



# QUANDO O OPERÁRIO FAZ A EDUCAÇÃO: DEPOIMENTOS

Depoimentos realizados em simpósio coordenado pelo Prof. Maurício Tragtemberg, realizado na II Conferência Brasileira de Educação, Belo Horizonte, Junho de 1982.

## APRESENTAÇÃO

A consciência social e política do trabalhador é formada através do processo de trabalho no interior da fábrica. Enquanto o patronato divide-o através da hierarquia salarial e da repressão administrativa, de outro lado a interdependência no processo de trabalho permite sua auto-organização.

É através de grupos de fábricas (comissão de fábrica) que o trabalhador se apresenta, enquanto que nos partidos políticos ele só se representa. A auto-organização do trabalhador é a condição de recuperação do saber por uma classe a quem a classe dominante só permite o fazer. A união do fazer (prática) e do saber (teoria) é o ponto de partida e chegada da auto-organização do trabalhador via comissão de fábrica.

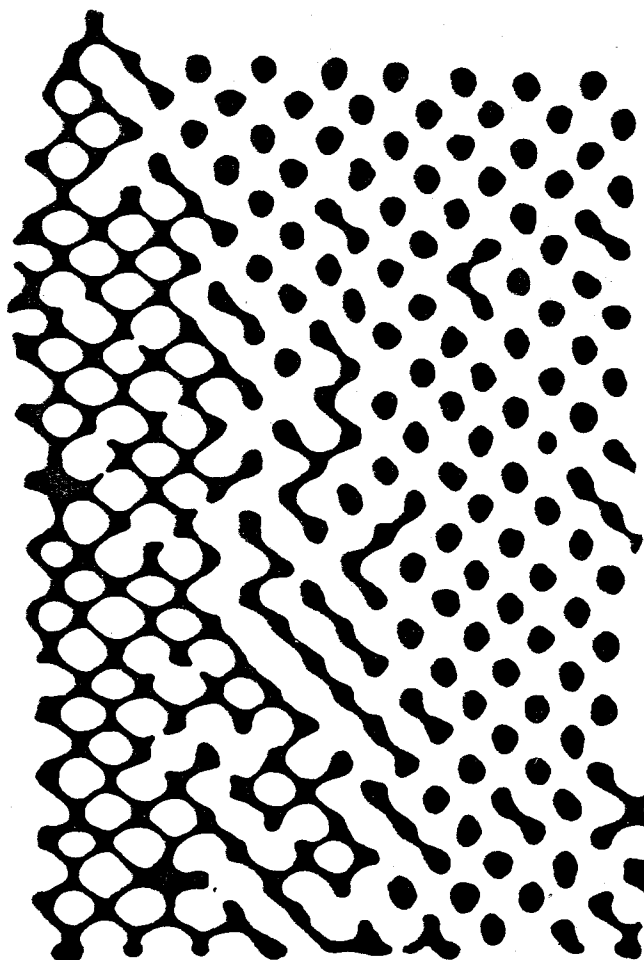
A idéia central da mesa foi a seguinte: não convidar intelectual para falar e sim ouvir o operário. Porque não há lugar onde se fala mais de operário do que a universidade. Na hora de conferência, em simpósio, se fala sobre o trabalhador, mas ninguém convida o trabalhador para se apresentar. O que irrita é você ver muito "representante" de trabalhador. Geralmente da boa pequena burguesia que é a nossa classe, falando em nome dele. Daí decorre uma sugestão construtiva aos outros companheiros das universidades: quando tiver simpósio, conferência, mesa redonda, debate, lembrar que tem trabalhador que apesar disso pensa. Ele não só faz, pensa. É importante convidar trabalhador para se apresentar e não o Tragtemberg, a Chauí. Toda vez que você carismatiza alguém, você faz o jogo do sistema, e também você deixa de pensar e transfere a sua autonomia de pensar e agir para o "iluminado", que você espera que "cague linha"<sup>1</sup>, que diga o que você tem que fazer. Portanto, uma idéia central da mesa é esta: quando o trabalhador educa, o trabalhador deve se apresentar diretamente.

A outra idéia é que o trabalhador é vanguarda dele mesmo e não precisa de padre, nenhum intelectual e nenhum "cagador de regra" para dizer a ele qual o melhor caminho. E a importância do intelectual existe, na medida que ele pode desenvolver um trabalho e dar força ao movimento operário, na medida em que ele passa informação dele ao movimento operário, na medida que vê como válida a informação. Quando o operário assume-a, o intelectual se torna desnecessário. Acho que esta é sua maior contribuição: é dar força ao movimento de trabalhadores, seja do setor secundário, industrial, ou de colarinho branco, bancário, escritório etc., mas à medida que ele passa informação, ele se torna desnecessário. É isso que eu acho mais importante e não ele ficar imobilizado na sua função intelectual e curtindo isso de cima para baixo. Se fizer isso, estará reproduzindo o sistema capitalista que ele tanto critica de boca. Então, vou atuar como coordenador e tentarei falar o menos possível, para que os companheiros da mesa tenham tempo para falar. Em primeiro lugar na mesa, está o José Carlos Brito, que foi um dos animadores da comissão de fábrica de São Bernardo, foi demitido pela Ford e atualmente dirige as

compras comunitárias do ABC e está com uma ação trabalhista contra a demissão, espera-se que volte à Ford. Em segundo lugar está o Giannini, um dos grandes lutadores do movimento operário. Foi, com um conjunto de companheiros, a liderança da greve, não da chefia burocrática, da liderança real da greve da Fiat-Diesel do Rio, vocês devem ter visto pela imprensa, que durou quarenta e cinco dias e onde houve uma comissão de fábrica que liderou essa greve com reivindicações inéditas no movimento operário brasileiro, do que eu me lembro. Uma reivindicação fundamental, foi a socialização da informação, do conhecimento, uma reivindicação de metalúrgico. Atualmente ele foi demitido com mais 300 da Fiat-Diesel e o pessoal demitido formou a ACAM – Associação Cultural de Apoio Mútuo, que funciona em Duque de Caxias. Ela reúne os companheiros demitidos na Fiat-Diesel e outros que tabalham e se tornaram um grande ponto de apoio das outras greves, de outras fábricas, especialmente da última, da CIFERAL. Em terceiro lugar, teremos o depoimento do Rossi que foi candidato da Chapa 2, da oposição metalúrgica de São Paulo, que ganhou as eleições nas grandes empresas, mas perdeu no conjunto.

Maurício Tragtemberg

<sup>1</sup> No meio operário quem "caga-linha" é quem quer "fazer a cabeça" do trabalhador por palavras-de-ordem, "slogans", discursos.



## DEPOIMENTO DE JOSÉ CARLOS BRITO

A educação está muito ligada ao que entendemos por educação formal: a universidade, as escolas. Muitas vezes esquecemos que a educação tem uma função social muito mais ampla. O processo de educação ou deseducação (alienação) provavelmente nem se dê principalmente na universidade, ele se dá em muitos setores da sociedade, e naqueles setores em que a luta de classes se mostra mais aguda. Então, por isso, acho interessante escapar um pouco ao formalismo com que é tratada a educação e partir para a análise dos setores-chave, onde se decide a luta de classes, motor da sociedade. Por isso, vou focar a educação a partir de um ponto de vista, relatar a experiência desse fato educacional, de um determinado momento, lugar e época, mas usar esse fato, esse lugar, essa experiência, para tentar pensar um pouco sobre um método educacional e que é um método de encarar a vida política também. Portanto, não acredito que consiga transmitir totalmente aquilo que desejo, mas no debate talvez as coisas fiquem mais claras, pois o diálogo compreende a participação de todos.

A gente interpreta educação como um processo de libertação ou de dominação. Ele é, antes de tudo, isso aí: ou é para libertar uma classe ou é para manter a dominação sobre essa classe. Eu parto desse ponto de vista de educação.

No caso da dominação, este processo encontra-se no dia-a-dia de setores fundamentais da sociedade, por exemplo nas fábricas.

E no caso das fábricas, a dominação se dá no que chamaríamos de processo de produção. É no processo de produção interno das fábricas que se dão todas as relações de dominação sobre a classe operária. E é a partir desse processo que procuraremos colocar rapidamente como se dá em parte o mecanismo de dominação, que geralmente é muito sutil.

O processo de repressão dentro da fábrica acontece, como muitos de nós já sabemos, partindo do seguinte princípio: o princípio da divisão do trabalho. A divisão do trabalho e a repressão, com a hierarquia formada dentro da fábrica, essa é a base material e concreta da dominação. A subdivisão de tarefas, a divisão muito particularizada das tarefas mínimas, onde o operário fabrica pequenas coisas para depois serem completadas no processo de produção, estabelece a relação do operário com a máquina, e determina a relação do operário com o outro operário, quer dizer, com a máquina dividindo sua tarefa, geradora da divisão interna entre os companheiros. É a base sobre a qual se fundamenta a hierarquia que também é divisória.

A divisão e a hierarquia não são propriamente impostas, mas são, ao mesmo tempo, frutos naturais da própria divisão das tarefas. É aí que a gente vai tocar. Porque vai ser a luta contra a divisão de tarefas, a luta

contra esse processo divisório, onde se dará naturalmente a união dentro do espaço fabril.

