UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO - CAMPUS XIII
LICENCIATURA EM HISTÓRIA
LAIANE BASTOS DE SANTANA

A GREVE DOS OPERÁRIOS DA DASS EM ITABERABA

(2013-2015)

ITABERABA (BA)
2023

LAIANE BASTOS DE SANTANA

A GREVE DOS OPERÁRIOS DA DASS EM ITABERABA

(2013-2015)

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na modalidade de artigo técnico-cientifico, apresentado ao Departamento de Educação (DEDC), Campus XIII, da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito para obtenção do título Licenciatura em História.

Orientadora: Prof. Dr. Regiane Luzia Lopes

ITABERABA (BA)

2023

RESUMO

Este artigo analisa a greve dos operários da Dass de Itaberaba que ocorreu em 2013. Nossa proposta é, portanto, investigar e refletir sobre esse movimento liderado pelos operários, em conjunto com o *Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Calçados*, na busca de direitos coletivos visando melhores condições de vida para os trabalhadores, como aumento salarial, cesta básica, participação nos lucros e auxílio transporte. Para alcançar essa análise, o percurso metodológico adotou uma abordagem exploratória, envolvendo entrevistas com alguns protagonistas da greve, consulta ao jornal digital *Itaberaba Notícias*, imagens, material institucional da empresa Dass e bibliografia especializada. Através dessa pesquisa e da observação da ação dos operários, que unidos foram capazes de lutar por seus direitos, utilizando uma estratégia coletiva para "parar" a Dass como forma de pressionar seus empregadores a implementar melhores condições para toda categoria, pretendemos esclarecer os motivos que levaram à greve e, consequentemente, como ela ocorreu, além dos resultados alcançados.

Palavras-chave: Greve, operários, luta, direitos, Dass, Itaberaba.

Abstract

This article analyzes the workers' strike at Dass de Itaberaba that took place on 2013. Our proposal is, therefore, to investigate and reflect on these movements led by the workers together with the Footwear Sector Workers' Union, in the search for rights collectives provide better living conditions for workers, such as salary increases, basic food baskets, profit sharing and transportation assistance. For this analysis to be achieved, the methodological path had an exploratory nature of interviews with some protagonists of the strike, consultation of the digital newspaper Itaberaba Notícias, images, institutional material from the company Dass and specialized bibliography. Through this research, observation of the actions of the workers, who together were able to fight for their rights; that through a collective strategy they “stopped” Dass as a way of pressuring their employees to implement better conditions for the entire category, we therefore emphasize, clarifying the reasons that led to the strike and, consequently, how it occurred and the results achieved.

Keywords: Strike, workers, struggle, rights, Dass, Itaberaba.

INTRODUÇÃO

> A rapidez e a intensidade com que as tecnologias e as formas de organização da produção industrial vêm se transformando desde meados do século XX têm atribuído à Economia Industrial e à temática a ela associada – preços, custos, inovação, crescimento das empresas, competitividade – um lugar central na análise econômica contemporânea. (KUPFER E HASENCLEVER, 2013, Pag. 13)

Neste artigo, será analisada a experiência grevista na empresa Dass de Itaberaba, produtora calçadista, resultante na fusão dos Grupos Dilly e Clássico[1]. A Dass é uma empresa multinacional fundada em 2003 e consolidada entre 2005 e 2007, possui unidades industriais e comerciais no Brasil e na Argentina. Este artigo irá refletir sobre a greve que eclodiu em 11 de novembro de 2013 nas unidades produtivas da Dass da Bahia, com destaque para os eventos ocorridos em Itaberaba.

Itaberaba é um município localizado no centro-leste da Bahia, a 272 quilômetros de distância de sua capital, Salvador. Considerado um grande território do sertão baiano, a cidade abriga, logo após o portal, na Avenida Luís Viana Filho, a maior fábrica da região: a Dass. Essa empresa é responsável por gerar empregos para uma parcela significativa da população itaberabense, além de atrair trabalhadores de municípios vizinhos que se deslocam diariamente para prestar serviços.

A epígrafe acima, retirada do livro *Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil de David Kupfer e Lia Hasenclever (2013, pag.13),* refere-se ao avanço do desenvolvimento econômico por meio das tecnologias e da produção industrial, destacando-se esses aprimoramentos no campo econômico. Em Itaberaba, a fábrica Dass é considerada pela maioria da população e, inclusive, pelo poder público, como um grande destaque em termo de progresso, sendo a empresa com maior número de trabalhadores da cidade, com uma média 1600 funcionários em 2013. Isso impactou no fortalecimento da geração de empregos, no aumento no fluxo populacional e no incremento do consumo geral da localidade.

Mediante essa posição econômica da Dass no município, a greve dos funcionários não passou despercebida: foi um movimento que atraiu a atenção e envolveu três municípios baianos- Santo Estevão, Vitória da Conquista e Itaberaba- com o apoio dos operários ao movimento grevista.

---

[1] O Grupo Dilli nasceu em 1965 na cidade de Ivoti, a 55 quilômetros da capital do Rio Grande do Sul e o Grupo Clássico surgiu em 1979, na cidade de Saudades, oeste de Santa Catarina. Ambas as empresas possuíam experiência na fabricação de artigos esportivos, se uniram em 2003 e criaram a Dass. (Informações obtidas da Cartilha elaborada pelo Grupo Dass, com criação, projeto gráfico e redação do GAD` Branding & Desingn.)

