

QUANDO AS PORTAS FECHAM: O processo de demissão em massa em uma fábrica do setor automotivo sob a perspectiva dos trabalhadores

Carla Bianchini (UFRGS) - carlabianchini@gmail.com

Resumo:

Este trabalho em construção parte de um processo de fechamento de fábrica de uma empresa multinacional instalada no sul do Brasil e consequente demissão em massa, e objetiva compreender como o trabalhador vivencia o processo de desligamento no fechamento de uma unidade fabril, compreendendo como se dá a relação do trabalhador com este contexto, perpassando pelas implicações psicossociais e a percepção destes trabalhadores em relação a atuação do sindicato. Para tal, entrevistamos trabalhadores por meio de entrevistas semi-estruturadas, um representante da empresa e um representante sindical. Analisa-se, de forma incipiente, com base no contexto mundial de flexibilização, desterritorialização e financeirização, como a subjetividade deste trabalhador é capturada e como este lida com o contexto da perda de emprego. Constata-se que esta captura se reflete na ausência de resistência dos trabalhadores e do sindicato. Argumenta-se que a flexibilização, alimentada por um contexto de globalização neoliberal, aliada com o enfraquecimento do sindicato e a captura da subjetividade do trabalhador, tornam o processo demissionário ainda mais impactante e fragilizam ainda mais o trabalhador. Por um lado o trabalhador se doa cada vez mais às empresas, por outro estas oferecem cada vez menos garantias de futuro.

Palavras-chave: *Demissão, subjetividade, trabalho, produção flexível*

Área temática: *GT-12 Trabalho, Subjetividade e Poder*

Introdução

No contexto de crise econômico-financeira que o país atravessa, inúmeras são as empresas anunciando demissões em massa decorrentes do fechamento de unidades fábricas pelo país afora. Notícias estas que têm grande impacto na vida do trabalhadores, sendo preciso então olhar de forma ampla para o cenário atual em que este trabalhador está inserido e os fatos que o representam. Sobretudo é preciso discutir os fundamentos desse momento histórico. Desta forma, pode-se então compreender mais profundamente como o trabalhador vivencia o trabalho neste período de crise, como ele é modificado por ele, e ao mesmo tempo, o modifica e o sustenta.

Inúmeras são as discussões sobre a atual crise que atinge o Brasil. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que a queda de 3,8% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro em 2015 é a pior desde o início das medições da atual série histórica do IBGE em 1996 (IBGE, 2016).

A queda da participação da indústria de transformação no Produto Interno Bruto (PIB) evidencia ainda o declínio dessa no país. Em 2010, esta fatia representava 15% do PIB, e cinco anos depois, em 2015, a participação desta representa apenas 11,4% (IBGE, 2016). A indústria emprega grande parte da força de trabalho brasileira, seu declínio vem a representar o fechamento de muitas vagas. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) mostram que em 2015 foram fechadas mais 1.540 milhões de vagas formais (MTE, 2016), o pior resultado nos últimos 24 anos. Apenas na indústria de transformação foram fechados mais de 608 mil postos formais, sendo este o pior resultado desde o início das medições em 2003. Considerando a Região Metropolitana de Porto Alegre foram mais de 20 mil vagas encerradas.

A indústria automobilística também foi bastante afetada pela crise. Conforme dados da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA), em 2015 a produção de automóveis, veículos comerciais leves, caminhões e ônibus no Brasil reduziu 22,8% em relação a 2014. O setor já havia sofrido queda de produção de 15,2% em relação a 2013, ano recorde de produção desde o início da mensuração de dados em 1957 (ANFAVEA, 2016). Algumas destas empresas tentam manter empregos através de férias coletivas, outras, através de redução de jornada e salário.

A 'Era da Flexibilização' pressupõe maior liberdade e autonomia, mas será que liberdade econômica implica em desenvolvimento para todos? Enquanto que para as organizações e Estado flexibilidade é sinônimo de financeirização e desterritorialização (ANTUNES, 1999; ANTUNES; POCHMANN, 2007), para muitos, como trabalhadores de chão de fábrica, ela é traduzida como desregulamentação. Em épocas de crise empresas olham para últimas cifras e avaliam para onde será mais rentável deslocar a produção, qual local permite abrandar custos de mão de obra, encontrar legislações mais flexíveis de trabalho, fechando e abrindo portas.

