

Ana Claudia Moreira Cardoso

Tempo de trabalho, tempo de não trabalho: negociações e vivências nos planos macro e micro - o caso do Braisl e da Volkswagen do Brasil¹

Este texto apresenta uma discussão sobre a construção social do tempo de trabalho na sociedade atual. Para tal, parto da análise das mudanças que estão sendo implementadas dentro e fora do local de trabalho e seus impactos sobre o tempo de trabalho e de não trabalho. O foco são os processos de negociação em relação a tais mudanças mas, principalmente, as vivências dos trabalhadores neste processo. Para tal, optei pelo estudo focado em uma das principais montadoras, a Volkswagen, localizada em São Bernardo do Campo – São Paulo².

Trata-se de uma empresa que vem realizando diversas inovações em termos de relações de trabalho, alterando completamente os ritmos e modos de utilização do tempo. De acordo com Rodrigues (2002)³, a Volkswagen foi a empresa montadora que, na década de 90, apresentou um maior número de negociações sobre jornada de trabalho. Assim, o período selecionado para o desenvolvimento desta discussão abrange os anos entre 1995 e 2005, dado que neste período vários foram os acordos relacionados à questão do tempo de trabalho. Entre eles o primeiro acordo de banco de horas (Blass, 1998), o banco de dias e a redução da jornada efetiva semanal de 44 para 40 horas (Cardoso e Bresciani, 1999), bem como a chamada "semana Volkswagen", negociada no final de 2001 (Barbosa, 2002).

A apresentação desta discussão está dividida em três partes. Na primeira, apresento a discussão sobre o tempo de trabalho no mundo; em seguida passo a olhar o caso específico da sociedade brasileira, a partir das interações entre os diversos atores sociais, no que se refere a temática do tempo de trabalho. Finalmente, na terceira parte, que é o foco deste texto, discuto uma negociação específica sobre o tempo de trabalho, na Volkswagen do ABC. Dessa forma, pretendo realizar um conjunto analítico que conjugue as visões macro e micro, considerando a relação recíproca de influência entre as construções sociais no âmbito do espaço fabril e da sociedade como um todo.

¹ Este texto é parte da minha tese de doutorado que está sendo desenvolvida em regime de co-tutela entre a Universidade de São Paulo – USP, no Brasil e a Universidade Paris 8, na França.

² A Volkswagen do Brasil tem ainda quatro outras plantas. Uma localizada na cidade de Taubaté e tres novas plantas instaladas na segunda metade dos anos 90.

³ As empresas pesquisadas por Rodrigues foram: Volkswagen, Mercedes-Benz, Scania, Toyota e Ford.

A construção social do tempo de trabalho nos tempos atuais

Ter como foco de análise a questão da construção social do tempo dedicado ao trabalho, justifica-se pelo fato de considerar que a estruturação da vida social se efetiva, fortemente, por sua mensuração, definição e rotinização (Elias 1998), principalmente a partir do advento das sociedades industriais (Thompson, 1967, Hobsbawm, 2000a). Desta forma, compreender o processo de estruturação como “práticas sociais ordenadas no espaço e no tempo” (Giddens, 2003), me levou à realização da discussão do tempo de trabalho e não trabalho, sob dois aspectos. Primeiro, o do movimento estrutural no sentido da uniformização do tempo social, com o crescimento da organização racional e burocrática (Giddens, 1989), que tem como objetivo ordenar as atividades individuais de modo coletivo, e o segundo, o principal, o modo como cada ser humano vive, de maneira específica, a sua temporalidade.

De modo que, se olharmos para o tempo de trabalho, um tempo dominante desde a revolução industrial, uma parte deste é mensurável; o tempo do calendário, dos relógios de ponto, dos minutos e dos segundos e, ao mesmo tempo, existe uma outra parte que não é possível ser contabilizada, que é a maneira como cada trabalhador vive subjetivamente estas medidas. E desde a década de 80 notamos um intenso movimento de flexibilização deste tempo mensurável, a partir de alterações na quantidade, na qualidade e na forma do tempo de trabalho.

Em diversos países, como Espanha, Inglaterra, Alemanha e Itália, este movimento tem se dado por iniciativa empresarial mas também através de forte intervenção estatal, no sentido de alteração na legislação vigente. Mesmo na França, onde houve um intenso processo de negociação visando a redução da jornada de trabalho, também podemos observar uma infinidade de iniciativas no sentido da flexibilização do tempo de trabalho por parte das empresas e igualmente pelo Estado (Thoemmes, 2000).

