiguar as causas de eventuais problemas detectados por varejistas ou consumidores.

A Marilan produz setenta itens entre biscoitos amanteigados, recheados, wafers, crackers, salgados, e laminados. Ocupa o quarto lugar entre os maiores fabricantes do Brasil, conquistados com 7,1% de participação, segundo o Instituto Nielsen. Fica atrás apenas da líder Nestlé, a Danone, e a M. Dias Branco, a única de capital nacional dentre as três primeiras, com sede em Fortaleza. A empresa de Marília é líder de vendas no interior de São Paulo e é a primeira colocada na categoria de pacotes grande, acima de 250 gramas, que respondem por 31% das vendas brasileiras de biscoitos. Todavia, a empresa se especializou no segmento porque o valor unitário e a rentabilidade são maiores (LIVRE MERCADO, 2001, p. 20).

Segundo a empresa o desenvolvimento dos funcionários é uma preocupação constante. No local são 1.300, no chão da fábrica são 700, esses monitoram o processo produtivo retirando da linha os biscoitos quebrados, por exemplo, além de executar tarefas acessórias como adicionar produtos acabados em caixas de papelão.

A Marilan opera quase ininterruptamente a partir da noite de domingo até as tardes de sábado. Faz intervalo de algumas horas apenas para manutenção preventiva dos equipamentos. Cerca de 70% dos funcionários são mulheres. “A delicadeza e a paciência femininas são atributos valorizados na produção de biscoitos.”¹⁰ (LIVRE MERCADO, 2001, p. 19). Em 2000 a empresa faturou 162 milhões de reais.

⁹ Trecho da explicação da funcionária que monitorou uma visita feita à fábrica em 2002.

¹⁰ Depoimento do diretor geral José Reis.

Ela cresceu e se modernizou no decorrer de sua história. Em 1990 contava com 600 funcionários, e uma produção de 3.000 toneladas/mês; em 1993 este número subiu para 800 funcionários e 5.000 toneladas/mês; atualmente conta com 1.300 funcionários e produz 7.500 toneladas/mês (MOURÃO, 1994, p. 106).

Segundo entrevista feita à empresa, o número de funcionários registrados atualmente é de 1.164, e os temporários, terceirizados e parciais somam 839. Ou seja, 58% dos operários são registrados e 42% subcontratados, um número bastante expressivo.

Isto pode ser explicado pela tendência da empresa em “exercitar as modernas técnicas [se referindo ao toyotismo], com objetivo de melhorias do setor administrativo de produção, relacionamentos interpessoais no trabalho, e diminuição de custos.” (MARILAN, 2002).

Por conseguinte, conclui-se que, a Marilan segue as tendências mundiais, e se desenvolveu nestes anos. Um dos motivos, certamente, foi a redução dos custos com a mão-de-obra. Comprovado pelos altos números de funcionários subcontratados e pela contratação em sua maioria de mulheres, que historicamente recebem menos que os homens.

A mulher também ocupa um cargo secundário na fábrica, elas se concentram no setor de empacotamento. Na visita que fizemos a empresa podemos comprovar essa tendência. Os homens em sua maioria trabalham operando fornos e enormes batedeiras, que fazem as massas. Este setor é todo automatizado, o funcionário regula o quanto de cada ingrediente, será colocado para fazer a receita. Esse ingrediente vem por vários canos que se espalham pela empresa.

O chão da fábrica é composto por dois setores distintos, um amplamente modernizado, e outro com capital fixo mais antigo. No setor mais antigo o número de trabalhadores é bem maior, uma grande esteira leva as bolachas que saem do forno para esfriarem, quando elas chegam com uma temperatura menor, os trabalhadores, ou melhor, as trabalhadoras – já que não vi nenhum homem desempenhando esta função – retiram as bolachas com defeito, enquanto outras vão separando a quantidade certa de bolachas a serem embaladas. No setor mais moderno a presença de funcionários é pequena, eles apenas monitoram as máquinas.

Com isso percebemos que as práticas fordistas continuam sendo aplicadas, no entanto, associadas às novas práticas precárias. A produção é feita toda em *just-in-time*. Só

é produzido o que foi pedido pelos vendedores, e a entrega é feita conforme os prazos combinados com os compradores.

A impressão que tivemos na fábrica, é que o número de funcionários é muito pequeno no chão da fábrica. Se pegarmos o seu total de 700 e dividirmos esse número por três turnos, teremos cerca de 230 operários para cada turno.

