

**MARIANA LEITE FIGUEIREDO**

**UMA ALTERNATIVA SINDICAL?  
A negação do “propositivismo” no sindicalismo  
metalúrgico paulista**

**UNICAMP  
Campinas, 2007**

**Universidade Estadual de Campinas**  
**Instituto de Filosofia e Ciências Humanas**  
**Mestrado em Ciência Política**

**Mariana Leite Figueiredo**

**Uma Alternativa Sindical?**

A negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista

Dissertação de Mestrado  
apresentada ao Departamento de  
Ciência Política do Instituto de  
Filosofia e Ciências Humanas da  
Universidade Estadual de Campinas  
sob orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ângela  
Maria Carneiro Araújo.

Banca Examinadora:

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ângela Maria Carneiro Araújo  
(orientadora)  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Andréia Galvão  
Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Leda Maria Gitahy (suplente)  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup>. Luciana Tatagiba (suplente)

**Campinas, Novembro de 2007**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA  
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP

F469a Figueiredo, Mariana Leite  
Uma alternativa sindical ? A negação do “propositivismo” no  
sindicalismo metalúrgico paulista / Mariana Leite Figueiredo. - -  
Campinas, SP : [s. n.], 2007.

**Orientador:** Ângela Maria Carneiro Araújo.  
**Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.**

**1. Central Única dos Trabalhadores (Brasil). 2. Sindicalismo.  
3. Esquerda (Ciência Política). 4. Sindicatos – Metalúrgicos –  
Limeira (SP). 5. Sindicatos – Metalúrgicos – Campinas (SP).  
6. Sindicatos – Metalúrgicos – São José dos Campos (SP).  
I. Araújo, Ângela Maria. II. Universidade Estadual de Campinas.  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.**

(crl/ifch)

**Título em inglês: An alternative to mainstream unionism ? The denial of  
propositive practices in the paulista metal-workers’ unions**

**Palavras chaves em inglês (keywords) :** Central Única dos Trabalhadores (Brasil)  
Syndicalism  
Left (Political Science)  
Trade-unions – Metal-workers – Limeira  
(SP)  
Trade-unions – Metal-workers –  
Campinas (SP)  
Trade-unions – Metal-workers – São José  
dos Campos (SP)

**Área de Concentração: Relações de trabalho e organização de interesses**

**Titulação: Mestre em Ciência Política**

**Banca examinadora: Ângela Maria Araújo, Andréia Galvão, Ricardo Luiz  
Coltro Antunes, Leda Maria Gitahy, Luciana Tatagiba**

**Data da defesa: 26-12-2007**

**Programa de Pós-Graduação: Ciência Política**

Universidade Estadual de Campinas  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Ciência Política

Mariana Leite Figueiredo

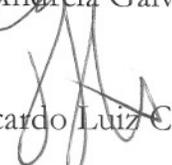
Uma Alternativa Sindical?  
A negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista

Dissertação de Mestrado apresentada  
ao Departamento de Ciência Política do  
Instituto de Filosofia e Ciências  
Humanas sob a orientação da Profa.  
Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo

Este exemplar corresponde à versão final  
da dissertação defendida e aprovada perante  
a Comissão Julgadora em 26/11/2007.

  
Profa. Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo

  
Profa. Dra. Andreia Galvão

  
Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

Campinas,  
Novembro, 2007

200819344

## **Agradecimentos**

Desde o começo da minha trajetória de pesquisa sobre o movimento sindical, ainda durante a graduação na iniciação científica, muitos foram aqueles que estiveram presentes contribuindo, de alguma maneira, para a realização deste trabalho. Agradeço a todos!