Fechar as portas é mais do que encerrar vínculo de trabalho com cada trabalhador, mais do que romper o contrato de trabalho. Significa fechar as portas para muitos que estariam ainda por esperar uma oportunidade de trabalho, outros tantos que gostariam de ascender profissionalmente. Fechar as portas significa dar fim a uma série de relações com a comunidade, com o Estado, com fornecedores e clientes. Quem assume as consequências sociais e individuais geradas a partir do fechamento destas portas?

Conforme Gaulejac (2007), O poder da gestão acaba por neutralizar a violência do capitalismo. A empresa, através de seus princípios de legitimação interna, exime-se da responsabilidade como se pudessem ser liberadas de assumir as consequências psicossociais de suas escolhas.

Apresentado contexto e breve problematização a respeito do tema, explicita-se aqui um maior detalhamento do objeto deste estudo. A organização aqui intitulada NX é um grupo americano de capital aberto do ramo automotivo, NX é montadora de veículos, produtora de motores de combustão interna e comercializa peças de reposição para outras montadoras de veículos e revendas autorizadas. É uma multinacional de grande porte que tinha duas unidades no Brasil: Rio Grande do Sul (RS) e em São Paulo (SP), onde tinha, ao total, em 2014, em torno de 4000 colaboradores. O caso a ser estudado nesta dissertação ocorre na unidade do RS, onde no auge da produção havia em torno de 1300 trabalhadores. É uma empresa reconhecida pela sua excelência técnica e pelas relações de trabalho próximas entre trabalhadores, lideranças e sindicato.

Recentemente a empresa anunciou publicamente que encerraria as atividades na unidade do Rio Grande do Sul em 2016, após ter passado por períodos de demissão em massa, programas de demissão voluntária e períodos de redução de jornada ao longo dos

últimos 3 anos. Os trabalhadores de NX são representados por um sindicato de expressiva importância no cenário regional, hoje filiado a Central Única de Trabalhadores (CUT).

O objetivo deste trabalho em andamento é compreender como o trabalhador vivencia o processo de desligamento no fechamento de uma unidade fabril, compreendendo como se dá a relação do trabalhador com este contexto, perpassando pelas implicações psicossociais e a percepção destes trabalhadores em relação a atuação do sindicato.

A importância deste estudo exploratório se dá pela sua significância no cenário econômico atual do país, onde muitas organizações têm reduzido dramaticamente suas operações ou até encerrando atividades, e também pela incipiência de estudos sobre demissões em massa no Brasil.

2 Referencial Teórico

2.1 Desterritorialização e Financeirização: O Trabalhador na Era da Acumulação Flexível do Capital

Mundialmente, o emprego urbano dá seu grande salto com o advento da empresa taylorista, exemplificada na Ford do começo do século XX (HARVEY, 2006). A empresa taylorista, focada na produção, dá um grande salto na divisão do trabalho por meio de uma linha de montagem cronometrada, homogênea, com uma produção ritmada rigidamente. Trata-se de uma forma de acumulação de capital baseada na produção de grande escala, com grandes investimentos e com foco na produção. Por meio deste tipo de produção, houve a possibilidade de grande barateamento de preços ao se introduzir grandes ganhos de escala enquanto que do lado do consumo, a produção chegava às massas. Isso gerou dois efeitos econômicos positivos: o aumento dos salários do operariado de um lado e o consumo de massas de outro. Assim, a grande produção e venda em massa da empresa taylorista não só serviu ao acúmulo de capital, mas também serviu ao incremento do consumo e dos salários do operariado (ANTUNES; POCHMANN, 2007).

Com passar do tempo trabalhadores familiarizaram-se mais com o trabalho rotinizado, o que colaborou para que o fordismo atingisse sua maturidade no período pós

guerra. Nessa época, padrões de vida se elevaram, tendências de guerra foram contidas e ocorreu a grande ascensão industrial. Após fenomenal crescimento econômico no período, o Estado teve de assumir novos papéis e o capital corporativo precisou se ajustar para seguir um crescimento mais brando, porém seguro (HARVEY, 2006).

