

Lutando sobre o tempo: o direito ao dia do domingo

FRANCISCO ALEXANDRE GOMES*

INTRODUÇÃO

Este artigo, com os devidos ajustes, é parte do segundo capítulo de minha dissertação de mestrado, defendida no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Ceará¹. No referido trabalho a investigação teve seu foco na experiência e luta dos trabalhadores têxteis em Fortaleza, com ênfase nos operários da fábrica Finobrasa², entre os anos 1987 e 1991. O objetivo principal consistiu em identificar a natureza dos conflitos entre os trabalhadores e a Companhia, bem como, compreender o contexto, as circunstâncias e os desdobramentos das lutas específicas, como o direito à sindicalização e o fim do trabalho aos domingos; e de ações coletivas de resistência aberta, a exemplo da greve de maio de 1988 e a adesão à greve geral de 1991.

No presente texto, procuro mostrar como a empresa, ao iniciar o processo de reestruturação produtiva no início dos anos 1980, implantou um novo sistema de trabalho e regime de folgas denominado de cinco por um – visando à redução de custos e aumento dos lucros – que restringiu drasticamente o descanso dominical dos trabalhadores. Procuro ainda, de forma sucinta, apresentar como o Estado e a legislação no Brasil trataram deste tema; participam, também, da narrativa as estratégias de luta dos trabalhadores para reverterem este acinte a autonomia sobre o tempo e como isso contribuiu para organização dos trabalhadores da Finobrasa.

O DOMINGO PERDIDO

* Mestre em História Social – UFC; E-mail: franciscoalexandre.gomes@gmail.com

¹ GOMES, Francisco Alexandre. **Um fio da meada**: experiência e luta dos trabalhadores têxteis em Fortaleza (1987-1991). 2012. Dissertação (Mestrado em História Social) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

² A fábrica Finobrasa – Fiação Nordeste do Brasil S/A, localiza-se na Avenida Sargento Hermínio, nº 2965, no bairro de Monte Castelo, região Oeste de Fortaleza. A empresa foi fundada em dezembro de 1968, numa parceria entre empresários cearenses (famílias Otoch e Baquit) e paulistas (Grupo Vicunha), e começou a funcionar em abril de 1973. Durante os anos 1980 foi uma das maiores empresas do setor têxtil no Brasil, sua especialidade era a produção de fios. Atualmente a fábrica encontra-se desativada, pois teve suas atividades produtivas encerradas em meados de 2008.

Dentre os vários problemas enfrentados pelos trabalhadores da Finobrasa, a obrigatoriedade de trabalhar aos domingos destaca-se como fonte decisiva de conflitos. Para compreender a luta dos trabalhadores da empresa pelo direito ao domingo, valho-me da história do operário João Batista, morador do Bairro da Maraponga, em Fortaleza, desde que havia emigrado da cidade de Sobral, na região Norte do Estado do Ceará, no início dos anos 1970. Ao chegar a capital cearense, trabalhou oito anos como jardineiro antes de, em 1980, ingressar na Finobrasa – onde serviu como auxiliar de operador até ascender ao cargo de operador de máquinas.

No contexto de sua entrevista, João Batista organizava a documentação referente à aposentadoria, embora continuasse trabalhando no Grupo Vicunha, na unidade localizada no Bairro de Pajuçara, em Maracanaú, desde a desativação da Finobrasa, ocorrida no primeiro semestre de 2008. Seu relato evidencia uma das “reestruturações” mais significativas na empresa, realizada nos anos 1980, quanto ao modo de vida e trabalho dos operários.

Quando João Batista começou a trabalhar na Finobrasa, a indústria funcionava nos três turnos: manhã, tarde e noite. Lá existiam quatro turmas de trabalho: a turma A, pela manhã; a B, à tarde; e as turmas C e D, que trabalhavam no período noturno, na escala de dias alternados (um dia sim e outro não). Os trabalhadores que faziam parte das turmas A e B trabalhavam de segunda a sábado e folgavam todos os domingos, já os das turmas C e D trabalhavam um domingo a cada quinze dias. Portanto, já havia trabalho aos domingos na empresa, porém cerca de dois terços dos trabalhadores gozavam de descanso dominical integral, sendo que os demais, só o faziam a cada quinze dias.

Como visto, durante a década de 1980, a Finobrasa promoveu uma série de mudanças internas, dentre as quais, a modificação nos turnos e nas turmas de trabalho. É o próprio João Batista quem relata a mudança para o sistema cinco por um,

[...] de 1983 para 1984 houve uma mudança lá, que nessa época que eu entrei em 80, eram quatro turmas, trabalhavam duas turmas à noite se revezando, uma trabalhava uma noite, a outra não. Em 1983 acabaram uma turma lá do turno da noite, aí eles formaram esse sistema cinco por um. Eram quatro turmas e a gente da turma A, e da turma B, trabalhávamos só até sábado, trabalhava os 6 dias, aí todos domingos era folga [...]. (Entrevista com João Batista, concedida em 02/08/2008).

Conforme a narrativa de João Batista, a partir de 1983 a Finobrasa passou a desenvolver as atividades no regime de folgas cinco por um; funcionando com apenas três turmas de trabalho, turmas A, B e C. Cada turno passou a ter uma turma fixa: Turma A, pela manhã, B, à tarde, e C, à noite. Esses grupos trabalhavam todos os dias da semana – ou seja, de domingo a domingo –, vinte e quatro horas por dia. Mas, e as folgas? Cada operário trabalhava cinco dias corridos e folgava no sexto. Dessa forma, em cada turma, considerando todos os dias da semana, sempre se encontrava alguém de folga, enquanto a maioria estava trabalhando, mesmo que fosse sábado, domingo ou feriado.