Alguns, por sua vez, merecem uma menção especial:

Agradeço à minha família que criou, muito antes da escolha do meu objeto de pesquisa, além de um espaço de acolhimento e segurança, um ambiente aberto, frutífero e de debate, fundamental para a emergência dos questionamentos que me levaram, não apenas às ciências sociais, mas também ao tema sindicalismo de esquerda. Agradeço particularmente aos meus pais, José Ricardo e Eliana;

À minha irmã Beatriz e a todos os meus amigos, em especial, no último período, ao Cléber e à Juliana; que, mesmo quando distantes, estiveram comigo caminhando lado a lado durante essa trajetória, além de terem tido o papel fundamental de serem meu porto seguro, oferecendo apoio quando as dúvidas e desânimos tornavam o caminho da pesquisa ainda mais difícil;

A todos os companheiros de luta com os quais venho convivendo desde o começo dessa trajetória, compartilhando ideais e valores que dão sentido às minhas escolhas, e sem os quais esse trabalho não seria o que é;

Aos funcionários dos sindicatos e dirigentes sindicais, em especial, Tina, Nivaldo, Estér e Rabelo do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas; Paulo, do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira; Ernesto Gradella e Ana do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, que, sempre tão solícitos, foram absolutamente imprescindíveis;

Aos docentes e funcionários do IFCH e da Unicamp, em especial, à Andréia Galvão e Ricardo Antunes pelas sugestões e apontamentos nas bancas de monografia e qualificação, e pelo exemplo profissional;

À Angela Araújo, orientadora cuja paciência, incentivo e leitura atenta fizeram de mim cientista social, pelo respeito à autonomia intelectual além, é claro, da amizade e do apoio constantes;

À FAPESP pelo apoio institucional durante o mestrado e a iniciação científica.

## **Primavera nos Dentes**

(Secos e Molhados)

Quem tem consciência para ter coragem,  
Quem tem a força de saber que existe,  
E no centro da própria engrenagem,  
Inventa a contra-mola que resiste.

Quem não desiste mesmo derrotado,  
Quem já perdido nunca desespera,  
E envolto em tempestades decepado,  
Entre os dentes segura a primavera.

## RESUMO

### **Uma Alternativa Sindical? A negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista**

O propósito desta dissertação de mestrado é realizar um estudo sobre o que se convencionou denominar, nos anos 90 e início dos anos 2000, a “esquerda da CUT”, a partir de três dos mais importantes representantes dessa fração do movimento sindical brasileiro: os sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, Limeira e São José dos Campos. O objetivo específico é analisar a prática concreta dessas entidades e seus resultados na defesa dos trabalhadores de suas bases. O objetivo geral da dissertação é, por sua vez, oferecer, ao debate sobre o sindicalismo brasileiro nos anos 90 e 2000, elementos empíricos e uma discussão teórica sobre a prática sindical “não propositiva”, estes relativamente ausentes na produção nacional sobre a questão sindical.

Os resultados da pesquisa apontam para a positividade das táticas e da estratégia das entidades estudadas, cujo norte foi a resistência à qualquer redução de direitos, a manutenção de um discurso classista e da crítica sistemática ao neoliberalismo, além da ênfase na organização e na formação política dos trabalhadores. Os resultados positivos foram verificados empiricamente a partir da análise dos acordos coletivos e da observação da manutenção de índices significativos de sindicalização. A esses, soma-se a negação da premissa segundo a qual “não há alternativa” à acomodação e moderação do sindicalismo brasileiro imposta pela conjuntura desfavorável aos trabalhadores, que suporte a pressão e o poder “dos mercados”.

Por outro lado, os resultados apontam também para as dificuldades colocadas aos sindicatos estudados, que decorreram, em grande medida, do processo de aprofundamento da exploração capitalista e do aumento do desemprego e da precarização do trabalho com a implementação de novas técnicas de gestão e do avanço das políticas neoliberais, cujos resultados mais visíveis foram: a dificuldade de realizar mobilizações significativas e de incorporar novos militantes, em especial os mais jovens, a falta de rotatividade da diretoria e a impossibilidade de refrear a tendência à burocratização das entidades. Enfim, a limitação da ação sindical ao campo da resistência.

## **ABSTRACT**

### **Un alternative to mainstream unionism? The denial of propositive practices in the paulista metal workers' unions**

The purpose of this dissertation is to exam the “CUT leftwing”, through the analysis of the tree most important representatives of this section of brazilian unionism: the Metal Trade Union of Campinas, of Limeira and of São José dos Campos. The main purpose is to analyze the concrete practices of these unions and its results in the defense of workers. The general objective is, on turn, to offer, to the academic debate about brazilian unionism, some empirical aspects and a theoretical analysis about the “non propositive” union practice, relatively absent in the national literature on unionism.