O *welfare state* da época poderia ser visto como uma espécie de complemento salarial, visto que os trabalhadores recebiam do Estado assistência médica, habitação, educação, entre outros. Aos poucos, sindicatos ganhavam mais poder em negociações coletivas e aumentavam seu poder de opinião dentro das fábricas, em questões como distribuição de tarefas, segurança e promoções, tornando-se esta uma época de grandes avanços nas questões trabalhistas. Porém, com o passar do tempo, as organizações sindicais foram cada vez se tornando mais burocráticas e acuadas pelo poder estatal, como por exemplo sendo dissuadidas a trocar ganhos reais de salário por “cooperação na disciplina dos trabalhadores de acordo com o sistema fordista de produção” (HARVEY, 2006, p.129).

O Estado percebia aumento constante do descontentamento, que por vezes se transformava em “desordens civis por parte dos excluídos” (HARVEY, 2006, 133). Ao mesmo tempo, dependia de uma contínua aceleração da produtividade que permitiria constante crescimento econômico para manter o *welfare state*.

A forma eficiente de gerar acumulação encontra seu fim pela década de 1970, na crise que se popularizou como desencadeada pelos preços do barril de petróleo. No entanto, tal crise foi consequência de um paradoxo econômico mais enraizado do que a produção limitada de petróleo. Trata-se do desencontro entre as necessidades de consumo, que são limitadas, e as necessidades de acumulação de capital, que requerem um crescimento constante da economia. As décadas de 1970 e 1980 foram no mundo período conturbado de adequação social e política, além de época de grande crise e reestruturação econômica (HARVEY, 2006).

Refere-se aqui a um contexto ocidental capitalista, mas cabe destacar que este movimento não ocorreu no mundo todo com a mesma intensidade, e ao mesmo tempo em todos países. No Brasil, por exemplo, tais características começaram a ser notadas com mais força a partir da década de 1990, com o processo de abertura do mercado nacional e privatizações iniciada pelo governo Collor. Com essa abertura, o país ingressa numa concorrência globalizada, onde a mão de obra brasileira precisa concorrer em termos

mundiais e, assim, inicia-se um processo de precarização, aparente por meio das práticas de terceirizações e contratualizações que fogem às regras da CLT (ANTUNES, 2014).

Conforme Tolfo e Coutinho (2007), no Brasil, na década de 1990, houve um enxugamento da máquina estatal por meio de terceirizações e privatizações. Tal enxugamento se enquadra neste contexto: a necessidade do país de se tornar mais competitivo em escala global, tanto para que as importações não destruíssem a produção nacional, quanto para que se mantenha as exportações competitivas.

Antunes e Pochmann (2007) afirmam que este período de crise mundial das décadas de 70 e 80 desencadeou a necessidade de uma produção mais flexível com vistas a menores custos e, assim, o capital se desterritorializa e se financeiriza. O mundo se torna uma grande arena de negócios onde quem oferece menores custos recebe mais empresas.

Para se garantir a acumulação de capital em uma contexto de competição global, a empresa se flexibiliza e busca constantemente mercados e insumos globalmente. É a esse regime que Harvey (2006) chama de acumulação flexível. Conforme Antunes (2008), a produção, antes fortemente taylorista, foi paulatinamente sendo substituída por formas mais flexibilizadas de produção, precarizando o trabalho por meio de terceirizações, subempregos e contratações temporárias, acabando com antiga percepção de garantia de emprego.

Aliado a este deslocamento, há o enfraquecimento do poder sindical, o que fragiliza ainda mais o trabalho organizado. Gaulejac (2007) afirma que o poder dos sindicatos diminui proporcionalmente à globalização das empresas, tendendo a se reduzir a uma mera representação formal, ou aquilo que Antunes (2011) chama de balcão de serviços.

Gaulejac (2007) caracteriza o capitalismo em seu atual estágio como o de uma obsessão da rentabilidade financeira, no qual rentabilidade e desempenho passam a ser medidos em curto prazo, o que potencializa ciclos cada vez mais curtos de crise. Para o autor, três são os fenômenos principais que desequilibram o funcionamento do capitalismo industrial no final do século XX: além dos dois já mencionados - financeirização e desterritorialização, o autor levanta um terceiro fenômeno, a ditadura do “tempo real” e a imediatidade da necessidade das respostas causada pelos avanços da tecnologia e internet.

Gaulejac (2007) também demonstra que essa mundialização age na ruptura entre poder econômico e político, onde o primeiro foge da esfera do segundo ao se mover ao redor do mundo alheio aos poderes legislativos e normativos dos Estados nacionais. Enquanto o poder político permanece localizado e concreto, o poder econômico é desterritorializado e abstrato.

