

## 5

### **Novas características do trabalho e os ferroviários do Rio de Janeiro**

Conhecer e problematizar as conseqüências, para os ferroviários do Rio de Janeiro, da privatização das ferrovias, é fundamental para a compreensão das formas de resistência dos trabalhadores, via sindicato, e dos usuários, ao processo de recomposição capitalista em pleno andamento. Embora o aspecto econômico seja de grande importância, este estudo procura demonstrar que não se pode privilegiá-lo em relação ao aspecto político, tão necessário quanto o primeiro para a análise das relações sociais na sociedade capitalista, conforme já indicado.

Após a privatização, os ferroviários, uma categoria antes formada, basicamente, por servidores públicos, passou a se constituir, também, de empregados da iniciativa privada, terceirizados, subcontratados e de aposentados. A estes, devem ser somados os desempregados e os informais que vendem produtos no trem, já que todos dependem da ferrovia para a sua subsistência.

Observou-se, no início deste trabalho que, não obstante a crise que o sindicalismo vem enfrentando desde, pelo menos, a década de 1990, no caso do Brasil, há sinais de que os mesmos vêm desenvolvendo estratégias para enfrentar a crise, embora ainda haja muitos aspectos a serem confrontados.

Os rumos que o movimento sindical vem tomando, no país, decorrem das mudanças na conjuntura mundial e nacional, desde o fim da década de 1980 e a década de 1990. Elementos como a queda do “socialismo real” no Leste Europeu, o desemprego e as privatizações, causaram enorme impacto sobre os sindicatos. Além disso, a CUT, que já vinha enfrentando as mudanças conjunturais, com a abertura da economia e as privatizações no governo Collor, além dos embates ideológicos frente à derrota do “socialismo real”, no final da década de 1980, mostrava sinais de mudança de orientação, o que influenciou bastante os sindicatos a ela ligados.

No caso do sindicato e da categoria em análise, observa-se que tais elementos são, facilmente, verificáveis, sobretudo pelo efeito da privatização da malha ferroviária brasileira, além do aumento do desemprego para a categoria, que sofreu um duro golpe com a demissão de cerca de 6.000 ferroviários logo no início do governo Collor. Somem-se a isso as mudanças

observadas no cenário político, a partir de 1990. Além disso, com o surgimento da Força Sindical, o modelo cutista passou a dividir espaço com uma proposta de oposição evidente às suas práticas. Quando o PT chegou ao governo, na eleição de 2002, o perfil do movimento sindical já não era o mesmo dos anos 1980, ou seja, já havia experimentado mais de uma década de ofensivas das medidas de cunho neoliberal, dos governos Collor a FHC. Hoje, já se observa que os sindicatos vêm buscando novas formas de organização e mobilização, na tentativa de se adaptarem à recomposição do capitalismo.

Contudo, convém não idealizar a estratégia sindical: seu objetivo não é uma radical mudança nos termos da política, mas refazer as próprias forças. É entre essas tensões que se dá, concretamente, a ação dos trabalhadores organizados no Brasil de hoje.

Nesse cenário, passo agora a analisar as conseqüências de tais mudanças para o Sindicato dos Ferroviários da Central e para os ferroviários do Rio de Janeiro.

## **5.1**

### **Formas de resistência e defesa do trabalho**

Conforme visto anteriormente, o quadro de pessoal da Flumitrens sofreu um austero "enxugamento", desde a estadualização da CBTU. A redução de pessoal, da ordem de 65,5%, até aquela data, trouxe, para o sindicato, problemas de diversas naturezas: redução do número de associados, aumento da complexidade da categoria (agora os ferroviários são terceirizados, empregados da iniciativa privada, funcionários públicos, desempregados, subcontratados, terceirizados, aposentados, além dos informais que vendiam produtos no trem). Tudo isso resultou, em um primeiro momento, na fragmentação e enfraquecimento da categoria e, pior, numa situação em que o sindicato precisava de poder de mobilização e força política para empreender lutas de resistência a todo esse quadro desfavorável que se desenhou.

Ao buscar conhecer como a entidade tem feito para enfrentar essa situação, constatei que esse é o lado mais perverso do processo da reestruturação produtiva, no caso, do processo de privatização da ferrovia. Se o sindicato, como foi visto em sua história, já se encontrava num processo de

tentativa de reorganização da categoria, tendo em vista as muitas investidas que sofreu ao longo do tempo, por parte do governo e do poder capitalista, de um modo geral, deparou-se, no final da década de 1990, com um quadro ainda mais devastador e de difícil solução.

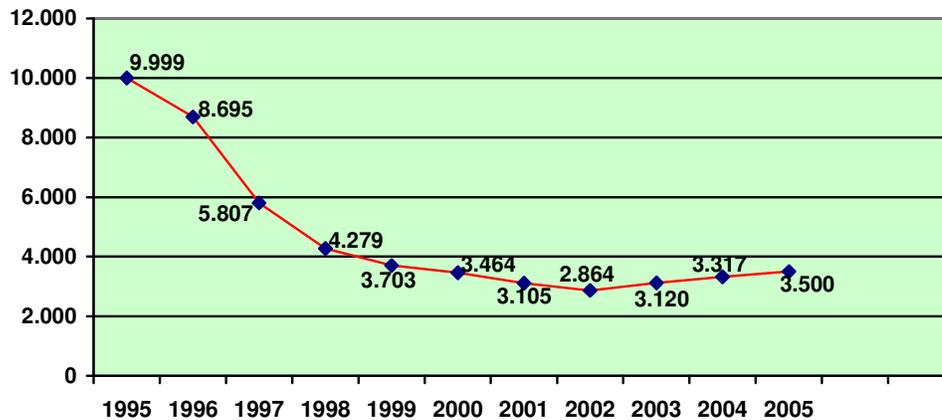
A redução do número de associados, por si só um duro golpe para o sindicato, trouxe não apenas o enfraquecimento em termos de número de trabalhadores envolvidos com a luta, como deixou o órgão com pouquíssimos recursos para continuar em funcionamento, uma vez que a fonte de sustento financeiro do mesmo são as contribuições efetivadas pelos associados, a parte cabível do FAT, e o imposto sindical, repassados pelo governo<sup>1</sup>. Essa redução dos recursos dá-se num momento em que o sindicato precisa mobilizar a categoria e efetuar articulações com outros movimentos de resistência e defesa do trabalho, o que requer deslocamentos constantes, elaboração de material de propaganda, esclarecimentos etc. Além disso, aumenta muito o número de ações judiciais impetradas pelo sindicato contra as demissões e atitudes arbitrárias do governo e da empresa concessionária dos serviços, o que requer, também, mais recursos para a contratação de advogados, material de expediente etc.

Para ilustrar como é grave essa situação, o gráfico número 6, a seguir, destaca como se deu a evolução do número de associados do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, desde meados da década de 1990 (época da estadualização da ferrovia) até 2005, passados sete anos da privatização. Note-se a sensível redução, a partir de 1997, com a estadualização da CBTU e a privatização da Flumitrens e de outras empresas ferroviárias, mas, igualmente, os sinais de recuperação a partir de 2003, sendo 2002 o ano em que se registra o menor número de sindicalizados.

---

<sup>1</sup> Conforme abordei no início deste trabalho, esse é um outro ponto de estrangulamento para o sindicato, pois tendo em vista a existência de mais de um sindicato por categoria na mesma base territorial, essa parcela do imposto sindical acaba sendo repartida pelos mesmos, o que sempre gera litígios, razão pela qual raramente têm acesso a tal recurso. Quanto à parcela do FAT, o sindicato não consegue ter acesso, porque para requerer, o órgão tem que estar totalmente em dia com o fisco, previdência, etc. Ora, sem ter como auferir recursos, não consegue efetuar os pagamentos, tornando a situação cada vez mais difícil e insolúvel.

**Gráfico nº 6**  
**Evolução do quadro de associados do Sindicato dos Ferroviários**  
**da Central do Brasil - 1995-2005**



Fonte: Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, pastas de consignações.

A pesquisa mostrou que, no início da década de 2000, entre as estratégias de gestão da SuperVia, destaca-se a contratação de um gerente de recursos humanos “formado” no movimento sindical, dos quadros da Confederação Geral dos Trabalhadores-CGT, portanto, experiente e conhecedor das estratégias utilizadas pelos sindicatos<sup>2</sup>. De acordo com informações de membros do sindicato e empregados da empresa, a administração do referido gerente tem sido baseada numa estratégia de “perseguição implacável”, envolvendo constantes ameaças de desemprego e a retirada de direitos trabalhistas dos ferroviários. O depoimento seguinte atesta essa informação:

“No início, lá em 1998, quando ganhou a licitação e precisava de gente, principalmente para a área de máquinas, no início tudo era flores. Você entra na empresa, a empresa te faz um agrado, conta contigo. Então a gente começou normal, a relação com a empresa era boa, tratava os funcionários bem. Então quando entrou o gerente do RH, Luís Espada, então ele começou a cortar tudo. Todos os gastos. Então o que ele fez? Foi no sindicato e arrumou um esquema com o sindicato. Então ele comprou o sindicato. Tava falido, ele foi lá levantou, botou quem ele queria. Ele inseriu pessoas da confiança dele lá, dando na empresa algumas garantias, ou até dinheiro, que ele dava por debaixo dos panos. Para essas pessoas lá no sindicato, pra que todo dissídio que viesse ter na justiça, ou acordo coletivo, fosse a favor da empresa e nos forçasse a aceitar isso. Só que o Sindicato da Central do

<sup>2</sup> Trata-se de Luís Espada, um dos fundadores da CGT. Ele também foi membro do FNIT - Fundo Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, órgão vinculado ao Ministério dos Transportes, destinado a financiar programas de investimento em infra-estrutura de transportes, criado pela Lei nº 10.336, de 19 de dezembro de 2001.

Brasil sempre teve uma área radical. Então eles não aceitavam. Eles queriam as coisas, mas que fossem pra todo mundo, que até por um lado causasse benefícios para a população. E eles conseguiram tirar algo muito grande da empresa particular, essa força de manipular a gente. Então, o que aconteceu? A partir daí o RH começou a cortar as coisas. Aí isso começou a causar problemas, porque o pessoal começou a ver quem era realmente a empresa. Mas depois que entrou o novo gerente, o Luís Espada, começou a reduzir custos. Foi tirando proventos, o plano de saúde, a cesta básica diminuindo. Foi fechando acordo para cesta básica com a Sendas, que é a mais cara, com o grupo Pão de Açúcar, fechou com o cartão Cedes em São Paulo, porque é mais fácil, porque o cheque lá demora três dias para descontar, então nisso tudo aí ele ganhava. Então todas as coisas que a gente tinha, que o Estado colocou, ele foi tirando. Foi aumentando a carga horária e aumentando o número de trens, fomos forçados a fazer mais viagens, no caso nossa carga horária, no normal era para gente trabalhar seis horas. Porque aí eles vão te forçar a trabalhar para eles duas horas de graça. Sem hora de almoço, sem nada. Existia uma caderneta na Flumitrens que marcava tua hora. Se você pegasse 5 h da manhã e chegasse lá para dormir à meia-noite, contava porque você já estava dentro da empresa. Hoje não, você faz folha de ponto, se você chega lá 10 minutos antes não te pagam, te pagam dez centavos, valor irrisório para falar que pagou. E antes tinha com o contrato até 2000, periculosidade, que era em cima do nosso salário, com relação à energia elétrica, também com relação à pedrada, ao barulho do trem, do ar comprimido, ruído do trem, que ferro batendo com ferro faz um ruído tremendo. Eu tenho periculosidade em carteira. O que eles fizeram. Elas passaram para VPI, uma sigla que ninguém sabe o que é. Se passasse de dois meses, de três meses, não poderiam mais tirar isso do salário. Então um benefício que ele deixou pra gente. Porque nenhum sindicato e nenhuma justiça reconhece VPI como periculosidade. A não ser que a gente assine e nós reconheçamos que a empresa está nos pagando. O VPI a SuperVia passou a pagar a partir de 2000, ela pagava periculosidade. Parou de pagar periculosidade e passou a pagar esse VPI que é um valor congelado, que nem aumenta quando agente tem aumento de salário. A periculosidade deveria acompanhar os aumentos de salário. Então a relação com a empresa hoje é uma relação instável. Ninguém hoje está satisfeito por quê? Estão vendo que as coisas não irão se cumprir. As metas que eles querem chegar só com contenção de despesas e renovar, tirar as pessoas da empresa (terceirizar). O sindicato trabalha para que isso não aconteça. Até porque para garantir que o cara se aposente” (Pesquisa de campo, entrevista com operador de manutenção de máquinas a diesel, 32 anos, 28 de agosto de 2006).