The research's results point out the benefits of the strategy and tactics of the studied unions whose objectives were the resistance to any right's reduction, the maintenance of class perspective, a strong anti-neoliberal perspective and the emphasis on worker's organization and political training. Those gains were empirically verified, specially, through the analysis of collective bargaining agreements and the maintenance of a significant union density. . In addition, there is the refusal of the idea that “there is no alternative” to the unions' adjustment and moderation caused by the unfavorable worker's situation. Besides the research results also point out the difficulties posed to the leftist union's leaders by the deepening of capitalist exploitation processes and the increasing unemployment and work degradation fostered by new management techniques and the advance of neoliberal politics., These difficulties are related to organizing significant mobilizations and to have new militants, specially younger workers joining in, , the lack of union's leaders regular rotation and the impossibility to avoid union's burocratization tendencies. In short, the limitation of union's action to the field of resistance.

## Sumário

|   |            |
|---|------------|
| <b>Introdução</b> .....   | <b>13</b>  |
| <b>Capítulo I. Teoria da Ação Sindical</b> .....  | <b>19</b>  |
| 1. Introdução .....   | 19         |
| 2. O Sindicato como associação de interesse (a aplicação da teoria da ação coletiva aos estudos sindicais) .....                                | 21         |
| 3. A especificidade da associação sindical (decorrente de sua condição de mediadora de conflitos trabalhistas) .....                            | 32         |
| 4. O Sindicato como associação de classe ou fração de classe (a especificidade da entidade sindical decorrente de sua condição de classe) ..... | 37         |
| 5. A entidade sindical, suas estratégias e suas táticas.....  | 59         |
| <b>Capítulo II. A crise do sindicalismo e os constrangimentos à ação sindical</b> .....   | <b>69</b>  |
| 1. A crise do sindicalismo .....  | 71         |
| 2. As respostas sindicais à crise.....  | 90         |
| 3. As particularidades do caso brasileiro .....   | 104        |
| 4. Quais caminhos seguir? .....   | 122        |
| <b>Capítulo III. O Bloco do Interior: os sindicatos e suas trajetórias</b> .....  | <b>125</b> |
| 1. O Sindicato de São José dos Campos .....   | 125        |
| 1.1. A indústria e a cidade de São José dos Campos .....  | 125        |
| 1.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e sua direção .....  | 130        |
| 1.3. A trajetória e as políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região .....  | 134        |
| 2. Sindicato de Limeira e Região .....  | 170        |
| 2.1. A indústria e a cidade de Limeira.....   | 170        |
| 2.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e sua direção .....  | 174        |
| 2.3. A trajetória e políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região .....   | 178        |
| 3. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.....   | 205        |
| 3.1. A indústria e a cidade de Campinas .....   | 205        |
| 3.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região e a sua direção .....  | 206        |
| 3.3. A trajetória e políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região .....  | 209        |
| <b>Capítulo IV. Do rompimento ao Encontro: a trajetória comum dos sindicatos do Bloco do Interior</b> .....                                     | <b>241</b> |
| 1. Introdução: unidade ideológica, unidade de ação, unidade negocial .....  | 241        |
| 1.1. A trajetória de negociação e luta da esquerda metalúrgica paulista .....   | 246        |
| 1.2. Do rompimento ao Encontro: da unidade negocial à unidade na ação.....  | 251        |
| 2. O Bloco do Interior <i>versus</i> FEM/CUT-SP. A comparação entre os acordos coletivos assinados. ....  | 266        |
| <b>Considerações Finais</b> .....   | <b>287</b> |
| <b>Bibliografia</b> .....   | <b>285</b> |
| <b>Anexos</b> .....   | <b>305</b> |

## Introdução

Nos últimos 30 anos, algumas mortes foram decretadas por alguns cientistas sociais, como as do proletariado, do sindicalismo, e do valor-trabalho. Nesse processo, até a história chegou a seu fim nas palavras célebres de Fukuyama. Como resultado de um desses desaparecimentos, alguns estudiosos disseram adeus a seus objetos e procuraram outros temas de estudo voltando-se, por exemplo, às estruturas partidárias, à economia, aos “novos movimentos sociais”, etc.