2.2 Captura da Subjetividade e do Discurso de Emancipação

O trabalhador polivalente, historicamente atrelado ao sistema toyotista de produção, tem seu saber intelectual do trabalho muitas vezes apropriado pela empresa. Para que isso ocorra, este trabalhador é envolvido no processo produtivo de forma imersiva, de maneira a dar a ilusão de autonomia (por meio de sua multifuncionalidade e da transferência de responsabilidade para ele) ao passo que requerem deste um aumento produtivo e qualitativo constante.

A captura da subjetividade do trabalhador torna-se necessária neste contexto: com a fácil desterritorialização das empresas, e as demissões como um futuro possível a qualquer momento, é essencial que o trabalhador sinta-se parte da organização, maximizando assim o potencial lucrativo dessas. Desta forma, de um lado se diminui custos com a desterritorialização, enquanto de outro se aumenta a produtividade e lucratividade com a captura da subjetividade do trabalhador (HARVEY, 2006).

Gaulejac (2007) chama essa captura de engajamento total. Mesmo que a empresa não consiga engajamento total do trabalhador, esta pode recorrer à algumas técnicas, como o acompanhamento por coaching, por exemplo, para ‘ajudá-lo’ a gerenciar a própria subjetividade (GAULEJAC, 2007).

Complementarmente, Bernardo (2009) sugere que essa captura se dá, em parte, por meio da captura do discurso de emancipação de antigas reivindicações trabalhistas. Para Linhart (2007), esta cooptação da subjetividade se dá de forma cada vez mais complexa e em contexto de frágeis referências coletivas que poderiam vir a contribuir para ações de resistência.

Harvey (2006) salienta que a familiarização dos assalariados no contexto de flexibilização se deu em longo e prolongado processo histórico que se renova e se reforça

com a inclusão de cada nova geração de trabalhadores à força de trabalho. O autor apresenta que esta familiarização não se deu de forma "feliz"(p. 119). Dito isto, para alcançar a disciplinação da força de trabalho, além da familiarização e da captura da subjetividade, se faz necessária a cooperação entre os trabalhadores. Estes elementos não estão presentes apenas no local trabalho mas sociedade como um todo.

Segundo Harvey (2006), nas condições de produção capitalista a socialização do trabalhador "envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais" (p.119). Complementarmente, para Gaulejac (2007) os novos modelos de gestão trazem consigo o antigo conflito entre capital e trabalho para o nível psicológico. Para ele, as técnicas de gestão levam as pessoas a interiorizar a lógica que exige rentabilidade cada vez mais a curto prazo. Conforme o autor, o trabalhador deve se adaptar ao trabalho, ao seu ritmo e às necessidades impostas pela demanda rentabilista do capital. Tal adaptação é uma via de mão única: cabe ao empregado se adaptar a empresa; não o oposto. Há, assim, uma instrumentalização da subjetividade do trabalhador.

Dessa forma, se profere o discurso de que o trabalhador é emancipado da empresa a qual trabalha, discurso esse que confere legitimidade às demissões frequentes e à responsabilização individual, mas sem auferir autonomia de fato. Na verdade, a autonomia que se outorga ao trabalhador é condicionada a sua rentabilidade, o que é, em última análise, uma ausência de autonomia. O discurso da participação segue a mesma lógica: se possibilita a participação, mas desde que isso gere melhores resultados à empresa mantendo-se longe da discussão da distribuição do lucro ou do processo decisório de fato, outorgando aos empregados uma participação não mais que consultiva (ANTUNES, 2014; BERNARDO, 2009).

Adicionalmente, Gaulejac (2007) expõe que a disseminação das práticas gerenciais contribui para a instrumentalização da subjetividade colocando os trabalhadores diante de paradoxos insolúveis, tais como estímulo para autonomia, desde que esta seja utilizada em prol da empresa, fomento a contribuições criativas e voluntárias nos programas de Qualidade, presente em um sistema extremamente racional, comprometimento com a empresa e seus valores, porém considerando presente a constante ameaça do medo de perder o emprego.