Mispelblom (1999), afirma que este processo de flexibilização do tempo de trabalho tem levado os trabalhadores, cada vez mais, a perderem o controle da organização de seus tempos sociais, em função da fragmentação e individualização dos tempos dedicados ao trabalho, que não estão mais de acordo com as outras temporalidades sociais. De forma que o movimento histórico de separação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, estaria sendo substituído por um movimento contrário, de reaproximação entre estes dois tempos, de forma que a definição de onde cada um começa e termina estaria cada vez mais fluída. Zarifian (1996) salienta ainda que o

tempo de trabalho desenvolvido no local de trabalho se organiza, cada vez mais, a partir da transposição do modo de viver o tempo de trabalho doméstico. Ou seja, um tempo caracterizada pela ausência de limites, de controle explícito por parte do outro e sem uma contabilidade detalhada.

Logo, neste contexto de mudanças profundas no tempo de trabalho é importante repensarmos a maneira como qualificamos e quantificamos este tempo, assim como o tempo de não trabalho. Uma possibilidade que desenvolvo na minha pesquisa é considerarmos a noção de tempo dedicado ao trabalho, no qual estão incluídos aqueles tempos nos quais as pessoas realizam tarefas ainda relacionadas ao trabalho, mesmo fora da jornada de trabalho regular ou extraordinária. Diferentemente do conceito predominante, onde esse tempo é pensado como contido em uma jornada contratada, remunerada e restrita a um determinado *lócus* (Guedj, e Vindt,1997), como se todo o tempo para além deste fosse um tempo de não trabalho (Dal Rosso, 1996). Assim, consideramos que o tempo dedicado ao trabalho extrapola, e muito, aquele contido em uma jornada (Hirata, 1987).

O tempo dedicado ao trabalho incluiria, por exemplo, o tempo gasto com o deslocamento dos indivíduos da casa ao trabalho, o crescente tempo dedicado às atividades de qualificação, as horas de sobreaviso e o tempo dedicado às tarefas levadas para casa, que na maior parte das vezes ocorre de maneira informal. Caberia refletir ainda sobre os tempos nos quais os trabalhadores passam a buscar soluções para o processo de trabalho, principalmente a partir da ênfase dada à sua participação. Como as caixas de sugestão, CCQ's, grupos semi-autônomos, levando-os a permanecer "plugados" no trabalho mesmo estando distantes da empresa. Isto porque, de acordo com Hirata (1986), esta gestão baseada na integração dos trabalhadores pela técnica da participação requer um grande número de horas de atividades e estudo desenvolvidos fora das horas contidas na jornada de trabalho.

Brasil – a construção social do tempo de trabalho, a partir dos anos 90

A partir de meados dos anos 90, também no Brasil, observamos fortes mudanças no mundo do trabalho com o movimento, por parte das empresas e do governo, no sentido da desregulamentação, pela via da flexibilização, da remuneração, da forma de contratação e do tempo contido na jornada de trabalho. Em 1998, por exemplo, temos a ampliação do prazo de compensação das horas extras, de uma semana para um ano, o

chamado “banco de horas”, alterando completamente a relação do trabalhador com o seu tempo de trabalho. Com esta medida o governo brasileiro atendeu à demanda dos empresários que já vinham, desde o início dos anos 90, solicitando às entidades sindicais a negociação da flexibilização da jornada.

Todavia, a partir da concepção de flexibilidade como a capacidade de responder efetivamente a circunstâncias de mudança, posso dizer que ela está presente desde muito tempo na sociedade brasileira, considerando a possibilidade das empresas utilizarem a hora extra, o contrato de trabalho para tempos específicos, o trabalho em equipes, noturno, as férias coletivas, a redução do salário e da jornada de trabalho, bem como a facilidade nos processos de demissão.

No caso do Brasil, presenciamos não apenas um processo de crescimento do desemprego, de estagnação da redução da jornada de trabalho, de intensificação da sua flexibilização, mas também uma tendência à extensão da jornada de trabalho. Um dos exemplos é o crescimento do número de trabalhadores que passaram a realizar horas extras desde 1988 em todos os setores da economia; outro é a pressão patronal no sentido de aumentar a jornada em setores onde esta é menor que 44 horas, como no setor bancário, ou a redução do número de equipes em turnos de revezamento, buscando a ampliação das jornadas semanais médias (Cardoso *et al*, 2002).

Se por um lado as ações do governo e dos empresários têm sido no sentido de flexibilizar e ampliar o tempo que os trabalhadores estão à disposição do capital, a ação do movimento sindical continua sendo de limitação ou redução da duração do tempo de trabalho. Tais ações desenvolvem-se tanto nos locais de trabalho, como a partir da elaboração de propostas mais abrangentes de mudanças na legislação. No plano nacional, a partir de 2003 as Centrais Sindicais brasileiras iniciam uma campanha nacional, intitulada "Reduzir a Jornada de Trabalho para Criar Empregos", tendo como reivindicações: a redução da jornada de trabalho para 40 horas por semana, sem redução de salários, a limitação da utilização do banco de horas e da hora extra. As centrais sindicais procuraram, igualmente, o engajamento do governo pois entendem que, assim como o processo de negociação francesa, esta pauta será conquistada somente a partir de mudanças na legislação. Entretanto, até o presente momento, esta campanha não se traduziu em um amplo e efetivo processo de negociação, seja com o governo ou com os empresários. O que vemos, a partir dos anos 90, é que a discussão sobre a redução do tempo de trabalho tem se dado unicamente de forma localizada em categorias profissionais com forte organização sindical, como é o caso dos trabalhadores da

Volkswagen. Entretanto, mesmo neste caso, a negociação da redução do tempo de trabalho tem sido vinculada à sua flexibilização.