Devido ao novo regime de folgas, todos os trabalhadores, sem distinção de turma ou turno, passaram a trabalhar aos domingos e a folga só coincidiria com este dia da semana a cada 42 dias. De sorte que, ficou muito mais difícil a participação dos trabalhadores em atividades tipicamente dominicais, como a prática de ir à Igreja, à praia, de visitar um compadre, de ir ao futebol, de organizar um churrasquinho com a vizinhança ou de cuidar da casa e do pequeno quintal, bem como de viver as *domingueiras* do bairro.

Não bastasse isso, como as folgas eram condicionadas ao sexto dia após cinco trabalhados, sempre que necessitava resolver algum problema num dia distinto do equivalente à sua folga, o trabalhador era obrigado a enfrentar toda uma burocracia, que incluía convencer um companheiro de folga a substituí-lo, assinar papéis no Sindicato e depois levá-los ao setor pessoal da empresa. Além disso, esse percurso deveria ser completado com antecedência:

O meu horário de trabalho é de três e cinquenta às vinte duas e nove. Nós trabalhamos cinco dias, com uma folga de um dia por semana. O meu grupo de folga é o grupo um. Então muitas vezes acontece de você ter uma necessidade e precisar trocar o dia de folga, você quer ir no Centro comprar uma coisa. A gente vem aqui no Sindicato, pega um papel, coloca o meu nome e o nome da pessoa com quem eu vou trocar matrícula e tudo, a gente assina, entrega na mão do coordenador, leva para o setor pessoal, porque é justamente lá que tudo é organizado, pra saber que naquele dia você não veio porque trocou de folga com o seu companheiro. Mas primeiro, é assim: 'Ô Angélico (o nome do meu coordenador) eu quero trocar a minha folga de sexta-feira para sábado'. Aí ele diz: 'Valdeci arranje uma pessoa, do trabalho, do mesmo setor'. Aí eu digo: 'Eu vou trocar com fulano'. Ele folga no grupo dois e eu folgo no grupo um, então o que acontece: 'Ele vai trabalhar no meu lugar e eu no lugar dele no sábado'. (Entrevista com Valdeci Lopes, concedida em 01/10/2007).

O sistema cinco por um investiu contra a autonomia dos trabalhadores sobre o tempo. Até as trocas de folgas teriam que ser avisadas com antecedência, exigindo uma série

de ações burocráticas. Não bastava combinar uma eventual substituição com um companheiro de trabalho, vez que, caso o procedimento não fosse realizado de acordo com os trâmites definidos pela empresa, a permuta da folga consistiria uma “falta injustificada”, passível, portanto, das punições previstas no regimento interno da empresa³.

Para completar o cenário de perdas, a participação em atividades sindicais também se tornou, praticamente, impossível. Ao investigar em quais dias da semana eram realizadas as principais atividades no/do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Fortaleza (doravante, Sindicato dos Trabalhadores Têxteis), no período entre 1983 e 1991, constatei que a maioria delas – como as assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, reuniões para distribuição de cargos ou para dar posse a diretorias – foram realizadas, em sua grande maioria, aos domingos. Destaque para as assembleias cujo objetivo era decidir a instauração do dissídio coletivo da categoria, entre 1983 e 1991, por exemplo, apenas uma não ocorreu no domingo⁴.

A mudança no sistema de folgas da Finobrasa, remete ao estudo que o sociólogo Mike Savage, realizou com trabalhadores de uma grande fábrica de chocolate no Sudoeste da Inglaterra. Nessa fábrica, adotava-se um estilo gerencial paternalista, de modo que o Sindicato não tinha permissão para atuar ali. Conforme Savage, nem por isso os trabalhadores mostravam-se indispostos com a Companhia. O domínio da firma em relação aos operários se expressava com maior contundência no tocante “[...] à operação do sistema de turno compulsório, que funcionava com ciclo de dez dias (no lugar de semanal)”. (SAVAGE, 2004: 37).

Para Savage, tal sistema, além de dificultar o convívio social dos trabalhadores, devido à incerteza quanto à folga no final de semana, facilitava a dominação; pois

³ Sobre o regimento interno da empresa conferir: GOMES, Francisco Alexandre. op. Cit., p. 144-152.

⁴ SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS. **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 01/05/1983. *apud.* TRT7. Processo, nº 212/83., fl. 04.; **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 08/04/1984. *apud.* TRT7. Processo, nº 556/84., fl. 11.; **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 31/03/1985. *apud.* TRT7. Processo, nº 739/85., fl. 12.; **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 06/04/1989. *apud.* TRT7. Processo, nº 419/89., fl. 12.; **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 04/03/1990. *apud.* TRT7. Processo, nº 826/90., fl. 34.; **Ata da Assembleia Geral Extraordinária**. 31/03/1991. *apud.* TRT7. Processo, nº 966/91., fl. 32.

temporalidades instáveis gera uma classe também instável⁵. Depreende-se daí que para os trabalhadores o tempo é algo muito importante. “O processo de formação de uma classe implica a criação de ritmos e turnos temporâneos, rotineiros e típicos”. (SAVAGE, 2004: 37).