A força desse sistema de captura e instrumentalização se enraíza em um sistema de valores que beneficia o engajamento individual. O discurso gerencial prefere “a adesão

voluntária à sanção disciplinar, a mobilização à obrigatoriedade, a incitação à imposição, a gratificação à punição, a responsabilidade à vigilância” (GAULEJAC, 2007, p.115). Compartilhando os valores da empresa com trabalhador, esse modelos acabam, muitas vezes, substituindo valores existentes na sociedade. Cada trabalhador deve comprometer-se a adotar estes valores desenvolvidos pelas organizações, buscando assim “compensar a lógica do lucro por meio de construções morais, destinadas a legitimá-la” (GAULEJAC, 2007, p.127). Porém, é relevante aqui ressaltar que esse câmbio de valores entre organização e sociedade tem consequências. Além de enaltecer o individualismo, contribui para a desvalorização das virtudes compartilhadas da sociedade.

Harvey (2006), Antunes (2008) e Gaulejac (2007) retratam que a era da Flexibilização vem acompanhada de uma individualização do trabalhador, que por consequência gera o enfraquecimento dos laços sociais (SENNETT, 2014). Propõe-se aqui um questionamento: será individualização, ou está havendo uma mudança nas formas de se relacionar coletivamente? Antunes (2011), Sennett (2014), Linhart (2007) abordam em suas pesquisas a fragilização das formas de resistências coletivas, podendo evidenciar sinais de mudança.

Para Sennett (2014), a flexibilidade causa também ansiedade, pois as pessoas não sabem mais que riscos serão compensados, que caminhos seguir, sendo assim a flexibilidade tem impacto no caráter pessoal. Suplementarmente, Gaulejac (2007) retrata que mesmo a desocupação eventual causada pela flexibilidade (ou precarização) é um fator ansiogênico.

2.3 Como o trabalhador lida com o contexto da perda do emprego: as implicações psicossociais

A insegurança em relação ao emprego é relatada por Gaulejac (2007), ao afirmar que se exige do trabalhador constantemente adaptação, comprometimento, além de estarem sempre preparados para ir embora. Além da insegurança, há outras implicações causadas pelo medo da perda de emprego, e este é o propósito desta discussão.

Não se pretende aqui discutir os motivos pelos quais as empresas demitem, nem quais são as práticas adotadas por estas para efetivar as demissões. Pretende-se, sim, investigar a vivência dos trabalhadores em relação às demissões em massa e fechamento

de fábrica, os quais são frequentes em momentos de crise econômica, porém pouco explorados na literatura. Quando explorado, fala-se sobre os impactos psicológicos e maneiras de adaptação do indivíduo a esta situação quase sempre inevitável, mas não se busca explorar qual contexto propicia estes acontecimentos, e de que forma o trabalhador é conformado pelo contexto, e ao mesmo tempo o sustenta.

Argumenta-se aqui que é o próprio sistema que, através da captura da subjetividade do trabalhador, o mobiliza e o coloca em estado de tensão. Não pretende-se abordar a partir de olhar psicopatológico, pois não são as idiosincrasias dos trabalhadores que se pretende estudar, mas como se dá a relação entre o contexto e o trabalho. Dessa forma, o trabalhador aqui não é visto como um ser que pode ou não desenvolver problemas psicológicos, mas que responde dentro de suas possibilidades a uma situação de tensão. Não se trata também de uma visão determinística: supõe-se que cada trabalhador lide com o contexto de sua forma.

Tolfo e Coutinho (2007) estudaram a reestruturação em grandes companhias estaduais que foram privatizadas, analisando efeitos da crise política nos indivíduos. Mencionam aspectos como ansiedade e medo de ter o nome presente em uma das listas de trabalhadores a serem demitidos, o que contribui para um clima de insegurança e tensão generalizado. Segundo as autoras, o clima de terror acaba estimulando a competitividade e o individualismo, prejudicando as relações entre colegas e chefias, além de causar sofrimento.

Esta compreensão está de acordo com a tese de Sennett (2014), onde o enfraquecimento dos laços sociais vem a ser um dos elementos da corrosão do caráter do indivíduo, impedindo que o trabalhador possa criar narrativas coerentes de vida, colocando a vida deste à deriva em momento de desemprego. Para Gaulejac (2007) a demissão significa mais do que a perda de emprego, mas também uma modificação na própria história, momento em que o sentido do trabalho é posto em suspenso.