O tempo de trabalho na Volkswagen do Brasil

A história da Volkswagen no Brasil pode ser dividida em quatro momentos, desde a sua criação, até os dias atuais, se tomarmos como referência as mudanças ocorridas no tempo de trabalho. Mudanças “indiretas”, fruto de transformações tecnológicas ou organizacionais e que tiveram reflexo no tempo de trabalho mas, principalmente, as “diretas”, isto é, aquelas ocorridas na jornada de trabalho.

O primeiro momento inicia-se em 1953 e se estende até final dos anos 70, sendo caracterizado por um movimento de expansão tanto da empresa como de todo o setor automobilístico no Brasil, expansão da produção e também do tempo de trabalho. Um segundo momento, abrange o final dos anos 70 a meados dos 80, sendo caracterizado pelo grau de conflito mais acentuado entre empresa e sindicato, no contexto da reafirmação do movimento sindical como ator político. Neste momento temos as mobilizações dos trabalhadores, em 1985, tendo como reivindicação principal a redução da jornada de trabalho, de 48 para 44 horas.

No terceiro momento, entre os anos de 1986 e 1995, o sistema Volkswagen sofreu um choque de culturas resultante da sua fusão com a Ford na formação da Autolatina (DIEESE, 1987), com a realização de mais uma etapa de automação e mudanças nos métodos de gestão da produção e do trabalho. Como salienta Salerno (1995), até o início dos anos 90, o nível de automação da Autolatina, como em toda a indústria automobilística no Brasil, não era muito alto.

Mas do ponto de vista da inovação organizacional, diversas mudanças implementadas tiveram sobre o tempo de trabalho, sobretudo as atividades relacionadas ao controle de qualidade, que foram inseridas no trabalho da linha. Como consequência houve o aumento da responsabilidade do trabalhador, não apenas em relação à quantidade produzida mas também à padronização da produção, a possibilidade da empresa identificar o trabalhador que produziu algum defeito, além de incorporar novas tarefas em um mesmo tempo padrão, gerando assim aumento do ritmo de trabalho. Ainda de acordo com Salerno (1995), este período é caracterizado igualmente pela extrema flexibilidade, seja via utilização de horas extras, trabalhos em turnos, trabalho noturno, férias coletivas obrigatórias, compensação compulsória dos feriados,

multifunção, transferência de trabalhadores entre os setores e também entre as diferentes plantas.

Outra mudança que acabou por intensificar o tempo de trabalho, tanto na produção direta como indireta, foi a introdução do *just in time*. No caso da logística, por exemplo, “...não ter estoque na linha significa que eu estou o tempo todo trazendo peças para a linha...”. Ou ainda conforme o dirigente, “Se de repente o trabalhador (da linha) podia advertir que o estoque está acabando e ficar parado até que o estoque viesse novamente, isso não acontece mais”. Acabando assim com os tempos de pausas informais que os trabalhadores utilizavam para descansar ou ir ao banheiro.

No quarto momento, a partir de meados da década de 90, que é o foco do meu estudo, há a instalação de novas fábricas no país no setor automobilístico. Estas instalações apresentam um movimento de abandono de antigas áreas industriais, marcadas por maior tradição sindical, como é o caso do ABC (os denominados “brownfield”), para locais com pouca ou frágil organização sindical (“greenfields”). Um exemplo é o próprio caso da Volkswagen, cujas novas plantas foram instaladas a longa distancia do ABC, no interior do estado de São Paulo, do Rio de Janeiro, e do Paraná. Apesar da abertura de diversas plantas, houve uma queda acentuada do emprego, sendo que nas plantas tradicionais, como na Volkswagen ABC, esta redução chegou a 66%, quando comparamos os anos de 2001 e 1997, sendo hoje em torno de 13 mil trabalhadores. (Bresciani e Cardoso, 1999).

As negociações na Volkswagen ABC a partir de 1995: garantia de emprego X flexibilização do tempo de trabalho

A partir de meados dos 90, foram intensas as negociações englobando a temática do tempo de trabalho, iniciando-se a partir da discussão de reestruturação das plantas do ABC e de Taubaté, quando a empresa ameaça retirar-se do ABC, argumentando que a planta estava ultrapassada. Assim, desde 1995 foram realizadas iniciativas por parte da entidade sindical no sentido de discutir com os trabalhadores e a empresa o futuro da planta. Para os trabalhadores e seus representantes, o desenvolvimento de novos produtos era visto como prioridade, sendo que a redução do tempo de trabalho e a manutenção do nível de emprego apareciam como “conseqüência” desta discussão (Barbosa, 2002).