Na interpretação do operário João Batista, a implantação do sistema cinco por um foi também uma estratégia da Companhia para enxugar o quadro de trabalhadores, na medida em que a diminuição de uma turma implicava o desemprego de vários deles:

[...] eles acabaram uma turma, disseram que era a crise, aquela conversa de empresário, ficou só o turno C pra noite, na forma de cinco por um, sempre tem alguém folgando todo dia, mas tem que estar completo o quadro, aí nós também passamos a trabalhar, o turno A e o turno B, todos 3 turnos cinco por um, e a idéia deles era não desempregar ninguém, mas conversa porque houve muita gente que saiu na época, tirava um pouquinho de uma, um pouquinho de outra, porque acabou uma turma né, aí ficou só os três turno. (Entrevista com João Batista, concedida em 02/08/2008).

O processo de reestruturação, implantado na Finobrasa, foi apresentado pelos patrões como um ajuste financeiro que evitaria demissões numa época de crise. Porém, João Batista desconfia da versão patronal e interpreta esse argumento como “conversa de empresário”, até porque ocorreu justamente o contrário, quando trabalhadores de ambas as turmas foram demitidos.

A desconfiança é legítima, pois, ao transformar a Finobrasa na primeira indústria têxtil do Grupo Vicunha a trabalhar vinte quatro horas por dia, sete dias na semana, os proprietários da empresa não estavam preocupados em manter o emprego dos trabalhadores. Suas intenções diziam respeito a medidas administrativas pertinentes ao corte de gastos e à elevação dos lucros. Mesmo que, para tanto, fosse conveniente sacrificar o direito ao domingo dos trabalhadores.

Atesta isso o fato de ter sido implantado o mesmo sistema em outras empresas do Grupo Vicunha. Além disso, a defesa desse sistema que pretendia controlar produtivamente o tempo ganha relevo no discurso dos empresários. Ali a estratégia de divisão dos operários em turmas ao longo dos três turnos do dia e de todos os dias da semana, de modo a fazer com que

⁵ SAVAGE, Mike. Classe e história do trabalho. In: BATALHA, Claudio H. M; SILVA, Fernando Teixeira da; FORTES, Alexandre (Orgs.). **Culturas de classe**. Campinas: UNICAMP, 2004., p. 38.

a produção nunca parasse, é louvada como uma estratégia pioneira, digna do empreendedorismo do Grupo Vicunha, como se depreende do dito de um dos Rabinovich:

A Finobrasa foi a primeira empresa têxtil do Brasil a trabalhar 24 horas, sete dias por semana. Economizamos um bom dinheiro de investimento e todas as nossas fábricas até hoje operam 24 horas por dia, sete dias por semana. Fomos nós que iniciamos esse sistema no Brasil. (Entrevista com Jacks Rabinovich⁶).

O discurso do empresário deixa claro o interesse da direção da Finobrasa/Grupo Vicunha de impor uma nova rotina fabril a seus trabalhadores que diminuísse investimentos. Isto é, ao possibilitar a produção ininterrupta, 24 horas por dia, sete dias na semana, o sistema “cinco por um” reproduzia o valor das máquinas mais rápido e, desse modo, o empresário recuperava o investimento em capital fixo mais depressa.

De acordo com Edward Thompson, a imposição de novas formas de disciplinarização do tempo no espaço da fábrica é sempre um processo difícil e tenso, pois os trabalhadores não aceitam facilmente o novo modo de trabalho. Em seus estudos sobre a formação da classe operária inglesa, Edward Thompson mostra que incutir a noção de tempo útil, ratificar a importância do trabalho e implantar o ritmo da máquina foram agências nas quais o sucesso esteve diretamente condicionado à ruptura da resistência dos trabalhadores a novos modelos produtivos que interferiam, inclusive, em seu sistema cultural, em seus costumes, enfim, em suas vidas.

Conforme o historiador inglês, o tempo mecânico passou a ser a principal característica da nova maneira de ordenar o tempo social e o relógio o objeto mais marcante da clássica transformação de uma noção de tempo mais maleável por outra notação de tempo cada vez mais controlado. Edward Thompson interliga trabalho e não trabalho em um mesmo plano, o da formação de uma nova noção de tempo social:

O que estamos examinando [...], não são apenas mudanças na técnica de manufatura que exigem maior sincronização de trabalho e maior exatidão nas rotinas de tempo [...], mas essas mudanças como são experienciadas na sociedade capitalista industrial nascente. Estamos preocupados simultaneamente com a percepção do tempo em seu condicionamento tecnológico e com a medição do tempo como meio de exploração da mão-de-obra. (THOMPSON, 1998: 289).

⁶ Jacks Rabinovich foi um dos sócios-proprietários do Grupo Vicunha, e conseqüentemente da fábrica Finobrasa. Esta entrevista foi concedida ao Instituto de Estudos para o Desenvolvimento da Indústria (IEDI). Disponível em: <http://www.iedi.org.br>. Acesso em: 20 de abril de 2009, às 16:30 hs.