Quando iniciamos a pesquisa, tivemos a ilusão de que a Marilan, “nada va contra a maré”. Pois conforme os dados à empresa ampliou o número de funcionários, ao invés de reduzi-lo, como normalmente vinha acontecendo com a maioria das empresas. Contudo, temos que levar em conta que a empresa aumentou também seu espaço físico, o que necessitou de implantação de mais capital constante e capital variável. Então percebemos que estávamos enganados, a Marilan segue sim as tendências do mundo atual, modernizou seus equipamentos e inovou as formas de organização do trabalho.

Em relação aos 1.300 trabalhadores que trabalham na Marilan, retiramos uma amostra simples de 3% (quantidade que atende os pré-requisitos estatísticos), que equivale a 39 trabalhadores. Dos pesquisados temos 64,1 % de mulheres e 35,9% de homens, o que comprova que temos mais mulheres que homens na empresa.

Quanto ao tipo de contratação averiguamos que 92,3% dos pesquisados são registrados, enquanto que 7,7% estão sem registro em carteira. O intuito da questão era para detectarmos o número de trabalhadores centrais em relação aos periféricos, todavia, não foi com esta que descobrimos este número. Não conseguimos pesquisar os subcontratados. Mas, como já foi dito a empresa em entrevista forneceu este número, 58% são trabalhadores centrais, e 42% são subcontratados. O que percebemos foi uma outra precariedade, a dos estagiários. Os três que pesquisamos não são registrados. E não pense que é por estarem há pouco tempo na empresa, um deles já trabalha há um ano e meio, sem registro, recebem de um a dois salários mínimos, não são sindicalizados, e acham que o grau de autonomia que tem na empresa é baixo. A idade deles é de 21 e 22 anos. Jovens que se inseriram no mercado de trabalho em busca do primeiro emprego. Contudo, este emprego não lhes oferece estabilidade. Esta é uma questão se suma importância para nossa pesquisa. Pois, vemos claramente a precariedade instalada dentro da empresa, a redução de custos ‘descarada’. A empresa não onera com os direitos destes trabalhadores, além de lhes remunerarem mal (GRAF. 1).

Gráfico 1 - Relação entre registrados e sem registro em carteira



GRÁFICO 1: Relação entre registrados e sem registro em carteira

Os trabalhadores desempenham uma jornada de oito horas diárias. Perguntamos para eles se antes de trabalharem na Marilan estiveram desempregados, e averiguamos que: dos 39 pesquisados 11 ficaram desempregados antes de entrarem na Marilan, enquanto que 28 disseram que não. Na questão seguinte perguntamos quanto tempo cada um ficou desempregado. Concluímos que de 28 dias a 1 ano (GRAF. 2).

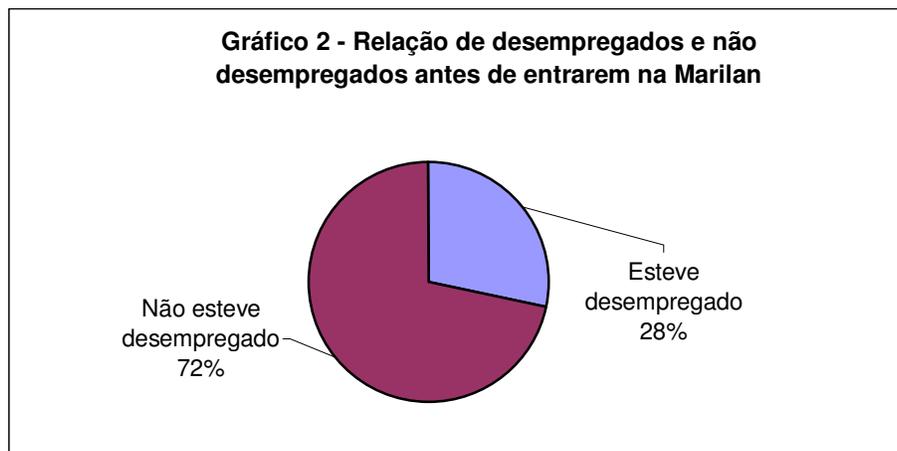


GRÁFICO 2: Relação de desempregados e não desempregados antes de entrarem na Marilan

Em outra questão perguntamos se os funcionários fazem assembléias. 66,7% responderam que sim, e 33,3% disseram que não. Da parcela que respondeu sim, 56,5% diz que elas são semestrais, e 10,2% dizem ser mensais e anuais. Ainda da parcela que respondeu que fazem assembléias, 68,6% fala que quem convoca é o sindicato 31,4%

dizem que é a administração da empresa. Isto nos mostra a desmobilização dentro da fábrica e da falta de consciência, já que eles ao menos sabem com certeza quem convoca as reuniões.

Outra questão indagava quanto cada um recebia, de 1 a 2 salários, de 3 a 4 , de 5 a 7, ou mais que 8 salários mínimos. A maioria dos trabalhadores recebe de 3 a 4 salários mínimos, em seguida vêm os que recebem de 1 a 2 salários mínimos, conforme mostra o GRAF. 3.