Neste processo de discussão, foi negociada a redução do tempo de trabalho, de 44 para 43 horas semanais, a partir de 1996, e 42 horas no ano seguinte, com margem para sua flexibilização entre 36 e 44 horas⁴. De acordo com um dos negociadores patronais, naquele momento, apesar da demanda sindical ser apenas para a redução do tempo de trabalho, “como forma de barganha nós acabamos aceitando sua redução, desde que houvesse a possibilidade de uma flexibilização, e essa flexibilização foi traduzida depois num sistema de banco de horas”.

Entre os anos de 1995 e 1996 outras mudanças organizacionais foram implementadas pela empresa e negociadas com a entidade sindical, afetando o tempo de trabalho. Entre elas o novo Plano de Cargos e Salários – PCS, as células de produção e a Participação nos Lucros e Resultados. Se num primeiro momento poderíamos pensar que tais mudanças não estariam relacionadas ao tempo de trabalho, um olhar mais atento às falas dos trabalhadores e dirigentes sindicais, possibilita a descoberta de impactos profundos sobre o tempo de trabalho.

O PCS, ao mesmo tempo em que reduziu a distância entre os níveis salariais, permitiu um maior grau de multifuncionalidade através do reagrupamento e da redefinição de uma série de funções. Como resultado, se antes o trabalhador estava sujeito, na sua função e no seu setor, a um ritmo de trabalho mais intenso em alguns momentos e mais tranquilo, em outros, como agora ele é enviado para trabalhar nos setores onde há maior demanda, isto significa que ele estará trabalhando, a todo o momento, em um ritmo mais intenso.

Também no ano de 1995, na primeira negociação de PLR, a empresa demanda a negociação das metas de produção, qualidade e absenteísmo mas, por outro lado, a entidade sindical posiciona-se contra a meta de absenteísmo, principalmente se ela for individual. Entretanto, mesmo a meta coletiva negociada com a empresa acabou por gerar problemas de cobrança entre os trabalhadores, de forma que quando um deles falta, no dia seguinte o outro fala: “oh seu sacana você fica faltando, o nosso absenteísmo vai para lá para cima. A fábrica chegou a colocar na entrada dos refeitórios como que estava o absenteísmo dela”. Assim, a partir de 1998 a meta de absenteísmo foi retirada da negociação sobre a PLR, o que não significou, entretanto, que a empresa não continue pressionando os trabalhadores para reduzirem a taxa de absenteísmo a partir de outras ações, como, por exemplo, a polivalência.

⁴ As regras deste banco de horas eram: as horas trabalhadas acima de 42 e até 44 horas iriam para o banco de horas e as horas trabalhadas acima de 44 horas semanais continuariam a ser pagas como extra. Da mesma forma, as horas trabalhadas entre 36 e 42 horas iriam para o banco de horas como horas negativas.

No que refere à implantação das células de produção, iniciada em 1997, vemos que esta trouxe aumento do ritmo e da intensificação do tempo de trabalho, em função de três pontos principais. O primeiro deles foi que a maior aproximação entre os trabalhadores e a hierarquia também significou um maior controle e pressão sobre diversos aspectos, entre eles o tempo de trabalho. A competição entre células é um outro fator que teve como consequência alterações no tempo de trabalho, dado que a empresa tem incentivado esta prática através da distribuição de prêmios, tendo como objetivo o aumento da produtividade e do ritmo de trabalho.

O terceiro aspecto está relacionado à redução das pausas coletivas dos trabalhadores, dado que uma das tarefas dos monitores de células seria a substituição destes, quando da necessidade de um intervalo, para que a linha não precisasse parar. Mas os trabalhadores explicitam que essa substituição não tem sido eficaz dado que, na maior parte das vezes, o monitor fica substituindo um único trabalhador ausente o dia todo, seja em função de falta, férias, compensação de banco de horas ou doenças do trabalho. Assim, ao mesmo tempo em que a empresa reduziu as pausas coletivas, as individuais não têm acontecido, gerando muito descontentamento dos trabalhadores, como nos conta Luana,

“Então, o banheiro, tem serviços que dá para dar uma adiantada, então nesse espaço de tempo, você corre, vai no banheiro, inclusive o nosso fica mais próximo ao setor e faz ali o xixi rapidinho porque se for para fazer outra coisa não dá e fica assim nesse sufoco. É tudo muito corrido, é muito estressante, por isso mesmo porque as coisas básicas têm que fazer naquela correria”.