A Dass, por ser uma fábrica que movimenta um alto número de recursos, dado seu caráter multinacional, não é possível ignorar a sua importância para Itaberaba no desenvolvimento econômico e responsabilidade social. Portanto, foi acreditando nestes méritos da empresa que os funcionários se reuniram na busca por melhores condições de trabalho para todos os colaboradores. Esta empresa surgiu da união de especialistas na fabricação e gestão de marcas esportivas, conforme mencionado pelo presidente do Grupo Dass, Vilson Hermes:

> Com a fusão dos Grupos Dilly e Classico, criamos uma nova força no seguimento de marcas esportivas: o Grupo Dass. Uma nova empresa que, através da tecnologia da informação e do planejamento estratégico, consolida uma visão inovadora sobre a forma de se relacionar com o cliente e atender suas necessidades com produtos atuais. (Cartilha, Dass)[2]

O Grupo Dilly, produtor calçadista, foi fundado por José Dilly, Aloísio Dilly e Nilson Führ em 1965 na cidade de Ivoti, localizada a 55 quilômetros da capital do Rio Grande do Sul. Anos mais tarde, em 1979, na cidade de Saudades, oeste de Santa Catarina, surgiu o Grupo Clássico, com a produção de vestuário esportivo, formado pelos empresários Vilson Hermes, José Thiesen e Ruben Schwerz. Ambos os grupos sempre buscaram ultrapassar limites, decidindo, assim, fundir suas equipes para construir uma cultura corporativa em 2003, originando a Dass.

O Grupo Dass mantém onze unidades produtivas distribuídas nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Ceará e na Bahia. No Estado Baiano, destacam-se três unidades produtivas, em Santo Estevão, Vitória da Conquista e Itaberaba, sendo nessas últimas três unidades mencionadas que ocorreu movimento grevista de 2013.

> A Dass é uma empresa plural, que está de portas abertas para os mais diversos perfis de pessoas. Possui o Programa de Inclusão, Equidade e Diversidade, na qual se posiciona em favor da diversidade: Pessoas com Deficiência (PCDs), equidade racial, mulheres protagonistas, gerações e LGBTQIA+. Além disso, aborda em seu Código de Conduta e reforça constantemente em capacitações, treinamentos e processos a importância da diversidade do respeito, pois entende que mentes atualizadas mudam junto com o mundo. (Grupo Dass, 2023)[3]

A citação acima, retirada da plataforma digital da Dass, oferece uma visão sobre a abordagem da empresa em relação às pessoas, destacando seu caráter inclusivo e disposição em se preocupar com o desenvolvimento de seus funcionários. No entanto, ao abordar a greve ocorrida em 11 de novembro de 2013, protagonizada pelos funcionários em conjunto com o

---

[2] Cartilha elaborada pelo Grupo Dass, com criação, projeto gráfico e redação do GAD` Branding & Desingn. Fala de Vilson Hermes, Presidente de Grupo Dass, sem data, Pg. 01.

[3] Grupo Dass. Disponivel em:< https://www.grupodass.com.br/trabalhe-conosco/> Acesso em 01 Ago. 2023.

Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Calçados (SINTRACAL), este artigo revelará algumas contradições entre o que a empresa divulga e as experiências diárias vivenciadas pelos funcionários.

Para atingir o objetivo de analítico proposto, foi conduzidauma pesquisa exploratória, utilizando a metodologia de estudo mediante a aplicação de questionários por intermédio de entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas, com quatro funcionários da empresa envolvidos na greve e um membro do SINTRACAL. Além disso, foram consultados o jornal digital *Itaberaba Notícias*, imagens retiradas do jornal mencionado, material institucional como cartilha e manual de integração da Dass, bem como bibliografia especializada.

O artigo, estruturado em três tópicos, além desta introdução aborda: I. *Trabalhadores e Trabalho na Dass*, visando esclarecer a relação entre os trabalhadores e a empresa no período antecedente à mobilização dos funcionários que culminou na greve; em seguida, *II. Dass em Itaberaba*, que discorre sobre o impacto socioeconômico da Dass na cidade; e finalmente, *III. A Greve da Dass* em *Itaberaba,* com uma explanação sobre a greve, analisando e procurando compreender o que ocorreu durante os dias deste movimento. Posteriormente, serão apresentadas as considerações finais obtidas com o estudo.

I. TRABALHADORES E TRABALHO NA DASS

"Quais são os seus pontos fortes e fracos?" "O que você pretende conquistar em seu futuro?" "Você gosta de trabalhar em equipe?" ... São perguntas como essas que a empresa Dass realiza durante as entrevistas de emprego, buscando identificar o perfil do colaborador. Esse perfil procura pessoas inclinadas a trabalhar em equipe, dispostas a mudanças no ambiente de trabalho e com facilidade em desenvolver os processos produtivos da empresa.

No entanto, o perfil social dos funcionários vai além do que é avaliado durante a entrevista, como observado durante a pesquisa junto a alguns funcionários da empresa que participaram da luta grevista de 2013. O parágrafo anterior expôs como ocorre o primeiro contato profissional direto entre o funcionário e a empresa, geralmente por meio de um representante de Recursos Humanos, que utiliza o termo "colaborador" para se referir aos integrantes da empresa. Segundo Marlene Branca (2011), a substituição da expressão "empregado/operário" por "colaborador" surgiu na década de 1970 com o objetivo de neutralizar as lutas operárias, no momento em que discursos alienantes definem a empresa

como uma família, buscando criar um novo modelo de relação sem que a essência da relação capital/trabalho se modifique.

A Indústria Dass opta por deixar de lado as nomenclaturas “funcionário” ou “operário” em favor do termo colaborador, não apenas por ser uma palavra mais bonita ou chamativa, mas com a intenção de gerar a impressão de que ocorre um relacionamento próximo entre a empresa e o funcionário, onde há confiança mútua. Essa abordagem busca elevar a autoestima do indivíduo, fazendo com que ele se sinta importante, pertencente e comprometido com as metas estabelecidas; um profissional interessado e disposto a auxiliar os colegas e preocupado com os desafios enfrentados pela corporação.