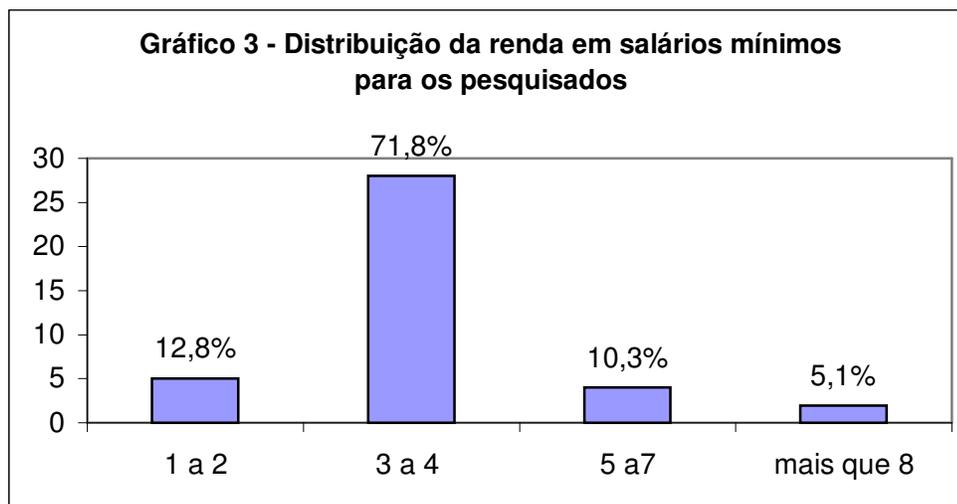


GRÁFICO 3: Distribuição da renda em salários mínimos para os pesquisados

Uma das perguntas mais importantes foi: Na sua opinião as mudanças que vem ocorrendo no ‘mundo do trabalho’ (terceirização, redução das jornadas de trabalho, trabalho parcial, temporário, banco de horas etc) são: ótimas, boas, regulares, ruins, ou péssimas? Obtivemos que 41% dos pesquisados acham essas mudanças boas, 30,7% a acham regulares, 20,6% acham que são ruins, e 7,7% que são ótimas. Percebemos com isso que quase que metade da amostra tem consciência que essas mudanças os prejudicam, mas, a outra metade, não tem essa consciência. Convivem dentro da empresa com essas práticas e não conseguem perceber que são maléficas para sua classe.

Ao nos remetermos desde o surgimento da gerência científica percebemos o quanto o trabalho se modificou e transformou-se em sua história. Infelizmente essas mudanças muitas vezes não foram boas para a classe operária. Tirou-se do operário, desde o início da organização racional do trabalho, o que lhe era mais precioso, o direito dele exercer a concepção daquilo que está sendo produzido, e ainda pior, antes disso lhe tiraram

o direito de ser dono de seu próprio trabalho, e o trabalhador é obrigado a vender sua força de trabalho, para quem detêm o poder. Com o aprimoramento das técnicas de organização da produção, o trabalhador é cada vez mais explorado pela lógica do capital. Atualmente, esta corrói a estrutura da classe trabalhadora, que vem perdendo seus direitos conquistados através de muito esforço, e resistência. Hoje a classe operária sofre com o enfraquecimento dos sindicatos e com o desemprego.

O ramo alimentício que faz parte de nosso estudo seguiu a lógica anárquica do capital. Ele não fica imune ao processo de reestruturação produtiva. Que acontece nesse ramo devido à grande concorrência entre as empresas. O que fez com que se modificassem as estruturas produtivas, acarretando em uma modernização e implementação de novas técnicas e novas tecnologias; ademais, o consumidor final ficou mais exigente ao longo do tempo e passaram a se importar com atributos de qualidade, saúde, ecológicos, associados a alguns serviços que o produto possa oferecer, como praticidade e rapidez o que contribuiu para essa modernização. A Marilan segue as tendências do ramo alimentício, e desempenhou bem seu papel, pois ocupa a quarta posição no ranking nacional. A nossa preocupação em saber se a empresa se modernizou, e com isso precarizou sua relação com os funcionários, é procedente. Analisando os dados percebemos, que a empresa tem um grande número de funcionários subcontratados, que segundo o sindicato, não tinham direito nem de usufruir o restaurante como os outros funcionários. Descobrimos também uma outra forma de precariedade, que são os estagiários. Esses trabalham a mesma quantidade de tempo que os outros, ganham menos, não possuem registro em carteira, mesmo estando a mais de um ano contratado.