Ao investigar a disciplinarização do trabalhador, por meio da introjeção da noção de tempo mecânico, Thompson argumenta que, no alvorecer da Revolução Industrial, os trabalhadores lutaram contra a introjeção dessa nova notação do tempo. Mas, uma vez consolidada tal notação, as lutas agora tomaram novo rumo, ou seja, não se dão mais contra, mas sobre o tempo:

A primeira geração de trabalhadores nas fábricas aprendeu com seus mestres a importância do tempo; a segunda geração formou os seus comitês em prol de menos tempo de trabalho [...]; a terceira geração fez greves pelas horas extras ou pelo pagamento de um percentual adicional pelas horas trabalhadas fora do expediente. Eles tinham aceito as categorias de seus empregadores e aprendido a revidar golpes dentro desses preceitos. Havia aprendido muito bem a lição, a de que tempo é dinheiro. (THOMPSON, 1998: 294).

O regime de folgas, cinco por um, adotado pela Finobrasa, foi implantado nas demais empresas do Grupo Vicunha na Região Nordeste. Mas, diferentemente do que afirmou Jacks Rabinovich, nos Estados fora dessa região o mesmo não ocorreu. Em São Paulo, por exemplo, no ano de 2002, apenas a fábrica, localizada no bairro de São Manuel, funcionava sob o regime cinco por um. Até porque, o sistema era proibido na Região Metropolitana da capital paulista e raro nas demais regiões daquele Estado⁷.

No Ceará, a partir do final dos anos 1980, a maioria das indústrias têxteis do Estado adotou o regime cinco por um – não apenas as empresas ligadas ao Grupo Vicunha. Em entrevista de Ivan Bezerra, presidente do Sindicato das Indústrias Têxteis do Estado do Ceará, publicada no jornal O Povo, ele afirma que 90 por cento das 26 indústrias do setor de fiação e tecelagem do Estado funcionavam aos domingos⁸.

O geógrafo Marcos Antônio Costa, nesse sentido, também afirma que o sistema foi generalizado nas indústrias têxteis do Estado:

O trabalhador da indústria têxtil cearense trabalhava, e ainda trabalha, em turno de oito horas por dia – T/A das 6:00 às 14:00 horas, à T/B inicia-se às 14:00 terminando às 22:00 horas, finalmente a T/C entra às 22:00 e sai às 6:00 horas do dia seguinte –, num regime de cinco dias trabalhados por um de descanso, portanto, são seis dias de trabalho semanais, perfazendo um total de quarenta e oito horas. (COSTA, 2005: 126).

⁷ Cf: APOLINÁRIO, Valdênia. **Reespacialização industrial, emprego e práticas trabalhistas e ambientais: o caso da Vicunha Têxtil S/A. 2002.** Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002., p. 80.

⁸ O Povo, sábado, 23 de novembro de 1991., p. 3E.

Costa argumenta que, para cumprir a legislação estabelecida na Carta Constitucional de 1988 – que regulamentou a jornada de trabalho diária de oito horas e a semanal de quarenta e quatro⁹ –, os empresários recorreram a uma artimanha cronométrica, haja vista encontrarem-se amparados por legislação que também definia como facultativa a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo.

Os trabalhadores da indústria têxtil cearense tinham direito somente a trinta minutos “remunerados” para o almoço, de sorte que foi feito um arranjo para que os mesmos passassem a contar com quarenta minutos. Este tempo, entretanto, deixaria de fazer parte da jornada diária de trabalho, ou seja, não seria cronometrado e muito menos remunerado. Nesse acordo, a jornada diária ficaria com apenas sete horas e vinte minutos, que, multiplicados por seis, completaria a jornada de quarenta e quatro horas semanais¹⁰.

Na Finobrasa, o sistema de folgas cinco por um tolheu todo um modo de vida, no qual a referência de descanso era o domingo. Tal fato marcou profundamente os trabalhadores, nos seus modos de vida. O senhor Geraldo Ferreira, há 26 anos trabalhando na Companhia, afirma que seria uma perda de tempo alguém procurar emprego lá, principalmente se fosse jovem, solteiro, pois teria que trabalhar sábado e domingo. Um sacrifício que não valeria a pena: “O cara que tiver 25 anos for para ali, meu amigo, tá perdendo o tempo dele. Se o cara for solteiro, trabalhar sábado e domingo. Só isso ai, o cara não vem, eu porque já estou velho mesmo, tenho que aguentar”. (Entrevista com Geraldo Ferreira, 29/08/2007).

A idade avançada e a proximidade da aposentadoria eram os motivos pelos quais Geraldo Ferreira continuava trabalhando na empresa. Além do mais, “[...] o dia quando eu estou de folga, eu vou dormir, eu lá vou pra canto nenhum”. (Entrevista com Geraldo Ferreira,

⁹ Capítulo II: Dos direitos sociais. Art. 7º. Inciso XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. In: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil – 1988**. Rio de Janeiro: FAE, 1989., p. 11.

¹⁰ COSTA, Marcos Antônio Bezerra. **Espaço e trabalho na indústria têxtil cearense**. 2005. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2005., p. 126.

29/08/2007). É evidente que o cansaço físico e mental, devido à extenuante rotina fabril, era a principal causa de o trabalhador ficar dormindo, “descansando” no dia da folga.

Como as folgas dificilmente coincidiam com o domingo, havia menos alternativas de lazer e diversão. Este mais um motivo para o trabalhador passar o dia da folga “dormindo”. Nada de jogar futebol, de aproveitar a descontração de uma rodada de “cana” ao pé do balcão de um bar qualquer ou de pegar um ônibus lotado para ir até a praia da Barra do Ceará e saborear um peixinho frito – isso nem pensar!