Segundo Ribeiro (2007), a demissão se trata de uma transição não planejada na carreira, e, por consequência, gera uma série de reações. O autor chama este momento na carreira de 'ruptura biográfica' (RIBEIRO, 2007). Esta ruptura ocorre porque muitas vezes o trabalhador possui tal nível de identificação com sua atividade laboral que a perda dela ocasiona um desencontro identitário, ruptura nas trajetórias de vida e necessidade de reestruturação de laços sociais.

Gaulejac (2007) também manifesta-se a respeito desta ruptura. Considera que se esta for brutal ou vivida como exclusão não merecida ou fracasso individual, a situação deixa o trabalhador em total confusão. O autor reforça que “No plano psíquico e social, a ruptura de uma atividade profissional é parecida com a morte” (p.203).

3 Caminhos Metodológicos

A pesquisa em andamento constitui-se em estudo de caso único de natureza exploratória e com delineamento qualitativo, pois objetiva buscar conhecimento em profundidade sobre o determinado fenômeno social (YIN, 2015).

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas semi-estruturadas e entrevistas abertas, além de observações não participantes e coleta de documentos. As entrevistas semi-estruturadas, realizadas com os trabalhadores, contemplavam os seguintes temas: O trabalhador e o trabalho; como o trabalhador percebe a organização; percepções acerca da notícia do fechamento; perspectivas futuras.

Ao total, foram entrevistados 25 trabalhadores, sendo estes operários da fábrica, trabalhadores de áreas administrativas, supervisores, gerentes e diretores da organização estudada. As transcrições ainda estão em andamento. Além disso, foram entrevistados outros 3 empregados que atuavam na área de RH. Também foram entrevistados o atual presidente do sindicato regional dos trabalhadores e duas empregadas terceirizadas da organização NX, todos considerados como coadjuvantes. Até o momento, totalizou-se 25 horas de entrevista.

Pretende-se buscar a convergências de evidências sugeridas por Yin (2015) através da coleta de dados primários (entrevistas, observações) e secundários (análise documental, dados sobre os trabalhadores e a empresa). A análise das entrevistas, dos dados obtidos se dará por meio de uma metodologia reflexiva, buscando a construção criativa e o pensamento crítico.

4 Resultados preliminares

Neste trabalho ainda em construção, o que se percebe é que a financeirização e desterritorialização da era da Acumulação Flexível favorecida por práticas neoliberais, aliada ao enfraquecimento da crença na instituição sindical tornam o processo de demissão ainda mais impactante para o indivíduo. Após transcrições parciais e breve análise das anotações de campo, serão descritos alguns trechos das entrevistas já realizadas com 9 trabalhadores, 1 representante da empresa e 1 representante sindical.

Tabela 2 – Entrevistados por cargo e tempo de empresa

Nome Fictício	Cargo	Tempo de Empresa
Trab1	Supervisor	41
Trab2	Supervisor	23
Trab3	Técnico de Qualidade	11
Trab4	Analista de Planejamento	35
Trab5	Auxiliar de Segurança do Trabalho	7
Trab6	Engenheiro da Qualidade	6
Trab7	Analista de RH	11
Trab8	Operador Logístico	6
Trab9	Montador	15
NX1	Representante da Empresa	25
Sind1	Representante do Sindicato	x

Percepções acerca da crise na era da Acumulação Flexível

Ao falar sobre a crise, um empregado mais antigo retoma crises passadas, dizendo que “naquela época as crises não eram como hoje. Hoje é interminável” (Trab1). Segundo este mesmo trabalhador, os “americanos não querem mais saber disso aí”. Esta percepção é fruto de uma realidade na qual os processos demissionários são cada vez mais frequentes e mais intensos no setor metal-mecânico no país. Isso ocorre, em consonância com argumentos de Antunes (1999), pois as empresas estão cada vez mais desterritorializadas e financeirizadas, tornando a produção física secundária a maximização dos resultados financeiros. Além disso, a globalização permite que essa desterritorialização não seja só regional, mas mundial, de forma a buscar não só mais a cidade com melhor retorno financeiro, mas também o país. Quando o trabalhador refere-se a crise interminável, pode-se considerar que a percepção de crises cada vez mais frequentes estão relacionadas a intensificações das contradições do capitalismo, que, por buscar lucros e ganhos de

produtividade cada vez mais a curto prazo, potencializa ciclos cada vez mais curtos de crise (GAULEJAC, 2007).