No ano de 1998 temos a continuidade da negociação sobre o tempo de trabalho quando, num contexto de forte queda nas vendas da empresa, 6.500 dos 19.500 trabalhadores da Volkswagen ABC, foram avisados de sua demissão. Neste momento a empresa propôs a adoção da semana de “quatro dias”, permitindo a flexibilidade da jornada entre quatro e seis dias da semana, com redução dos salários em 20%, nos moldes do acordo realizado na Alemanha em 1993⁵. Tendo os trabalhadores rejeitado esta proposta, abriu-se um longo processo de negociação coletiva que resultou no estabelecendo: da jornada de quatro dias; na redução do tempo de trabalho semanal de 42 para 40 horas; no desligamento de funcionários já aposentados; na manutenção de

⁵ A proposta da empresa incluía ainda: fim das horas extras, demissão dos trabalhadores com contrato por tempo determinado (900 mil), e dos trabalhadores de empresas terceiras (um mil), fechamento da 3ª equipe, ausência de reajuste na próxima data-base, não pagamento da última parcela da PLR, redução do adicional noturno de 30% para 20% e criação de uma nova tabela salarial.

um programa de demissões voluntárias, bem como a sinalização de novos investimentos para as fábricas do ABC e Taubaté (Barbosa,2002).

Neste processo de negociação fica claro como o desemprego foi utilizado pela Volks como “dinamizador” e orientador da negociação sobre a flexibilização do tempo de trabalho (Thoemmes, 2000). Ou seja, a empresa pressiona a abertura de um processo de negociação, sobre um tema que ela entende que terá dificuldade para negociar, como a flexibilização do tempo de trabalho, anunciando a demissão de diversos trabalhadores. E este movimento irá repetir-se no ano de 2001, quando os trabalhadores recusam a renovação desse acordo, assim como em 2006.

No que se refere à semana de quatro dias, dentre os trabalhadores entrevistados em nossa pesquisa⁶, 29 falaram sobre este tema, sendo que a maior parte, 17, se colocou contrária a esta nova forma de flexibilização do tempo de trabalho. Todos reclamaram sobre a redução de 15% na PLR – Participação nos Lucros e Resultados, ocorrida em função da redução do tempo de trabalho para 4 dias. Muitos citaram ainda que a adoção desta semana carrega um significado de que a empresa não está indo bem financeiramente e, conseqüentemente, que os empregos estão ameaçados.

Dentre os que foram a favor, temos os trabalhadores mais jovens que têm praticamente o dia todo ocupado com o trabalho e estudo, saindo de casa as 4:30 da manhã e voltando após as 23:00. Neste caso, eles preferem ter a sexta feira livre mesmo que isto signifique uma redução da PLR. Entretanto é importante frisar que estes jovens, na maior parte dos casos, moram com os pais, não sendo casados e não tendo filhos, o que também facilita a troca entre mais tempo e menos remuneração.

Já em relação à flexibilização do tempo de trabalho via banco de horas, a situação é bem diferente. Dentre os 34 trabalhadores que discutiram este tema nas entrevistas, a maior parte disse ser favorável ao banco de horas, o que não significa que eles não tenham reclamações, muito ao contrário, pois praticamente todos têm alguma crítica a fazer. Dentre os 28 favoráveis ao banco, 10 trabalhadores, todos ligados diretamente à produção, relatam que tem sido muito difícil conseguir usar as horas trabalhadas a mais, isto é, o saldo positivo do banco de horas, no momento em que necessitam, pois a empresa sempre diz que não é possível liberá-los.

Dentre os trabalhadores que se posicionaram contra o banco de horas, todos foram unânimes em explicitar que a flexibilização do tempo de trabalho tem significado uma

⁶ No total, foram realizadas 40 entrevistas com os trabalhadores da Volkswagen, entre os anos de 2003 e 2005.

redução da autonomia. Isto porque, na maior parte das vezes, é a empresa que define o momento de trabalhar a mais e a menos, dificultando ainda o planejamento do tempo fora do local de trabalho. Além disso, alguns reclamam da redução da remuneração, em função da diminuição do pagamento de hora-extra. Finalmente, fica evidente nas falas da maioria dos trabalhadores a preocupação em relação ao emprego, de forma que é melhor ter a flexibilização do tempo de trabalho do que a demissão dos trabalhadores. O relato de um trabalhador, a seguir, evidencia o medo da consequência que pode ter para o seu emprego a adoção de uma atitude “com radicalismo”, isto é, a não aceitação das formas de flexibilização propostas pela empresa.

“E você tem que pensar na tua família porque quando você aceita uma proposta dessa de uma semana Volkswagen na sexta-feira, você está pensando na tua família também. Se eu participo com radicalismo o que poderia acontecer? A fábrica anunciar a demissão de 5 mil pessoas. Que critério ela iria usar? De repente eu poderia ser demitido. Eu trabalho para, eu procurei estudar, no meu dia a dia as minhas avaliações sempre foram notas boas, então para mim é muito importante esse emprego, eu procuro valorizar muito esse emprego (...)”.