No mundo do trabalho, existem inúmeras formas da classe patronal controlar o tempo livre dos trabalhadores. Podemos incluir entre elas o sistema cinco por um, adotado pela Finobrasa. Para a empresa, o bom trabalhador seria aquele que não faltasse ao trabalho, não se atrasasse para o expediente e sempre estivesse apto para o serviço. Uma escala de trabalho que “botava os trabalhadores para dormir” durante a folga, de certo, constituiria o mecanismo ideal para os patrões, vez que, no dia seguinte, os operários estariam de volta ao batente.

O ESTADO E A LEI A SERVIÇO DO CAPITAL

No Brasil, a questão do trabalho aos domingos começou a receber atenção na esfera constitucional, nos anos 1930. Na legislação brasileira, a matéria foi tratada pela primeira vez em 1932 e depois em 1943, quando aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo conteúdo referente ao assunto está em vigor até os dias atuais. A CLT, por intermédio do art. 67, condiciona o trabalho realizado aos domingos ao aspecto de sua conveniência pública ou à necessidade imperiosa do serviço.

Após a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, outras leis e decretos trataram do tema, como a Lei nº 605/49, que se refere à concessão do repouso preferencialmente aos domingos. Com o fim de regular essa lei, promulgou-se o Decreto nº 27.048/49. Tal decreto considera que, de acordo com as exigências técnicas de algumas empresas, era imprescindível a continuidade do trabalho aos domingos. Esse mesmo regulamento ainda relacionou e concedeu autorização a diversos setores – indústria, comércio, transporte, comunicações, publicidade, educação, cultura, serviços funerários, limpeza,

alimentação de animais, sendo que outros setores necessitam de autorização do Ministério do Trabalho –, a funcionar normalmente aos domingos¹¹.

Portanto, o Estado, por meio de seu aparato legal, estabeleceu uma legislação e definiu certos órgãos que regulamentam o trabalho aos domingos. Ora, pode-se ver nisso uma forma de atender ao interesse do capital e de desarticular a luta dos trabalhadores que reivindicam o direito ao dia do domingo. No final dos anos 1980, para uma empresa funcionar aos domingos, “na forma da lei”, teria que receber autorização da Delegacia Regional do Trabalho, além de cumprir uma série de determinações, dentre elas:

a) laudo técnico elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal [...]; b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; c) escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966.

Art. 3º A Delegacia Regional do Trabalho deverá inspecionar a empresa requerente, conforme as instruções expedidas pela Subsecretaria de Proteção ao Trabalho, e a autorização somente será concedida se não for constatada irregularidade quanto às normas de proteção, segurança e medicina do trabalho.

Art. 4º As autorizações serão concedidas pelo prazo de 02 (dois) anos, renováveis por igual período. (BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.118, de 03 de abril de 1989).

Mesmo sem cumprir as prerrogativas da legislação, a Finobrasa funcionava vinte quatro horas por dia, sete dias na semana. A partir de 1987, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis elegeu como uma de suas principais bandeiras de luta o fim do sistema cinco por um na Finobrasa. A primeira greve realizada na Companhia, em 1988, teve como uma de suas principais reivindicações o fim do trabalho aos domingos: “Os operários têxteis da Indústria Finobrasa (Grupo Vicunha) reivindicam a implantação de salário fixo, direito a insalubridade, fim do trabalho no domingo e equipamento de proteção”. (O POVO, 19/05/1988: 08).

Durante a greve, o então Arcebispo da Igreja Católica em Fortaleza, Dom Aloísio Lorscheider, emitiu uma nota oficial com o intuito de apoiar o movimento dos trabalhadores. O conteúdo da mesma denuncia as péssimas condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores da Finobrasa, dentre elas o excesso de calor, níveis altíssimos de ruídos, poluição causada pela poeira, incidência de doenças, exploração do trabalho feminino, falta de

¹¹ Cf: BESSA, Cesar; PLATT, Adreana Dulcina. Intervenção contemporânea do Estado brasileiro: posituação dos ideais neoliberais trabalhistas. In: **Scientia Iuris**. Londrina: UEL, v. 12, nº. 24, 2008., p. 249.

tratamento adequado aos operários doentes e exclusão do descanso dominical, como se lê a seguir:

Caríssimo Pároco,

Peço que torne público, em sua comunidade paroquial, a organização que a pastoral operária de nossa arquidiocese faz em relação à greve dos trabalhadores da indústria têxtil em nossa cidade de Fortaleza.

Sabemos que as condições de trabalho e salários não correspondem às exigências de uma condição humana digna. Há indústrias em que os operários se vêm obrigados numa atmosfera de calor que alcança até 54 graus. Não se toma os necessários cuidados para coibir a grande poluição que se estabelece nos ambientes das indústrias, com sensível prejuízo da saúde dos operários. Igualmente o trabalho noturno feminino não pode ser apoiado. Além do mais, o trabalho é opressivo de tal forma que o operário goza raramente de um repouso dominical exigido pelo próprio senhor Deus. O operário doente não é sempre atendido com a diligência que a sua cura merece.

São apenas algumas indicações de elementos que tornam a vida do operário e da operária insuportável.

É, por isso que, recordando o que diz o Papa João Paulo II em sua Carta Encíclica ‘Laborem exerceos’ (o homem que trabalha) de 14 de setembro de 1981, nós vemos, em consciência, obrigados a solidariedade com os homens que trabalham. A Igreja considera tal solidariedade, como sua missão, seu serviço, como uma comprovação de sua fidelidade a Cristo. É preciso reafirmar o direito que o operário tem ao justo salário, a segurança de sua pessoa no trabalho que realiza e a sua organização no seu respectivo sindicato. E é dever de todos cristãos, a começar pelos primeiros responsáveis das indústrias, fazer que este direito se torne também entre nós uma realidade. (ARQUIDIOCESE DE FORTALEZA, 07/05/1988).