Captura da Subjetividade

A percepção de que a decisão de NX1 noticiar com 10 meses de antecedência seu fechamento foi tomada por um senso ético e um dever social, parece ter aproximado os trabalhadores da empresa. Para Freitas (2006), este senso ético não é da corporação, mas sim oriunda dos indivíduos que a compõem. Embora o anúncio tenha sido impactante para grande maioria dos trabalhadores, Trab3 afirma que “o pessoal vestiu a camisa”. Esse senso de responsabilidade funcional pode ser entendido como uma captura da subjetividade do trabalhador. Quando perguntados sobre a importância do trabalho para si, alguns dos entrevistados têm dificuldades de falar sobre, respondendo que o trabalho é “muito” ou “tudo”. Evidenciando aquilo que se compõe no discurso de centralidade do trabalho, porém pode ser considerado como uma consequência da captura da subjetividade dos trabalhadores. Um dos entrevistados fala que “trabalho é mesma coisa que respirar” (Trab4), enquanto outro diz que “isso é motivo da gente viver” (Trab1). Ao comparar trabalho e família, uma entrevistada complementa que ambos são “a base de tudo” (Trab5).

Supressão e substituição dos valores

Trab3 afirma que “o pessoal vestiu a camisa”, e outro trabalhador menciona que não irá abandonar a empresa nesta hora de fechamento, visto que tudo que ele tem deve à empresa, casa, carro, etc, demonstrando que a gestão estratégica da empresa voltada ao comprometimento instrumental e afetivo dos trabalhadores, também atua na captura da subjetividade. A partir de então, o trabalho na empresa se torna um valor por si só e os valores da empresa (como a produtividade, a eficiência, etc), se tornam valores do funcionário (GAULEJAC, 2007).

Fragilização das formas de resistência coletiva ou descrença no sindicato?

O representante sindical expõe que a empresa terá vantagens logísticas ao transferir as operações para região mais central do Brasil, ou seja, São Paulo. Não se pode deixar de notar a aproximação entre discursos do representante sindical e da empresa, evidenciando o enfraquecimento da representação sindical e a aproximação entre sindicato e empresa.

Nota-se de início que a posição do representante sindical é altamente simpática a da empresa. Conforme o mesmo, “sindicato e empresas estão mais unidos agora. A empresa precisa do sindicato. A relação é boa”. É aparente que o conflito ao qual o sindicato deveria representar (dos seus representados com a empresa) é suprimido na presença de uma relação pessoal e institucional entre a empresa e sindicato. Há de se salientar que o sindicato em questão é historicamente um dos mais atuantes na região e no país e possui um corpo administrativo próprio. Conforme o próprio representante sindical, “sindicato é uma empresa também, tem mais de vinte funcionários”.

Gaulejac (2007) afirma que o poder dos sindicatos diminui proporcionalmente à globalização das empresas, tendendo a se reduzir a uma mera representação formal. Os trabalhadores veem de forma bastante similar o sindicato. Para Trab5, os sindicalistas aderem ao sindicato “para benefício próprio”. Comenta que em nenhum momento o sindicato parou “ali na frente”, referindo-se ao período pós anúncio do encerramento das atividades, dizendo que o “sindicato sumiu”. Para Trab2, a “diretoria foi conquistando o sindicato ao longo do tempo”, reforçando que a “empresa tem o sindicato na mão”. Muitos trabalhadores relatam que não houve assembleia para negociar coletivamente os benefícios que seriam dados para os trabalhadores ao encerrar suas atividades.

Conforme Trab9, um dos maiores prejuízos será a desestabilização dos direitos trabalhistas já conquistados. Para ele, a NX era um “projeto que dava certo”, salientando que o “sindicato tinha que ter entendido isso”. Trab9 relata sobre o discurso que ouviu de outras empresas que frequentemente criticavam a postura da NX: “Cadê aquela empresa [a NX]? Ela quebrou?”, e reforça “é como se regredisse 20 anos em direitos trabalhistas”.