Criando novos espaços, espaços que sejam contra a divisão de tarefas, contra a produtividade capitalista, é que se dará naturalmente a união da classe, a conscientização e a libertação, e não apenas por um processo de mudança da linguagem no operário ou na classe operária, processo esse que muitas vezes é trazido de fora para dentro da classe.

O sistema taylorista, introduzido a partir do século passado nos países industrializados, é um processo de trabalho cujo objetivo é gerar produtividade, dividir o trabalhador na produção, dominar pelo controle capitalista pormenorizado, dividindo o conhecimento profissional em pequenas parcelas, tirando do operário o poder sobre o saber: é a forma mais aperfeiçoada de dominação política sobre a classe trabalhadora.

No Brasil, esse sistema não se deu partindo de fábricas em que os operários tinham o conhecimento de sua profissão completa. Ainda que essas fábricas existissem, não foi a partir do desenvolvimento das primeiras fábricas nacionais que se deu o processo de industrialização. A industrialização atual foi de invasão das multinacionais que, ao se transferirem para o Brasil já trouxeram, junto com a tecnologia, a divisão pormenorizada de tarefas dentro da fábrica.

Então, quando entra numa fábrica hoje, o operário já encontra todo o sistema montado. A nossa classe operária não vem de um processo histórico de operário completo para depois tornar-se operário parcelarizado. O primeiro contato dele com a fábrica já é um contato de encarar isso como uma forma natural de produção. Então, é o primeiro fator de alienação. Não possuímos a memória histórica do processo, já entramos na fábrica achando que a "escravidão ao sistema" é a única maneira de se produzir.

Vamos relatar, por exemplo, como isso se deu numa determinada fábrica: Os torneiros mecânicos fabricariam peças de torno usando o desenho da peça (ele conhece e interpreta o desenho); ele passa a operar o torno sabendo o que significa cada elemento do torno, conhece a leitura dos relógios micrométricos, sabe calcular e sabe planificar tudo no seu torno para produzir aquela peça. No final, quando a peça está pronta ou durante o processo de fabricação, usa os instrumentos de medida, como o paquímetro, o micrômetro: usando tudo isso com conhecimento sobre os instrumentos, entrega pronto o produto. Ele é dono da maneira de produzir, é proprietário dessa forma. Ele tem o poder do conhecimento. O capitalista tem o poder sobre o produto, torna-se o dono do produto que o operário produziu. Ao vender o produto, forma-se o lucro e o capitalista que é dono do produto fica com o lucro para si. Agora, o capitalista, nesse caso citado, não é proprietário do conhecimento de como se faz esse produto e é justamente esse momento que cria um espaço para o operário medir o seu tempo de fabricação. Ele pode demorar mais ou menos para fabricar aquela peça, porque o capitalista não tem ainda uma pessoa que possa obrigá-lo a fazer mais depressa o produto, porque neste caso só o operário sabe como se faz e em quanto tempo se faz. Ele pode demorar mais,

isto significa que o operário com o conhecimento global ameaça marcar o ritmo da produção. O conhecimento de como fabricar determina o tempo e a forma de como é feito, mas não basta somente o conhecimento de como fabricar, é preciso ter o poder de exercer o conhecimento.

Isto gera uma capacidade política de poder exigir: primeiro, os operários unidos pelo poder do conhecimento estabelecem o tempo de produzir; segundo, eles não poderão ser substituídos facilmente e, se substituídos, os outros entrarão no mesmo caminho da união porque é uma união que tem sua base na necessidade material. É uma união que se reproduz na classe.

No começo da indústria, onde a capacidade técnica dos operários tinha um peso importante na tecnologia da empresa, a atitude capitalista do roubo de conhecimento acumulou uma tecnologia sob o controle patronal que está em razão direta com o empobrecimento tecnológico do operário.

Naquela época, faltava ao patrão uma forma de introduzir o controle sobre a forma de produzir. Aí vem Taylor e outras pessoas que estudaram esse processo.

Taylor, por exemplo, era filho de uma família burguesa e resolveu estudar engenharia, mas não entrou na fábrica como engenheiro diretamente. Passou um estágio da vida trabalhando como torneiro, para aprender os macetes do conhecimento. Então, fez as propostas de divisão das tarefas partindo do princípio de que ao operário deve ser tirado o poder do conhecimento global.

Vamos analisar como esse processo todo se deu numa determinada fábrica multinacional, há vários anos atrás, aqui entre nós.

Na linha de produção de tornos, a coisa se mostrava da seguinte maneira: o que poderiam ser vinte torneiros mecânicos completos donos do seu saber, na verdade eram: vinte operadores de máquina, dois calibradores, um inspetor de medição. Os operadores fazem uma função só; os calibradores preparam a máquina para os operadores; e o inspetor de medição faz o trabalho de medição usando os paquímetros e micrômetros e interpretando o desenho para os operadores.

Esta divisão do conhecimento favorece o patrão, porque ele passa a ter um controle sobre cada parcela dessas tarefas. Esse controle é montado com uma escala de chefes e supervisores: exemplos, Líder de linha, Lector, Mestre, Supervisor, Engenheiro etc.. O torno automático e o torno revólver foram máquinas adaptadas a esse sistema de divisão.

São máquinas mais rápidas, onde chega o calibrador, calibra a máquina para determinada peça, interpreta o desenho; o operador opera sem precisar conhecer nada sobre a operação nem a máquina, o inspetor mede e diz: "olha, tem um erro, foi demais, melhora isso aqui" etc.. Este é um exemplo de parcelarização das tarefas, mostrado aqui, muito esquematicamente.

Mas nessa linha dessa fábrica que existiu concretamente e que estamos citando aqui, aconteceu também o processo de integração entre os trabalhadores parcelarizados. No caso, começou entre a inspeção

de qualidade e os operadores e essa ligação se deu por um processo de retomada do conhecimento. O inspetor começa a conversar com os operadores desmistificando a relação hierárquica, isto é, de chefias. Isto foi possível porque a divisão de tarefas facilitava também a divisão de salários.

A coisa começa pelo achatamento salarial, uma vez que um operador tinha salário dez vezes menor que o de um torneiro. O inspetor também não tinha uma qualificação de torneiro, então o salário dele era menor e o do calibrador também, isto achatava os salários no global, porque nenhum deles era considerado um profissional completo. A divisão de salários é um fator de achatamento geral dos salários e de manter as escalas de chefias (hierarquia).

Eu ganho menos, portanto sou inferior e estou sob as ordens do que ganha mais. Mesmo que a fábrica pudesse pagar mais ou pudesse pagar salários iguais ela nunca o fará, para manter a hierarquia e o domínio político da direção sobre a base. Portanto, a diferença de salários é sobretudo política e não é absolutamente necessidade técnica.

Também entre cada setor, cada função, existem subdivisões de categorias. Por exemplo, o operário que entrou na fábrica é Operador C. Depois de três meses pode passar para Operador B, depois de muito tempo, Operador A. Depois de cinco anos, se não foi demitido antes, pode ser escolhido como calibrador, seguindo outro tipo de escala semelhante e assim sucessivamente. Sempre haverá pequenas diferenças de salário nas escalas.

A divisão é feita não por necessidade de produção, mas para valorizar a hierarquia. Usa-se a ilusão de "subir na vida" para passar de uma categoria a outra. É o mesmo processo de subir na vida que se dá a nível social, a partir do qual o capitalismo se reproduz. Esse processo é incorporado também na fábrica no sentido de: "vou trabalhar melhor, não vou faltar, vou chegar na hora, vou obedecer, não vou responder, enfim vou deixar de ser eu, porque amanhã eu poderei passar de C para B". O chefe procura criar essa ilusão no operário e quando este pede aumento, ele diz: "olha: você está atrasando muito, se você melhorar, você pode passar para outra categoria."

Esse processo nunca termina, porque nunca terminam as funções e as "subidas na fábrica", é uma questão ideológica criada pelo processo de divisão do trabalho.

Voltando ao caso da fábrica analisada, a partir de certo momento começou um processo inverso que foi um processo organizado, mesmo que muitos o chamassem de oportunista. Esse processo de reversão da situação aconteceu quando os operadores num determinado dia vão procurar os inspetores de medidas e começam a perguntar como é que se mede, como funcionam os instrumentos, quantos anos se precisa de estudo para conhecer o sistema etc..

O interesse pelo conhecimento era assim: os operadores achavam que seu salário era inferior ao do inspetor de qualidade, porém passando a conhecer os instrumentos, eles poderiam ter chances de igualar seu salário ao do inspetor. Era um processo de retomada do conheci-

mento e o companheiro imediato procurado era o inspetor. Na prática tentava-se reunificar o que o capitalismo havia dividido. E esse processo era altamente político no sentido de consciência e da unificação da classe.

No entanto, o inspetor poderia ter dois tipos de comportamento: poderia reproduzir a dominação dizendo "Não! Isso é muito difícil, você não pode pegar nisso". Ou então, se ele tiver uma atitude consciente, se ele começar a entender o processo ele poderá dizer: "que nada meu, isso aqui em quinze dias você aprende, isso não justifica a diferença de salário que a gente tem um do outro, apenas pela falta de conhecimento deste paquímetro aqui." Nesse caso, os inspetores desta fábrica concretamente disseram isso aos operadores: "Em quinze dias nós podemos formar esses operadores que são vocês todos e transmitir o nosso conhecimento e aí vocês vão ver que a diferença de salário é apenas uma mistificação patronal". Foi um momento decisivo em que se criou o processo de união para a luta e para a vitória.

