

Palestrante Dra. Petilda -

Já trabalhei e estou trabalhando no movimento sindical. Eu sou uma trabalhadora da área da educação, eu vivencio o que faz.

Em 1997, 1998, eu tive a oportunidade de ser convidada pela federação dos trabalhadores da construção civil e madeira da CUT, naquela época, para fazer, coordenar uma avaliação com uma parceria com a federação mundial. Naquele momento se pretendia se criar uma estrutura, um ramo da construção civil e madeira, com todos esses seis ou sete setores que integram o ramo, desde a olaria às grandes estruturas de construção de pontes, de usinas, passando pela construção civil, pela madeira. E eu tive a felicidade também de desenvolver, talvez um dos trabalhos mais importantes da minha vida, que foi viajar por esse Brasil do interior do Amazonas ao Pará e poder avaliar quais as possibilidades e como os sindicalistas, os trabalhadores e as lideranças, no final dos anos 90, viam essa possibilidade de consolidação de uma estrutura nacional. Como se trocariam experiências de modo a constituir uma identidade desse ramo, a despeito das diferenças.

Todos entendem as dificuldades de um trabalhador de uma olaria no interior desse Brasil, é muito mais uma identidade de homem rural, de mulher rural, de trabalho escravo, de trabalho infantil. É disso que nós estamos falando e é essa população que também integra este segmento aqui reunido nesse XV Congresso.

Como criar uma identidade e um diálogo possível, solidário, fraterno, onde um segmento não se achasse mais importante do que outro, mas que criasse essa liga necessária e, usando a metáfora do trabalho de vocês, a construção de uma identidade, mesmo preservando e respeitando as diferenças das vivências, as diferenças regionais, de cultura, da própria natureza da atividade que se faz. Entre um engenheiro ou um grande técnico que trabalha nessas construções, que é um grupo que tem condições, em uma negociação dizer quanto vai ganhar, porque são trabalhadores raros, altamente especializados naquilo que fazem. E, há um conjunto de uma população que integra o setor da construção civil.

Eu pude ver naquele momento que companheiros do sindicato do Amazonas, para visitar a sua base, levavam oito dias para subir o rio e sete dias para descer, para visitar o núcleo de uma madeireira coreana, que estava colocando homens e mulheres para tratar a madeira com pó da China, aquela população já condenada a morrer nos próximos anos. Eu tive uma experiência doída, importante, mas que alimentou a minha vontade de continuar lutando e trabalhando nessa área e com vocês, com o mundo do trabalho. Então, é uma chance eu estar retomando

A companheira fez uma fala e uma cobrança com relação à convenção 158. E acho que não ficou muito clara, talvez, qual a inquietação dela. Eu queria começar, companheira, dizendo o seguinte: entendo e sei da importância de buscarmos compromissos legais, de compromissos jurídicos, como se fala, de uma institucionalidade, que limite, que impeça, que coíba a demissão de trabalhadores que foi instituída com o FGTS. Mas eu também, compartilho com você, a preocupação da insuficiência, da existência de uma lei, de um mecanismo legal, se transformar em realidade, na contrapartida, ser essa indenização, que é o FGTS para uma demissão.

Eu também sou perseguidora, ou seja, eu também me sinto perseguida quando - não que o movimento sindical esteja negociando isso, mas eu acho que a relação da história da relação de poder de empresários neste país, não dá pra gente baixar a guarda não. Então, que venha a convenção 158, mas sem nenhuma negociação. Não é para abrir mão de nada. Não se abre mão de materialidade por uma lei que é algo simbólico e que nós vamos levar 100 anos para fazer cumpri-la, porque essa é a história da lei no Brasil. A gente leva 50 anos para fazer uma lei e mais 50 para fazê-la vencer. E quando vem a novidade, vem solapando direito historicamente lutados com muitas mortes, com muitas lutas e a gente já conhece a história. Não dá para achar que a história começa com a gente. Não dá! Essa é uma estratégia da reação de poder das elites brasileiras. Tirar a chance de a gente conhecer a história para a gente achar que a história começa com a gente.