Dada a passividade do sindicato, buscou-se investigar se os trabalhadores encontravam outras formas de resistência e/ou mobilização

Ruptura Biográfica

Quando se trata do impacto da notícia para o indivíduo, percebe-se, na fala de alguns, o momento a que Ribeiro e Santos (2008) chamam de ruptura biográfica, interrupção trajetória de vida dada pelo anúncio não esperado. Trab6 relata que “Sonhava em se aposentar ali”, enquanto Trab2 conta que “jamais esperava que fosse acabar assim”. Há situações em que esta ruptura pode se apresentar de forma ainda mais intensa, como o evidenciado por Trab7: “Desestruirei. Perdi o rumo, perdi o chão”.

Perspectivas Futuras

Quando conversado com os trabalhadores acerca de suas perspectivas futuras, muitos se demonstraram confusos, alegando não conseguir pensar a respeito antes de romperem o laço com a empresa. Trab2 alega que gostaria de mudar de ramo e continuar empregado, porém, logo em seguida conta sobre seu desejo de empreender. Como ele, outros dois entrevistados relatam planos bem diferentes das funções que executam atualmente, um pretende abrir um paradoro para ciclistas, enquanto outra uma hotelaria para cavalos. Esta confusão pode estar atrelada ao momento evidenciado por Ribeiro (2007) como ruptura biográfica. Trab9 relata grande medo ao ter que enfrentar o mercado. Disse que já está marcado nas metalúrgicas da região, e dificilmente vai encontrar emprego no mesmo setor.

5. Considerações finais

Este trabalho procura colaborar no atendimento à carência de literatura sobre as demissões em massa no contexto brasileiro na perspectiva do trabalhador, constituindo um estudo que possa futuramente se transformar em estudo longitudinal sobre suas trajetórias pós-demissão, além da sua relevância dado o contexto político-econômico do país.

Neste trabalho ainda em construção, o que se argumenta é que a desterritorialização e financeirização favorecida pela flexibilização, aliada com o enfraquecimento da força sindical fragilizam mais ainda o trabalhador. Neste momento, os trabalhadores parecem colocar suas vidas em espera.

Referências

ANFAVEA. **Anuário da Indústria Automobilística Brasileira - 2015**. São Paulo: [s.n.], 2016.

ANTUNES, R. Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, v. 2, p. 55–72, 1999.

_____. A nova era da precarização estrutural do trabalho. In: ROSSO, Sadi Dal; (ORG.), José Augusto Abreu Sá Fortes (Ed.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008.

_____. A "engenharia da cooptação" e os sindicatos no Brasil recente. **Jornal dos Economistas**, v. 268, p. 5–6, 2011.

_____. A nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, 2014.

ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Marcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. In: CIMADAMORE, Alberto D.; (ORG.), Antonio David Cattani (Ed.). **Produção de Pobreza e Desigualdade na América Latina**. Porto Alegre: CLACSO, 2007. v. 200, n. 7.

BERNARDO, Marcia. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores**. [S.l.]: Editora Expressão Popular, 2009.

CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da; SARSUR, Amyra Moyzes; AMORIM, Wilson A. Gestão de competências nas relações de trabalho: o que pensam os sindicalistas? **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, SciELO Brasil, v. 16, n. 5, p. 705–722, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. Por uma ética na demissão? **Revista de Administração de Empresas**, SciELO Brasil, v. 46, n. 1, p. 102–106, 2006.

GAULEJAC, V de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: [s.n.], 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

IBGE. **Contas Nacionais Trimestrais: 4^o tri/2015**. Brasília: Sistema de contas nacionais Brasil, 2016.

JÚNIOR, Antônio Carlos Barros; RIBEIRO, Marcelo Afonso. A empresa-mãe protetora (re) vela uma dimensão perversa. **Boletim de Psicologia**, Associação de Psicologia de São Paulo, v. 63, n. 139, p. 129–145, 2013.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MOTTA, Fernando C Prestes. **Teoria geral da administração: uma introdução**. São Paulo: [s.n.], 1972.

MTE, BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Brasília: [s.n.], 2016.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Universidade de São Paulo, v. 10, n. 1, p. 75–91, 2007.

RIBEIRO, Nayla Cristine Ferreira; SANTOS, AFT de. Formação de trabalhadores no modelo da educação corporativa: homens ou máquinas. **Educação Profissional: Ciência e Tecnologia**, v. 3, n. 1, p. 109–118, 2008.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita**. São Paulo: Record, 2014.

TOLFO, Suzana Rosa; COUTINHO, Maria Chalfin. Implicações de programas de enxugamento para ex-trabalhadores de empresas estatais. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman editora, 2015.