É uma luta que vai começar, lenta, penosa e cheia das mais variadas adversidades, mas começa realmente.

A fábrica não dá espaço para estudar, não há tempo para transmitir esse conhecimento, então o pessoal diz: "Olha, nós temos uma hora de almoço, a gente almoça em meia hora e a outra meia hora, no refeitório começam as aulas sobre paquímetro, micrômetro etc.."

Aí começa o segundo passo: a procura do espaço dentro da fábrica, que quando ele não pode ser conquistado com uma greve, poderá se conseguir através de outros artifícios (por exemplo na Ford, recentemente, fazíamos pequenas greves na hora do almoço, a gente chamava de greve, tratava-se de reuniões e até assembleias, na hora do almoço e ninguém podia impedir isso, porque a hora do almoço era uma hora livre.) No caso citado, na hora do almoço o pessoal começava a aprender. Então, vejam bem, durante alguns meses eles receberam esse conhecimento, eles desmistificaram a divisão do trabalho e a hierarquia e começava um novo clima de relacionamento.

O primeiro momento desse novo clima é o seguinte: nas máquinas daquela linha não saem peças com defeito. Quer dizer, o inspetor não precisa medi-las mais, porque as peças daquela linha começaram a sair perfeitas.

Se havia algum erro, os próprios operadores corrigiam o erro. Então ficava o inspetor andando e conversando com todo mundo na linha, porque sua função era ir de máquina em máquina e nesse caso dedicava maior tempo para conversar e assim instala-se um espaço dentro do sistema de produção taylorista. É um espaço muito importante, uma conquista política fantástica, justamente a conquista política que traz alegria. Pode-se perceber na pequena alegria o que será a alegria da greve depois, quando o pessoal toma a fábrica e toma o espaço total da fábrica.

Aí a gerência não sabe como frear esse processo e começa a reprimir. Por exemplo, a primeira medida é que não pode dar aulas no refeitório, porque o inspetor não está qualificado como monitor do SENAI para

fazer isso.

Então a chefia chega e coloca esse problema: "você não está qualificado, nós temos cursos para monitores, você poderão ser indicados para isso mais tarde, quando instalarmos cursos do SENAI aqui. E para uma fábrica como a nossa, uma fábrica de alta qualificação não pode haver cursos sem diploma". E aí breca-se a experiência. A partir desse momento, o pessoal se reúne e resolve continuar essa experiência fora da fábrica. Começa-se a ocupar o espaço fora da fábrica e nos momentos livres, nos domingos, nos sábados, por exemplo se reúnem todos lá fora da fábrica e forma-se um curso, é formada uma escola.

Com relação à formação dessa nova escola, ela nasceu dentro dos mesmos objetivos da fábrica, o clima entre os alunos é esse que havia dentro da fábrica. Era uma relação onde não há dominador, onde se mantém, trazendo para fora da fábrica, o espírito comunitário que começava a se estabelecer na linha de produção.

Mas, a partir desse momento, começou a entrar em jogo um novo fator: quem caminhava por um processo educacional tão rico ainda tinha uma consciência limitada de sua própria caminhada. Isto levou o grupo a aceitar com certa facilidade e naturalidade a incorporação de um grupo de professores para transformar a experiência num supletivo profissionalizante. O objetivo desses professores era através da história, geografia, matemática e português aumentar a consciência política do grupo. Acredito que a intenção era muito honesta, porém desviava a proposta inicial e a natureza libertadora originária do grupo. A idéia inicial era forte nos companheiros da fábrica, porém não estavam suficientemente estruturados para enfrentar as novas propostas. Nessa nova experiência, uma turma nova de alunos se incorpora também, porém recrutados nas portas de fábrica pelo grupo original; portanto os novos companheiros, já que não partiam do mesmo tipo de experiência, pouco poderiam ajudar na compreensão dela. Esse processo de integração poderia ter sido feito com muito tempo de convivência, o que não foi possível devido à precipitação dos acontecimentos.

Era intenção dos professores passar um conhecimento sobre a visão global da sociedade, passar conhecimentos sobre socialismo, sindicato, partidos, estado e classes sociais. Estes dados, acredito eu, eram de uma importância muito grande para completar a educação do trabalhador. Mas, ao mesmo tempo, os agentes educacionais não entenderam suficientemente que o estudo do paquímetro, que aparentemente não tinha nada de socialista na sua linguagem, possuía no entanto um conteúdo revolucionário, que não poderia ser entendido, naquele momento, por muitos que não haviam vivido o processo inicial. No melhor dos casos, estes estudos de ofício eram vistos como suplementares, necessários para atrair alunos da área metalúrgica ou utilitários, como forma de se melhorar profissionalmente. Isso não quer dizer que na maioria dos casos seja isso mesmo e que nem por isso deixem de ser úteis até para ajudar a organizar a classe, como acontece muitas vezes. Mas naquele caso específico, continham um conteúdo ideológico,

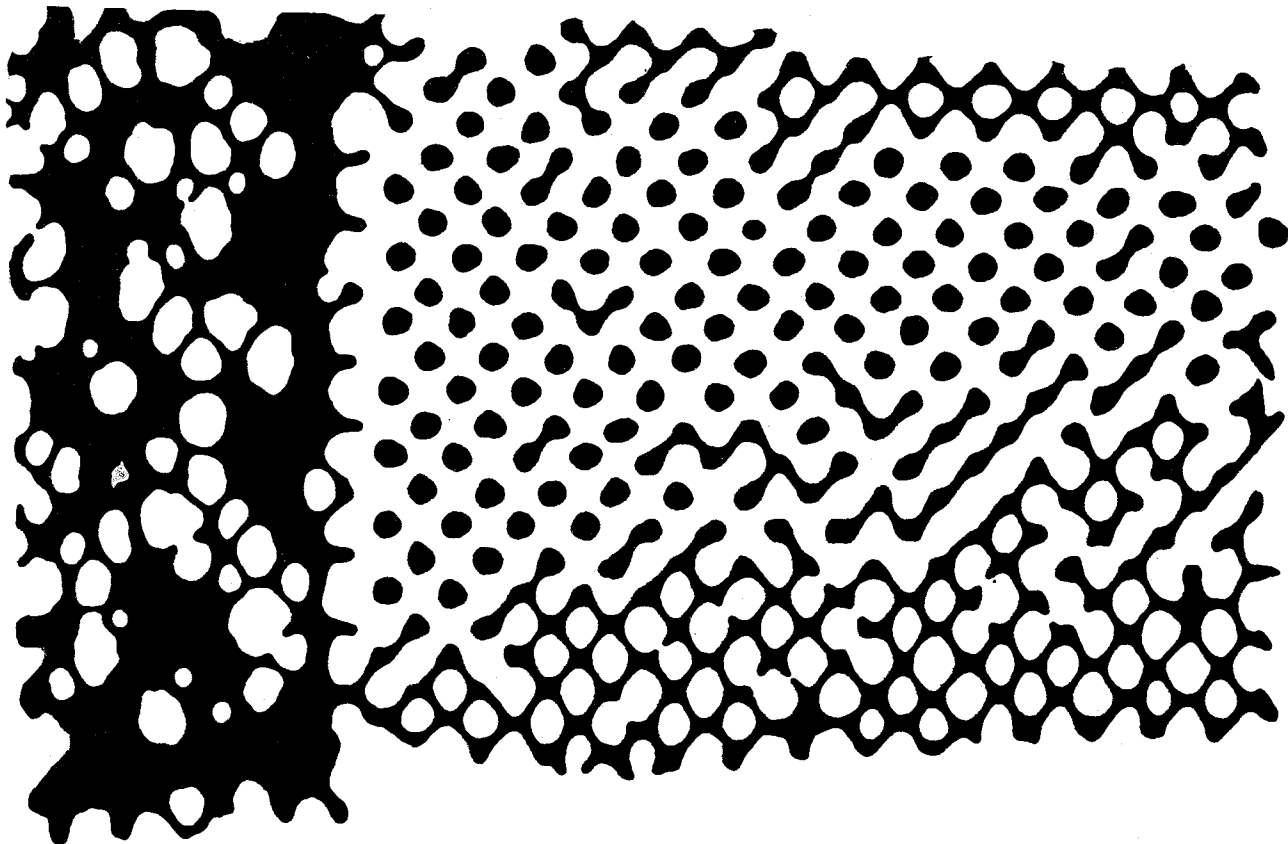
transformador, não pelos cursos em si, mas por todo o processo da experiência.

Muitas vezes o professor, com boas intenções, concebe o operário não como um operário, porém mais como um cidadão que trabalha num setor importante dentro da sociedade: a produção. Como cidadão, deve incorporar-se a um partido político e como proletário, a um partido político proletário (de preferência o do professor). Geralmente, este tipo de atitude, quando é revestida do conceito socialista, só apresenta a necessidade da transformação das relações de produto na sociedade, esquecendo as relações internas de trabalho nos locais de produção. Casos de revoluções ditas socialistas não foram mais do que simples reformas de um sistema capitalista ou pré-capitalista ineficiente, tornando-o eficiente máquina estatal centralizada de reprodução de um capitalismo de estado, onde burgueses são substituídos por gestores, os conselhos de fábrica por diretores, sindicatos livres por sindicatos atrelados, milícias populares por exército e polícia repressivas. Porque uma revolução não pode ser determinada simplesmente pela violência ou a mudança radical na classe dominante, mas pela qualidade de mudanças radicais que serão feitas nos sistemas produtivos, que atinjam diretamente a classe operária, a partir de sistemas representativos diretos e direções coletivas, implantadas com a revolução.