Assim, Murilo, dirigente sindical, faz questão de frisar que o banco de horas, bem como todos os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, foi implantado na fábrica em momentos de “...faca no pescoço, ou faz isso ou tem o pior, que é demissão, então acabou tendo que fazer. Então, momentaneamente o pessoal ficava com aquilo lá e tinha que engolir aquilo lá, mas no decorrer do tempo começaram: isso aqui não serve”. Foi isto o que ocorreu no ano de 2000 quando, no momento da renovação do acordo, 40% dos trabalhadores rejeitou, em assembléia, a continuidade do banco de horas e da semana de quatro dias.

Para Barbosa, também dirigente, alguns fatores contribuíram para a recusa dos trabalhadores em renovar o acordo de flexibilização da jornada de trabalho em 2000. Um deles é a “cultura” do trabalhador de preferir trabalhar mais para ganhar mais; outro, foi o fato da oposição sindical enfatizar a perda da renda em função do acordo e ainda, há a grande dificuldade dos trabalhadores em utilizar o banco de horas, quando eles têm necessidade. Tudo isso num contexto de melhora da economia que acabou gerando certa segurança dos trabalhadores em relação ao futuro, o que neste caso significava poderia significar a não necessidade de abrir mão da remuneração, seja via redução do pagamento da hora extra, com o banco de horas, ou da PLR, com a semana Volks .

O gerente de recursos humanos, frisa que os trabalhadores rejeitaram renovar o acordo porque eles esqueceram dos problemas que a empresa já havia passado.

“É uma característica, me parece, do nosso jeito de ser como brasileiro: nós temos a memória curta e lembramos da dificuldade quando nós estamos passando por ela, depois nós esquecemos. As pessoas lamentaram, elas reclamaram do acordo da semana Volkswagen pelo lado amargo dele, e no momento da decisão, eles tinham como prioridade se livrar daquela questão amarga... Mas foi o que aconteceu, eles não aceitaram, apesar de nós alertarmos da segurança que aquilo poderia trazer, e depois diante de uma nova crise eles se reposicionaram, com muito sacrifício com muita dificuldade, mas se reposicionaram”.

Quando o gerente fala que após “uma nova crise os trabalhadores se reposicionaram”, ele está se referindo à resposta que a empresa deu à recusa dos trabalhadores, no início de 2001, anunciando que faria um amplo processo de demissão, abrangendo cerca de 3000 trabalhadores. Pressionados, os trabalhadores aprovaram a abertura das negociações, mas estabelecem pré-requisitos para esta, como a rediscussão do mecanismo de redução da remuneração em relação à semana de 4 dias; o investimento nas plantas do ABC e Taubaté, bem como a garantia de emprego até o ano de 2006. Neste processo, a flexibilização do tempo de trabalho, novamente, aparece como moeda de troca em relação à manutenção do emprego. Ao final de um longo processo de negociação, envolvendo a matriz na Alemanha, bem como o Comitê Internacional Mundial de Trabalhadores na Volks, o acordo fechado garantiu a reversão das demissões, a retomada do banco de horas e da semana de quatro dias, bem como a estabilidade no emprego até 2006⁷.

Todas essas mudanças ocorridas direta ou indiretamente no tempo dentro do local de trabalho, influenciaram fortemente o tempo fora da empresa. Vale ressaltar ainda outra alteração que teve impacto no tempo do trabalhador, fora do local de trabalho, que foi a demanda da empresa para que os trabalhadores retornassem aos estudos, vinculando esta volta à uma possível promoção. Principalmente para os trabalhadores casados e com filhos, este retorno tem causado diversos problemas no âmbito da família, pois para boa parte deles tem significado passar o dia todo e parte da noite fora de casa. E muitas vezes, resta apenas o domingo para todas as outras atividades, como ficar com família, descansar, arrumar a casa, cuidar dos filhos.

E as discussões sobre o tempo de trabalho estiveram presentes igualmente no ano de 2005, quando houve várias mobilizações dos trabalhadores tendo como reivindicação

⁷ Este acordo previa ainda a abertura de um programa de demissão voluntária para atingir 700 trabalhadores.

principal a contratação de novos trabalhadores, em função da intensificação do ritmo de trabalho, no contexto de fabricação do Fox Europa. No ano de 2006 ocorreu a última negociação, quando, mais uma vez, a empresa iniciou este processo anunciando a demissão 6000 trabalhadores nas plantas do ABC, Taubaté e Curitiba. Estas demissões ocorreriam a partir de novembro de 2006, momento em que acabaria a vigência do acordo sobre a garantia de emprego, até 2008.