O uso desse termo para os recém-contratados é algo novo, assim como a rotina a ser cumprida durante os dias de trabalho. A empresa opera em três turnos em alguns setores, gerando uma rotina diferenciada de movimentação nas ruas da cidade, conforme relatado por Bento Carvalho, 23 anos, residente de Itaberaba e funcionário da empresa:

> A movimentação nas ruas é muito grande e dá pra perceber a diferença dos dias que a fábrica não tá funcionando, feriado ou domingo. Você vê esses horários de cinco, dez da manhã que é o almoço bem parado a cidade, agora quando a fábrica tá funcionando é uma movimentação muito grande. (CARVALHO, Itaberaba-Ba, 2020)[4]

Bento Carvalho trabalha no primeiro turno, iniciando às cinco da manhã e encerrando seu expediente às dez horas da manhã. Essa rotina, compartilhada por ele e seus colegas de trabalho, é uma característica da Dass, que opera nos três turnos, uma prática não comum nas demais empresas da cidade. A fábrica estabelece uma rotina singular para seus funcionários, diferenciando-se das práticas adotadas por outras empresas locais.

> Eu acho um ambiente adequado pra trabalhar. A empresa cumpre com suas obrigações, isso não pode ser negado. Tudo que ela promete ela cumpre, as vezes ou quase sempre, quer o bem estar dos funcionários. As vezes nem tanto né! É aquela conversa que o importante é o colaborador é só coisa bonita, o importante é o produto pra eles vender, mas eu particularmente eu adoro as pessoas, adoro o meu trabalho, pra mim é como se fosse uma segunda casa, não vou mentir, passo mais tempo lá do que na minha casa. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[5]

Marieta Galvão com 33 anos de idade e residente em Itaberaba, é contratada segunda vez pela empresa, sendo a primeira ocasião quando a empresa se estabeleceu em Itaberaba. Ela foi demitida logo após a greve e, posteriormente, contratada novamente em 2019. Em seu

[4] Entrevistado 1 - Bento Carvalho (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 06/02/2020, 02:40 min.

[5] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

relato, ela demostra como se sente ao trabalhar na Dass, declarando estar feliz com o trabalho que realiza. No entanto, explica que não confia no lema proclamado pela empresa "que o importante é o colaborador", pois percebe que a maior preocupação da empresa é produto que gera lucros.

O operário Bento Carvalho possui uma visão semelhante à de Marieta Galvão ao refletir sobre a Dass:

> O importante do operador é estar lá todos os dias no horário certo trabalhando, se algum dia o operador não poder ir ou precisar de alguma questão em relação fora do trabalho eles não são muito compreensivos quanto a isso. (CARVALHO, Itaberaba-Ba, 2020.)[6]

Por meio das narrativas analisadas, é possível perceber que a Dass busca manter um ambiente de trabalho aparentemente satisfatório no ponto de vista psicológico e social. No entanto, a cobrança por resultados transparece, indicando que o lucro é essencial, muitas vezes, em detrimento as necessidades dos funcionários. Essa maneira adotada pela empresa segue as ideias da "Escola de Relações Humanas no Trabalho", citada pelo autor Heinrich Rattner em seu artigo *Benefícios e motivação no trabalho* (RATTNER, 2020). Ele ressalta que o operário, em diversos períodos históricos, já foi considerado um ser passivo, um acessório apenas para o funcionamento das máquinas. O aumento de esforço e produção era obtido por meio de aumento salarial ou ameaça de demissão. No entanto, essa perspectiva não estava obtendo os resultados esperados, daí surge a prenuncia da racionalização do trabalho que defende:

> [...] que produtividade verdadeira só pode haver com integração plena e consciente dos trabalhadores em suas empresas, com sua participação em todas as fases do planejamento e na execução dos planos de produção. (RATTNER, 2020, p.15)

Assim, em busca de tornar o ambiente de trabalho mais agradável e confiável, a Dass possui alguns programas para se comunicar e interagir com seus funcionários, como mencionado por Bento Carvalho:

> Acontece reuniões todos os dias quando a gente chega, o horário é cinco horas. A líder fala sobre palavra gerencial, segurança. Na palavra gerencial o gerente manda um aviso por escrito falando tudo o que vai acontecer na empresa em geral, explicando se vai ter algum evento, se vai ter alguma reunião, alguma novidade, alguma mudança no refeitório, no estacionamento, questões gerais da empresa [...]. A Dass tem vários programas: tem jogos de futebol para incluir o operador e a equipe se forma dentro dos setores mesmo e é organizado pela empresa, para os colaboradores. Tem também no dia das crianças, eles fazem uma festinha pros pais levar as crianças e também na

[6] Entrevistado 1 - Bento Carvalho (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 06/02/2020, 02:40 min.

> semana de segurança eles fazem sempre alguns estandes, algumas palestras de algum médico ou alguém que vem de fora pra tá dando dicas aos colaboradores, entre outros. (CARVALHO, Itaberaba-Ba, 2020.)[7]

Estes métodos de interação entre os empregados utilizados pela Dass têm como objetivo estimular o desempenho dos funcionários, aumentando o bom relacionamento dos membros da equipe, proporcionado coleguismo e vida social entre os funcionários envolvidos, conforme mencionado pelo Presidente do Grupo Dass, Vilson Hermes:

> Somos uma Empresa comprometida com a inovação, buscamos novas formas de fazer as coisas, acreditamos na capacidade de superar limites e de pensar o nosso negócio a partir daquilo que damos mais valor: as pessoas (Manual de Integração Dass, p. 05).

O pronunciamento do Presidente da Dass confirma o que foi mencionado anteriormente pelos trabalhadores entrevistados: que na empresa sempre é enfatizado que o mais importante são os colaboradores, mesmo que os próprios funcionários não concordem totalmente com essa ideia e questionem se isso de fato acontece. No entanto, são realizadas ações de interação para que os operadores se sintam valorizados.