No processo de conscientização, os professores nunca podem tomar o lugar dos operários, mesmo na escola. O professor tende a ser envolvido pelo próprio instrumento de que dispõe, na medida em que ele é veículo para transmitir informações, métodos para a descoberta de alguns conhecimentos, e conhecimentos sobre alguns tipos de ciência; ele não pode se transformar em portador da ciência global porque, se assim o fizer, estará se transformando em agente poderoso da nova classe dos gestores em substituição aos burgueses, mesmo e sobretudo se falar em nome do socialismo.

Depois deste breve parêntese, e continuando sobre a experiência citada, a última etapa dessa experiência é o momento em que, na escola de que falamos, passou a haver uma divergência entre o grupo de operários inicial e os professores.

O pessoal resistiu em defender a experiência original, mesmo com a discordância dos professores. A experiência inicial estava tão fortemente arraigada no pessoal que, resistindo à argumentação dos professores, acabaram separando-se do grupo, continuando de um lado a escola formal, com os alunos recrutados posteriormente, e de outro lado, o grupo antigo, que encontrou variadas formas de continuar suas experiências. Posteriormente, também alguns dos professores tomaram consciência de vários equívocos.



Para mim essa experiência tem muitas particularidades, é muito rica, mas acho que não deveria me estender, porque os elementos essenciais para o que a gente tem que discutir hoje, acho que estão dados neste panorama. Queria fazer algumas considerações, apenas. A experiência é por si bastante evidente quanto ao papel dos "conscientizadores". Mas sempre é bom refletir sobre a questão: qual é o papel do educador? E ao dizer isso estou pensando em todas as categorias sociais sejam elas metalúrgicos, motoristas, construção civil, professores, universitários etc.

A divisão do conhecimento a partir da parcelarização de tarefas produtivas, se dá no meio universitário, se dá no banco etc.. É muito importante que cada categoria descubra basicamente no seu trabalho, qual é o processo de libertação, quais as verdadeiras relações (não as mistificadas) que comandam o processo de opressão a partir do meio em que vive e produz. Isto não significa absolutamente girar em torno do âmbito universitário, muito pelo contrário: é procurar o meio mais rápido de sair dele, mas somente é possível fazer isso depois que se descobrir que conhecimento universitário não é conhecimento global universal, mas sim um conhecimento parcelarizado. Porque somente depois de desmistificar a universidade é que teremos as condições materiais de aprender com o povo, trocando com ele a parcela do conhecimento real que proventura tenhamos aprendido na universidade.

Chamemos a isso uma atitude emocional de amor, porque quem ama verdadeiramente não tem necessidade de dominar, porém de conhecer profundamente o objeto de seu amor e aprender com ele, como condição única de ser correspondido. Assim, acho que primeiramente é necessário que se entenda o próprio processo que se vive, antes de partir para o processo que os outros vivem.

Seria importante assinalar que o processo de conscientização é algo muito mais profundo do que uma simples mudança na linguagem (um novo discurso). A conscientização significa antes de tudo a transformação na estrutura de comportamento do indivíduo e da coletividade.

Não basta apenas fazer os outros dizerem: "conheço o programa de transformação social"; "sou militante sindical"; "sou socialista"; será esta apenas uma forma de ascensão social, "de subir na vida", desde que seja uma forma individual de se situar melhor do que os outros, acima dos outros, "dirigindo" a partir de um sindicato, ou de posto político.

A consciência significa viver o processo de transformação na relação com os outros companheiros, criando-se e recriando-se num processo prático e de revisão constante desta relação.

Os partidos políticos são sempre as formas mais perigosas de deseducar os trabalhadores, no sentido de lhes proporcionar saídas individualistas procurando enquadrar a muitos deles no jogo da carreira política. Acredito que, no fundo, o partido político é uma nova tentativa, ou é sempre a mesma tentativa da classe dominante de "enquadrar" os dominados por um determinado caminho. Dizendo isso, não quero me posicionar radicalmente contra os partidos políticos, acredito até que al-

guns partidos, formalmente tidos como tal, ou determinadas frentes políticas, possuem certa utilidade em certos momentos da vida social e política. Porém, não temos nenhuma dúvida em dizer que mesmo tendo alguma utilidade circunstancial, momentânea, não são esses partidos formas estratégicas da luta prolongada dos trabalhadores.

Entendemos por partido político um grupo social, atuante. Quer dizer, o partido político dos trabalhadores não é aquele que leva a sigla, porém é o movimento vivo contestando o sistema. E não podemos esquecer que o jogo das siglas partidárias serve para subordinar esse movimento ao sistema de exploração, principalmente quando se pensa usar os cargos parlamentares como meio, como mais um instrumento, e no entanto eles acabam se tornando o objetivo final.

Com relação à "esquerda" gostaria de dizer também que são camuflados de "esquerda" todos aqueles que pretendem dirigir a luta por fora da produção (seja de que tipo for a produção): ou, bem pior, quando dentro da produção pretendam dirigir a luta para galgar posições de dominação em sindicatos, partidos burocratizados, ou grupos "radicais" de futuros gestores com fachada de iluminados "revolucionários".

Muitos dos movimentos das classes operárias, seja no seu dia-a-dia, ou em importantes greves, são chamados de movimentos "espontâneos". O tom de classificação é pejorativo porque geralmente quem os classifica assim são dirigentes de partidos políticos, sindicatos, ou o próprio Estado, que só aceitam reconhecer os movimentos como "organizados" desde que possam ser enquadrados em seus esquemas partidários. As direções sindicais só legitimam os movimentos que possam ser dirigidos e centralizados pelos grupos diretivos desses sindicatos.

A força dos trabalhadores é um instrumento de barganha para certas direções sindicais ou partidos políticos. É como o Estado, que só aceita a contestação que ele possa usar em benefício próprio. Portanto, tudo que não for dentro das normas da disciplina e da ordem estabelecida passa a ser "espontaneísta" e "selvagem" e, conseqüentemente, primário.

No melhor dos casos, procuram os grupos dominantes "civilizar", "organizar" ou "educar" as atitudes "naturais", porém "primárias", de um proletariado "raivoso" vítima da selvageria capitalista, segundo eles.

Porém, nenhum movimento da classe operária, dos trabalhadores em geral, é espontâneo no sentido limitado; ao contrário, é sempre profundo e estratégico, tem uma linhagem própria e é portador dos programas da nova sociedade, porque traz em cada participante um sujeito já transformado. Transformado pelo próprio movimento que alimenta. É muito sintomático que nos movimentos livres, como greves dirigidas pela própria classe, sem interferência de grupos ou instituições, os trabalhadores não gostam de terminar a greve mesmo que tenham conseguido a maior parte das reivindicações. Isto significa para os dominadores que o movimento é incontrolável e a greve é selvagem. Mas para os dominados significa que a greve é a instituição própria da classe operária e a greve permanente é a produção permanente

sob a direção e o controle da classe operária e dos trabalhadores em geral.

Mas com relação aos movimentos, gostaríamos de dizer que existem os grandes movimentos e os pequenos movimentos.

É principalmente nos períodos de greve que se dão as condições de libertação, onde a classe operária é vanguarda dela própria, nesses momentos.

Porém, depois desses momentos vem a recuperação do sistema dominante dos opressores, e os períodos de recuperação são maiores no tempo. Para esses períodos de recuperação, é muito difícil que o trabalhador da greve tenha propostas, as propostas são geralmente da burguesia, exemplo: partidos políticos, "aberturas" etc...

Vejam bem, as greves massivas de 78, 79 e 80 no ABC e São Paulo: foi um período marcado pela ameaça real dos trabalhadores sobre o sistema dos patrões, com todas as suas instituições militares e civis. Os sindicatos atrelados ao governo (a velha estrutura peleguista) não comportavam mais a ameaça de um movimento irresistível, isto é, não bastava apenas intervenção nos sindicatos, porque a classe operária do ABC já estava preparada para criar novos organismos de luta, organismos livres, partindo de Associações de Trabalhadores, Fundos de Greve, Comissões de Fábrica etc.. E, com toda a certeza, se o sindicalismo tivesse aprofundado essa forma nova e livre, o movimento geral teria ido por novos caminhos.

O governo entendeu muito bem isso, condenando o movimento na pessoa de alguns dirigentes sindicais do momento, que foram presos e enquadrados na Lei de Segurança Nacional. Mas por outro lado, abriu as portas para a criação de um partido político legal e liberou os mesmos dirigentes para se candidatarem às eleições.

Os defensores desse processo alegam que muito se ganhou com essas formas partidárias no sentido de ampliar a conscientização a certos setores novos da sociedade, e com relação a isso não diremos nada em contrário. Mas ninguém pode avaliar o que se deu em troca. É preciso refletir se o que se perdeu em consciência e avanço da classe operária para um sindicalismo livre e classista e aquilo que o sistema ganhou em tempo, poderá salvá-lo por um longo período. Nesse sentido, uma certeza, pelo menos, nós temos: se não mudarmos a atitude, daremos tempo suficiente para que a burguesia estabeleça o novo plano de dominação a longo prazo.

Mas é para os momentos de "calmaria", "normalidade" e "recuperação" que é preciso refletir quais serão as formas de organização no dia-a-dia, que mantenham o espírito da greve.