Esse modelo de análise de conjuntura e a teoria da negociação fazem a gente acreditar nisso, de devemos e estamos forjando em cima de situações de conjunturas, do situacional, do filosófico, e como eu digo da filosofia de Sílvio Santos - do "Aqui Agora". Não é não. A história tem que ser a referência para a gente avançar. Não existe um povo que tenha futuro se não conhecer a sua história. Não tem chance.

Eu gostaria de pontuar isso e aí, começar relembrando uma fala minha em um congresso há três anos em Recife, da construção civil, junto com a Fitacentro, um grande congresso, fantástico, internacional. Que eu comecei a minha fala e aí, vou me reportar a essa situação. Duas situações que eu vivi, quando no trabalho no ramo da construção civil. Uma foi o testemunho do irmão de Gil, que trabalha na comigo em São Paulo. Gil, da Bahia foi trabalhar comigo lá em São Paulo. O irmão dela foi recrutado por intermediários da construção civil de São Paulo para vir trabalhar em São Paulo. Eles pegam na periferia de Salvador aquele menino que só tem uma Havaiana, camiseta de campanha política, bermuda e bota num ônibus com mais tantos outros, para arrumar emprego em São Paulo, no inverno. O sujeito chega lá toma um choque com o frio, que não sabe o que é isso. Eu me lembro que ele vestia meu casaco, que tinha umas borboletas. Ele, todo machão, cheio de borboletas, porque o que ele não queria era sentir frio. Jogam essas pessoas dentro de um canteiro de obras com um colchonete e um cobertor. É um plástico e a "51" do lado para suportar o frio porque ele nunca nem calçou um sapato, porque em Salvador não precisa calçar sapato, porque senão vai pegar fogo no pé de calor. Então, esse rapaz, depois de quinze dias chega o preposto da empresa e diz assim: "A gente ia pagar o dinheiro de vocês, mas o responsável pela empresa fugiu com o dinheiro de vocês". Já tá na estrada para buscar mais leva de nordestinos, de uma população em busca de um sonho, de uma oportunidade e aquele trabalhador já trabalhou quinze dias de graça e tantos outros irão fazer. Eu estou falando de um centro nervoso como São Paulo, de grandes empresas. Esse rapaz toma a cachaça, "51" alucina, da alergia, chama síndrome de Korsakov. O menino ficou nu. Não estava acostumado a beber, beber para aquecer, alucinou, ficou nu, a polícia pegou e quebrou ele no pau. Só não foi morto porque um delegado mais humano entrou no plantão e não deixou matar. Ele hoje trabalha como vigia de um prédio em São Paulo há vinte anos, mas a "51" alucinou o rapaz.

A segunda situação fui eu, num seminário da construção civil, ouvi de um trabalhador do Rio de Janeiro, o seguinte: ganhou a questão na justiça,

quando viu o patrão, nada de dar, o empresário, o construtor nada de dar, ele foi lá e disse que tinha ganho e queria o seu dinheiro. O patrão falou o seguinte: "Você acha que eu vou gastar dez mil reais com você, quando eu posso apagar você por duzentos reais?!". E para eu acreditar que lei, comissão resolve coisa e baixar a guarda e negociar e não dizer "*não é assim não*".

Tem que brigar sim. Queremos estabilidade. Um povo digno e um povo no processo civilizatório. Um outro Brasil para aqueles que o fazem, que são os trabalhadores e as trabalhadoras desse país. Não da pra acreditar que lei, que a aprovação ou a ratificação de uma lei ou de uma convenção internacional resolva. Ela é bem vinda. Vamos brigar. Mas não vamos dispersar as energias para uma luta de uma relação de poder que é absolutamente desumana, impiedosa, há 500 anos.

As elites brasileiras são viciadas. Elas precisam de corpos e mentes e agora, corações para creditarmos. Essa história de que quando eles chegaram aqui, eles exterminaram nossos índios, é assim, como o escravo que veio. É assim! O trabalho nesse país é assim. É a custa de sangue da população. Enquanto o Brasil cresce, as pessoas estão alucinando, por causa do trabalho a custa do sangue. Empresas exportam os mais belos sapatos do mundo, mas pisando na nossa gente. Nós ainda temos muito que andar.