Os operários da Dass aplicaram esses métodos de interação para além da sua rotina comum de trabalho, utilizando-os como instrumento de mobilização. Durante os dias de greve, os funcionários ficavam reunidos em frente à empresa, dialogando, fazendo ginástica, ouvindo músicas e organizaram passeata pelas ruas. Os dias de greve geraram um cotidiano distinto para os funcionários: a socialização entre os colegas tornou-se uma luta social organizada. A seguir, a imagem da passeata que os operários fizeram na avenida da cidade até a praça Flávio Silvani no dia 12 de novembro 2013.

[7]Entrevistado 1 - Bento Carvalho (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 06/02/2020, 02:40 min.

https://www.itaberabanoticias.com.br/itaberaba/grupo-dass-sindicato-convoca-trabalhadores-para-assembleia

O movimento grevista da Dass teve como foco a luta pelos direitos, incluindo cesta básica, participação nos lucros, férias, entre outras propostas de melhorias para todos trabalhadores da empresa. Ao abordar a luta por direitos, é relevante ressaltar a desigualdade de raça e gênero no mercado de trabalho. Em relação aos traços étnico- raciais dos funcionários da empresa estudada, a Dass possui funcionários de diferentes etnicidade e gêneros. Entretanto, a maioria dos operários são negros e homens. No que diz respeito às posições de liderança, a grande maioria são homens brancos, conforme relatado por Candido Macedo, de 28 anos, residente em Itaberaba e funcionário da empresa:

> Aqui na unidade Dass de Itaberaba se tratando de operários é de maioria masculina e são negros, a grande maioria formado por pessoas negras, mas quando a gente já começa a subir de cargo a predominância ainda assim é masculina. Hoje a gente tem quatro gerentes femininas e todos os outros são homens e conforme vai subindo o nível ai existe ainda mais essa segregação porque são maioria de homens e brancos. (MACEDO, Itaberaba-Ba, 2020.)[8]

[8] Entrevistado 3 - Candido Macedo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado, mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 04/01/2022, 17 min 46 seg.

O entrevistado destaca que as mulheres são minorias entre os funcionários da Dass, enquanto os homens negros são maioria. No entanto, ao se tratar de liderança, tanto as mulheres como os homens negros estão em desvantagem em relação aos brancos. Situações semelhantes são tratadas por Edna Castro e Rosa Acevedo:

> Gênero e raça se articulam, na hierarquia social, através de fortes referências culturais, para formar e reproduzir a sociedade de classe e revelar as desigualdades de acesso ao poder, ao trabalho e à propriedade. Esse conjunto - classe, gênero e raça - determina a forma de ingresso e as habilidades que são movimentadas no mercado de trabalho. (CASTRO E ACEVEDO, 2008.).

Na reflexão das autoras, assim como no que foi mencionado pelos funcionário da DASS, percebemos a persistência das diferenças de remuneração no mercado de trabalho relacionadas ao sexo e à cor das pessoas. Essa situação contribui par o aumento da desigualdade social no Brasil, pois as disparidades de gênero e raça não estão limitadas apenas ao mercado de trabalho, mas a todos os principais indicadores sociais do nosso país.

Mesmo nos últimos tempos tendo ocorrido uma crescente participação das mulheres e negros no mercado de trabalho não foi o bastante, a desigualdade de gênero e raça ainda caracteriza o mercado de trabalho e a sociedade brasileira. Isso faz parte da raiz da continuação das situações de pobreza e exclusão social, um estado que deve ser mudado em todas as empresas, inclusive na realidade local de Itaberaba, representada aqui pela Dass.

II. A DASS EM ITABERABA

> Todavia, os mercados ampliavam-se cada vez mais, a procura por mercadorias continuavam a aumentar. A própria manufatura tornou-se insuficiente; então, o vapor e a maquinaria revolucionaram a produção industrial. A grande indústria moderna suplantou a manufatura; a média burguesia manufatureira cedeu lugar aos milionários da indústria, aos chefes de verdadeiros exércitos industriais, aos burgueses modernos. (MARX E ENGELS, 1998, p. 41)

Por meio de lutas e greves, os operários começam a ganhar força no século XIX, em paralelo ao desenvolvimento das grandes potências industriais na Europa. Em um curto espaço de tempo, o número de trabalhadores aumentou pra conseguir acompanhar o ritmo do avanço das fábricas, o que ocorreu a partir da revolução industrial no século XVII. De acordo aos autores da epígrafe acima, o crescimento industrial rápido, estava sobre controle de uma minoria que possuía muito dinheiro (capital), pois as máquinas custavam fortunas e demandavam um aumento na mão de obra por sua produção acelerada.

As novas fábricas adotaram estruturas diferentes das conhecidas pelos artesões: o trabalho manual foi substituído pelas máquinas. Essa mudança no processo de produção interferiu na manufatura, onde, antes, o trabalhador produzia conhecendo todo o processo, passando a realizar apenas uma parte dele, desconhecendo o valor da riqueza produzida por seu trabalho.

Frequentemente, as indústrias eram instaladas nos centros urbanos, trazendo consigo os operários. Esse novo grupo de trabalhadores transformou o cenário urbano com suas novas rotinas. O barulho das sirenes nas indústrias indicava os horários de saída e retorno dos trabalhadores, momento em que as ruas, que antes estavam quase vazias começavam a ter maior movimento de pessoas fardadas e apressadas, tanto para iniciar a jornada de trabalho quanto par encerrá-la..