Quando os operários se organizam em pequenas associações para reivindicar e auto-gerir as soluções dos problemas básicos, estão produzindo a escola da autonomia, aprendendo a gerir e mantendo a chama acesa dos futuros movimentos.

Quando, dentro das fábricas, os pequenos grupos se mantêm de certa forma unidos à custa das pequenas reivindicações diárias, imunes à repressão patronal e sobrevivendo às investidas da burocracia sindical — Isso é a garantia de que, mais cedo ou mais tarde, as formas de repressão interna serão destruídas com os futuros movimentos da classe trabalhadora.

Quanto à greve, ela não é baderna, a greve é um processo profundamente libertador, de nova sociedade já existindo. Porque o trabalhador não recusa o trabalho, fonte de sua sobrevivência; o trabalhador recusa a opressão, fonte de sua morte física, moral e afetiva.

Não é correto, por exemplo, dizer assim: "não gostamos da greve, fazemos porque precisamos". Nada disso, nós fazemos a greve, não só para sobreviver no sistema atual, mas a greve é uma necessidade para nos educar, porque a greve é uma grande escola, para terminar definitivamente com a opressão do capital sobre nós. É nessa escola que os trabalhadores desenvolvem a solidariedade.

A prova disso é que a falta de poder desenvolveu o sentimento afetivo, durante a produção capitalista, é uma das coisas que mais oprime os operários e os trabalhadores em geral, submetidos. Essa opressão geralmente é deslocada na violência contra a esposa (violência ativa ou passiva), na obsessão pelos filhos para reproduzir a força de trabalho, o que acaba se tornando uma dominação sobre os mesmos. E ele se desumaniza na medida em que não consegue mais amar e vê no sexo oposto apenas o objeto que a cultura capitalista lhe impõe, através da televisão, da pornografia etc.. Isso é uma das maiores violências do capitalismo.

Mas é justamente no processo de greve que se espalha um grande sentimento de afetividade entre os companheiros, quando antes, em muitos casos, predominava um sentimento de agressividade dentro da fábrica. Essa afetividade aparece em que ele ama mais os companheiros, ama mais os seus em casa, e começa a entender coisas novas nesse sentido, e a realizar-se. São momentos importantes, momentos de prazer, de realização pessoal, de maior franqueza, de encontro consigo mesmo a nível pessoal e coletivo.

Os operários que superaram o medo da greve, e que estão dispostos a iniciá-la a qualquer momento necessário, têm outra postura frente à vida, andam de cabeça alta e peito estufado, falam claro e sem vacilações, nas suas atitudes demonstram ser portadores de uma verdade.

É esta uma atitude que geralmente irrita a certos setores sociais de classe média (até por uma certa inveja). Porém, ao mesmo tempo irradia uma esperança contagiante e um alívio no coração de muitos setores oprimidos. Estes operários encontram-se facilmente em fábricas como a Ford, Volks, Mercedes, Scania, Fiat etc.; ou, até com maior força, em setores camponeses de posseiros, migrantes ou trabalhadores rurais na transamazônica, em Mato Grosso, Araguaia, os canavieiros etc.. São líderes especialmente conhecidos pelos discursos fluidos, profundos e reveladores.

Finalmente, se a vanguarda é uma necessidade, acredito que não é necessário criar "partidos" com a finalidade de forjar vanguardas para a classe trabalhadora. Pesquisando bem, a partir da vivência, encontraremos dentro do próprio movimento razões de por que ele é vanguarda de si próprio, como única condição para se libertar.



## DEPOIMENTO DE LUIZ PAULO GIANNINI

A ACAM — Associação Cultural de Apoio Mútuo — surgiu como fruto da necessidade dos trabalhadores da Fiat de cobrir a lacuna que o sindicato oficial não cobria dentro da fábrica. O sindicato oficial, além de tudo o que se diz sobre a estrutura atrelada ao Estado, funciona como uma empresa burocratizada. Ou seja, o sindicato reproduz o próprio sistema da fábrica, com a hierarquia de postos e de decisões, e com a burocracia. Isso é importante, porque o fato dele estar ligado ao Estado não o caracteriza como burocrático; o sindicato pode até não estar ligado ao Estado, e ser burocrático, hierárquico, o que vai determinar seu funcionamento e, inclusive, sua atuação. E, no Brasil hoje, por sua característica de atrelamento ao Estado, e até pelas correntes de pensamento que atuam dentro dele, o sindicato funciona como uma empresa.

A ACAM nasceu de uma tentativa dos trabalhadores da Fiat — ainda na época em que estávamos empregados — de formar uma organização autônoma dos trabalhadores, onde quem deve mandar é o peão. Daí o lema da nossa greve: todo o poder ao peão sarapa. Essa necessidade de autonomia decorre da própria relação entre o trabalho e o capital, uma relação de luta, que impõe a necessidade dos trabalhadores se organizarem para enfrentar o patrão, mas se organizarem dentro de organismos próprios dos trabalhadores onde eles opinam, decidem e agem coletivamente a partir de seus interesses.

Paralelamente à greve de 1981, nós estávamos formando a “Associação” dentro da fábrica. A ACAM acabou sendo formada, praticamente, depois da greve. No processo de gestação de uma greve na Fiat, formamos os “Comitês de Luta”. O “Comitê de Luta” é uma organização de trabalhador, de peão, autônoma também em relação ao sindicato, tanto o sindicato como estrutura como enquanto forma de organização. Rejeitamos, realmente, essa concepção institucionalizada de organização do movimento. O movimento se desenvolve a partir das condições concretas, gestado pelos trabalhadores e não por instituições criadas e mantidas por entidades ou pessoas à parte do movimento. O “Comitê de Luta” era uma criação de peão, um órgão flexível, ele reunia às vezes 60, às vezes 10, às vezes 25 trabalhadores. Havia um processo de educação que se dava da seguinte forma: ele era clandestino, evidentemente, por causa das condições concretas de dentro da fábrica e pela luta que ele encaminhava, porque ele lutava não só contra a diretoria do Sindicato, mas contra a estrutura sindical e contra o patrão. O “Comitê de Luta” tinha muita flexibilidade: tínhamos reuniões periódicas, onde redigíamos nossos panfletinhos de maneira coletiva, tratávamos de vários temas, inclusive os mais gerais, pois a luta fabril não é só combater o salário. A própria “esquerda”, assim chamada, é responsável por reduzir muito a luta do trabalhador, ao vê-lo como um “cara” que só está querendo ampliar o salário. Não é: Nós fizemos um panfleto contra o racismo. O chefe da manivela destratou um companheiro negro, então fizemos um panfleto “Viva

o neguinho, pô!” A linha dele, que tinha 32 companheiros, praticamente paralisou. Isso foi comentado em toda a fábrica. Um panfletinho clandestino que era feito em reco-reco manual porque não tínhamos imprensa. A gente fazia à mão mesmo. E aqueles cem panfletinhos rodaram a fábrica toda, era o combate ao racismo e evidentemente ao problema da repressão e do autoritarismo. A repressão, na fábrica, na época, era militar: tinha 75 policiais armados, como segurança da empresa e o major como Chefe da Segurança, chefe do Departamento de Relações Industriais.

Nossos panfletos, nossa ação, eram contra todas as concepções que fazem parte do arcabouço, da estrutura do pensamento burguês, o autoritarismo, a estrutura hierárquica da empresa, etc.. Essa ação permanentemente produzida pelo “Comitê de Luta” criou uma realidade totalmente nova dentro da fábrica, num ambiente de tensão e de explosão muito grandes, e era sensível a todas as reivindicações que interessavam à classe.

Também aprendemos uma coisa muito interessante com os patrões, a “contra-informação”. Certa vez, interceptamos um documento confidencial “deles”, onde dizia que a Fiat do Rio representava uma experiência para os patrões. Inclusive já saíram três “Gerentes de Relações Industriais” para outras grandes empresas, a partir da experiência contra os operários lá dentro.

Esse documento secreto tinha sido a base de um curso sobre negociação coletiva de trabalho feito na FIRJAN (Federação das Indústrias do Rio de Janeiro) sob a orientação da Fiat. Era um documento basicamente sobre dissídio coletivo, como estabelecer a relação operário/patrão, relação com o operário sindicalizado, do patrão com os trabalhadores. E nele constava um estudo da característica individual de cada trabalhador que participava da mesa de negociação, quer dizer, um conjunto de informações. E pensamos: “se dá bem prá ‘eles’, dá bem prá nós”. E passamos a fazer a mesma coisa que “eles” faziam. Passamos a estudá-los.