Meu tema foi saúde, águas, meio ambiente. Vou começar com o título meio ambiente. Hoje a gente encontra o termo "*meio ambiente de trabalho*". Como assessora da CUT durante quatro anos, fui responsável pela política de OLT - Organização do Local de Trabalho. Eu fui a primeira assessora para a formulação de um política de OLT. O meu trabalho parte do pressuposto do seguinte, que nada sai daqui da minha cabeça, quem vai me dizer o que fazer vai ser o trabalhador e não eu. E fui olhar e escutar.

Hoje não se fala mais em local de trabalho. Não que ele tenha perdido a sua importância, que é lá que estão os trabalhadores. Mas por que é que se agrega meio ambiente de trabalho? Por que no título do Congresso de vocês que se faz absolutamente necessário. Essa é a novidade, esse é o elemento que deve estar integrado à ação sindical, à política sindical, para ir além do conflito de interesse. O que é o conflito de interesse? É aquele que a gente bota cláusula I, cláusula II, cláusula III, um monte de cláusula. E o empresário não se importa não. Leva um tempão para negociar. Nós caímos no elemento negociação.

Quem entende de negócios é o capital. Nós bebemos uma bebida errada. Os capitalistas são iguais porque sabem o que identifica ele em qualquer tempo, qualquer lugar. O interesse comum deles é o lucro. E o interesse comum da classe trabalhadora nem aqui dentro tem. Como formar um núcleo? Cada trabalhador quer uma coisa - estabilidade, redução da jornada de trabalho, cesta básica. Existe um conflito de interesses. Não existe um único. Nós somos dialógicos, com múltiplas lógicas. A motivação do interesse é múltipla. Quando dizemos que é um interesse, alguém vai sobrar nisso, pois esse é o interesse de um mais forte, representado pela classe sindical. Uma briga de irmão brigando com irmão. De companheiro solapando companheiro.

Então, os sindicatos que tem uma maior preocupação de ter a sua ação legitimada, reconhecida, dialogada, próxima com a base, é um sindicato que está disposto a ouvir, a chegar junto, a estar com e não

achando que do seu gabinete ele vai poder decidir, dizer o que é bom ou não.

Quanto ao trabalho do jovem no Brasil, eles começam a trabalhar aos 14, 15 anos e são esses filhos que estão tirando os empregos dos pais de 36. Pois trabalham até de graça para garantir um ofício. Eu lecionava em um curso de direito e até cinco e meia ou seis horas, o pátio da universidade estava cheio de jovens que saíam dos seus trabalhos, tomava um lanche, dava ali uma olhada no livro da prova que ia fazer. Em 1999, 2000, oito da noite tava chegando aluno ou não tava mais podendo fazer porque ninguém mais trabalha oito horas. Nós estamos voltando a uma jornada de trabalho do século XIX. Muitos morreram por essa redução da jornada de trabalho.

Tem-se uma coisa que eu acho que é revolucionário hoje, se os trabalhadores brasileiros fizessem o recado do professor Pochmann. Se você falar que trabalhar menos hoje, você quebra a flexibilização na avaliação do desempenho, nos salários variáveis de produtividade - que é onde a taxa de exploração aumenta. É a avaliação de desempenho de você. Não precisa nem de chefe, nem de supervisor para ficar tomando conta de você, porque seu colega tá ali olhando e falando que você é mole. Cria-se uma cultura da competência e aí de você se não conseguir subir "aquela parede" com a mesma competência do que o outro que quer ter uma participação maior. Ele vai olhar para você e dizer como você é lerdo. A gente começa a fazer um trabalho que antes era atribuído a um gerente, a um supervisor, ao capataz, que tava ali fiscalizando. Não precisa mais porque o colega vai fazer, porque já instaurou o chip na cabeça da gente de que o trabalhador valoroso é aquele que se lasca, que se acaba.

E como isso é uma cultura, estamos fazendo isso com os nossos filhos. A gente quer que o filho cante, dance, seja atleta nas Olimpíadas, fale inglês e espanhol, por causa do MERCOSUL e daí seja brilhante porque com o mundo que tá aí. E eu vi isso na Revista Exame, direcionada em um artigo para os filhos dos ricos. Não tem lugar para bons, só tem lugar para excelentes. Isso é nazista. O que a gente vai fazer com o nosso filho mais leso? O que a gente vai fazer com o cansaço da nossa idade? O que a gente vai fazer com a motivação que eu não tenho porque eu já trabalhei e me lasquei não sei quanto tempo? Enterra. Mata logo. É uma seleção dos excelentes que só o nazismo conheceu. E isso passa a ser uma cultura que a gente impõe aos nossos filhos.