Alguns aspectos desse modelo de produção permaneceram, e podemos identifica-los em Itaberaba. A fábrica de calçados Dass foi implantada na área urbana da cidade, funcionando em três turnos para alguns setores da empresa, horários estes que mudaram o movimento da Avenida Luís Viana Filho, onde a empresa está situada. O colaborador Candido Macedo descreve como ocorria a troca de turno na empresa, sendo que seu horário é de cinco da manhã às três da tarde:

> As pessoas chegavam e esperavam de dez a quinze minutos pra poder ocupar os lugares das pessoas que estavam lá, então elas ficavam encostadas nas paredes nos corredores isso até dificultava um pouco na hora da saída porque acabava obstruindo o setor e além disso tinha a questão das cadeiras que eram poucas cadeiras e não tinha exatamente qual operação era adequada realmente, que precisava da cadeira ou não por que até então eles não se preocupavam com a questão da ergonomia, agora não, agora tem o ergonomista. Eles entram quando a gente já saiu, então não tem esse encontro, quando eles chegam pra trabalhar o setor já tá desocupado e tem a questão da ergonomia, já cuida dessa parte que já distinguiu cada função como é que tem que ser feito, se precisa de cadeira ou não(...) as ruas estão desertas, não tem absolutamente ninguém além da gente mesmo, os operários. (MACEDO, Itaberaba-Ba, 2020.)[9]

Candido Macedo descreve as mudanças ocorridas na empresa em relação a organização para troca de turno. Essa mudança de poucos minutos entre a entrada e saída dos operadores facilitou a organização do setor, onde esses trabalhadores não se encontram mais dentro da empresa na mudança de turno, facilitando a organização do início da jornada.

[9] Entrevistado 3 - Candido Macedo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado, mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 04/01/2022, 17 min 46 seg.

A Dass foi implantada em Itaberaba no ano de 2004, utilizando um galpão para produção e, aos poucos se adequou a uma cidade que não possuía uma cultura calçadista e nem mesmo outra fábrica com número de funcionários semelhante. Assim, aos poucos, os itaberabenses foram se adaptando a nova rotina que estava surgindo na região. A funcionária Almerice Araújo, de 31 anos, que reside em Itaberaba, conta como era a Dass nos primeiros anos:

> Nos primeiros anos era, tinha só um galpão lá. Era assim, era muito sapato, a gente costurava com muito sapato, não tinha, não era par em par, por que agora tem par em par, e lá ficava cinco caixa do lado da gente pra gente trabalhar sabe, não parava de trabalhar, cadeira não tinha, a gente trabalhava tudo em pé... hoje tem cadeira, todo mundo senta o dia todinho...melhorou muito a forma de trabalho, organizou demais. Antigamente era aquela bagunça, era caixa e mais caixa do lado, não tinha organização. (ARAÚJO, Itaberaba-Ba, 2020.)[10]

Almerice Araújo reproduziu através de suas lembranças no relato acima como era a execução de seu trabalho na empresa nos primeiros anos, comparando com a forma que ela está vivenciando atualmente, esclarecendo que o trabalho era muito corrido, a desorganização gerava um acúmulo de sapatos tornado o trabalho mais cansativo.

A memória humana tem capacidade de relembrar e narrar acontecimentos do passado, como-Jacques Le Goff nos aponta:

> A memória, como propriedade de conservar certas informações, remete-nos em primeiro lugar a um conjunto de funções psíquicas, graças às quais o homem pode atualizar impressões ou informações passadas, ou que ele representa como passadas (LE GOFF , 1990. Pg. 366).

O autor aponta que as lembranças armazenadas na memória humana proporcionam a história, narrar as ações ocorridas tanto do presente como do passado. As recordações da funcionária Almerice Araújo nos permitiram comparar a forma de trabalho. Esses aspectos do cotidiano da fábrica, narrados por meio das recordações tanto da funcionária Almerice Araújo, como dos demais colaboradores entrevistados para a construção desta reflexão, nos revelam as mudança ocorrida na Dass durante os últimos anos.

Em relação aos dias de greve, Almerice Araújo recorda como ocorreram dentro da empresa, pois passaram três dias sem trabalhar em frente a empresa apoiando a greve.

[10] Entrevistada 4 - Almerice Araújo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com a entrevistada, optei por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 18/01/2020, 22 min 07 seg.

> Não tinha ninguém, a gente nem trabalhava, ficava lá sentado só. A gente não trabalhava porque as pessoas que fazia os sapatos né, precisava de todo mundo pra tá ali, todo mundo fazendo sua parte, então entrava três, quatro, cinco, não conseguia fazer o sapato, então a gente ficava lá sentado esperando, conversando até acabar. (ARAÚJO, Itaberaba-Ba, 2020.)[11]

Podemos analisar pelo relato de Almerice Araújo que não foi possível no setor em que ela trabalhava, conseguir realizar sua função nos dias de greve, porque a grande maioria dos funcionários estava em frente à empresa apoiando a greve e o processo de produção só é possível acontecer com a presença da maioria da equipe. De forma semelhante, a greve só foi possível com a força da maioria dos operários e o apoio do sindicato (SINTRACAL), que ao desorganizar a linha de produção, pode ganhar visibilidade como movimento reivindicatório.

III. A GREVE DA DASS

Marcela Goldmarcher (2009), ao analisar a formação da classe trabalhadora, busca esclarecer que não foi um processo que possa ser explicado de uma única dimensão, seja ela econômica, política ou cultural. Pensando nestas características variadas e peculiares, busco compartilhar nas páginas a seguir relatos de como a classe trabalhadora de Itaberaba se organizou na greve que ocorreu em 2013 na Dass nos dias 11 a 14 de novembro.

Na Bahia, a Dass possui três unidades produtivas: Santo Estêvão, Vitória da Conquista e Itaberaba. Em Vitória da Conquista, o movimento grevista teve como ponto de partida um burburinho entre os operários de que naquele ano não teriam trinta dias de férias. Insatisfeitos, decidem paralisar as atividades. De tal modo o sindicato SINTRACAL - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Calçados, defendendo os interesses coletivos da categoria, informou para os trabalhadores da unidade de Santo Estêvão que aderiram à iniciativa, repassando para Itaberaba por meio de discurso na frente da unidade Dass e decidiram parar também. As três unidades iniciaram e enceraram a greve nos mesmo dias segundo as orientações do sindicato SINTRACAL.