Infelizmente, cerca de metade dos pesquisados não tem consciência das mudanças que estão acontecendo no interior da fábrica que trabalha. Quando fizemos a pergunta para sabermos o que os trabalhadores achavam das práticas precárias, como a terceirização, trabalho parcial, banco de horas etc. alguns deles acharam que essas mudanças são ótimas. Ou seja, eles não têm a mínima noção do mal que elas lhes causam. Concluimos com isso, que os funcionários da Marilan vivenciam as práticas flexíveis da reestruturação produtiva, entretanto, alguns não percebem que elas são a perda de seus direitos. Outros trabalhadores, como já disse, cerca de metade, têm consciência, não sabemos se plena consciência, mas pelo menos tem noção que aquilo que estão lhe oferecendo é ruim.

Devemos ressaltar que esta classe operária não fica como uma mera espectadora destas mudanças tão nefastas que modificam brutalmente sua realidade, ela tenta reagir, entretanto de forma fragmentada, pois os movimentos de resistência surgem em pontos isolados. No ano de 1996, como mostra o estudo de Maria Carmela Buonfiglio (2002), aconteceram várias greves, de várias categorias, em vários países, reivindicando os direitos que lhes estavam sendo tirados, benefícios conquistados há anos, que agora para baixar custos estão sendo cortados.

Nossa esperança, é que a parcela de operários que tem um mínimo de discernimento do que acontece atualmente, como no caso da Marilan que acabamos de descrever, possam reagir contra tudo isto que está deteriorando a classe operária.

Sabemos que para isso é preciso muita resistência. Com isso termino, este texto com uma frase proferida por operários italianos durante uma greve em 1996, que exprime o sentimento que tenho para o futuro do mundo-do-trabalho: ‘RESISTINDO, EXISTIMOS’.

REFERÊNCIAS

ALTMAN, Robert. Nuevas formas de organizacion del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica. In: JORGE CASTILHO, Juan (Org.). *Las nuevas formas de organization del trabajo*. [S.l.: s.n.], ano.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) Mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRESCIANI, Paulo Luís. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta? In: MARTINS, Heloísa; RAMALHO, José R. (Org.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: Cedi/Nests, 1994.

DOCE REVISTA. São Paulo: Definição, jun./jul., 1998.

DRUCK, Maria Graça da. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GONÇALVEZ, Valdeci. *Entrevista Sindicato*: depoimento [set. 2002]. Entrevistador: PEREIRA, G. Marília, 2002. Entrevista gravada em K7 e transcrita, cedida para o trabalho de conclusão de curso.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. [S.l.]: Loyola, 1992.

HOBBSAWM, Eric J. *A era dos extremos: o breve século XX*. São Paulo: Cia das Letras, 1995.

LIVRE MERCADO Estadual. Santo André, abr./maio 2001. Disponível em: <http://www.rebellion.org/izquierda/paradigmas_posfordismo_250201.htm>. Acesso em: 15 jun. 2002.

MARILAN. Apresenta textos sobre a sua história. Disponível em: <<http://www.marilan.com>>. Acesso em: 16 out. 2001.

MOURÃO, Paulo Fernando Cirino. *A industrialização do oeste Paulista: o caso de Marília*. 1994. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciência e Tecnologia, Presidente Prudente, 1994.

RIFIKIN, Keremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força de trabalho*. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1995.

THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ALVES, Giovanni. *Trabalho e Mundialização do Capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização*. Londrina: Práxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

BIHR, Alan. *Da grande noite a alternativa: o movimento europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

BUONFIGLIO, Maria Carmela. *Reestruturação produtiva e o renascimento da resistência dos trabalhadores nos anos 90*. Disponível em: <<http://sites.uol.com.br/globalization/resistencia.htm>>. Acesso em: 20 maio 2002.

CHENAIS, François. *A mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

GOUNET, Thomas. *El toyotismo e el incremento de la explotación*. Disponível em: <http://www.rebelion.org/izquierda/paradigmas_posfordismo_250201.htm> Acesso em: 15 jun. 2002.

LUKACS, George. *História e consciência de classe*. Lisboa: Escorpião, 1974.

MARTINELLI, Orlando J. *As tendências da indústria de alimentos: um estudo a partir das grandes empresas*. 1997 236 f.. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1997.

MATTOSO, Jorge. Produção e emprego: renascer das cinzas. In: LESBAUPIN, Ivo (Org.). *O desmonte da nação balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999.

NESTLÉ. História através da propaganda. Disponível em: <<http://www.nestle.com.br/nestle.asp?pg=62>>. Acesso em: 16 out. 2001.

TOYOTISMO: luta de classes e inovacnológica em Japón. Disponível em: <http://www.rebelion.org/izquierda/paradigmas_posfordismo_250201.htm>. Acesso em: 15 jun. 2002.

ARTIGO RECEBIDO EM 2003.