O documento expedido pelo religioso salienta, dentre outras questões, a raridade do repouso dominical: “Além do mais, o trabalho é opressivo de tal forma que o operário goza raramente de um repouso dominical exigido pelo próprio senhor Deus”. (ARQUIDIOCESE DE FORTALEZA, 07/05/1988). Sabe-se que o descanso no dia do domingo tem forte influência da cultura cristã, embasada no relato bíblico presente no livro de Gênesis, segundo capítulo, versículo dois, onde se verifica que era necessário observar o dia do descanso: “[...] e havendo Deus acabado no dia sétimo a sua obra, descansou no sétimo dia”.

A greve de 1988 significou uma conquista dos trabalhadores, principalmente no aspecto político, pois os trabalhadores da Finobrasa perceberam que a luta por direitos e dignidade alcançou uma dimensão mais ampla quando se uniram. Porém, não foi possível conquistar o direito ao livre usufruto do domingo. Não obstante, a luta continuou. Um ano após a greve, “[...] a extinção dos trabalhos aos domingos se configura como uma forte

reivindicação do operariado. Com o apoio do Sindicato estão exercendo forte pressão à empresa”. (SEVERIANO, 1989: 16).

O DOMINGO OU O EMPREGO?

As tensões se intensificavam no período de nova autorização ou renovação do trabalho aos domingos. Esse processo devia ocorrer a cada dois anos, como determinava a Portaria nº 3.118, de 03 de abril de 1989. No caso da Finobrasa, em 1989, a licença para funcionamento aos domingos deveria ser renovada. Para receber o aval da Delegacia Regional do Trabalho a empresa era

[...] obrigada por lei a tomar uma decisão, vez que três condições básicas possibilitam o funcionamento aos domingos. Estruturação do serviço médico na empresa; estruturação de um refeitório e anuência dos trabalhadores, sendo que no último aspecto a empresa não atende, sendo necessário haver um plebiscito entre o operariado. (SEVERIANO, 1989: 17-18).

A Delegacia Regional do Trabalho determinou a realização do plebiscito, marcado para os dias 11 e 12 de julho de 1989. Neste ínterim, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis construiu uma campanha de mobilização com o objetivo dos trabalhadores votarem contra o trabalho aos domingos na Finobrasa. A campanha incluiu a distribuição de jornaizinhos, panfletos e adesivos. É Antônio Ibiapino, presidente do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis à época, quem revela os meios utilizados para mobilizar os operários da empresa: “[...] o Sindicato passou a ir à porta da fábrica, comprou um “carro de som”, a cultura de soltar um panfletinho [...]”. (Entrevista com Antônio Ibiapino, 30/07/2008).

Conforme Adelaide Gonçalves, “[...] fazer jornais no meio operário é uma tradição que vem de muito e se espalha por muitos países, difundindo a palavra impressa no jornal, no panfleto, no manifesto, no cartaz”. (GONÇALVES, 2003: 59). Com o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis não se deu diferente. Os dirigentes compreenderam a relevância da imprensa operária enquanto meio de comunicação com os trabalhadores. À medida que panfletos e jornais eram distribuídos na porta da fábrica, circulavam com maior eficácia no seio do público a que se destinavam.

À época, cerca de metade dos trabalhadores da Finobrasa eram analfabetos ou tinham no máximo a quarta série do ensino fundamental¹². Mas “[...] a dificuldade suplementar do analfabetismo era atenuada com o recurso à comunicação oral, à leitura ouvida”. (GONÇALVES, 2003: 61). As leituras coletivas foram fundamentais durante a campanha pelo fim do trabalho aos domingos. Os letrados repassavam aos demais as mensagens redigidas pelo Sindicato.

Se a imprensa operária, exemplo clássico da cultura radical dos trabalhadores, era uma invenção do mundo do trabalho desde o período de formação da classe operária, o “carro de som” era um recurso bem mais recente, mas tão importante quanto. Segundo Severiano, o Sindicato utilizou largamente o recurso do carro com aparelho sonoro, no sentido de mobilizar os operários. Por meio dos alto-falantes, a “voz do Sindicato” era então propagada. Amplificou-se o debate em torno das dificuldades e sofrimentos que passaram a ser verbalizados. Tornou-se uma prática

[...] ouvir-se na porta da fábrica o Sindicato com sistema de som, repassar para o operariado análises do sistema de trabalho que enfrentavam, dando subsídios para entendimento da divisão de classes no sistema capitalista, e da escravidão a que eram submetidos, para o enriquecimento de uma pequena minoria da sociedade. (SEVERIANO, 1989: 20).

A história assim se passou. O Sindicato fazia a sua parte. E a empresa? Nos dias antecedentes ao escrutínio, os trabalhadores sofreram enorme pressão para que votassem de acordo com o interesse da Companhia. Esta usou, como principal arma, a ameaça de demissão. O medo de perder o emprego deixou os trabalhadores diante de uma difícil decisão.