[11] Entrevistada 4 - Almerice Araújo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com a entrevistada, optei por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 18/01/2020, 22 min 07 seg.

> A gente comunicou aqui em Itaberaba, aí eles falaram: a gente vai parar também! Ai foram dois dias de paralisação... foram sete dias na verdade no total né, foi uma semana, dois de paralisação, então a paralisação pegou muita, muita gente de surpresa, porém a gente já tinha comunicado: a gente vai fazer uma paralisação aqui! só que ai os trabalhadores falavam assim: a gente não vai querer só isso! Os trabalhadores de Vitoria da Conquista e Santo Estêvão, é a gente não vai querer só isso! A gente quer mais! Então, quando falou assim paralisação, a gente parou e aí a empresa não estava cedendo e a gente continuou e aí virou greve. (SANTOS, Itaberaba-Ba, 2019.)[12]

Lúcia Santos, de 33 anos, que trabalha no sindicato SINTRACAL desde 2009, relata acima como ocorreu a organização montada pelo sindicato junto com os operários dando iniciou a uma paralização em frente à empresa que durou dois dias, 11 e 12 de novembro. No dia seguinte a paralização se torna greve. Sobre o discurso do sindicalista Ricardo Tavares, conhecido como Léo do SINTRACAL, o qual era responsável por passar as informações sobre a negociação feita entre o SITRACAL com a empresa a favor dos operários, esclarece que a Dass não cedeu às negociações, e os funcionários insatisfeitos protestam pelo seus direitos com o apoio do sindicato, se tornando uma greve de quatro dias. Durante estes dias o sindicato se manteve em frete da empresa junto com os operários, como mostrado na imagem a seguir:

[12] Entrevistada 5 – Lúcia Santos (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com a entrevistada, optei por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevistada concedida em Itaberaba-Ba, 15/11/2019, 18 min 54 seg.

ttps://www.itaberabanoticias.com.br/itaberaba/dass-trabalhadores-da-fabrica-de-calcados-entram-em-greve-geral

O *Portal de notícias de Itaberaba e região* publicou sobre este movimento que ocorreu de frente a empresa, destacando os motivos que levaram os operários a tomar essa decisão:

> [..] greve se deve ao fato de o Grupo Dass não aceitar as reivindicações dos operários que lutam pelo direito de ter trinta dias de férias, cesta básica, auxilio transporte, participação nos lucros da empresa, reajuste salarial em 15% acima do mínimo em 2014, entre outros pontos de pauta. (Plataforma digital Itaberaba Notícias, 2023)[13]

Como abordado acima, os funcionários estavam reivindicando por direitos em comum, que a empresa não estava disposta a ceder nas primeiras negociações, sendo necessário montar um movimento grevista que envolveu um grande número de trabalhadores, situação que a funcionária Marieta Galvão aborda:

> No primeiro dia o impacto maior pra mim foi eu não acreditar que a Dass pararia os funcionários, pra mim o impacto foi esse, de chegar e ver aquela maioria do povo tudo cá fora não querendo entrar, pra mim o maior impacto foi esse de eu não acreditar realmente, não acreditava que os funcionários iam abraçar a ideia da greve. Eu falei não, eu vou, eu tenho coragem de parar agora, eu garanto que a maioria não! E quando

[13] ITABERABA NOTÍCIAS. Linha do tempo de Itaberaba. Itaberaba Notícias: O Portal de notícias de Itaberaba e Região. Disponível em: <https://www.itaberabanoticias.com.br/itaberaba/dass-trabalhadores-da-fabrica-de-calcados-entram-em-greve-geral >. Acesso em: 19 de jan. 2023.

> eu cheguei que eu vi a maioria do lado de fora, eu me surpreendi. Meu maior impacto foi esse: a maioria participar. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[14]

No dia 11 de novembro, que se iniciou a greve, a operária Marieta Galvão relatou que o que gerou pra ela maior impacto foi presenciar a maioria dos funcionários da empresa apoiando e participando daquela luta, situação esta, que ela tinha dúvida que poderia ocorrer, no entanto, foi uma causa apoiada pela grande maioria, já que os operários estavam insatisfeitos com a remuneração que recebiam e dispostos a lutar juntos por melhores resultados.

Durante estes dias de paralização e greve, a frente da empresa ficava tomada pelos trabalhadores que chegavam, mas não entravam. De início quem quisesse entrar para trabalhar poderia passar, mas em seguida foi feito um cordão humano pela maioria dos funcionários para que ninguém entrasse mais, além disso, os operários ficavam dialogando sobre o sonho da aprovação dos direitos que estavam buscando e realizavam atividades culturais, como citado por Lúcia Santos:

> Antes dialogava muito com eles, fazia ginástica, a gente fez passeata na rua e tinha música, tinha eventos pra não ficar no sol quente naquele cotidiano ali sabe, você se manchando. É, a gente tava sempre fazendo alguma coisa pra não ficar parado e os trabalhadores, os trabalhadores que queriam entrar né, teve um determinado momento que eles ficavam: "vou entrar", "vou trabalhar", então eles entravam, não era coagido de forma alguma, eles conseguiram entrar. Chegou um determinado tempo que nos últimos minutos, já do segundo tempo digamos assim, é que aí não, ninguém entra mais hoje, ninguém entra, ninguém sai! E aí foi onde a gente conseguiu resolver com isso... cordão humano. (SANTOS, Itaberaba-Ba, 2019.)[15]

O trecho anterior fala sobre como foram os dias de greve em frente da empresa e as atividades que estavam sendo realizadas para poder dar forças ao movimento. Durante esses dias, os grevistas reinventaram seu cotidiano, diante das reivindicações buscaram ser criativos para conter o desgaste de estarem expostos ao sol e não ficaram parados, realizaram atividades culturais em meio a muitos diálogos e esclarecimentos.