A “flexibilização” dos direitos do trabalho mostra-se evidente nesta fala do ferroviário entrevistado. O corte nos direitos, ainda previstos em lei, vem disfarçado na forma como o administrador vem agindo, fazendo articulações que só são vantajosas para a empresa. Além disso, fica clara a ameaça do desemprego, com a terceirização “rondando” a rotina do trabalhador. Uma outra estratégia do diretor foi a aproximação com o Sindicato da Leopoldina, numa tentativa de “esvaziar” o da Central. Essa aproximação foi feita através de negociações individuais, chamando o trabalhador para conversar e negociar, individualmente, sua situação, tendo, para tanto, o apoio do Sindicato da Leopoldina que, durante algum tempo, foi privilegiado pela

empresa, reconhecido como o legítimo representante dos ferroviários no Rio de Janeiro. Contudo, a orientação dos diretores de base do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, que empreendeu, segundo depoimento de um ferroviário da SuperVia, ações na hora do almoço, buscando mobilizar os trabalhadores para que não aceitassem negociar nada, individualmente, fez com que muitos trabalhadores não reconhecessem a legitimidade do Sindicato da Leopoldina para representá-los:

“O Sindicato da Leopoldina foi o que mais prejudicou a ferrovia. A empresa pra comprar o sindicato ela botou dinheiro lá e começou a fechar com ele (o sindicato). Ele fechava com qualquer coisa que a empresa falasse. Só que o pessoal que era de lá começou a se ligar e a esvaziar o sindicato. Hoje, se ele tiver 100 pessoas, eu não sei, é muito. Todos eles começaram a sair do sindicato. Dando baixa mesmo” (Pesquisa de campo, entrevista com maquinista, 37 anos, não é filiado a nenhum dos dois sindicatos, em 14 de novembro de 2005).

Em entrevista com o atual presidente do Sindicato da Leopoldina<sup>3</sup>, perguntei sobre a relação com os ferroviários da base territorial do Rio de Janeiro, já que ele havia mencionado que o maior número de associados é de aposentados ou empregados da FCA (MG e ES). O presidente informou que, no Rio de Janeiro, são poucos os associados, principalmente da SuperVia, embora não haja qualquer restrição para que eles se filiem. Perguntado, também, sobre a relação com a empresa e os ferroviários, declarou:

“Por que só a SuperVia? A empresa só reconhecia o outro sindicato. Consequentemente, não negociavam com a gente. Hoje ela já aceita o Sindicato da Leopoldina como representante da categoria,. Mas nós atuamos também com os ferroviários da CBTU, Central e FCA, além da SuperVia” (Pesquisa de campo, entrevista com Paulo de Tarso, presidente do Sindicato da Leopoldina, em 27 de outubro de 2005).

<sup>3</sup> Apesar de ter me recebido de forma atenciosa, uma única vez, o presidente preferiu não gravar a entrevista, alegando “ser necessário se precaver de possíveis problemas com relação ao sindicato” que administra. Tendo em vista a resistência demonstrada por ele para me receber, resolvi não aprofundar essa questão, sob o risco de não poder prosseguir com a entrevista. Mesmo diante da explicação sobre a pesquisa acadêmica que estava realizando, e seus objetivos, o entrevistado mostrou-se reticente em mostrar os estatutos do sindicato e em dar acesso a qualquer outro documento, como atas de reuniões, registros de assembleias, material impresso etc. Interessante registrar que, ao final da entrevista, o sindicalista confessou que “tinha me dado uma canseira”, adiando inúmeras vezes nosso encontro, para “constatar o real objetivo de minha pesquisa”. Discorreu sobre a desconfiança que tinha, isto é, se minha motivação seria realmente para fins acadêmicos, ou se era apenas desculpa para conseguir informações que pudessem prejudicar-lhe e ao sindicato. Como em todos os casos, apresentei-me e identifiquei-me quando do pedido da entrevista e no dia do encontro. Contudo, ele se mostrou pouco à vontade e resistente a novos encontros, razão pela qual não mais o procurei. Também não consegui falar com outro membro da diretoria do sindicato.

Tendo em vista o pouco contato com o Sindicato da Leopoldina, e de não ter conseguido localizar nenhum ferroviário da ativa filiado ao mesmo, não pude confrontar as informações dadas pelos outros entrevistados sobre a atuação deste sindicato. Contudo, a atitude pouco receptiva e desconfiada em falar sobre a relação com a empresa e os ferroviários da SuperVia, levam-me a acreditar que é verídico o que foi dito a respeito das relações estabelecidas entre a SuperVia e este sindicato, pelo menos no que se refere à política de gestão de recursos humanos da empresa.

Aliado a isso, o problema das subcontratações é um outro nó a ser desfeito e que tem exigido posicionamentos à adoção de estratégias imediatas, por parte do sindicato. A fala de um ferroviário mostra, claramente, a situação de instabilidade vivida, atualmente, pela categoria:

“A relação com a empresa é muito difícil. Lá não tem plano pra gente. As metas que eles querem chegar só com a contenção de despesas e renovar o pessoal, tirar mesmo as pessoas da empresa, é terceirizar. Não tenho esperança de me aposentar. A empresa amedronta mesmo, principalmente o pessoal que não tá no coração da ferrovia. O coração da ferrovia, que é a operação, aonde tem os maquinistas, o PA (pronto atendimento) que conserta trem, os mecânicos da rede de energia e o pessoal do centro de controle operacional. Aí é mais difícil de substituir, mas os outros, como a empresa já percebeu que pode, então, ela tá querendo terceirizar quase todo mundo das outras áreas. A empresa tá mandando funcionário embora todo dia, para voltar terceirizado, abrindo mão de 40%, um valor muito alto, em cima da rescisão do cara. Foram mandadas embora 1.500 pessoas, vão voltar terceirizadas. Então a relação da empresa agora é essa, quer dar um xeque-mate para não ter que gastar dinheiro com dissídio” (Pesquisa de campo, entrevista com assistente administrativo da SuperVia, 29 anos, filiado ao Sindicato da Central, em 20 de dezembro de 2005).

A situação relatada por um outro ferroviário, reforça o depoimento anterior:

“No começo, quando havia só uma empresa ferroviária, você tinha o engenheiro que era ferroviário, o médico era ferroviário, o advogado que era ferroviário. Como trabalhava na Rede Ferroviária, ele podia se associar ao Sindicato. Depois, quando veio a CBTU e a Flumitrens era empresa ferroviária, não tinha problema. Mas, quando começou o processo de terceirização de serviços, isto foi que complicou. (...) O que aconteceu quando o Estado começou a terceirizar os serviços é que uma porção de espertalhões começaram a diversificar seus negócios. Porque é um bom negócio, o governo paga muito bem, é muito fácil ganhar licitação e não precisa ser uma empresa ferroviária. Por exemplo, a *Conexion*, que é uma empresa de vigilantes, veio trabalhar com as roletas. Aí os caras vieram trabalhar aqui e não tem como se associar, mesmo fazendo o mesmo serviço que o ferroviário fazia, sofre as mesmas coisas a nível de segurança de trabalho, exploração, seja o que for. Vamos fazer uma greve, por exemplo. E o cara terceirizado faz, mas como e quem vai bancá-lo? (Pesquisa de campo,

entrevista com técnico em manutenção da SuperVia, 40 anos, diretor de base do Sindicato da Central, 12 de setembro de 2004).

As dificuldades são muitas. Mas o Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil tem avançado nessa discussão, ainda que encontrando resistências, muitas vezes, até dentro da própria entidade, por associados e diretores que defendem que o sindicato deve se ater somente às questões sindicais específicas da categoria. Apesar dessa discordância, a articulação com sindicatos de categorias já organizadas, como o da Construção Civil, por exemplo, tem se mostrado uma estratégia alternativa e eficaz de mobilização e resistência às investidas dos que querem a desmobilização e fragmentação dos trabalhadores. Percebe-se, nesse movimento, que há uma tentativa de que se opere o sentimento de “pertencimento de classe”, como chamou Evangelista (1997), baseando-se em Gramsci (1984).

No caso da articulação com o Sindicato da Construção Civil, ocorreu o seguinte: os trabalhadores que fazem as reformas das estações ferroviárias são ligados às empresas da construção civil e ao Sindicato da Construção Civil. Este, além de ser um aliado político do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, uma vez que, também, é filiado à CUT, é um parceiro em potencial para assuntos que extrapolam o limite da empresa ferroviária. Ou seja, na hora de conversar com o patrão, sentam-se para negociar os dois sindicatos. É uma aliança que mira atingir objetivos comuns, e é tida como indesejável pela empresa privada. Segundo um diretor do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, a aliança vem surtindo efeitos:

“A gente conta com os caras, como já contou, para fazer passeatas contra o governo. Se chegar lá e tentar resolver no grito, é uma punhalada nas costas dos caras. Com a Construção Civil está super adiantado. A gente não tem problema nenhum mais. Então eles vão trabalhar com os empregados que estão construindo ou reformando a estação e a gente vai trabalhar com os que estão na ferrovia mesmo. Na hora de confrontar com os patrões, a gente vai juntos. É porque a grande estratégia da terceirização é que racha dentro” (Pesquisa de campo, entrevista com o secretário-geral do sindicato, 21 de outubro de 2004).

Contudo, há, igualmente, discordância entre os próprios ferroviários contratados diretamente pela SuperVia:

“O sindicato ele quer que não aconteça a terceirização, porque tem muita demissão. E ele fez um movimento recente para parar a ferrovia, para inibir que a empresa faça isso, para mostrar que ele tem força. Sendo que a greve

furou. Quem furou? Fomos nós (maquinistas), porque nós já tínhamos ganhado o que era nosso. Porque na greve passada todo mundo ganhou em cima das nossas costas. Então agora vamos montar nas costas deles, para ver se eles têm jeito de parar como tivemos. O que está focado no sindicato hoje é o seguinte: a não terceirização e a revitalização dele mesmo” (Pesquisa de campo, entrevista com maquinista, 37 anos, não é filiado a nenhum dos dois sindicatos, em 14 de novembro de 2005).

Este último depoimento é de um maquinista que acredita estarem os maquinistas no “coração da ferrovia” e, portanto, possuem força, o que despertaria a inveja de ferroviários de outras áreas. Segundo sua declaração, repor um maquinista é muito mais difícil para a empresa. Contudo, as homologações de rescisão de contratos efetivadas pelo sindicato mostram que, não obstante ser mais fácil terceirizar serviços menos especializados, a empresa vem adotando uma política de grande rotatividade de empregados, onde os mais antigos treinam os mais novos, tornando, desta forma, todos vulneráveis. Observe-se que a convivência entre trabalhadores em atividades semelhantes e com contratos de trabalho diferenciados<sup>4</sup> funciona como ameaça, e tem o poderoso efeito de minar as resistências dos trabalhadores, sendo, portanto, um dos graves problemas que o movimento sindical vem enfrentando, pois afeta os sindicatos tanto no que diz respeito à manutenção e ampliação das bases de representação e do quadro de associados, quanto à capacidade de mobilização e força nas negociações com as empresas. Colbari chama a atenção para esse fato:

“Essa disparidade existente entre trabalhadores em atividades semelhantes é utilizada pelas chefias como ameaça para dissuadir e minar as resistências às imposições da gerência. Uma das formas de preservar o poder sindical seria estender aos terceirizados os mesmos termos do acordo coletivo firmado com as empresas-mãe. Até porque a outra estratégia, que seria a filiação dos trabalhadores terceirizados, esbarra em limites legais e encontra resistência no próprio campo sindical; avança em territórios pertencentes a outros sindicatos, muitos deles com baixa capacidade de organização e mobilização” (Colbari, 1997: 687).