Além das demissões, a empresa anunciou mudanças na remuneração e no tempo de trabalho. No que se refere a este último tópico, a empresa propôs alterações no banco de horas, ampliando a quantidade de horas trabalhadas a mais, sem o recebimento do adicional de hora extra⁸. Propôs ainda a eliminação das pausas na área da pintura, do tempo livre dos representantes da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente), e a expansão da organização do tempo de trabalho da produção do Pólo para as outras áreas⁹. Além disso, a empresa apresentou o conceito de “retrabalho por falta de qualidade”. Isto é, no caso de haver a necessidade de retrabalho em função da falta de qualidade, o trabalhador “responsável pelo erro” deverá trabalhar por mais 2 horas (limitada a 10, ao dia) para a execução de retrabalho, mas sem receber estas horas trabalhadas a mais. O que significaria, para o trabalhador, o aumento do tempo de trabalho em duas horas diárias, sem o respectivo aumento da sua remuneração.

Após mais de 4 meses de negociação, com mobilizações e greves, além da suspensão pelo BNDS (Banco Nacional de Desenvolvimento Social) do empréstimo previsto para a empresa, chegou-se a um acordo coletivo. Neste, está previsto um plano de demissão voluntária para atingir 3.100 trabalhadores até 2008, mudanças no banco de horas, além de outras mudanças no que se refere às questões salariais. Também fez parte do acordo coletivo, a produção de dois novos modelos para serem produzidos na Volkswagen do ABC.

Nos processos de negociação coletiva que discuti neste texto, a empresa, ao iniciá-los a partir da ameaça do desemprego, reforça e amplia a desigualdade entre as partes neste processo, possibilitando um resultado muito mais favorável no que se refere aos seus interesses e objetivos. Entre eles a demissão de trabalhadores, o aumento do tempo de trabalho sem aumento da remuneração, a flexibilização do tempo de trabalho bem como a redução dos salários dos trabalhadores. E se num primeiro momento os trabalhadores

⁸ As horas trabalhadas a mais, até 200 horas, seriam creditadas no banco sem nenhum adicional; as horas trabalhadas entre 201 e 400, também seriam creditadas no “banco de horas” e os trabalhadores receberiam o adicional de 50% e acima de 400 horas, estas seriam pagas como hora extra.

⁹ Esta jornada é composta por uma folga fixa aos domingos e outra alternada na semana, de forma que apenas a cada 42 dias o trabalhador consegue folgar sábado e domingo seguidos.

“aceitaram” tais reduções de direitos para conquistarem a garantia de emprego, isto não aconteceu nesta última negociação. Pois, além de não ser renovado o acordo de garantia de emprego, diferentemente do negociado na Volkswagen alemã, ainda serão demitidos 3.100 trabalhadores até o ano de 2008.

Considerações finais

Neste texto, busquei realizar uma breve discussão sobre a atual construção social do tempo consagrado ao trabalho, analisando, primeiramente, a situação mais macro da sociedade brasileira. E, numa segunda parte, os contornos desta construção na Volkswagen do Brésil, grupo que está introduzindo diversas mudanças relativas ao tempo de trabalho, assim como na Volkswagen Alemã.

De uma forma geral, observamos, no plano mais macro da sociedade brasileira, que a partir dos anos 90, a discussão sobre o tempo de trabalho ficou restrita à questão da sua flexibilização, considerando a dificuldade que o movimento sindical encontrou para inserir a questão da redução da duração do trabalho na pauta nacional, mesmo a partir da eleição de um presidente oriundo do movimento Sindical. Assim, a campanha nacional pela redução da duração do trabalho, iniciada pelas centrais sindicais, no ano de 2003, apesar de tomar a questão do emprego como ponto de partida, ainda não teve força suficiente para de fato construir uma reivindicação nacional dos trabalhadores.

Por outro lado, verificamos forte pressão patronal visando à flexibilização dos direitos trabalhistas, entre eles o tempo de trabalho, num contexto mais amplo de importante reestruturação organizacional das empresas. Esta pressão encontrou “eco” nas diretrizes dos governos de Fernando Henrique Cardoso, que também tinham como meta flexibilizar os direitos trabalhistas, a partir do diagnóstico de que os direitos dos trabalhadores constituem-se em obstáculos à competitividade das empresas nacionais, num contexto de abertura comercial e financeira.

Como resultado desta confluência de idéias entre governo e empresários, diversas foram as mudanças no sentido de desregulamentação da estrutura jurídica trabalhista brasileira, com o aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho. No que se refere especificamente ao tempo de trabalho, a mais importante foi a implantação do banco de horas, anualizando o tempo de trabalho. Tal mudança, como vimos na discussão ao longo deste texto, soma-se às diversas outras modalidades de flexibilização, já existentes na legislação brasileira, desde muito tempo.

Desta forma, a discussão de redução da duração do trabalho ficou restrita às negociações por empresa e, mais precisamente, somente àquelas onde há forte organização sindical, como foi o caso analisado da Volkswagen ABC. Neste caso, a discussão iniciou-se num contexto de forte reestruturação da empresa, após sua ameaça de retirar-se ou reduzir sua produção na planta do ABC. Neste processo de negociação, a questão do emprego sempre esteve muito presente, sendo utilizada pela empresa como “dinamizadora” e orientadora da negociação. Por um lado, a empresa pretendia implantar a flexibilização do tempo de trabalho via “banco de horas” e depois a semana de 4 dias, por outro, os trabalhadores queriam a redução do tempo de trabalho bem como a manutenção do emprego.