Candido Macedo aborda como as atividades dentro da empresa estavam sendo realizadas no setor em que ele trabalhava naqueles primeiros dias de greve, com a falta de tantos funcionários:

---

[14] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

[15] Entrevistada 5 – Lúcia Santos (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com a entrevistada, optei por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevistada concedida em Itaberaba-Ba, 15/11/2019, 18 min 54 seg.

> A gente tentava fazer o que dava pra ser feito, por que como não tinha gente o suficiente pra poder fazer as funções, a gente se dividia é já aconteceu mesmo de um tuno eu trabalhar em uma função e no turno oposto trabalhar em outra, a gente tentava tapar os buracos de alguma forma. (MACEDO, Itaberaba-Ba, 2020.)[16]

Segundo o que foi relatado acima, uma parte dos funcionários estava entrando para tentar trabalhar nos primeiros dias, mas sentindo dificuldade por conta da falta da maioria, ou até mesmo em outros setores não estavam conseguindo trabalhar, como mencionado por Almerice Araújo no tópico anterior. O impacto do movimento foi visível desde o primeiro dia; a Dass estava com a produção afetada com a falta dos funcionários que estavam no movimento grevista, porém as negociações duraram sete dias para ser concluídas. Durante estes dias de resistência, os operários se mantiveram firmes em frente à empresa, aumentando cada dia mais o número de participantes da greve.

> [...]vamos reivindicar aqui a cesta e a participação dos lucros, aí acho que o que mais demorou foi isso ai, porque daí a fábrica não queria dá nem a cesta, nem a participação dos lucros. As férias acho que já tinham amarrado que seria os trinta dias, mas a participação de lucro e a cesta básica eles relutaram em dá, aí por isso que a greve foi caminhando, foi caminhando, foi caminhando e, até que teve a reunião lá com o sindicato patronal e o sindicato dos funcionários e chegaram num valor, se eu não me lembro, cinquenta reais de cesta básica, chegou nesse valor de cinquenta reais, aí quando o sindicato anunciou que o valor era cinquenta reais, aí a galera chiou, não queria não... porque como é que dá um valor desse, uma empresa deste tamanho, vai dá uma cesta básica de cinquenta reais!. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[17]

Marieta Galvão mencionou sobre a demora por parte da Dass em aceitar o direito dos trabalhadores de receberem cesta básica e participação nos lucros da empresa. A empresa foi comunicada sobre a instalação da greve na sexta-feira, 08/11/2013, que deu início na segunda-feira, 11/11/2013, e terminou apenas na quinta-feira, 14/11/2013, durando uma semana de greve tanto em Itaberaba com em Santo Estevão e Vitoria da Conquista. Outra inquietação levantada por Galvão foi o valor de cinquenta reais da cesta básica, visto como um baixo valor para a necessidade da categoria; os trabalhadores até então não tinham este recuso e já contestaram, indicando que o valor determinado não ajudaria o suficiente.

Os trabalhadores decidiram retornar as atividades após a aprovação de alguns direitos anunciado pelo sindicalista Ricardo Tavares em assembleia em frente à empresa.

---

[16] Entrevistado 3 - Candido Macedo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com o entrevistado, optamos por não identifica o entrevistado, mantendo o anonimato deste. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 04/01/2022, 17 min 46 seg.

[17] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

> Segundo o SINTRACAL, a greve foi pacífica e os operários saíram vitoriosos, pois pra quem não tinha nada, hoje já tem garantidos os trinta dias de férias, cesta básica no valor de R$ 50,00 e participação nos lucros de 2014. - "Agora nós temos um pedaço do bolo parceiros...!" (Plataforma digital Itaberaba Notícias, 2023).[18]

Os trabalhadores tiveram alguns dos direitos garantidos e outros permaneceram em aberto para negociações, como auxílio transporte, reajuste salarial em 15% acima do mínimo em 2014. No mesmo ano da greve, a empresa gerou algumas demissões; assim os recém contratados foram a maioria demitidos, e em fevereiro de 2014, houve um número bem maior de demissões, segundo Marieta Galvão:

> Foi muita demissão, a empresa se eu não me engano, acho que demitiu muito funcionário, acho que saiu a conversa que em torno de uns quinhentos funcionários foi mandado embora. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[19]

A greve ocorreu de forma legítima por motivos justos, essas demissões logo após as manifestações, prejudicaram muitas famílias, entretanto, a Dass justificou o desligamento dos funcionários pós greve ao acúmulo de estoque, ao cancelamento de muitos pedidos e ao estoque parado, sem previsões de vendas, e por esse motivo tiveram que realizar as demissões:

> Uma reunião ali, ai eu já imaginei que seria isso né, aí quando eu cheguei na sala já pra reunião tinha pra mais de vinte pessoas... e falou: O gente, infelizmente vocês que estão aqui nessa sala estão desligado da empresa. Aí começou aquele burburinho, ah porquê? Não é diretamente por causa da greve, é porque com a greve teve o que? Muito estoque acumulado. Aí o que que acontece, muitos clientes cancelaram os pedidos, porque foi bem os pedidos de natal, foi em novembro então como atrasou uma semana, pra quem quer entregar pedido, pra quem quer vender é muito, então eles solicitaram pedidos para outras empresas as empresas atendeu no prazo, garantiu que ia atender no prazo, a gente já com uma semana de atraso não vai ser possível entregar no prazo, então o estoque tá ai. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[20]

Segundo Galvão, a empresa assim justificou a redução de funcionários e demissões. Essas demissões ocorreram antes dos funcionários iniciarem o recebimento dos direitos conquistados na greve, pois demorou por volta de cinco meses das reivindicações para iniciar

---

[18] ITABERABA NOTÍCIAS. Linha do tempo de Itaberaba. Itaberaba Notícias: O Portal de notícias de Itaberaba e Região. Disponível em: < https://www.itaberabanoticias.com.br/itaberaba/grupo-dass-chega-ao-fim-a-greve-na-fabrica-de-calcados>. Acesso em: 01 de mar. 2023.