Na época das negociações, por exemplo, o Gerente de Relações Industriais vinha com a pastinha preta, numerada, e botava na mesa. No intervalo, pedíamos que saíssem pra gente se reunir; quando saíam, olhávamos nas pastas deles, folheávamos tudo, para obter informações. É evidente que o medo está sempre presente. Mas a gente rompe com ele à medida que se toma consciência e aí a coragem se sobrepõe ao medo. Ainda nas negociações, todo o tempo ficavam eles sentados do lado de lá e nós do lado de cá. Então passamos a nos sentar ao lado deles, no meio deles; ou ainda quando falavam, interrompíamos: “mas o que o senhor quis dizer?” Isto desconcertava, pois todo aquele conjunto de coisas que faziam era um processo deles contra nós. Em 30 de julho de 1980, lançamos um panfleto sobre as negociações. Era um panfleto onde falamos diversas coisas que não aconteciam na realidade, mas eram mentiras contra os patrões. Eles ficaram furiosos, foram ao Ministério do Trabalho e reclamaram. Nós respondemos: “Não sabemos quem colocou isso, e estamos achando que foram vocês.” Aquilo deu muita confusão. Porque a resposta deixou os caras sem ação. Nesse processo nos educamos e construímos uma dinâmica própria para combater e enfrentar os patrões. Enfrentar e combater

também a diretoria do Sindicato, composta pela "direita" e pelo jornal "Hora do Povo", agindo numa frente permanentemente contra a gente e muitas vezes escamoteando determinados fatos que se davam na mesa de negociações. O trabalhador tem que aprender muitas coisas, compreender como funcionam, e é fruto de uma necessidade própria da luta contra o capitalismo.

A contra-informação deve ser uma arma a ser bem desenvolvida contra os patrões. Eles mentem, escamoteiam e nos humilham. Vêm com tudo programado. Nestas negociações, o representante da Fiat trazia a nossa minuta de reivindicações toda passada pelo computador da empresa. Tinha informações preciosas, dados técnicos para poder verificar os custos imediatamente de cada pedido. O que para nós é difícil, pois as informações são sigilosas e o sindicato, em geral, não oferece um bom serviço para subsidiar as negociações. Daí a necessidade de estar vigilantes permanentemente, e de não se ter escrúpulos em conseguir estas informações da empresa.

No lado oposto, no processo grevista e de negociação, a relação com a massa, o critério da verdade, da honestidade, é um processo educativo fundamental, determinante, porque é um aspecto ideológico próprio do trabalhador: quem mente, quem escamoteia a realidade é o patrão.

Durante a greve da Fiat, todos os peões acompanharam as negociações, a Comissão discutia com os patrões na presença da massa, e ali se colocavam todas as verdades abertamente. Em geral, no momento das negociações, todas as lideranças sindicais não dizem pra massa o que passa na mesa de negociações. E a mesa de negociações é uma tentativa permanente de corromper a gente, é uma "sacanagem". Em 1981, na Fiat, ofereceram para a comissão 80 milhões de cruzeiros; na greve de 80, e também na de 79, me ofereceram uma porção de coisas.

Então, esse aspecto é que queríamos destacar, esse processo educativo que se dará dentro da luta, dentro da fábrica, e que se fortalece a partir de uma organização própria dos trabalhadores, autônoma, independente, até mesmo do sindicato.

Pois existe uma dicotomia, uma separação entre dirigente sindical e trabalhador, criada pela estrutura sindical e pela atuação dos dirigentes, que reproduzem a hierarquia, a autoridade, a concepção de autoridade. O Presidente do Sindicato é mais importante que toda a diretoria, que a suplência, é mais importante que o dirigente de base. Então, o dirigente de base vai ser menos importante que ele, menos outro etc.. Então, o sindicato não é uma organização de massa concretamente, mas é uma pirâmide, baseada e fundamentada na concepção da hierarquia, semelhante ao que ocorre dentro da fábrica\*.

E a hierarquia, a autoridade são instrumentos fundamentais da exploração e da dominação, gerados na própria estrutura de produção, com o parcelamento das funções, a crescente separação entre trabalho manual e intelectual, e que se reproduz em todos os níveis da sociedade, nas instituições, nos partidos políticos, no sindicato, e que se enraizam em todos os aspectos da vida

cotidiana<sup>1</sup>. O processo de dominação não se dá pura e simplesmente pela repressão sobre os peões. Pois a repressão, muitas vezes a gente revida, e briga também<sup>2</sup>. A dominação também se dá no aspecto ideológico.

Todo esse aspecto ideológico, de luta contra a hierarquia, não existe, na realidade, em organizações institucionalizadas, sejam de "esquerda" ou não. (Pois as organizações de "esquerda" são, institucionalizadas, com estatutos, e só funcionam para resolver divergências políticas, e não para combater os problemas concretos da sociedade). Isto acaba impedindo aquilo que é realmente fundamental numa luta classista, que é a base, o trabalhador ter o controle total e absoluto da situação na qual ele é o sujeito.

Um outro aspecto, que é a tarefa do educador, é verificar que o proletariado, em geral, aceita e reproduz a autoridade, a hierarquia. Nós somos educados pra isso. Vamos reprimir, bater no nosso filho para ele aceitar nossa autoridade de pai. Esse processo é central de ser abordado em qualquer método, em qualquer trabalho, em qualquer papo educativo: como romper com essa característica central de dominação que está dentro da gente. A massa faz o mesmo jogo do sistema, pois aceita e transfere o poder para a liderança. Isso é uma característica burguesa que está entranhada de tal forma que é muito difícil romper, que é muito difícil combater. Quando a gente se rebela, rompe, chamam de "espontaneísmo"; quando a massa explode, na verdade ali é a manifestação da maior autoridade da massa. É a maior manifestação da capacidade que proletário tem de jogar pra fora, de enfrentar. Porque, enfrentar os "homens" numa greve não é como dentro da universidade não. O volume da força que o trabalhador cria para enfrentar o patrão é incalculável. E daí, que, quando ele se joga por completo, se joga como ser biológico, político e tudo, isso se torna um processo de educação muito grande. Nessa explosão contida que a massa vai e tenta romper, aprende o que é a polícia, o que é o sistema, o que é o sindicato, aprende tudo. A massa nesse processo grevista aprende tudo praticamente. Ela tem uma meta muito concreta. Porém, aí entra um outro processo, as massas confiam, depositam confiança, e transferem o poder às lideranças. Estas aceitam a transferência de poder e assumem na realidade aquilo que as massas deveriam ser no processo, que é continuarem como sujeito. É óbvio, que não se trata de botar numa mesa de negociação os patrões e a massa, pois é evidente que vai haver manipulação. Queremos dizer que os representantes dos trabalhadores devem manter uma relação permanente com a massa, de discussão aberta do que se passa na mesa das negociações, para que a massa decida.

Por exemplo, durante a greve da Fiat, surgiram, por duas vezes, encaminhamentos dados pelo Comando de Greve, do qual eu fazia parte, e que a massa rejeitou o que a gente propunha. O comando achava que tinha que caminhar para um lado e a massa rejeitou. Mas ficamos felizes porque, apesar do possível erro que possa ter sido cometido, na verdade se respeitou a posição do trabalhador. Essa relação é importante também para ser

\* Ver sobre isso o depoimento de José Carlos Brito.

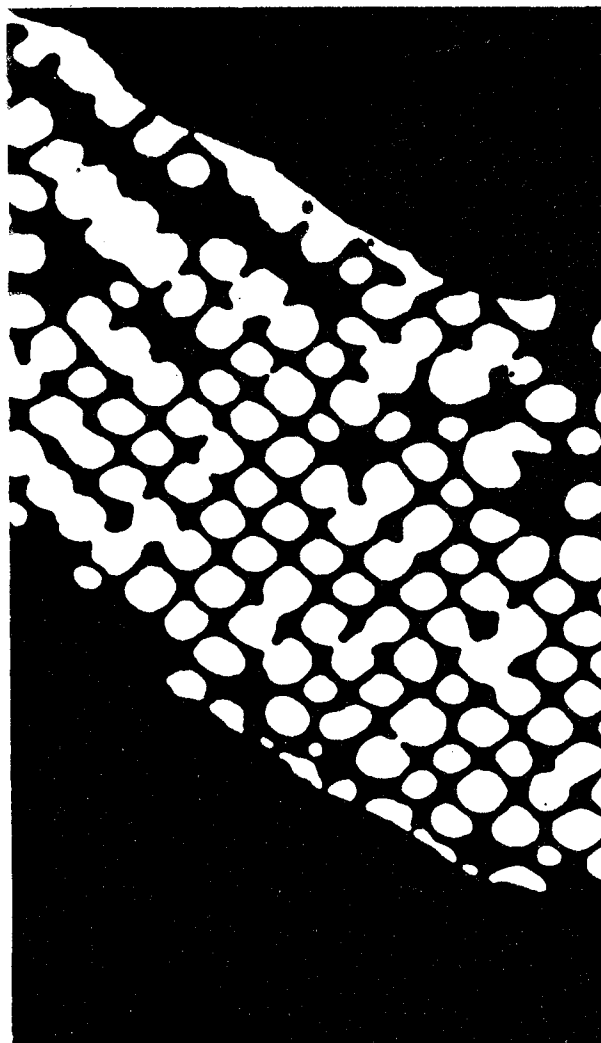
pensada quanto à educação em geral. Pois, o que existe é o educador, como um sujeito que está acima, e o aluno, embaixo. Este é um processo que tem que ser rompido, como um aspecto central da tarefa da educação. O aluno tem que ser entendido como uma pessoa, com uma vivência social riquíssima, tem que ser trabalhado, educado, a partir dessa realidade.