Um outro problema que o sindicato vem enfrentando é com relação aos ferroviários que continuam empregados atualmente, tanto os que ficaram no serviço público quanto os que foram para a iniciativa privada. O próprio processo de “aproveitamento” já se mostrou um complicador e, com o passar do tempo, a empresa tem demonstrado, pelas suas ações, que os

---

<sup>4</sup> Os subcontratados, quase sempre, ganham menos e possuem condições de trabalho muito precárias.

prognósticos do Sindicato dos Ferroviários da Central, no que se referia à exploração dos trabalhadores, têm se confirmado.

Já chamara a atenção para o fato de que o contrato de outorga da concessão não previa, com clareza, a forma de aproveitamento dos ferroviários pela empresa concessionária e que, durante o processo de privatização, a diretoria da Flumitrens não apresentou qualquer plano, ou sequer sinalizou como pretendia encaminhar a questão dos recursos humanos após a privatização, embora tenha, repedidas vezes, afirmado que não ocorreriam demissões<sup>5</sup>.

Foi cogitada, em várias oportunidades, a possibilidade da concessionária contratar técnicos mais especializados, como maquinistas e controladores de tráfego, por exemplo, os quais já possuíam vasta experiência de trabalho na ferrovia. Os ferroviários suspeitavam que esses trabalhadores, na verdade, serviriam como treinadores de pessoal, sem experiência na área, contratados com salários mais baixos e sem as garantias das quais eram titulares os oriundos da Flumitrens. Isso para que, evidentemente, os “experientes” fossem posteriormente demitidos.

Essa prática de apropriação do saber do trabalhador, pelo capital, já foi analisada por Braverman (1997), ao tratar os elementos do taylorismo/fordismo, mas ainda continua presente no mundo do trabalho atual. Só que, agora, a apropriação não se reveste de qualquer sutileza, e as resistências a tais práticas vão sendo minadas, já que os mecanismos desse mesmo processo, como a flexibilização do trabalho, constituem uma estratégia danosa ao movimento de organização e resistência, pelos trabalhadores.

Assim, em setembro de 1999, a SuperVia anunciou o corte de 7% dos empregados, sendo a maioria de ex-funcionários da Flumitrens. A justificativa da empresa pautou-se na “reavaliação do quadro de funcionários, porque o crescimento do número de passageiros não está acompanhando as previsões” (superintendente de comunicação da SuperVia, em entrevista ao jornal Extra, de 24 de setembro de 1999).

Essa atitude contraria a promessa do presidente do Banco Pactual, que à época da compra (e da contratação dos funcionários), garantiu que não haveria demissões para os quadros transferidos da Flumitrens para a SuperVia. A nocividade dessa estratégia fica bem constatada nas falas de ferroviários demitidos:

---

<sup>5</sup> Informação dada pelo Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil.

“A mão-de-obra especializada está sendo posta na rua. Trabalho há 15 anos em ferrovia. Comecei na CBTU, que virou Flumitrens, e depois fui chamado a ir para a SuperVia. Além de ser convidado, passei por uma seleção. O engenheiro da SuperVia disse, na época, que fomos escolhidos a dedo. E agora fomos demitidos a dedo. Não explicaram por que eu. Não sei como vou sustentar minha mulher e meus dois filhos (...). Meu serviço só tem na ferrovia” (Pesquisa de campo, entrevista com auxiliar técnico da SuperVia, 37 anos, 24 de setembro de 1999).

“Quando a empresa assumiu, não tinha condições de se movimentar sem a gente. Agora, já treinaram outros maquinistas e fomos colocados para fora igual cachorros” (maquinista, 46 anos, em entrevista ao jornal Extra, 6 de outubro de 1999).

Ao tentar acordo com a empresa para a suspensão das demissões, o sindicato obteve como resposta da mesma a realização de uma enquete entre os funcionários, para saber quem gostaria de sair da empresa, ou seja, ameaçando trocar os descontentes pelos demitidos. Houve um só interessado no desligamento. Assim, as demissões foram efetivadas e o sindicato mobilizou a categoria para uma greve, em protesto, mas a empresa liberou as roletas no dia marcado para tanto, e o movimento fracassou.

Um outro elemento que, embora pareça estranho a esse universo, mas, que é parte constituinte do mesmo, porque diz respeito às investidas contra os trabalhadores, de uma forma geral, refere-se à proibição, pela SuperVia, do trabalho dos vendedores ambulantes.

Após a concessão dos serviços à iniciativa privada, a empresa concessionária passou a proibir o trabalho dos vendedores ambulantes nos trens e nas dependências da empresa, fazendo com que centenas de pessoas perdessem, de imediato, a única fonte de seu sustento. Esses trabalhadores passaram, então, a procurar o Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil em busca de ajuda para o seu problema, e foram atendidos no que se refere à cessão de espaço físico para reuniões e, até mesmo, com orientações para a sua organização. Contudo, havia no interior do sindicato posturas contrárias ao envolvimento com tal problema, uma vez que estes trabalhadores não são ferroviários e, muito menos, sindicalizados. Todavia, aponte-se que são trabalhadores que dependiam da ferrovia para a sua sobrevivência, não possuindo outra fonte ou meio para garantir o mínimo necessário para o seu sustento. Ainda assim, essa aproximação deu-se de

forma conturbada, e o envolvimento do sindicato com a questão ficou limitado à cessão do espaço e às orientações para que eles se organizassem.

Contudo, registre-se que uma ONG – a Associação dos Trabalhadores Informais do Estado do Rio de Janeiro em Trens e Asfalto - passou a orientar aquelas pessoas no encaminhamento da possibilidade de se tornarem autônomas e, assim, conseguir autorização para continuar trabalhando nos trens. Os trabalhos foram desenvolvidos por intermédio do projeto “Recriando a Cidadania”, e as reuniões ocorreram no auditório do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil. Atualmente, os vendedores ambulantes estão trabalhando nos trens e estações, tentando driblar a vigilância, porque a proibição persiste.

Como se pode observar, as questões envolvidas são complexas e diversas, mas possuem um denominador comum, que é o fato de envolverem “seres-que-vivem-do-trabalho” (Antunes, 1998), que dependem da ferrovia para a sua sobrevivência. O sindicato tem tentado empreender, de forma geral, ações que levem em conta o problema dos ferroviários, dos usuários da ferrovia e dos trabalhadores, conforme já exposto até aqui. Contudo, não se pode negar que o problema mais grave a ser enfrentado – e a isso parecem convergir quase todas as informações que obtive - é a desmobilização dos trabalhadores e o congelamento da revitalização da ferrovia. No caso dos ferroviários, a resistência passa, necessariamente, por essas duas questões.

No ano de 2000, para fazer frente a essa realidade, o Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, em articulação com entidades que representam a categoria, como a Aenfer (Associação dos Engenheiros Ferroviários), ABF (Associação Brasileira de Ferroviários), Apolifer (Associação de Policiais Ferroviários)<sup>6</sup>, e outras entidades interessadas na mobilização dos trabalhadores, como o Sindicato dos Engenheiros, constituiu a Frente Ferroviária<sup>7</sup>, com o objetivo de resgatar a auto-estima e a identidade do ferroviário, na tentativa de, assim, levar a categoria à mobilização. De acordo com o depoimento de um ferroviário da Flumitrens/Central Logística:

“É um movimento que pretende resgatar a sobrevivência da ferrovia e o ferroviário, pois esses não estão mais acreditando na força do trabalhador ferroviário. A Frente pretende vencer a desunião dos trabalhadores. É um trabalho de mobilização, envolvendo até as chapas de oposição para alcançar um objetivo comum. O primeiro passo é a mobilização das bases,

<sup>6</sup> A Apolifer não existe mais, pois os policiais ferroviários foram integrados à PMRJ/Bpfer.

<sup>7</sup> A Frente Ferroviária desdobrou-se no atual Movimento Nacional Amigos do Trem, criado em 2004.

pois sem o apoio e envolvimento da categoria, o Sindicato não caminha” (Pesquisa de campo, entrevista com artífice de manutenção, 36 anos, 4 de fevereiro de 2000).

Observa-se, até aqui, que o sindicato vem tentando encaminhar os problemas específicos dos trabalhadores que representa, vinculando-os a outros fatos que constituem a questão social na atualidade, pois os problemas implícitos na organização sindical dessa cada vez mais complexa classe trabalhadora, que se depara com as conseqüências dos novos tempos e práticas do mundo do trabalho, poderiam acabar intensificando a fragmentação e, conseqüentemente, a desmobilização da categoria.

A análise dessas questões vividas pelo Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil revela que as medidas da reestruturação produtiva vêm, realmente, causando muitas mudanças no mundo do trabalho, as quais repercutem diretamente junto ao movimento dos trabalhadores, levando os sindicatos à busca de práticas alternativas, uma vez que o antigo modelo de sindicato não mais se sustenta nesta nova conjuntura.

Um ferroviário, ex-diretor do sindicato e servidor da Central Logística, lembra que as demissões, assim como as terceirizações, são elementos de peso nessa luta, contra os quais deve ser criada uma estratégia eficaz:

“Muita gente já foi mandada embora pela SuperVia. E tem os que são de outra empresa e prestam serviços na ferrovia. Mas, na ferrovia, tem metalúrgicos, tem gente da conservação, o pessoal que faz a limpeza, tem o pessoal da construção civil. Aí eu me lembro que na época, no começo da SuperVia, teve greve, aquelas ações. A gente parava à tarde, paravam de manhã, para poder chamar atenção. E aí havia problema com os terceirizados. E aí eu lembro que havia uma estratégia que, por exemplo: o pessoal que faz a limpeza, eles são do sindicato dos trabalhadores em conservação, e havia a tentativa de articulação do sindicato para que eles participassem do movimento que era dos ferroviários, mas na verdade era maior, era dos trabalhadores que estão na ferrovia. Da construção civil a mesma coisa, tem um contrato temporário mas está na ferrovia naquele momento. E para paralisar a gente continua a ter tentativas, mas é muito difícil. A gente não tem pernas, mas tem sindicatos que são colocados para não fazer nada. Não tem pernas. O tempo físico. Eu tenho problemas no chão da fábrica, eu tenho problemas administrativos internos, eu tenho problemas jurídicos e tenho que fazer articulação política com outras pessoas. E isso coincide com o enfraquecimento do movimento sindical. Mas foi tudo preparado para acontecer isso mesmo e não se teve visão. O sindicato não se preparou. A classe dominante, os patrões, eles se prepararam muito bem. E nós não, o sindicato não” (Pesquisa de campo, entrevista com artífice de manutenção da Central Logística, 35 anos, ex-secretário-geral do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, 17 de março de 2004).

De acordo com Antunes, “começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo” (1998: 62). Esse modelo de sindicato tem se mostrado impossibilitado de atuar, eficientemente, por ser um sindicalismo vertical, significando dizer que não possui uma abrangência maior e que não privilegia as esferas intercategoriais, interprofissionais. Para sua substituição, surge um novo tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o conjunto dos trabalhadores, desde os ‘estáveis’ até os precários, vinculados à economia informal etc.

A criação da Frente Ferroviária e a articulação com outros movimentos populares, parece vir na direção da retomada do trabalho com as bases, para fazer frente às tentativas mais recentes de pulverização dos sindicatos, que se valem de proposições como a organização sindical por empresas, o que atingiria, frontalmente, a possibilidade de unificação de sindicatos afins, elemento fundamental para o fortalecimento dos organismos sindicais.

Diante do exposto, pode se afirmar que a reestruturação produtiva, no caso em análise, apenas como preparação para o processo de privatização da Flumitrens, que viria a seguir, foi a grande estratégia utilizada contra os ferroviários, somada ainda ao processo de degradação que ocasionou a desvalorização do serviço e do patrimônio da empresa - conforme demonstrado anteriormente, quanto citei o sucateamento do sistema ferroviário da RMRJ e os parcos investimentos realizados em tecnologia nos últimos anos.