[19] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

[20] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

a entrega das cestas básicas, por exemplo. Muitos que participaram da greve não conseguiram receber os direitos que tanto lutaram. Almerice Araújo lamenta pelos operários que foram demitidos:

> O que eu achei assim ruim por causa da greve foi, foi porque mandou muita gente embora que precisava, muita gente embora, as pessoas lutou tanto pra ter aquilo sabe e não conseguiu. (ARAÚJO, Itaberaba-Ba, 2020.)[21]

Os operários se ariscaram em busca de melhorias em seu trabalho, não tiveram medo de se expor, mesmo morando em uma cidade com poucas oportunidades de emprego, escolheram lutar por seus direitos. O risco de ficar desempregados não enfraqueceu o movimento.

Marieta Galvão foi uma das funcionárias demitidas após a greve e relata:

> [...] qualquer conquista que o trabalhador brasileiro conseguiu foi com luta, nunca veio de graça, então só assim, infelizmente é assim, uns vai perder o emprego, por isso que eu perdi o meu, mas não me arrependo, não me arrependo. (GALVÃO, Itaberaba-Ba, 2019.)[22]

Conseguimos perceber a satisfação que Galvão teve pelo que a greve operou de resultados para os operários, mesmo sendo demitida logo a após a greve, não se arrepende de ter contribuído com o movimento. A trajetória da greve, a decisão por esta, se deu após a Dass não aceitar as reinvindicações, se negando a negociar. Essa situação criou um ambiente de discussões e mobilização que, durante a manifestação, transformou o dia a dia dos trabalhadores. Seu cotidiano de trabalho se deu a partir daí de forma diferente, em frente ao portão da empresa, dialogando, se exercitando e mostraram a sociedade que é possível um modo de viver mais democrático. O trabalhador deve ser forte pra lutar pelo seus direitos e colaborar para a construção de um país mais justo.

[21] Entrevistada 4 - Almerice Araújo (Nome fictício). Por questões de ética e acordo com a entrevistada, optei por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 18/01/2020, 22 min 07 seg.

[22] Entrevistada 2 - Marieta Galvão (Nome fictício) - Por questões ética e acordo com a entrevistada, optamos por não identifica a entrevistada, mantendo o anonimato desta. Entrevista concedida em Itaberaba-Ba, 15/09/2019, 26:00 min.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo, abordando o tema “A greve dos operários da Dass em Itaberaba (2013-2015)”, proporcionou uma resposta ao questionamento central que impulsionou esta pesquisa: por que os operários da Dass de Itaberaba decidiram montar um movimento grevista?

O estudo evidenciou a iniciativa e toda estratégia elaborada pelos operários da Daas, em conjunto com o sindicato calçadista SINTRACAL, durante a semana de reivindicações em frente à empresa. A resistência da Dass em aceitar as reivindicações fortaleceu a necessidade de os funcionários deflagrarem a greve e manterem o movimento. Os operários reivindicaram por trinta dias de férias, cesta básica, participação nos lucros da empresa, reajuste salarial em 15% acima do mínimo em 2014, entre outros pontos de pauta.

Através da análise das fontes, especialmente, das entrevistas semiestruturadas aplicada em pesquisa de campo junto aos funcionários que estavam no movimento grevista, foi possível compreender o cotidiano vivido durante aqueles dias de reivindicações. Compreendemos que os operários se mostraram resilientes ao confrontar a empresa em busca de seus direitos, mesmo cientes dos riscos associados a um movimento grevista em uma empresa privada, como as demissões que ocorreram. No entanto, não se deixaram abalar e uniram-se para pressionar seus empregadores a implantar melhores condições para toda a categoria.

Apesar de Itaberaba ser uma cidade com poucas oportunidades de emprego, sendo a Dass a empresa com maior número de funcionários da cidade, os operários se mantiveram firmes durante os dias de greve em frente à empresa. Desenvolveram atividades culturais para mitigar o desgaste de estar expostos ao sol, como diálogos, ginástica, músicas e passeatas pelas ruas.

Com a greve os operários conquistaram trinta dias de férias, cesta básica no valor de R$ 50,00 e participação nos lucros a partir de 2014. Parte das reivindicações foi atendida, graças a união de classe. Os operários permaneceram unidos e organizados, focando no mesmo objetivo, traçando um cotidiano reinventado e reivindicando seus direitos.

Conclui-se assim, que em alguns casos, a resistência na negociação entre empregador e empregados pode gerar um movimento grevista pacífico e organizado, com o apoio do sindicato da categoria trabalhadora, em prol de alcançar melhorias em suas condições de trabalho. Isso impacta de forma significativa, não apenas nos resultados imediatos do movimento grevista, mas também na compreensão e identificação dos trabalhadores com sua importância enquanto grupo social.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Edna; ACEVEDO, Rosa. O Lugar da Mulher e do Negro no Mercado de Trabalho no Pará. **Novos Cadernos NAEA**, v. 1, n. 2, 2008.

GOLDMARCHER, Marcela. **A "Greve geral" de 1903,** O Rio de Janeiro nas décadas de 1890 a 1910, Niterói – RG, 2009, Pag. 22

LE GOFF, Jacques. **História e memória**. Tradução Bernardo Leitão. Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 1990. Pg. 366

KUPFER, D.: HASENCLEVER L. **Economia industrial**: fundamentos teóricos e práticas no Brasil. 2.ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, Pg. 13.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich**. Manifesto comunista**. 1° Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998. Pg. 41.

RATTNER, Heinrich. **Benefícios e motivação no trabalho.** SIELO. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901966000200001#3a > Acesso em: 06 iode Jan. 2020.

SÓLIO, Marlene Branca. **Colaborador: conceito e preconceito**. Universidade de Caxias do Sul – UCS, V ABRAPCORP Redes sociais, comunicação, organizações, 2011.