Por isso adotou-se em algumas empresas, a cultura do Você S.A. por achar que você tem que ser pessoa jurídica. Não é a lógica do trabalhador, que é a da solidariedade, da comunhão, do estar com. Esse é o elemento. Não é o da produtividade capitalista produtiva, de ver quem é o melhor, quem faz primeiro.

Querem quebrar, reduzam a jornada de trabalho, corte os salários variáveis e eliminem índice de desempenho. Trabalhador para eliminar colega perante chefe, gerente e engenheiro é dez. Essas avaliações de desempenho, nós mesmos contribuimos para eliminar o colega.

As mulheres também são parte integrante dessas mudanças no trabalho e agüentam tudo. Por isso, deve-se dar mais trabalho para as mulheres, do que falam que elas dão. E sabe de onde vem essa cultura de que tem que suportar tudo? Foram buscar a mulher trabalhadora como cobaia das novas relações flexíveis de trabalho. Por isso as mulheres estão aqui na construção civil, as mulheres estão na NASA, as mulheres estão em

todos locais de trabalho. Porque o capital preciso dessa cultura de desempenho da construção do mudo ou do que a cultura disse a ela que é a virtuosa, a altruísta, aquela que vive para o outro, aquela que abdica dos seus desejos em prol da família, dos filhos e agora, da empresa. Aquela que tem a dupla e tripla jornada de trabalho. Tem quer ser feliz, sensual e cozinhar bem. Tem que ser boa de cama e mesa. A mulher não pode errar.

A era da qualidade total é essa era que tem esses valores que chegam pra gente e a gente não percebe que eles tenham valores ideológicos e transformam isso em valor político. A era da qualidade precisa da mulher cobaia, que é a que não erra na economia doméstica então, a obra não pode ter desperdício. Esse é o trabalho imaterial. A mulher nunca foi remunerada por isso e por isso, a empresa quer também mulher, pois está ganhando nessa imaterialidade. Não vai ter desperdício porque a mulher no canteiro vai olhar para o colega e dizer se ele está gastando muito cimento, ta gastando muito areia. Você desperdiçou, vamos lá catar e vamos botar. Isso não é remunerado porque é o trabalho atribuído à mulher.

A discussão de gênero no trabalho tem haver sim com a luta das mulheres. Quando ele falou que no início do século XX o homem vivia 35 anos, a idade média da mulher era 33 anos. As cartas dos viajantes que vinham aqui no século XIII, diziam que não havia flores mais belas do que as mulheres brasileiras com 13, 14 anos, mas nada mais aterrador que as mulheres com 20 anos de idade. E com 33 elas estavam morrendo da condição de ser mulher nesse país, da condição de uma cultura patriarcal.

Tem luta da mulher? Tem. Mas tem interesse do capital sim, que internacionalmente sabem que somos uma cultura machista e os investidores dizem que a meta do milênio e não ser uma democracia racista, mas somos um país racista sim. Somos racistas, somos preconceituosos. Olhamos diferentes para quem não é católico como eu. Que não tem faculdade como eu, digo que não tem cultura. Somos discriminadores e não podemos ser. E o que os investidores dizem é que só vão investir no Brasil se não houver desigualdade de gênero. Foram 500 anos para construir esse patriarcado aqui e não vamos ter 500 anos para desconstruir. Mulher e homem têm que andar lado a lado. Não temos que discriminar os nossos irmãos. A dignidade da pessoa humana está no branco, no preto, no amarelo, no velho, na criança.

A discussão de gênero no sindicalismo não é uma secretaria que tem que ter, porque todo mundo ta tendo e diz que tem que ter. É até enfrentar a flexibilização do trabalho, essas mulheres cobaia, porque senão elas vão continuar aí. Vão continuar sendo recrutadas pelas empresas porque é delas que vem a cultura de que elas vão ganhar menos salário, porque quem tem menos dinheiro é a mulher. Vai criar aquosidade de gênero por baixo.