Nas conversas com os colegas, os operários ficavam a se perguntar: como ficariam as suas famílias, caso perdessem o emprego? Como pagariam suas contas? O que era mais relevante naquele momento, conquistar o direito de passar o domingo com a família ou cuidar em manter os meios (embora precários) de sustentá-la?

Os trabalhadores sabiam que, se a votação fosse desfavorável à empresa, as ameaças seriam cumpridas e o pior: a Finobrasa não sofreria qualquer punição por esse

¹² APOLINÁRIO, Valdênia. op. cit., p. 66. Bem como: SEVERIANO, Evania Maria Oliveira. “**A greve dos têxteis em maio/88 e sua repercussão no plano da consciência do operariado**”. 1989. TCC (Curso em Serviço Social) – Curso em Serviço Social, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 1989., p. 17.

expediente. A votação ocorreu sob clima tenso, de um lado, a direção do Sindicato mobilizava os trabalhadores, do outro, os chefes de seção e os supervisores “alertavam” sobre o perigo de votar contra a empresa. Nessas circunstâncias, o resultado do plebiscito foi anunciado:

Concluimos que um total de 646 (seiscentos e quarenta e seis) empregados votaram a favor dos trabalhos aos domingos, e 548 (quinhentos e quarenta e oito) foram contrários aos trabalhos aos domingos. Assim sendo foi declarado por maioria o resultado favorável ao trabalho aos domingos. (SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS. Ata de Apuração. 12/07/1989).

Ao todo, 1.194 operários participaram do plebiscito. Destes, 646 votaram a favor da continuidade do trabalho dominical e 548, contra. À primeira vista, o resultado significou uma derrota para o Sindicato e para os trabalhadores. Contudo, ao visualizar o percentual dos votos, observa-se que 54 por cento dos votos foram favoráveis e 46 por cento, contrários. Portanto, tratou-se de uma votação “apertada”, com apenas oito por cento, ou 98 votos, de diferença. Mesmo com o resultado final favorecendo a empresa, quase metade dos trabalhadores votou a favor do domingo livre, evidenciando que, a despeito da pressão patronal, uma boa parcela dos trabalhadores encampou a proposta do Sindicato e posicionou-se contra o interesse da fábrica.

Outro aspecto a ser considerado, trata-se da tentação de atribuir a “derrota” no plebiscito à “passividade”, “não engajamento”, dos trabalhadores não sindicalizados. Ora, mesmo que se possa atribuir a essa realidade alguma influência no resultado da consulta, é preciso endossar que votar a favor da continuidade do trabalho dominical não significa, necessariamente, uma decisão tomada para “agradar” à empresa. É evidente que os trabalhadores que assim votaram, fizeram-no pensando na manutenção do emprego, em garantir a sobrevivência e o sustento da família.

Em algumas ocasiões, o instinto de sobrevivência se faz um comportamento preponderante. Nesses casos, as ações que podem ser vistas sob a ótica da “traição à classe”, na verdade, constituem atos deliberados de autodefesa. Portanto, convém relativizar as interpretações que supervalorizam o trabalhador identificado com o Sindicato. Aliás, é este que geralmente tem sido apontado como operário ideal,

[...] que o operário do sindicato não é o anódino, o incolor, o indefinível. Na teoria, operário é o trabalhador que sacode o pó do tempo, que se insurge. Operário é a minoria. Nessa perspectiva o operário não é, de fato, o homem que trabalha e sim o

homem que se recusa a trabalhar, [...] nessa hora que ele alcança e preenche a concepção estereotipada de operário. Mas isso é só estereótipo. O operário de carne e osso regula sua rebeldia por sua sobrevivência. Mais do que personificar a certeza da revolta, ele personifica a incerteza da ambivalência. Ele não só produz as condições de transformação social, como não pode deixar de produzir, ao mesmo tempo, as condições de permanência, da repetição e da reprodução das relações sociais. E, portanto, de anular-se ao longo do dia todos os dias. (MARTINS, 2011: 410).

Em 1991, passados dois anos, novamente era necessário renovar a autorização e a questão voltara a ser recorrente nas reuniões do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis. Na pauta da assembleia, realizada em março daquele ano, constavam os seguintes pontos: “a) Conjuntura nacional; b) Campanha salarial de 1991; c) Fim do trabalho aos domingos na Finobrasa”. (SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, 19/03/1991).

À época o Sindicato exigiu que a realização do plebiscito sobre a continuidade do trabalho aos domingos na Finobrasa, seguisse determinados parâmetros. Para discutir a questão, realizou-se uma reunião no dia 05 de junho de 1991, naquela empresa, com a participação de Antônio Ibiapino da Silva (presidente do Sindicato); Diogo Gomes Araújo e Fco. Adauto de O. Ferreira (diretores do Sindicato); Antônio Nunes de Menezes (representante da Finobrasa); José Coracy de Souza, José Aldamir da Costa e Fco. Webster de O. França (representantes dos trabalhadores)¹³.

No intuito de evitar a mesma pressão do plebiscito anterior, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis propôs pontos que evitassem a coação dos supervisores e chefes de seção sobre os trabalhadores. Para tanto, a entidade classista conseguiu aprovar que, no local da votação, somente ficariam o chefe de Recursos Humanos da Finobrasa, Antônio Menezes, e o presidente do Sindicato, Antônio Ibiapino.