De forma que nos dois momentos, 1998 e 2001, em que os trabalhadores recusaram a flexibilização do tempo de trabalho, a empresa ameaçou com demissão. Ao final deste processo, vemos que a flexibilização do tempo de trabalho foi uma moeda de troca em relação à manutenção do emprego. Esta “troca” foi realizada entre os anos de 1995 e 2005, pois, no ano de 2006, a empresa não aceitou renovar o acordo de garantia de emprego mas, ao mesmo tempo, pressionou para manter a flexibilização do tempo de trabalho via banco de horas e inserir outras mudanças no tempo de trabalho.

Vimos igualmente que as mudanças implementadas pela empresa, dentro do local de trabalho, têm tido importante impacto no tempo do trabalhador, também fora do local de trabalho. Assim, é importante ressaltar os sentimentos de falta de tempo, ou de que a vida anda muito “corrida”, “agitada” ou “acelerada” e o conseqüente cansaço, presente nas falas dos entrevistados, independente da idade, sexo ou função na empresa.

E este sentimento vale tanto para o tempo dentro como fora do local de trabalho, como explicita Marcos, ao dizer que gostaria de começar a montar um negócio próprio, mas que é impossível porque “A gente praticamente ocupa o nosso tempo todo aqui na fábrica, fica *full time* aqui, e quando a gente sai, sai às vezes com a cabeça voltada aqui ainda. Então não tenho muito tempo para pensar em praticamente nada...”. É interessante notar a sua sensação de que fica *full time* na empresa, quando a jornada de trabalho na Volks é uma das menores do Brasil, demonstrando que o sentimento em relação ao tempo não é apenas objetivo mas também subjetivo. Isto é, se o tempo de trabalho é mais intenso, há um sentimento de que ele é mais longo, pois ao sair da empresa não há ânimo para fazer mais nada, mesmo que ainda tenha tempo.

Bibliografia resumida

ANTUNES, R.. (1995), *Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Cortez, Editora da Universidade Estadual de Campinas.

AZNAR, G. (1995), *Trabalhar menos para trabalharem todos*. São Paulo, Scritta.

BLASS, L.M.S. (1998), “Jornada de trabalho: uma regulamentação de múltipla escolha”. In *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 13, n 36, fev/98, 67-78.

BRESCIANI, L.P e CARDOSO, A. C. M. (1999), *Entre o Fusca e o Mercosul: trabalho e relações industriais na Volkswagen do Brasil*. Estudo elaborado para o Project on Transnational Labour-Management Dialogue and Labour Law and Labour Relations Branch. datilo.

CARDOSO, A.C.M, Jager, P. e Camargos, R..(2002), *A negociação da jornada de trabalho por meio do banco de horas*. – Kit para Seminário. São Paulo:DIEESE.

DAL ROSSO, S. (1996), *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu*. São Paulo: LTr.

DIEESE ABC (1987), “Autolatina: união contra quem?”, in *Trocando em Miúdos*, boletim n.3

ELIAS, N. (1998), *Sobre o Tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

GIDDENS, A. (1995), *Política, sociologia e Teoria Social*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP.

_____. (2003), *A constituição da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.

GROSSIN, W. (1991). *Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle*. Octares, Nancy.

GUEDJ, F. e VINDT, G. (1997), *Le temps de travail, une histoire conflictuelle*. Paris: Éditions la Découverte et Syros.

HIRATA, H. (1987). “Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão” in *O sexo do trabalho*, Kartchevsky A. et. Al. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

HOBSBAWM, E.J. (2000), *Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

MISPELBLOM, F.B. (1999), “Où commence, où s’arrête, le temps de travail» in *Temps, statut et conditions du travail*. Speciale VII Journées de Sociologie du Travail - Bologna, Franco Angeli.

RODRIGUES, I. J. (2002), “Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990”. In *Indústria automobilística: a nova geografia do setor produtivo*. Nabuco, M.R., Neves, M.A. e Carvalho Neto, A.M. (orgs). Rio de Janeiro: DP&A.

SALERNO, M. S. (1995). “A trajetória histórica e as perspectivas de desenvolvimento da Autolatina no Brasil”. In *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Castro, N.A. (org.). Rio de Janeiro: Paz e Terra

THOEMMES J.(2000), *Vers la fin du temps de travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

emmes, J.,

THOMPSON, E.P. (1967), “Time, Work-discipline, and Industrial Capitalism” in *Past & Presente – a journal of historical studies*. Number 38, Oxford, december

WHITROW, G. J..(1993), *O tempo na história: concepções de tempo da pré-história aos nossos dias*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed..

ZARIFIAN, P. (2001), *Temps e modernité : le temps comme enjeu du monde moderne*. Paris, L’Harmattan.