Assim sendo, verifica-se que os processos de globalização<sup>8</sup> e de reestruturação produtiva, em curso, vêm desencadeando mudanças significativas no mundo do trabalho. Vive-se um novo momento no capitalismo, cujas características fundamentais estão assentadas na

---

<sup>8</sup> Convém esclarecer sobre a utilização desse conceito, uma vez que tem sido utilizado e discutido de diversas formas. Referenciando Boaventura Santos, adotei uma definição de globalização menos centrada na economia, embora dela não se afaste, porém, “mais sensível às dimensões sociais, políticas e culturais. Aquilo que habitualmente designamos como globalização são, de fato, conjuntos diferenciados de relações sociais que, por sua vez, dão origem a diferentes fenômenos de globalização” (2001b: 10). Nestes termos pode-se falar em globalizações. Assim, Boaventura Santos distingue quatro formas de globalização, de acordo com os modos como são produzidas. Trata-se do localismo globalizado, do globalismo localizado, do cosmopolitismo e do patrimônio comum da humanidade, sendo a primeira referente aos países centrais e a segunda aos países periféricos. As duas últimas são resultantes da intensificação de interações globais, que não se caracterizam como os dois anteriores. Tendo em vista as características de um país como o Brasil, dentro dessa tipologia sugerida, o conceito de globalismo localizado é mais apropriado para identificá-lo. “Trata-se do impacto específico de práticas e imperativos transnacionais nas condições locais, as quais, por essa via, são desestruturadas e reestruturadas de modo a responder a esses imperativos transnacionais” (op. cit.: 13).

hegemonia de uma lógica financeira e na flexibilização, em todos os níveis (mas, fundamentalmente, relacionada ao trabalho e ao trabalhador), e na desregulamentação e liberalização sustentadas no modelo neoliberal, que visa a mais completa mobilidade/liberdade e a mundialização do capital financeiro. É nesse contexto, segundo Ramalho & Santana (2003.), que se pode discutir as principais implicações objetivas e subjetivas das mudanças nas políticas de gestão e organização do trabalho.

## **5.2 Uma gestão perversa para os ferroviários**

No Brasil, com as devidas ressalvas em relação às particularidades decorrentes de sua inserção no panorama econômico e político mundial, os reajustes também foram implantados, trazendo, sobretudo para a classe trabalhadora, conseqüências tão trágicas que ainda estamos vivendo sob o impacto mais imediato das mesmas, principalmente porque, por aqui, ainda vivíamos problemas muito básicos, se comparado aos países pertencentes ao centro desenvolvido do capitalismo ocidental.

As novas formas de contratação e gerenciamento da força de trabalho adotadas no Brasil, a partir dos anos 1990, desenham um cenário onde cresce o desemprego estrutural. Ao mesmo tempo, criam um quadro onde convivem, de um lado, trabalhadores mais qualificados e, de outro, novos postos de trabalho precarizados, formados por trabalhadores qualificados, porém, instáveis e pelos temporários e subcontratados, estando estes últimos no final da cadeia produtiva. Os temporários e subcontratados ficam excluídos da produção enxuta e dos “benefícios” proporcionados pela mesma, como, por exemplo, da “participação nos lucros” (parcimonioso “incentivo” adotado por algumas empresas).

Vale lembrar que tais fatos atingem o “pólo moderno” do país, ou seja, a precariedade penetra no núcleo mais integrado dos trabalhadores assalariados, atingindo, também, os que mantêm vínculo formal de emprego. É uma imposição para a adequação às transformações do mercado, associadas à descentralização produtiva, com a adoção da deslocalização industrial e da “nova e radical terceirização” (Alves, 2000).

A organização do trabalho descentralizada, assim como as tarefas de trabalho integradas, horizontalmente, são características essenciais dos novos conceitos de produção. Ao lado dessas características estão as

exigências por um comportamento independente na solução de problemas, a capacidade de trabalho em grupo, de pensar e agir em sistemas interligados e de assumir responsabilidades no grupo de trabalho. Observa-se uma crescente individualização na orientação da vida e do sujeito no mundo do trabalho. Características como autonomia e competência pessoal são, cada vez mais, valorizadas. Há uma incorporação do discurso da qualidade e da produtividade pelos trabalhadores. Todavia, a competência, a qualidade e a produtividade não são, em si, fatores ruins para o trabalhador, quando considerados sob o ponto de vista do crescimento profissional e, conseqüentemente, possibilitadores de melhoria de condições de trabalho e de vida. Ocorre, porém, que o modelo de gestão que tem sido imposto torna tais fatores perversos, à medida que representam formas de extração ainda mais eficazes de mais-valia e, quase sempre, não se revertem em melhoria das condições de trabalho e de vida para os trabalhadores, antes constituindo-se em fatores de pressão e estresse adicional, como condição para a manutenção dos empregos, o que acarreta uma feroz concorrência entre os próprios trabalhadores. A situação relatada por uma ferroviária, que discorda daquela posição antes referida por um maquinista sobre quais grupos constituem o “coração da ferrovia”, demonstra como se dá a utilização, pela empresa, dessa estratégia “romana”, dividir para conquistar, aproveitando-se do caráter solitário inerente a algumas funções:

“Os maquinistas, os controladores do centro de controle operacional, o pessoal do controle de tráfico ferroviário, mas principalmente os maquinistas, eles não conseguem entender ainda, na minha cabeça, que o sindicato, esse movimento está mais político. É importante o sindicato buscar apoio e ter visibilidade. E ele diz que o sindicato não está fazendo nada pela gente, que eles não fazem mobilização nas bases. Eles não vão no sindicato. Eles só vão quando eles querem fazer uma greve. Posso fazer uma declaração sobre isso? Eu tenho que trabalhar com isso com muito carinho. Mas o maquinista é extremamente egoísta, é extremamente individualista. Já tiveram uma associação de maquinistas. Morreu. A empresa acabou por destruir a associação de maquinistas. Eles sempre tentaram conseguir um sindicato deles. O maquinista é um dos seres mais individuais da empresa. Porque ele tem poder na mão de dirigir o trem. É uma tarefa individual, mas o trem não anda só com eles. Eles acham assim: se os maquinistas quiserem eles param a ferrovia. Mas são muito egoístas. A função do maquinista e o pensamento do maquinista vai contra tudo que o sindicato trabalha: coletividade, solidariedade, humanidade. Só vêm o seu lado. Falar que é o coração da ferrovia é uma coisa que, como eu posso dizer, é extremamente ignorante. Porque sem eletricidade a ferrovia não funciona, sem trilhos a ferrovia não funciona, sem a manutenção ferroviária a ferrovia não funciona, sem os controladores a ferrovia não funciona. O trabalho dentro da ferrovia, como qualquer empresa, como qualquer fábrica, como qualquer órgão que a gente tem, é como um organismo vivo. O diretor dos recursos humanos, ele

também tinha uma outra estratégia dentro da empresa, que o maquinista foi muito usado por essa estratégia. Dar empréstimo pro maquinista, dar estágio para filho de maquinista. Dar emprego para esposa de maquinista, pra filho de maquinista e deixar o cara como dependente dentro da empresa, para ele não bater de frente nem puxar greve. A malha ferroviária ela é muito difícil de dar lucro. Ela não dá lucro no mundo inteiro. Como uma empresa capitalista vai trabalhar numa malha ferroviária sem dar lucro? Você tem que tirar dinheiro dos trabalhadores, você tem que tirar dinheiro dos investimentos. Então ele foi tirando o plano de saúde, a cesta básica, quer dizer, reduzindo, achatando. Então em tudo isso aí ele ganhava ou economizava” (Pesquisa de campo, entrevista com bilheteira da SuperVia, 26 anos, 14 de novembro de 2006).

O Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, ao pronunciar-se sobre esta situação aqui descrita, revela:

“O diretor de recursos humanos, deixa eu fazer uma complementação, ele foi um dos homens que ajudaram a fundar a CGT. Então ele veio de São Paulo, ele era do FNIT<sup>9</sup>, ele era um dos dez negociadores do FNIT, ele ajudou a fundar a CGT. Ele tinha experiência de descentralizar sindicatos, muito profissional, uma visão ilusionista. A função dele era esta. Foi presidente da Carboloy<sup>10</sup>, que é uma empresa com 2.000 mil homens em São Paulo. Mas ele também tinha uma outra estratégia dentro da SuperVia, que era de individualizar as relações de trabalho, de cooptar o trabalhador mesmo. Então o maquinista foi muito usado por essa estratégia, porque o maquinista se considera muito importante dentro da ferrovia. Pra fazer isso ele passou a dar empréstimo pro maquinista, dar estágio para filho de maquinista. Dar emprego para esposa de maquinista, pra filho de maquinista e deixar o cara como dependente dentro da empresa, para ele não bater de frente nem puxar greve. Tanto que os maquinistas tinham uma associação e ele acabou com isso. Outra estratégia usada nessa gestão de recursos humanos é o não reconhecimento das doenças ocupacionais, aumento da carga horária dos trabalhadores, retirada das horas-extras. Para tentar concluir. Ele é um profissional do neoliberalismo. Ele é um profissional para tirar direitos. O cara é um especialista nisto. E tirar direitos de maneira progressiva, de maneira que você não sinta. Que consiga explorar você e te iludir durante 5 anos” (Pesquisa de campo, entrevista com secretário de assuntos jurídicos do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil e artífice de manutenção da SuperVia, 14 de novembro de 2006).

A questão da recusa da SuperVia em reconhecer as doenças ocupacionais já gerou várias denúncias do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro/MT e, num dos relatórios de fiscalização do referido órgão, ao qual tive acesso<sup>11</sup>, lê-se o seguinte:

<sup>9</sup> Fundo Nacional de Infra-Estrutura de Transportes.

<sup>10</sup> Carboloy Co., subsidiária da Seco Tools Indústria e Comércio Ltda, indústria metal-mecânica.

<sup>11</sup> Trata-se do OF/SEGUR/DRT/RJ/Nº 2481/2006, de 13 de dezembro de 2006.

“(...) considerando a habitual resistência patronal para o investimento em melhorias do ambiente de trabalho; a obrigatoriedade legal de emissão de CATs<sup>12</sup> em casos confirmados ou suspeitos de doenças ocupacionais (...); a aversão que as empresas têm à emissão de CATs; e a possibilidade concreta de estar o trabalho atuando como concausa nos afastamentos por incapacidade laborativa; sugiro ‘estressar positivamente’ a relação Capital/Trabalho, com a remessa do presente relatório para o MPT, visando à assinatura de TCAC<sup>13</sup> que preveja a emissão de CATs em todos os casos de afastamento do trabalho superior a 15 dias (...). Esta proposta visa permitir a responsabilização da empresa pelos danos causados à saúde de seus empregados(...)” (Pesquisa de campo, 18 de janeiro de 2007).

O medo de perder o emprego faz com que o trabalhador não reclame direitos já consagrados por lei, subordinando-se, intensamente, às regras do empregador. O sindicato tem um papel fundamental nesse aspecto, orientando os trabalhadores e denunciando o descaso da empresa, que os submete a condições inadequadas de trabalho. Muitos trabalhadores exercem suas atividades em locais sem a mínima condição de trabalho, sem água potável e local para higiene ou, de outra forma, trabalham sem os equipamentos de proteção individual – EPIs, como máscaras e luvas ou, ainda, com equipamentos sem adequação ergonômica, sem ventilação adequada, em temperaturas elevadas, tornando-os sujeitos a toda sorte de doenças ocupacionais: respiratória, distúrbios músculo-esqueléticos (como lesões na coluna, ombros e joelhos), estresse, dentre outras. Sobre este aspecto, importante lembrar que tanto os ferroviários com vínculo formal quanto os terceirizados, ficam expostos a tais condições, o que torna a ação do sindicato e o trabalho do MPT mais complexo, já que os empregados estão vinculados a uma pluralidade de empresas. Embora, em última instância, a SuperVia seja a responsável pelas condições de trabalho de todos, ela se esquivava, alegando ter, no contrato com as empresas prestadoras de serviços, exigências de proteção aos trabalhadores. Mas, se ela não cuida nem do seu pessoal, dirá fiscalizar as demais. Juridicamente, também, não parece bem fundada a alegação da SuperVia, cabendo-lhe, no máximo, o direito de regresso contra as empresas contratadas.