Mesmo tendo realizado criteriosa investigação, não encontrei qualquer documento referindo-se ao resultado da votação, realizada no dia sete de junho de 1991. Mas, ao que tudo indica, mais uma vez, o resultado foi favorável à empresa. Isto porque, foi publicada no Jornal da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC) uma matéria sobre a terceirização do serviço de cozinha na Finobrasa, onde é possível ler o seguinte:

¹³ FINOBRASA/SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS. **Ata de reunião para definição dos procedimentos do plebiscito sobre a renovação dos trabalhos aos domingos na Finobrasa.** 05/06/1991.

Todo o trabalho é fiscalizado 24 horas pelos assessores de Leudo. O subgerente Rogério Marcos Melo está atento para manter a qualidade do setor, a exemplo da nutricionista Mônica Queiroz Otaviano. Todos cuidando para oferecer uma boa alimentação aos operários e funcionários de escritório das fábricas da Finobrasa. Além do almoço, são oferecidos um lanche forte (sopa), café da manhã, jantar e ceia. O funcionamento de 24 horas atende às necessidades da indústria que não pára um só segundo. 'Aqui trabalhamos todos os dias, sábados, domingos e feriados'. (Jornal da FIEC. Ano: V, nº 66, novembro de 1993: 08).

Portanto, em novembro de 1993, dois anos após o segundo plebiscito, à Finobrasa continuava funcionando sem parar um só segundo, fosse sábado, domingo ou feriado.

CONCLUSÃO

A luta pelo direito ao dia do domingo alimentou de modo constante a pauta organizativa das lutas dos trabalhadores abordados neste estudo. O regime de folgas cinco por um, iniciado em 1983 perdurou até meados de 2008, quando a fábrica foi desativada. Contudo, a consulta sobre a continuidade, ou não, do sistema cinco por um, realizada a cada dois anos, para cumprir as determinações da legislação em vigor, era um dos raros momentos em que a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis tinha acesso à empresa. Neste sentido, contribuiu para mobilização e organização dos trabalhadores, sendo relevante na construção da cultura de resistência dos trabalhadores têxteis em Fortaleza.

Mesmo ciente de que a legislação que regulamenta e formaliza as relações de trabalho, também, é disciplinadora. À medida que as leis trabalhistas se tornaram “populares” entre os trabalhadores, foram utilizadas de forma prática, no sentido de buscar alguma proteção ante a exploração do capital. Mas, a luta por direitos não é um processo simples. É caminho complexo e contraditório, pois inclui o enfrentamento de interesses muitas vezes divergentes. Ao propósito da norma, do controle e das formas de submissão, os trabalhadores revidaram com sua própria agência. Se alguns estudos enfatizam, principalmente, os aspectos do controle da legislação social brasileira, no plano da experiência, apropriada pelos trabalhadores, esta se constitui, também, em espaço de luta e resistência.

BIBLIOGRAFIA

APOLINÁRIO, Valdênia. **Reespacialização industrial, emprego e práticas trabalhistas e ambientais: o caso da Vicunha Têxtil S/A.** 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

BESSA, César; PLATT, Adreana Dulcina. Intervenção contemporânea do Estado brasileiro: posituação dos ideais neoliberais trabalhistas. In: **Scientia Iuris**. Londrina: UEL, v. 12, nº. 24, p. 235-255, 2008.

CHALHOUB, Sidney; SILVA, Fernando Teixeira da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. In: **Cadernos AEL: trabalhadores leis e direitos**, Campinas: UNICAMP, v. 14, nº 26, p. 11-46, 2009.

COSTA, Marcos Antônio Bezerra. Espaço e trabalho na indústria têxtil cearense. **2005. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2005.**

FRENCH, John. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros.** Tradução: Paulo Fontes. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GOMES, Francisco Alexandre. **Um fio da meada: experiência e luta dos trabalhadores têxteis em Fortaleza (1987-1991).** 2012. Dissertação (Mestrado em História Social) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

GONÇALVES, Adelaide. Trabalhador lê? In: **Revista de Ciências Sociais**. Fortaleza: UFC, v. 34, nº. 1, p. 59-72, 2003.

MARTINS, José de Souza. **Uma Arqueologia da Memória Social: autobiografia de um moleque de fábrica.** São Paulo: Ateliê Editorial, 2011.

PORTELLI, Alessandro. A filosofia e os fatos: narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. In: **Tempo**. Rio de Janeiro: UFF, v. 1, nº. 2, p. 59-72, 1996.

SAVAGE, Mike. Classe e história do trabalho. In: BATALHA, Claudio H. M; SILVA, Fernando Teixeira da; FORTES, Alexandre (Orgs.). **Culturas de classe**. Campinas: UNICAMP, 2004, p. 25-48.

SEVERIANO, Evania Maria Oliveira. **“A greve dos têxteis em maio/88 e sua repercussão no plano da consciência do operariado”.** 1989. TCC (Curso em Serviço Social) – Curso em Serviço Social, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 1989.

SILVA, Fernando Teixeira da. **Os doqueiros do porto de Santos**: direitos e cultura de solidariedade (1937-1968). 1992. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

SOUZA, Samuel Fernando de. **“Coagidos ou subornados”**: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930. 2007. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária Inglesa**: a árvore da liberdade. Vol. I. Tradução: Denise Bouttman. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004a.

_____. **A formação da classe operária Inglesa**: a maldição de Adão. Vol. II. Tradução: Renato Busatto Neto; Cláudia Rocha de Almeida. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004b.

_____. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. Tradução: Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

_____. **Senhores e Caçadores**: a origem da lei negra. Tradução: Denise Bouttman. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.