É lógico que defendemos o ensino público e gratuito. Mas, existe uma questão central que é a autonomia de todos os pais e alunos no seu processo de educação. Aí sim, é a autonomia ante o Estado. Às vezes se pergunta: "É possível renovar as instituições escola, sindicato, partido político? Essas instituições não poderiam ser instâncias de organização?" Acho que é muito difícil democratizar essas instituições, se não há autonomia dentro delas. Sendo até determinista, acho que é impossível. Mas, essa relação vai se dar num processo de luta, onde também se vai aprender, e a força que se acumula dentro da massa, pelas professoras, pelos pais, pelos próprios alunos é que vai determinar a criação de um nível de autonomia dentro dessa instituição. Para responder a uma necessidade daquela comunidade que está ali. Então, isso se liga a uma luta maior que é uma luta contra o sistema. Não adianta falar em democratização de instituição, se não se falar no fim da exploração, se não se falar na luta pelo socialismo; entendendo por socialismo não o que existe atualmente. Na minha opinião não existe socialismo, atualmente; existe é capitalismo de Estado. Mas, entendendo a luta pelo socialismo como uma luta fundamentalmente voltada para dois pilares: o controle da sociedade, da organização social pela massa, pelo proletariado e a total e absoluta liberdade. Então, socialismo, na nossa opinião, é isso.

O fundamental para se pensar na questão de quando o operário faz educação é o seguinte. A construção da autonomia nesse processo e como nós, que somos educadores, podemos atuar dentro dele sem sufocar uma determinada realidade para impor uma determinada concepção. E a outra questão é o controle de todo o processo educativo nas mãos das pessoas interessadas nele. Não adianta a gente fazer milhões de determinações, de determinismos, se, de realidade para realidade, as coisas mudam e algumas coisas que a gente pensava que eram fundamentais para sempre, acabam e até desaparecem. Então, é fundamental que a realidade tem que ser pensada, tem que ser conhecida, mas fundamentalmente pelas pessoas interessadas nessa realidade.

#### **ACAM — Associação Cultural de Apoio Mútuo**

A ACAM surgiu dentro da nossa greve de 81, de um grupo de peões que pensava dessa maneira que foi exposta. E hoje estamos num processo de aprendizado muito rico dentro da ACAM, e muito difícil também. Construir a autonomia e a independência do trabalhador, numa realidade social totalmente adversa não é uma tarefa simples. É uma tarefa muito complicada, principalmente porque a gente se sente muito sozinho e isolado, sabendo que tem outras experiências, mas não sabendo onde, nem como coordenar esse conjunto de experiências.



Em resumo, a nossa experiência se dá através de algumas atividades. Com um Curso Supletivo se realiza uma prática interessante. Questionamos o problema do intelectual. Temos companheiros intelectuais e mantemos uma relação muito tranqüila; porque me parece que a ação do intelectual na pessoa desses companheiros tem sido completamente diferente da ação do intelectual que se coloca numa posição de superioridade, que vai para ensinar. E quando vai para ensinar, vai é para dominar, inculcar uma determinada concepção, uma determinada opinião, modo de pensar, de viver e tudo o mais. No nosso supletivo quem está dando aula, a maioria, é gente formada, por exemplo, tem médico, professor e estamos conseguindo manter um relacionamento de igualdade. Existem dificuldades no supletivo, p. ex., com o trabalhador à noite. Ele começou com 70 alunos e hoje tem 30. Muitos problemas, e nem vou entrar aqui no conjunto de problemas por questão de espaço. Mas há uma série de questões que a gente tem procurado resolver coletivamente, por exemplo, os alunos são responsáveis na feitura das apostilas e a gente procura fazer um ambiente de co-responsabilidade. Não é o supletivo da ACAM, mas é o supletivo dos trabalhadores, dos que estão ali, junto

com os professores. Eles têm sua caixinha, têm o grupo de limpeza etc..

E a outra experiência é a oficina escola, que a gente está formando. A oficina escola está baseada em três pilares. Primeiro, a qualificação profissional do trabalhador, que se procura melhorar. O segundo é trabalho oficina escola para a comunidade, onde a ACAM está inserida. Já existe uma experiência em São João do Meriti, que atua também nessa linha, ou seja, uma oficina voltada pra comunidade, pra atender às necessidades da comunidade. São oficinas na área de refrigeração, na área de eletricidade, na área de mecânica geral, serralheria industrial e artística, alumínio. Estamos caminhando por essa linha.

E a outra coisa que estamos programando frente à realidade da crise é a Bolsa de Emprego. A utilização dessa oficina se dá hoje por trabalhadores que procuram emprego. É um serviço de atendimento às necessidades básicas, seja da comunidade onde estamos inseridos, que é uma comunidade muito pobre, seja de outras áreas, também de pequena burguesia, que vamos prestar serviço; é uma forma de manter e dar sobrevivência para esses companheiros que estão desempregados. Porque tem muitos companheiros que estão desempregados por motivos políticos mesmo. Não conseguem emprego, os patrões tanto no Rio como São Paulo fizeram uma "lista negra", estão impossibilitados de voltar à categoria. Porque uma das maiores violências que o patrão comete, não é dar tiro, acho que a maior violência que o patrão sabe que faz é deixar a gente sem emprego. O pessoal que está acostumado a trabalhar, a ter um certo ritmo de vida, tem sua vida voltada e fundamentada na produção, se vê de repente sem essa condição, é uma situação muito violenta e que só quem passa tem condições de dizer.

Sintetizando, estamos procurando criar um processo autogestionário dentro dessa oficina, entre essas pessoas que estão ligadas a ela para um trabalho de sobrevivência, e é uma tarefa muito difícil. Somos criticados permanentemente por falta de organização, mas é um processo onde se tem que trabalhar com as pessoas que nós temos, não adianta querer institucionalizar uma série de normas e conceitos que não vão ser assimilados. Da primeira vez que tentamos, não conseguimos que os companheiros assimilassem. Então, estamos tentando aos trancos e barrancos, com muitas dificuldades, realizar a auto-gestão. Mas na essência, a gente consegue manter a luta contra o autoritarismo, contra a hierarquia, por uma democracia voltada à decisão da maioria, e o respeito e a palavra da minoria.

## NOTAS

1 — Aqui se coloca também a velha discussão da separação entre o trabalho manual e trabalho intelectual, a dissociação que o sistema faz e como os trabalhadores intelectuais reproduzem de uma maneira muito eficien-

te essa relação. Por exemplo, como que o engenheiro poderia ter uma postura operária dentro de uma empresa? Acho muito difícil, muito complicado mesmo. A função dele é a reprodução da burocracia e fundamentalmente a dominação. Porque quem submete o operário não é o "grande" lá da Itália e daqui do Brasil: é o engenheiro, é o chefe. Esse é que é o agente de repressão. A função dele dentro da fábrica levada às últimas conseqüências é essa. É claro que há combinação da persuasão com a repressão, isso depende. Sempre que o patrão puder persuadir o operário, sempre ele vai optar pela persuasão; quando não pode o "pau come" em cima do peão.

Agora, em que pontos o engenheiro e o advogado podem apoiar realmente o trabalhador? Acho que pode em muita coisa. Dentro da fábrica, por exemplo, nós travamos um nível de relacionamento entre companheiros formados, e eu acho que foi uma relação muito boa. E digo mais, importantíssima para a condução do movimento; por exemplo, passagem de informações ou contra-informações. Conseguimos muitas informações de elementos dentro da própria estrutura da empresa. Inclusive da assessoria da empresa. Aí, a gente se pergunta se deve ter uma relação subalterna com o cara. Não, é o contrário, travamos uma relação de igualdade, porque justamente o intelectual não tem condições de travar uma relação de igualdade com o trabalhador, mas o trabalhador tem condições de travar uma relação de igualdade com o cara intelectualizado. Então, recebemos informações preciosíssimas no processo de produção, e nós confrontávamos na prática. Por exemplo o que é produzido dentro da fábrica, se há uma organização interna na fábrica, você sabe quantos motores saem, quantos caminhões saem. E impedir o processo repressivo sem se "queimar", é possível também através de contra-informação na empresa. Não é à-toa que o patrão paga a eles uma "nota preta", exatamente porque esses "caras" são muito importantes para ele.

Dentro da exploração capitalista, o intelectual, o trabalhador intelectual é fundamental na exploração e na contra-informação. Ele pode "passar" uma informação. Ele pode impedir uma repressão, ele pode dar uma contra-informação. Ele pode agir mantendo a sua independência, pois não pode se abrir, evidentemente, isso é uma relação clandestina que se trava dentro da empresa, e que pode favorecer muito os trabalhadores.

2 — Depois da greve de 1981, houve uma repressão cerrada, inclusive física, com todos os companheiros. Eu mesmo fiquei com três processos na delegacia, com muitas acusações sem sentido, pois nem estava presente na hora da briga. Entretanto, houve agressões, e eu mesmo agredi o chefe de segurança, porque quis me agredir, e isso deu processo na 17ª Delegacia. Nós também, um grupo de 30 companheiros, "partiram para o pau", porque a violência é resultado de uma dinâmica própria e ela surge mesmo. Em geral se diz: "Ah, isso tem que ser levado na base da política". Mas, é muito relativo, pois quando se rompe determinados critérios, principalmente a democracia, o "pau quebra" mesmo.

## DEPOIMENTO DE WALDEMAR ROSSI

Como controlador de qualidade, trabalhei numa fábrica de 350 empregados.