Ao visitar algumas instalações ferroviárias, no âmbito da pesquisa e em conjunto com o pessoal do sindicato, pude constatar, de perto, as condições precárias de trabalho na ferrovia. Fui informada, ainda, que a médica que coordenava as ações de saúde fora desligada da empresa. O quadro de médicos foi reduzido de seis para dois profissionais, sendo um do

<sup>12</sup> Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

<sup>13</sup> Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta.

quadro próprio e outro contratado. O agente da Delegacia Regional do Trabalho, em seu relatório, registra: “temo que o desligamento da médica possa alterar o processo de emissão de CATs”. E “a frequência de acidentes é muito alta” – relata, “representando, em média, 10 acidentes por mês, quando o aceitável seriam 3 acidentes por mês”. Note-se que tais estratégias, aliadas às demais até aqui abordadas, denotam um processo de exploração significativo, principalmente se consideradas as medidas intensas de individualização das relações de trabalho.

Segundo Dias, busca-se, nesse processo, “destruir não apenas o trabalhador coletivo, mas os seus coletivos. Em suma, quer-se produzir um operário parcelar, descontínuo e, acima de tudo, inteiramente subordinado ao capital. Um trabalhador que, por medo de perder o emprego, defende não apenas a produtividade do capital, mas, até mesmo a demissão dos seus companheiros” (1997:50). Exemplo disso são as “ilhas de produção”, onde um trabalhador acaba se vendo obrigado a vigiar o outro, o que, além de aumentar a produtividade para o capital, aumenta a insegurança para o trabalhador, e ainda dispensa a vigilância do patrão. E, o que é mais perverso, instala o clima do “todos contra todos”, acirrando uma postura individualista e competitiva entre os próprios trabalhadores, com o nítido objetivo de estrangular o sentimento de solidariedade restante.

Concordo com o autor sobre a crueldade dessa nova forma de gestão, cuja grande novidade centra-se muito mais nas relações sociais que nos investimentos tecnológicos. Acredito que há uma tentativa de pôr fim aos tradicionais coletivos de trabalhadores, aqueles que permaneciam distantes da racionalidade da empresa. Assim, busca-se a emergência de novos coletivos, mas estes integrados à racionalidade da empresa e aos seus valores dominantes, cuja adesão manifesta-se de forma individualizada.

Outro fator importante para a compreensão desse processo em curso, no Brasil, diz respeito à flexibilidade do contrato de trabalho, elemento que revela que a acumulação flexível ocorre, igualmente, na dimensão jurídico-institucional da relação capital-trabalho assalariada. Isso ilustra a necessidade de uma regulação do trabalho que, também, seja capaz de traduzir em normas legais a lógica da flexibilidade. Aliás, já havia, no Brasil, uma flexibilidade estrutural do mercado de trabalho, decorrente do modo como o país vem se desenvolvendo. Percebe-se que o “capital em processo tende a revolucionar o conjunto das relações sociais (...), não só no campo da produção, mas também da sociedade e do Estado” (Alves, 2000: 240).

Além das mudanças gestadas no plano político-econômico, que resultaram no aumento do desemprego, na degradação das condições de trabalho, na redução dos gastos sociais e na deterioração dos serviços públicos, a direção assumida pelo Estado aponta para a descentralização da negociação coletiva e para os acordos por empresa, seguindo o mesmo movimento verificado no âmbito internacional. Além disso, os direitos sociais e trabalhistas têm sido cada vez mais reduzidos e, em seu lugar, ressurgem a desregulamentação das relações de trabalho e a livre negociação de salários e condições de trabalho (conforme Siqueira Neto e Oliveira, 1996: 308). No caso do Brasil, contudo, isso se torna ainda mais perigoso, já que salta aos olhos que os padrões de proteção são mínimos, se comparados aos países onde se atingiu um relativo padrão de “bem-estar” social.

Conforme visto, essa precarização é um fenômeno mundial, e assume formas sociais e institucionais diversas em vários países capitalistas. Faz mesmo parte do processo de recomposição capitalista e da flexibilização (leia-se retirada) dos direitos trabalhistas, fundada na alegação ideológica de valorização da “livre negociação” entre capital e trabalho. Assim, as várias alterações da legislação trabalhista brasileira permitiram a “institucionalização” da precarização do trabalho no país, em nome da necessidade de geração de mais empregos. Ilustra-se bem isso com o artigo de Szajman<sup>14</sup>, no qual, entre outras justificativas para a flexibilização, aponta:

“Não passa pela cabeça dos empresários tirar direitos dos trabalhadores. O objetivo, ao contrário, é preservar o que existe de bom e remover os entraves ao emprego formal, evitando para a CLT um fim que, este sim, seria desastroso: o de se tornar um diploma legal inaplicável em meio à proliferação descontrolada do desemprego e da informalidade.”

Quanto à proteção ainda existente, note-se que muito embora possa haver a necessidade de revisão de alguns aspectos da legislação trabalhista, sobretudo da CLT, por estar desatualizada em relação aos modernos preceitos constitucionais, a forma como vêm sendo conduzidas as alterações parece indicar a revogação de direitos conquistados pelos trabalhadores brasileiros, com a simples manutenção do nome CLT, cuja força simbólica não passa despercebida aos empregadores. Desde 1974, a Lei 6.019 possibilita a contratação de trabalhadores por um tempo determinado (3 a 6

<sup>14</sup> Abram Szajman. “Reformar para empregar”. Folha de São Paulo. Caderno Opinião – Tendências/Debates: A CLT é um entrave à expansão do emprego? Em 30/04/2005. O autor é empresário e presidente da Federação e do Centro do Comércio do Estado de São Paulo.

meses) e prevê, no ato da demissão, dispensa de pagamento de aviso prévio e algumas multas rescisórias. Em 1995, com a desindexação salarial, a inflação passada deixava de existir, ou seja, nenhum índice inflacionário poderia ser utilizado para cálculo da reposição ou reajuste salarial. Tudo passa a ser enquadrado no plano econômico (Plano Real), destinado a estabilizar a moeda, e é introduzida a “livre negociação entre as partes” (MPs 1053/1995 e 1079/1995 que foram convertidas na Lei 10.192/2001). Prevista na Constituição, a participação nos lucros e resultados (MP 794/1994, reeditada ao longo do governo FHC e convertida na Lei 10.101/2000), reforça os laços diretos entre a empresa e o trabalhador individual, pois não prevê a participação sindical na negociação. A Lei 9.601/1998 estabelece a contratação por tempo determinado, e altera o art. 59 da CLT, instituindo o banco de horas. A MP 1.709/1998, que regulamentava o trabalho parcial, foi reeditada várias vezes e, hoje, está em tramitação a sua conversão em lei para alterar a CLT, adicionando disposições relativas ao trabalho a tempo parcial, à suspensão do contrato de trabalho e ao programa de qualificação profissional. A MP 1.726/1998, que prevê a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional. E, por fim, a Lei complementar nº 110/2001, que autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS<sup>15</sup>.

O ex-ministro Jaques Wagner, do MTE (primeiro mandato do governo Lula), em declaração feita no início do governo, defendeu o fim da multa sobre o FGTS para demissões sem justa causa<sup>16</sup>. Como foi muito criticado quando tentou abrir o debate sobre a reforma trabalhista, recuou. Compare-se. A proposta do governo FHC pregava que sindicatos patronais e de trabalhadores pudessem negociar regras temporárias acima da CLT, ou seja, que “o negociado prevalecesse sobre o legislado” (Francisco Dornelles, ministro da Indústria e Comércio e também ministro do Trabalho no Governo FHC). É o caso de imaginarmos que, prevalecendo o princípio, agora poderíamos ter a supressão “de comum acordo” das férias ou do 13º salário, quem sabe?

Nesse contexto, insere-se a reforma sindical, já anunciada pelo presidente Lula desde a campanha às eleições presidenciais de 2002, conforme consta no programa de governo da Coligação Lula Presidente:

<sup>15</sup> Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/principal\\_ano.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/principal_ano.htm). Acesso em abril de 2007.

<sup>16</sup> Fonte: Folha de São Paulo, Opinião, “A terceira reforma”, em 10/08/2003.

“Com o objetivo de promover a mais ampla reforma na legislação trabalhista, o governo convocará todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e empregadores a constituírem um Fórum Nacional do Trabalho, estruturado de forma tripartite. Sua finalidade imediata será a de preparar, democraticamente, as propostas de alteração da legislação atual” (Coligação Lula Presidente, 2002, p. 23).

Para levar adiante a reforma sindical, o governo federal adotou um procedimento diferente daquele observado nas duas reformas submetidas, em 2003, ao Congresso Nacional. Em lugar de propor um projeto de novas normas para o exame do legislativo, como fizera com as reformas previdenciária e tributária, o governo optou por envolver os agentes sociais, diretamente vinculados ao tema, num processo de consulta em que esperava atingir um consenso com vista à formulação desse projeto. Nascia, em consequência dessa opção, o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), com natureza tripartite (governo, sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais) e sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (Horn, 2005:2).

O assunto é polêmico e o debate realizado no FNT, bem como o Projeto de Reforma Sindical enviado ao Congresso, em março de 2005 (e ainda não votado), na forma do Projeto de Emenda Constitucional (PEC-369/05), modifica radicalmente o processo de formação dos sindicatos, não mais limitado pelo princípio da unicidade sindical (conforme o inciso II, do art. 8º da Constituição Federal de 1988).

Abrange, basicamente, três âmbitos, quais sejam, o modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos no trabalho. O eixo central que articula os três âmbitos citados refere-se ao reconhecimento das centrais sindicais, no sentido de lhes conferir “personalidade sindical”. Não obstante tratar-se de assunto de maior interesse para o sindicalismo, não empreenderei maiores esforços nesta análise, cujo objeto é distinto dessa matéria. Contudo, e de acordo com o que já se discutiu até aqui, cumpre ressaltar que algumas das propostas do PEC confirmam a lógica política da flexibilização e precarização do trabalho. Para Bourdieu (1998), esse novo modo de dominação objetivado pelo capital é um regime político, constituído por vontades (ativas ou passivas) de poderes políticos e, portanto, não pode ser explicado por leis inflexíveis de um regime econômico,

mas sim, por escolhas orientadas para preservar a dominação pretendida do trabalho e dos trabalhadores.

Todo esse quadro, acrescido da automação microeletrônica, quando da flexibilização do contrato de trabalho, no Brasil, debilita a solidariedade de classe entre os trabalhadores, reforçando interesses corporativos e escamoteando o conflito de classes, o que criou as condições subjetivas para a nova hegemonia do capital na produção, “a variável política da reestruturação produtiva” (Alves, 2000).

Observa-se que, além da precarização das condições materiais no trabalho, assiste-se a uma fragmentação das identidades coletivas, causadas pela ameaça constante do desemprego, pela discriminação sofrida entre os diversos estatutos dos trabalhadores (formais, informais, contratados, subcontratados terceirizados etc.), e pela individualização nas relações de trabalho, o que contribui para o enfraquecimento da subjetividade do trabalhador.

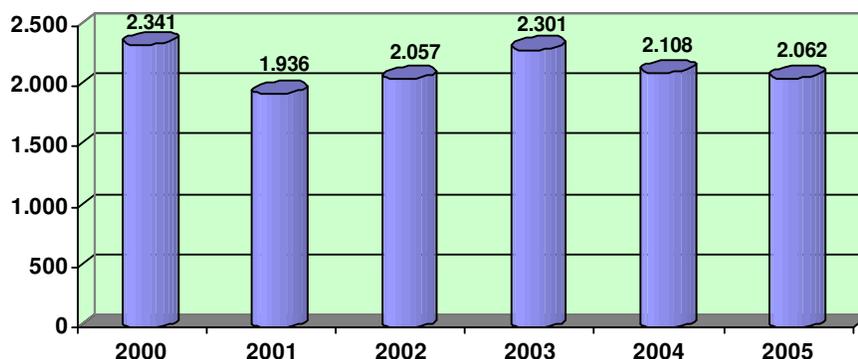
Nesse ponto, merece destaque o que vem ocorrendo com os ferroviários do Rio de Janeiro, conforme exposição anterior neste trabalho. Observa-se que, desde o governo Collor, esses trabalhadores vêm sofrendo muitas investidas, explicitadas pelas políticas de gestão de recursos humanos adotadas, tanto por parte do Estado como pela empresa privada. Antes de privatizar a RFFSA, foram demitidos cerca de 6.000 servidores públicos e empregados da empresa, sob a justificativa de tornar a máquina administrativa mais leve. Collor teve como lema de campanha a “caça aos marajás” do serviço público. No entanto, o que se verificou foi a “dispensa” de trabalhadores, cujos salários não eram altos, e sem que fossem estabelecidos critérios claros. Com a estadualização da malha ferroviária, observou-se o mesmo procedimento, com a demissão não criteriosa de muitos trabalhadores.

Após a privatização, a SuperVia adotou uma política de grande “rotatividade” de trabalhadores, mesmo entre os que possuem vínculo empregatício com a empresa. O gráfico, a seguir, mostra a evolução do quadro de pessoal da SuperVia no período de 2000 a 2005<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Não consegui obter os dados diretamente com a SuperVia, por nunca ter sido recebida pela empresa, razão pela qual não tenho o número de trabalhadores de 1998 e 1999.

**Gráfico nº 7**  
**Evolução do quadro de pessoal**  
**da SuperVia - 2000-2005**



Fonte: Dieese

A observação dos dados do gráfico revela que há pouca alteração no número de pessoal no período. Contudo, há informações, por parte do sindicato, que são demitidos em média, 50 empregados por mês, havendo uma grande rotatividade de pessoal. Se comparado ao número de pessoas que trabalhavam na ferrovia, no Rio de Janeiro, em 1997, ano anterior à privatização, que era de 4.100 trabalhadores, verifica-se que a empresa, hoje, emprega 50% a menos de mão-de-obra, transportando 450 mil passageiros por dia. Em 1998, ano da privatização, eram transportados 145 mil passageiros por dia. A RFFSA, embora contasse com menos tecnologia do que a que dispõe, hoje, a SuperVia, chegou a transportar, no auge de sua administração (década de 1980), cerca de 1.100.000 passageiros por dia. Ora, considerando que a SuperVia quase não investiu em tecnologia, apenas reformou trens e estações, além de ter adquirido, recentemente, no escopo do PET, os “moderníssimos trens coreanos” e, ainda, não conseguiu solucionar problemas mais básicos como o da segurança e o da manutenção da ferrovia, é razoável afirmar que esteja adotando uma gestão de serviços calcada, sobretudo, na intensa exploração do trabalhador e na terceirização de serviços essenciais ao bom funcionamento do transporte ferroviário de passageiros. O depoimento de um ferroviário, aqui transcrito, mostra resultados das políticas acima descritas:

“Nas terceirizações tem o lado de que para nós todos são trabalhadores da ferrovia, mas na lei não são. São metalúrgicos, são funcionários da construção civil, são funcionários do comércio. Então você diversifica, você

tira a centralização E da solidariedade mesmo, do quadro ferroviário, a gente vê de uma forma mais geral, ainda tem solidariedade. Mas é complicado, porque tá muito difícil pra todo mundo. É que o ferroviário tem história, tem tradição de ser ferroviário. Só que as coisas vão mudando. Vou contar uma história. Eu me considero como profissional do período de transição. Eu passei a trabalhar como técnico mecânico em 1991. Então de 1990 para cá, todos os profissionais que não tinham um curso técnico começaram a perder os seus empregos. Então eu entrei no mercado para tirar, não que eu quisesse, mas assim, minha função era qualificar essa empresa para um sistema de globalização, sistema de certificado ISO e toda essa situação. Uma nova gestão, como eles dizem lá na empresa. Então todos os profissionais que não tinham o curso técnico, eu trabalhei com alguns, fui treinado por alguns para que ele fosse demitido e eu ficasse no lugar dele. E isso eu não tinha visão muito na época. E mesmo que eu tivesse era uma questão de necessidade. Eu não tinha opção. E as pessoas se misturaram. Mal ou bem as pessoas se misturaram. Mal ou bem eu peguei, eu aprendi coisas com pessoas que pegaram da década de 70 para cá, da década de 60 para cá, e eles tiveram contato comigo. E você não consegue fazer certas modificações. A parte teórica não foi tão clara. É excelente você ter um curso técnico. Mas será que você vai se sujeitar a tudo que um operário, que um semi-analfabeto (sem preconceito ta?) se sujeitou para ter a sua dignidade? Então você não consegue. Esse sistema é bonito no papel, mas na prática ele começa a dar choque, ele começa a dar confronto. E as gerações começam a se misturar um pouco. Você acabou pegando experiência da pessoa e hábitos da pessoa. E a pessoa acabou pegando alguma coisa de você a nível de melhoria, de informação, de leitura, de necessidade de se reciclar. Mas muitas pessoas muitas vezes foram mandadas embora. Foi uma coisa muito perversa. Na ferrovia não se conseguiu isso. Até por causa da individualidade do serviço, e essas pessoas lutaram para não passar informação para os outros, independente de não ter um problema pessoal. Então eu tomo o maior cuidado para não passar esse serviço para ninguém. Porque o dia que eu estou de férias aquele serviço dá o maior problema. É você centralizar informação mesmo na sua mão. É uma maneira de se defender. Porque é o seguinte. O cara que tem 20 anos de casa, ele tem direitos adquiridos, e quem está entrando agora não tem. E ele vai ficar mais velho, vai apresentar problemas de saúde, ele vai ter uma série de coisas que a empresa vai ter gastos. Isso é um problema que eu vi muito quando eu era estagiário, eu era muito bem tratado, e os camaradas me falavam mesmo: olha eu não posso te passar mais informação porque eu estou colocando o meu emprego em risco. Então vai dar uma voltinha, vai tomar um café. Mas, assim, porque a gente estava muito aberto. Olha esse tipo de informação eu só vou passar quando eu completar o tempo da minha aposentadoria. Aí eu escolho um, eu passo, não tem chefe, não tem nada, ele que venha aqui e faça o meu serviço. Uma maneira muito discreta, assim delicado mesmo, não era nada pessoal. Ele não queria me maltratar, ele não queria me boicotar como estagiário. Eles eram muito gentis nessa parte, entendeu!? É ter o controle da informação. Mas é uma maneira de preservar, entende?" (Pesquisa de campo, entrevista com artífice de manutenção da SuperVia, 20 de outubro de 2005).

Essa política resulta na exacerbação do individualismo, ou seja, a sociedade, organizada cada vez no mais em torno do mercado, torna-se hipercompetitiva, jogando os indivíduos uns contra os outros, num movimento a partir do qual tudo tende a se transformar em mercadoria (Konder, 2006).

Além disso, existe o problema dos ferroviários que permaneceram na Flumitrens (atual Central) e daqueles que, depois de demitidos no governo

Collor, agora estão voltando, os chamados “anistiados”. Quanto aos primeiros, no capítulo anterior chamei a atenção para o fato de que o contrato de outorga da concessão não previa, com clareza, a forma de aproveitamento dos ferroviários pela empresa concessionária e que, durante o processo de privatização, a diretoria da Flumitrens não apresentou nenhum plano ou sequer sinalizou como pretendia encaminhar a questão dos recursos humanos, após a privatização, embora tenha sempre afirmado que não ocorreriam demissões<sup>18</sup>.

Atualmente, a Central Logística administra um quadro de 1.800 funcionários, os quais estão quase sem função dentro da empresa, vista a drástica redução dos ramais ferroviários que ficaram sob responsabilidade do estado do Rio de Janeiro. Não houve qualquer plano de aproveitamento desse quadro de pessoal, só alguns casos isolados de remanejamentos, como o dos 185 funcionários que foram treinados e transferidos para o Departamento de Transportes Rodoviários - Detro, para atuarem na fiscalização das empresas de ônibus. Segundo o Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, a experiência mostrou-se viável, tanto que a arrecadação do Detro aumentou. Porém, hoje, a maioria foi afastada de suas funções, por supostas razões políticas, e está atuando em setores burocráticos. O sindicato, suspeitando que a fiscalização realizada incomodou interesses dos empresários de ônibus, pediu esclarecimentos ao governo do Estado:

“O estado do Rio de Janeiro tem mais de 20.000 funcionários terceirizados, esta foi a informação que recebi semana passada na Alerj/RJ. Por que não aproveitar os funcionários da Flumitrens, por exemplo, ou do Metrô ou outra empresa que não têm mais funções, para esses quadros? Temos funcionários qualificados que, com treinamento e reciclagem, podem atuar e o governo reduzir o custo com os terceirizados. É uma questão política e de interesse econômico também” (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, 05 de fevereiro de 2000).

Percebe-se que não há vontade política para o encaminhamento adequado da questão. Após a privatização, cerca de 800 funcionários saíram da Flumitrens e passaram a trabalhar para a SuperVia. Desses, 156 foram demitidos, conforme apontado anteriormente. As condições para os que optaram por ficar na Flumitrens eram, igualmente, desfavoráveis. “Estão

---

<sup>18</sup> Informação dada pelo Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil.

tirando vários direitos. Acabou as horas extras. Eu ganhava R\$ 380,00 mensais líquidos e sem elas ganho R\$198,00. (...) Não vale mais a pena trabalhar nessas condições. Agora, prefiro trabalhar por conta própria” (Pesquisa de campo, entrevista com artífice de manutenção, 49 anos, que pretendia aderir ao PDV, novembro de 1998).

Um prognóstico da empresa, feito logo após a concessão, previa, como quadro ideal para as suas novas funções – quais sejam: de acompanhar os serviços prestados e a utilização dos recursos do BIRD e do BNDES pela SuperVia, dando subsídios à ASEP/RJ, além da operação dos dois ramais restantes – um total de 800 servidores<sup>19</sup>. O estado tentou, em 2002, encaminhar um Plano de Demissões Voluntárias, cujas diretrizes pareciam buscar o consentimento para a demissão sem uma contrapartida verdadeira, uma vez que os estímulos e garantias para os trabalhadores que aderissem ao mesmo seriam; praticamente, nulos. Não é de se estranhar, portanto, a baixa adesão, de apenas 40 pessoas. Quanto a elas, há relatos de que tiveram muita dificuldade para se adaptarem à nova vida, fora da ferrovia. O sindicato, por outro lado, também se mostrou despreparado para lidar com a situação, como revela o depoimento de um ex-ferroviário da Flumitrens, diretor do sindicato à época da privatização:

“O que é a modernidade, ela é diferente. Há 10 anos atrás, em 1997, ainda se tinha uma visão corporativista. Então o sindicato abraçou todo o mundo. Sem estrutura para abraçar todo o mundo. Não tinha essa visão social de chamar o pessoal e propor: olha vamos fazer um movimento. Vamos reciclar vocês. Vamos fazer uma cooperativa de catadores de lixo, por exemplo. E buscar treinamento, proteção etc. Depois, tivemos uma ajuda COPPE e, dos que foram demitidos e anistiados agora, 50 são catadores de lixo, reconhecidos, vão fazer um curso, você está entendendo!? Não se tinha essa visão. Essa visão se tem hoje. Antes era voltado para ferrovia e ficava tudo no sindicato, que não tinha como dar conta” (Pesquisa de Campo, entrevista com ex-diretor sindical e ex-artífice de manutenção na Flumitrens, 14 de janeiro de 2007).

Se levarmos em conta que, em outros casos, os PDVs postos em prática, pelo governo, também se mostraram armadilhas para o trabalhador, tendo em vista que bem poucos conseguiram sobreviver de seus empreendimentos após as demissões, e que as promessas de qualificação e estímulos não se concretizaram, o quadro não era nada promissor. Além disso, a oferta de empregos é insignificante frente ao contingente de

<sup>19</sup> Presidente da Flumitrens, em entrevista ao Jornal da Aenfer, n.º 63, de novembro de 1998.

trabalhadores disponíveis. Esta saída, portanto, só contribuiu para aumentar, ainda mais, o número de excluídos.