Ajudado pelas reflexões em meu grupo de apoio, comecei por fazer, naturalmente, um levantamento da empresa: número de operários na produção; móveis de aço para escritório e indústria; capital, nacional; relação patrão-empregado, empresarial; número de seções da produção, sete; nome das seções, estamparia, ferramentaria, montagem, pintura, fechaduras, expedição, controle de qualidade; porcentagem de operários profissionais, 80%; não profissionais, 20%. Esses dados foram cuidadosamente discutidos no grupo de apoio e como seqüência foi sugerido o encaminhamento de tentar descobrir o lucro da empresa (jamais consegui). Aos poucos, fui travando conhecimento com os companheiros mais próximos, através de conversas comuns no dia a dia, com uma preocupação central: conhecer cada pessoa. Era preciso saber sua situação familiar, suas preocupações mais comuns, suas aspirações, sua concepção sobre: sindicato, esporte, política, companheirismo, religião, família, sexo, bebida, cigarro, formação profissional, empresa etc..

Buscava também conhecer o comportamento coletivo diante das lutas da classe (ou categoria). Através dessas conversas, aparentemente banais e despretenhidas, descobri que a fábrica tinha uma certa tradição de luta sindical. Isto é, participavam das assembleias uma média de 20 companheiros e nas greves da categoria sempre estavam presentes. Este conhecimento foi fundamental para os passos futuros.

O conhecimento das pessoas. Exemplo: — Antonio Carlos, 25 anos, casado, dois filhos, prensista, era um cara simpático e gozava da amizade da turma. Comigo era diferente: sempre com a cara fechada e dificultando meu trabalho no controle. — Seu Antonio, 38 anos, casado, 4 filhos, mesma profissão, sizudo, também dificultava meu trabalho. — Piau, casado, sem filhos, 24 anos, profissão idêntica, bebia feito gambá, cheirava a gambá porque se alimentava mal, transpirava bastante, cara simpático, como os outros dificultava meu trabalho. Tudo isso foi sendo analisado com os companheiros do grupo que sempre levantavam novas questões e hipóteses. Certo dia, tomado de profunda angústia, depois de boa discussão no coletivo, tomei uma decisão: vou questionar um por um, diretamente. Deveria estabelecer um diálogo franco e não uma confrontação. Comecei por Antonio Carlos:

— Toninho, gostaria de conversar um pouco com você. Gostaria que você me esclarecesse algumas coisas, pode ser?

— Claro que pode. Mas que mistério é esse?

— Não é nada disso. Quero que você me diga, com toda franqueza, por que você me trata de maneira brusca? Por que você dificulta meu trabalho? Há algo de errado no meu comportamento?

— Prá falar franco, os controladores são todos uns idiotas, pensam que são os donos da fábrica!



— Como assim? Explique melhor.

— Vocês acham defeito em tudo. Seu chefe diz: é o controle quem manda aqui! Vocês são uns bostas!

— Olha, Toninho, eu não sou meu chefe, e não procuro atrapalhar vocês. Tenho procurado conversar como companheiro. Não penso que o controle mande mais. Acho até que, para a empresa, vocês são mais importantes que nós. Se vocês não produzirem nós não teremos o que controlar e a empresa não tem o que vender. Se nós não trabalharmos a empresa terá o que vender assim mesmo, ainda que com defeitos. Tenho procurado, apenas, cumprir minha função. Nada mais. Não quero ser e não sou inimigo de vocês. Somos explorados pelo mesmo patrão, por isso acho que devemos estar do mesmo lado e não divididos.

Foi uma surpresa! Essas afirmações levaram-no a fazer comparações com os outros. Enfim, fizemos um acerto: sempre que eu errasse ele falaria sem rodeios. Eu idem. Tornamo-nos amigos.

Dois dias depois, seu Antonio estava começando o dia de trabalho. Fisionomia cansada e mais sizudo que o comum.

— Bom dia, seu Antonio.

— Bom dia.

— Parece que o senhor não está bem. Está doente?

— Não, estou cansado. Não dormi bem à noite.

— Alguém doente em sua casa?

— Minha filha de 10 anos estava com febre alta. Eu vim trabalhar preocupado. Deixe o que tinha de dinheiro com a mulher. Só dá para a condução. Se precisar remédio não vai poder comprar!

— Também, com essa ninharia que vocês ganham, vai sobrar o que?

— E ainda roubam no prêmio.

— Só não entendi porque vocês não lutam contra essa sujeira da firma! Afinal, vocês até que participam do Sindicato!

— O Sindicato tem uma diretoria de merda! Se a gente for reclamar é capaz de entregar a gente!

— Mas, e vocês aqui, não discutem isso? Nunca pensaram em se organizar na seção e brigar juntos?

Eu não podia ficar parado lá. Pedi licença e fui pra outra máquina. Quando voltei, ele me disse:

— Pensei que você fosse igual aos outros do controle. Acho que me enganei.

— Por que seu Antonio?

— Nenhum deles iria se preocupar comigo.

Nasceu uma nova amizade.

— Piau, posso fazer uma pergunta?

— Pode, ué?

— Você não vai se ofender?

— Me ofender por que? Por causa de uma pergunta?

— É que eu não entendo porque você, com 24 anos, casado há dois anos bebe tanto! Sua esposa atura isso? Acho que não é fácil!

— De fato, nós brigamos muito por isto!

— Pudera, meu chapa! Como você se sentiria se fosse o contrário?

— Eu? Mandaria a mulher embora.

— E então? Você não pensa nela? Ou você não quer ser feliz?

— Quem não quer?

— Acho que a vida afetiva de vocês está a zero.

— E está mesmo. Cada vez pior.

— Por que você não tenta fazer diferente? Já pensou como seria se você saísse do serviço, sem parar no bar, fosse para casa, tomasse um bom banho, se barbeasse e depois fosse conversar com sua esposa? Já pensou que alegria ver o companheiro mudar de atitude? Pense um pouco!

Mais tarde passei por lá.

— Sabe Rossi, acho que você tem razão. Vou fazer isso.

— Vai que você é capaz.

No dia seguinte:

— Bom dia Rossi. Eu consegui!!! Eu consegui!!!

— Bravos, meu chapa!

— Minha mulher parecia outra pessoa!

Tudo isso fez o clima da seção mudar.

Houve até o caso de um companheiro do controle que veio perguntar porque da minha preocupação com os outros? Ganhei mais um companheiro.

O grupo continuava a me ajudar e eu ao grupo. Porque os outros também eram operários engajados como eu.

Na fábrica, fui introduzindo algum material de leitura relacionado, basicamente, com problemas do trabalho e Sindicato. Eram folhetos, artigos de jornal ou revistas, o que aparecesse. Precisava ampliar o campo de

ação. Assim, foram descobrindo que eu pensava uma porção de coisas sobre muitas coisas. Procurei sempre perguntar o que estava atrás do problema.; que consequências trazia para a nossa vida individual e coletiva. A combinação dos papos com o material de leitura abriu espaços para avançar.

Um dia propus um encontro no bar para conversar em grupo e tomar uma cerveja. Teve companheiro que garantiu levar uns 10. Somando tudo reuníamos uns vinte. Então eu disse que se reuníssemos 7 ou 8 eu estaria muito contente. Até mesmo cinco. No dia marcado éramos 8. De início, indignação. Com as reflexões eles descobriram que nem todos estavam motivados; que nós caminhamos durante três meses até chegar a esse entendimento. Perguntei quantas vezes tinham se reunido com esse objetivo. Nunca! Portanto, era um avanço. Entramos nos problemas e a turma acabou descobrindo que tinham problemas comuns, pensamentos e aspirações comuns. Que podiam fazer algo. Pelo menos estavam em condições de conversar com outros. E isso foi assumido por cada um. No segundo encontro, éramos 17, no terceiro, 35, agora com a presença de um advogado para ajudar a esclarecer sobre certas injustiças e direitos.

Resumindo, isto tudo levou a uma ação coletiva: quatro exigiram equiparação salarial. Foram dispensados pela fábrica que mandou-os "procurar seus direitos". No dia seguinte, depois de uma intensa discussão nas seções, a fábrica parou. Greve em solidariedade aos companheiros demitidos. Duas horas depois, eles receberam o que tinham direito e voltamos ao trabalho. Dois meses depois, novo episódio e nova greve. Veio o DOPS. Ninguém se amedrontou e ganhamos a parada. Daí surgiu uma comissão de fábrica (sem o conhecimento da empresa) que foi coordenando a discussão e a caminhada.

Muitos deles estão engajados na luta sindical. Com a perseguição da época, perdendo emprego. Com o tempo fomos reencontrando e sempre percebendo que não voltamos para trás.

Para mim e para muitos companheiros, os trabalhadores se educam mutuamente quando alguém dá o passo inicial. A educação fundamental se dá a partir do "olhar para os problemas concretos" que nos dizem respeito a cada dia. Aprender a descobrir suas causas mais imediatas, avançar para descobrir suas consequências, comparar com outras realidades, descobrir experiências dos trabalhadores, sua dimensão histórica, e ensaiar pequenas ações individuais e coletivas. Rever a ação com olhos críticos: o que deu certo? O que saiu errado? Por que? Como corrigir os erros? Como avançar nos acertos?

Os outros conhecimentos devem vir por acréscimo. A dedução não é o forte dos trabalhadores. Nossa caminhada é mais indutiva. Afirmo, com segurança, conhecer, pelo menos duas dezenas de operários cuja formação se deu a partir de cursos e leituras. São companheiros que têm certa clareza teórica, que, no entanto, encontram enormes dificuldades quanto à prática junto a seus companheiros.

Acredito que a formação teórica é sempre necessária. Não pode ser o começo e não substitui, em momento algum, a revisão da prática.