Quanto aos demitidos no Plano Collor, alguns já retornaram, anistiados pela Lei 8.878/1994. Contudo, apesar da lei ser de treze anos atrás, a maioria só está conseguindo reassumir seu emprego por força do Decreto 6.077<sup>20</sup>, de abril de 2007, após mais de quinze anos de lutas. Quanto a isso, é importante rememorar como se deu o processo de demissões. Quando cito o Plano Collor, refiro-me, especificamente, ao Programa Brasil Novo, anunciado pelo ex-presidente em 08 de maio de 1990, quando explicitou, em reunião ministerial, transmitida em cadeia nacional de rádio e T.V., os fundamentos de seu programa de governo, basicamente uma política que redundaria em milhares de demissões de servidores públicos e de estatais. A meta apresentada era de redução da ordem de 20% a 25% do quadro de pessoal, seja colocando os servidores em disponibilidade ou, simplesmente, dispensando-os. Assim, o governo pretendia, de uma forma ou de outra, “livrar-se” de cerca de 360 mil trabalhadores, de um total de 972.454 servidores e empregados públicos. Ao final de sua conturbada gestão, Collor havia afastado 184.679 trabalhadores, ou seja, cerca de 19% do quadro de pessoal, tendo realizado 108.609 demissões, e colocado em disponibilidade 86.475 pessoas<sup>21</sup>.

Para que se possa ter uma idéia de como foi encaminhado o processo, recordo o caso do Ministério do Trabalho e Previdência Social, cujo ministro era Antonio Rogério Magri<sup>22</sup>, um sindicalista ex-presidente da CGT, de onde saiu, em 1990, para ocupar o cargo. Em 08 de maio, às 14 horas, o chefe da Divisão de Suporte Administrativo da Coordenação de Recursos Humanos do MTPS recebeu instruções diretas do ministro para fornecer, até às 17 horas, uma lista de corte de 30% do pessoal de sua Divisão, sem critérios definidos, sem tempo para consultar fichas de avaliação e sem que se pudesse obter informações das chefias anteriores, uma vez que tinha assumido o cargo recentemente. Diante de tal arbitrariedade, em 10 de maio, ele demite-se do cargo e, em sua carta de demissão, revelou que seu

---

<sup>20</sup> Regulamenta a disciplina e o retorno ao serviço dos servidores e empregados anistiados pela Lei 8.878/1994.

<sup>21</sup> O governo Collor (01/01/1990 a 30/09/1992), foi afastado pelo Congresso Nacional em razão de processo de impeachment. Em 02/10/1992, o vice-presidente Itamar Franco assume a presidência em substituição ao presidente afastado. Em 22/12/1992, o Senado Federal cassou direitos políticos de Collor, por oito anos, e Itamar Franco tomou posse como titular da presidência, até o fim do mandato, em dezembro de 1994.

<sup>22</sup> Atualmente ele trabalha no Sindicato Nacional dos Aposentados, como diretor de relações internacionais, além de ser diretor de base da Força Sindical.

afastamento se deu por discordância com o processo, afirmando textualmente: “(...) e se não se dão aos algozes sequer tempo para distinguirem quem deve ou não ser sacrificado. O governo pensa num número e se recusa a perceber que por trás desse número tem gente. Sangrando” (O Dia, 11/05/1990).

Com base na Lei 8.029 de 12 de abril de 1990, que justifica as demissões na administração direta e indireta do governo federal, e regula o processo de extinção de órgãos públicos, foram demitidos, além de servidores e empregados, majoritariamente das “atividades-meio” (aquelas diretamente ligadas à administração dos órgãos, como, por exemplo, logística e informática), o que deu causa à ampla terceirização que se praticou, desde então, no serviço público. No pacote de demitidos incluíram-se representantes de associações de classes e sindicatos, e até servidores que tinham sido cassados pela ditadura militar e readmitidos em razão da Lei de Anistia de 1979, o que caracterizou o afastamento por motivo ideológico<sup>23</sup>.

Atualmente, é de acordo com o Decreto 6.077, que regulamenta o retorno ao serviço dos servidores e empregados anistiados, que o governo federal vai estabelecer um cronograma para a reintegração dos servidores federais demitidos no governo Collor e anistiados, logo depois, pelo ex-presidente Itamar Franco. O problema é que, em vários casos, não existe demanda para o cargo ou o emprego do anistiado. Não raro o órgão de origem sequer existe mais, como é o caso da RFFSA. Ficou estabelecido que os servidores da RFFSA retornariam para a Valec Engenharia, Construções e Ferrovias S.A. - uma sociedade anônima, fechada, controlada pela União e supervisionada pelo Ministério dos Transportes. Contudo, já circulam notícias de que a Valec, também, é uma candidata à privatização, e que o grupo ALL já estaria tentando comprá-la.

Ao conversar com alguns anistiados, observei que, não obstante a satisfação de ter de volta seu emprego, há muita apreensão com o retorno. O Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, em conjunto com outros sindicatos da categoria e entidades da sociedade civil, empreendeu uma longa batalha para conseguir o retorno dos anistiados, mas demonstra preocupação com a sua volta. É o que se depreende de depoimentos de ferroviários e diretores do sindicato:

---

<sup>23</sup> Fonte: “Os direitos de milhares de cidadãos desprezados pelo Estado – Itamar ,Collor e FHC”. Relatório da Comissão de Demitidos/Anistiados do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, setembro de 1998.

“Os anistiados são discriminados. Exatamente! São discriminados pela empresa. São discriminados pelos colegas. E eles estão 14 anos fora do mercado. O anistiado é uma situação muito difícil de enfrentar e está sendo resolvido no tranco. Eles tiveram uma formação, e eles trabalharam com certos equipamentos, e maneiras de trabalhar completamente diferentes, de 15 anos atrás, de quase 20 anos atrás. Aí você vai ter um choque agora na volta. Pior não foi nem isso. Porque teve um número minoritário de anistiados que conseguiu se adaptar a vida aí fora. Mas e os que não conseguiram? Eu não sei fazer nada. Eu só sei socar via. Eu estou há 20 anos socando via. A ferrovia é extremamente repetitiva, as funções são extremamente repetitivas e limitadas. Então eles estão há 20 anos socando via. Porque eu sou semi-analfabeto, não me tornei encarregado, não entrei num plano de cargo, de carreira, contra-mestre, mestre, não consegui. Eu estou há 20 anos socando via. O Collor vai e me demite. Eu não sei fazer mais nada. Que que eu vou ter que fazer? Eu vou voltar a estudar? Eu vou carregar peso? Eu vou carregar entulho? Olha eu não sei fazer nada, eu só sei socar via. As pessoas tiveram muita dificuldade. Pouquíssimos tiveram a facilidade de voltar a vida normal. Eles ficaram na economia informal. Sem ter um sonho, uma expectativa de voltar” (Pesquisa de Campo, entrevista com diretor sindical e artífice de manutenção na SuperVia, 10 de abril de 2007).

“Eu entrei na ferrovia em 1976 e fui demitido em 1991, no Plano Collor, que teve a reforma administrativa para cortar gordura. Eu era supervisor mecânico, trabalhava na manutenção. A vida ficou muito difícil. Desemprego é triste. Eu sou ferroviário, só tem trem pra mim cuidar. Sobrevivi nesses tempos trabalhando como ajudante eletricitista da Celpe, como terceirizado. Muito ruim isso. Mas tive que ir embora com a família. Pior foram outros colegas. Uns morreram, outros enlouqueceram, outros viraram mendigos e até alcoólatras e os que sobreviveram estão agora aí. Sempre fui sindicalizado, quer dizer, deixei de contribuir por não ter dinheiro e não ser da ferrovia, mas fiquei sempre ligado. O sindicato é ótimo, ajudou muito. Foi muito atuante, fez mobilização, fez assembléias, reuniões setoriais, correu o Brasil. Eu tava lá em Recife e daqui eles fizeram contato com o sindicato de lá que arrumou tudo pra mim, as papeladas, advogado. Eu ganhava bem, agora não sei, mas eu volto para a CBTU. Mas nunca perdi aquele orgulho, um sentimento muito forte de grandeza pessoal, por ser do quadro de pessoal da Estrada de Ferro Central do Brasil” (Pesquisa de campo, entrevista com ex-ferroviário da CBTU, 61 anos, anistiado, 10 de abril de 2007).

Pude identificar um fato constante nestas conversas, o orgulho de se ter pertencido à “profissão de ferroviário”. Ouvi declarações de que, em inúmeros casos, a profissão “estava no sangue” e, desta forma, se estabeleciam verdadeiras linhagens familiares no meio ferroviário. Não raro, pais, filhos, irmãos, tios e sobrinhos integravam o “clã da Central do Brasil”. Há, ainda, uma referência muito forte à RFFSA, embora ela tenha sido desmembrada e, recentemente, extinta. A conversa com um maquinista aposentado, hoje com 88 anos, é bem ilustrativa:

“Posso declarar que nasci à beira da linha, pois meu pai, também, era maquinista da Estrada de Ferro (em referência à RFFSA) e residíamos em casa do pessoal da empresa. Quando me amamentava, sempre lembrou minha mãe, que eu interrompia aquela alimentação de bebê, para estar atento a cada trem que passasse. Já nasci um maquinista de locomotiva!” (Pesquisa de campo, 23 de maio de 2005).

Essa identidade que havia entre os trabalhadores da ferrovia, fruto de uma cultura estabelecida por gerações dos mesmos, foi alterada diante de tantas ofensivas sofridas nos últimos quinze anos, pelo menos, mas ainda resiste e se expressa até nos momentos mais adversos. É o que se observa da “fala” de uma ferroviária que trabalha na ferrovia desde 1980 e, portanto, presenciou as mudanças ocorridas:

“O ferroviário era muito presente na sociedade. Japeri, onde eu moro, era movida a ferroviários. Os barzinhos da vida, o mercado, o salão de beleza, todos movidos a dinheiro dos ferroviários. Dia 30, por exemplo, era pagamento do ferroviário. Ah!, era muito bom. Bastava mostrar que era ferroviário e levava o Ponto Frio inteiro! Mas com os acontecimentos, o sucateamento da linha, a privatização, acabaram com a Rede, o que aconteceu? Faliu muitos estabelecimentos, os ferroviários foram mandados embora, não tem mais dinheiro circulando. A cidade ta morta, quase no abandono. É uma tristeza. Pior foi ver um mundo de ferroviários alcoólatras. Eles chegavam no sindicato sujos, bêbados, até mendigos. Aconteceu isso com gente que foi chamada pela anistia. Como se apresentar como funcionário novamente? Muitos que retornaram tiveram que ser encostados. O Serviço Social da empresa ficava com pena e dava um jeito para colocá-los no INSS para não serem mandados embora” (Pesquisa de campo, entrevista com ferroviária, agente administrativo da Central Logística, 25 de outubro de 2006).

O depoimento traz uma questão instigante para análise, sobre as demandas que são colocadas ao Serviço Social, resultantes da nova configuração da questão social, na atualidade. No caso relatado, observam-se as tensões que permeiam o cotidiano de trabalho do assistente social, ao deparar-se com uma situação complexa, ocasionada por medidas adotadas pelo próprio Estado, que deveria garantir direitos ao trabalhador. Ademais, fica subjacente a ausência de uma política de recursos humanos, que possa contemplar situações como a que se apresentou.

Um outro depoimento marca como o sindicato recebe estas questões:

“Aqui é um purgatório, porque você está sempre em cima da corda bamba. Parece até uma subida. O caminho pro céu é uma subida. Tudo que você tem que conseguir de bom é uma dificuldade absoluta. Você nunca consegue agradar todo mundo. Você nunca consegue estar na situação legal. E você

sempre está tendendo a escorregar pro inferno. Aqui infelizmente é uma casa de sofrimento. As pessoas vêm para cá também pela dor. Você está aqui para receber as pessoas pela dor, pelo sofrimento, o desemprego, na doença, não reconhecimento das doenças ocupacionais, depois que já perderam a família, depois que eles estão entregues ao alcoolismo” (Pesquisa de campo, entrevista com um delegado de base do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, 07 de agosto de 2005).

Tal processo resultou na fragilização de uma categoria de trabalhadores, antes muito combativa, com conquistas de direitos que, inclusive, espriaram-se para outras categorias<sup>24</sup>. Neste sentido, é possível afirmar que as políticas de cunho neoliberal e a reestruturação produtiva, no Brasil, conseguiram alterar a dinâmica da sociabilidade do trabalho, degradando-a, tanto no sentido objetivo, ou seja, no tocante à materialidade da organização do processo de trabalho, quanto no sentido subjetivo, principalmente no plano da consciência de classe.

Percebe-se que, diante das atuais investidas do capital sobre o trabalho, a crise do movimento sindical reside, também, na própria estrutura dos sindicatos, que se organizaram para enfrentar um determinado tipo de relação capital versus trabalho, baseada no emprego formal. Por conseguinte, para sobreviver às novas investidas do capital, o sindicato precisa estar atento aos padrões de solidariedade que sustentam as práticas sindicais nos novos tempos e, ainda mais, quanto aos obstáculos criados para a articulação de interesses comuns e para a constituição de identidades coletivas. Como atuar diante dessas novas questões? Parece ser esse um dos nós a serem desatados. Seu enfrentamento requer, necessariamente, que se pense na introdução dos novos instrumentos de gestão da produção e do trabalho, assim como nas conseqüências desses elementos para a subjetividade dos trabalhadores. O depoimento seguinte aponta a articulação que se verifica, hoje, entre os sindicatos e os seus filiados:

“Os ferroviários trazem, assim, uma coisa fundamental. Eles estão sempre insatisfeitos com o sindicato, mas sabem que a única alternativa deles é o sindicato. Eu acho isso muito engraçado. Isso reflete uma contradição real, as coisas têm que mudar, desde que eu não faça nada. E no sindicato não é assim. As coisas mudam com choro, com lágrimas, com sofrimento, com dor. Uma história de sofrimento de homens partidos, dissolução de famílias. O sindicato também, ainda que isto não seja o principal foco, tem todo um lado de assistência jurídica, tudo. O sindicato tem, ele ainda tem aquele lado patriarcal. É porque é muito procurado, principalmente ligado aos

<sup>24</sup> A esse respeito vide Maia (2002) e Arquivo de Memória Ferroviária do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil (1993).

aposentados. As pessoas vêm aqui pedir qualquer tipo de informação. Como fazem para tirar sua identidade, como fazem para pré-vestibular comunitário. O sindicato tinha que explorar mais isso. Eu tenho um problema que eu não sei resolver. Então o primeiro lugar que eu vou é o sindicato. Para alguém chegar para mim e falar assim: procure um posto da defensoria pública, procure um posto da Light, sabe. Isso é uma referência. Então o sindicato abraçou todo o mundo. Sem estrutura para abraçar todo o mundo. Não tinha essa visão social que se tem hoje. Era voltado para ferrovia e ficava tudo no sindicato. Era a visão corporativista. Aonde eu quero chegar? É a ascensão e queda do poder. Através de vários fatores. Através do governo Collor. Através da luta política contra a diminuição do poder da CUT que esses governos fizeram. Demissões, terceirizações. Eu tenho problemas no chão da fábrica, eu tenho problemas administrativos internos, eu tenho problemas jurídicos e tenho que fazer articulação política com outras pessoas. Mas foi tudo preparado para acontecer isso mesmo e não se teve visão. O sindicato não teve visão. Os companheiros não se prepararam, não estudaram nada a nível de história, não se prepararam. Depois, é preciso capacitar o sindicato a nível de treinamento para os trabalhadores e para os funcionários. Você tem que fazer um desenvolvimento daquele operário. Não só formação sindical, como formação intelectual. Fazer aquele camarada pensar, olhar o mundo em 360°. Aquele camarada que veio do chão da fábrica tenha uma formação sindical, tenha uma formação intelectual dele. E fazer que outros venham atrás dele. Porque também tem uma política sindical que é muito ruim. E eu não tou falando de mobilização. Não, de desenvolvimento. Eu sou um dirigente sindical. Eu tenho diretores de base, que eu tenho que passar informações para eles, eu tenho que passar informação classista, eu tenho que passar informação social, informação política. Eu tenho que estimular que eles estudem para acompanhar os movimentos. Porque a gente vê aqui dentro é o camarada que brigou, que participou da década de 80, mas não evoluiu. Então o mundo do trabalho se alterou completamente da década de 90 para cá. Completamente. Na década de 80 o cara entrava na rede ferroviária e se aposentava na rede ferroviária. Tinha casas populares, ele tinha uma série de possibilidades. Não existia a globalização, não tinha a Internet. Então ele não tinha a necessidade de ele se atualizar. Então a gente vê verdadeiros dirigentes sindicais que são dinossauros" (Pesquisa de campo, entrevista com diretor do Sindicato dos Ferroviários da Central do Brasil, técnico de controle operacional da Central Logística, 07 de agosto de 2005).

A partir do que se discutiu, até aqui, fica evidente que as novas formas de gestão não são simplesmente um conjunto de regras de organização do processo produtivo, mas uma tentativa do capital de obscurecer qualquer possibilidade de contraposição ou antagonismo à sua lógica. Contudo, mesmo sabendo dessa tentativa de agenciamento da subjetividade da classe trabalhadora pelo capital, pergunto-me se é possível a imposição de uma nova racionalidade ou, em outros termos, se é possível apagar a memória das lutas operárias. Acredito que não, pois as experiências da classe trabalhadora, sua luta e, fundamentalmente, suas formas de resistência não poderão ser apagadas pelo capital, nem tampouco eliminadas, já que o capitalismo é uma relação social atravessada por contradições.

Observou-se, contudo, na década de 1990, a época de ouro do “Consenso de Washington”, um processo de despolitização dos movimentos sociais, expresso, essencialmente, na incapacidade de avançar com propostas políticas de conteúdo ofensivo e que, principalmente, apontassem um caminho independente para a classe trabalhadora. Nesta medida, os sindicatos corriam o risco de se transformarem num fim em si mesmos e, como tal, atuarem, cada vez mais dentro da legalidade do capital, deixando de ser um meio para constituir uma legalidade própria da classe trabalhadora que alimentasse a construção de um projeto político alternativo à hegemonia neoliberal.

Seja qual for o resultado desse processo de transformação, o enfrentamento entre trabalho e capital não deixará de existir apenas porque o capital criou novas formas de agenciamento da subjetividade da classe trabalhadora. No caso dos ferroviários, uma categoria com tradição de lutas e conquistas, portadora de uma cultura nesse sentido, pode-se perceber que eles estão reconstruindo suas formas de resistência e, para tanto, levando em conta a nova conjuntura em que se vive. Neste ponto vale lembrar Thompson, que entende classe como um fenômeno histórico, que traz consigo a noção de formação social e cultural, ou seja, surge em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma (1987: 9-14). Isso me faz discordar de Lima (2002) que, não obstante o trabalho minucioso e criterioso sobre a crise da cultura e trajetória sindical entre os ferroviários do Rio de Janeiro, conclui pela extinção de tal cultura, extinção esta resultante da crise do seu movimento sindical: “ultimo dos pilares históricos da cultura ferroviária, representou a completa fragmentação da categoria” (p. 296)<sup>25</sup>.

Em seu processo de recomposição, o capital adota, portanto, novas formas de gestão, que têm em mira as condições objetivas e subjetivas da sociabilidade do trabalho ou, como indicam alguns autores, como Alves (2000.), o capital cria uma nova sociabilidade a partir de sua recomposição. Oliveira (2000) ressalta que todas as estratégias de cooptação, que incluem as táticas japonesas, referindo-se ao toyotismo, “não são outra coisa senão a tentativa de quebrar a representação sindical e deslocar o eixo da negociação

---

<sup>25</sup> Ao tentar compreender porque o autor chegou a esta conclusão, encontrei pistas, no próprio escopo da pesquisa, de que havia um ressentimento do mesmo (um ex-ferroviário e ex-militante sindical), comum a outros ferroviários que abordei em entrevistas, em função de atitudes do deputado federal Carlos Santana, também ferroviário e ex-metalúrgico. Segundo esses ferroviários, o deputado “renegou a categoria” quando, no impeachment do ex-presidente Collor falou, em comício, como representante dos portuários e não dos ferroviários.

para o terreno micro do interesse de cada um” (p. 71), fazendo com que ocorra a anulação de espaços públicos, onde se pode realizar a política.

Na verdade, esta estratégia traz embutida uma falsa desnecessidade do público, para que se dê uma apropriação privada dos conteúdos do público e sua redução a interesses privados. É isso que se observa com as práticas adotadas pela reestruturação produtiva, amplamente descritas por Alves (op. cit.) e Dias (1998), cujo conteúdo traz embutido (mas não menos importante) um componente ideológico de cooptação, de envolvimento ideológico que leva a uma subjetivação por parte dos interesses do capital que é, na verdade, uma privatização do que é, ou, potencialmente pode vir a se tornar, público. Contudo, as classes dominadas, segundo Oliveira, seguem tentando fazer política:

“Todo o esforço de democratização, de criação de uma esfera pública, de fazer política, enfim, no Brasil, decorreu, quase por inteiro da ação das classes dominadas. Política no sentido em que a definiu Rancière, a da reivindicação da parcela dos que não têm parcela, a da reivindicação da fala, que é, portanto, desentendimento em relação a como se reparte o todo, entre os que têm parcelas ou partes do todo e os que não têm nada” (Oliveira, op. cit.: 60-61).

O autor exemplifica sua afirmativa com a experiência da câmara setorial automotiva<sup>26</sup>, que se refere a um mecanismo de negociação tripartite entre trabalhadores, empresários e governo. Embora algumas tentativas de instalação, nos anos 1980 e 1990, não tenham sido bem sucedidas, o exemplo diz respeito ao resultado concreto de um acordo na câmara setorial do setor automobilístico, o qual “teria viabilizado as câmaras setoriais como um mecanismo de negociação, de certa forma rompendo com formas tradicionais de relacionamento entre o Estado, os empresários e os trabalhadores” (Ramalho, 1999: 99).

Oliveira (*apud* Ramalho) comenta que, nesse tipo de entendimento, estaria ocorrendo a “construção pactada” de esferas públicas em que interesses divergentes podem ser negociados com alguma transparência, com disposição tanto pelo capital quanto pelo trabalho ao se reconhecerem um ao outro na integridade de seus direitos, isto é, como portadores de

<sup>26</sup> Conforme já apontado, as estratégias de negociação foram e serão sempre criticadas por aqueles que defendem incondicionalmente o confronto. Contudo, concordo com Ramalho & Santana (2003.) que, apesar desse ser um tema polêmico tanto para o movimento sindical quanto nas análises acadêmicas, não pode deixar de ser lembrado como exemplo de busca de alternativas.

interesses certamente divergentes, mas não mais irreconciliáveis. Oliveira chama esse embate de “antagonismo convergente”, que ocorre numa esfera pública regulada por normas “pactadas” pelas partes do conflito (op. cit.: 100). Todavia, há muitos críticos de tal experiência, entre eles Antunes (*apud* Ramalho, 1999) que a considera uma postura de abandono de concepções socialistas e anticapitalistas (*idem*)<sup>27</sup>.

Para avançar na discussão das relações entre Estado, mercado e sociedade, onde se localiza a redefinição das articulações entre Estado e sociedade civil, e entre o público e o privado, cabe, então, abordar a polêmica sobre a construção de espaços públicos e ações coletivas na sociedade brasileira atual, aspecto que considero de fundamental contribuição para o amadurecimento desta análise.

---

<sup>27</sup> Os textos citados por Ramalho são: Oliveira, F. *et alii*. “Quanto melhor, melhor: o acordo das montadoras”. *Novos Estudos CEBRAP*, nº 36. São Paulo: julho 1993 e Antunes, R. *O novo sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Pontes, 1995.