Felizmente, assim como os óbitos de alguns processos, estruturas ou sujeitos não foram confirmados, também não se verificou a morte das pesquisas sobre os mesmos, e aqui refiro-me particularmente aos estudos sobre trabalho e movimento sindical. A trajetória desses estudos no Brasil, no período que compreende os últimos 30 anos, engloba desde as pesquisas sobre o surgimento de um novo tipo de movimento operário no interior das empresas, passando pela reorganização do “novo sindicalismo” e das oposições sindicais, a organização dos sindicatos dos servidores públicos e o papel do sindicalismo no processo de redemocratização no Brasil (Antunes, 1988,1991, Boito, Jr.,1991, Keck, 1988, Humphrey, 1980, Maroni, 1982, Sader, 1988, Noronha, 1991). Nos anos 90, foram características as pesquisas empíricas sobre os processos de reestruturação produtiva, sobre a globalização e as políticas neoliberais e os impactos dessas mudanças no “mundo do trabalho” e para os sindicatos, bem como a resposta dos últimos à nova conjuntura (Alves, 2000, Antunes, 1995,1999, Leite, 1997,2003, Bresciani, 1994,1997, Ramalho, 2003), sem esquecer, é claro, dos debates sobre a crise e o futuro do sindicalismo (Rodrigues, 1999, Boito Jr., 2003).

Grande parte das pesquisas elegeu a CUT, a Força Sindical, e os sindicatos mais representativos dessas centrais como objetos de pesquisa. Desse esforço resultou uma produção importante sobre o sindicalismo metalúrgico, bancário, químico e de servidores públicos que trouxe elementos fundamentais para a compreensão da nova dinâmica do “mundo do trabalho”, das lutas empreendidas pelos trabalhadores e seus representantes nos anos 90 e 2000. Porém, algumas ausências freqüentes puderam ser observadas, quais sejam, a de estudos empíricos sobre a “esquerda da CUT” e a do resgate dos estudos sobre a teoria da ação sindical, que servissem como base para uma análise menos “empiricista”. Assim, muito se escreveu sobre as “estratégias propositivas” – sua negatividade ou positividade –, mas nem sempre se discutiu sobre as bases ideológicas que as sustentam; muito se falou sobre a ineficácia do “sindicalismo classista” ou do sindicalismo “combativo” em tempos neoliberais e pouco se discutiu o que eles de fato são, o que pensam e que práticas desenvolvem.

Longe de procurar cobrir essas lacunas, esta dissertação tem como objetivo compreender quem são e o que são alguns dos principais representantes desse sindicalismo classista. Pois não é possível dizer que eles sejam iguais ao que foi a CUT na década de 80, mas se recusam a ser o que a maior parte da CUT é hoje. São eles: o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, o Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, entidades essas que não foram escolhidas de forma aleatória.

O Sindicato de Campinas já vinha sendo meu tema de pesquisa desde a iniciação científica – meu projeto, por sua vez, fazia parte de uma pesquisa internacional sobre os impactos da globalização e da reestruturação produtiva sobre a indústria de linha branca

(eletrodomésticos não portáteis) – e tinha como objetivo compreender as respostas do sindicalismo campineiro a esses processos. No decorrer do desenvolvimento da pesquisa, foi observado que a entidade de Campinas vinha realizando acordos e negociações coletivas juntamente com as entidades de Limeira e São José dos Campos, e em separado dos demais sindicatos metalúrgicos da CUT do estado de São Paulo, por não concordarem com a postura “propositiva” e conciliadora desses últimos.

Ao final da iniciação científica, a questão que inevitavelmente se colocou foi: quais os resultados da negação do “propositivismo” por parte dos sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, Limeira e São José dos Campos? Juntamente com ela, o profundo desconforto com a ausência de estudos sobre o sindicalismo de esquerda, inclusive no plano internacional, que pudessem ajudar a responder essa pergunta, bem como com a ausência de estudos teóricos sobre a questão sindical, contribuiu para traçarmos os limites da pesquisa, cujos resultados serão aqui apresentados.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram realizadas entrevistas com questionários semi-estruturados e abertos com dirigentes, advogados e assessores sindicais das entidades pesquisadas e com um dirigente da FEM/CUT-SP. Foi levantado, fichado, e, posteriormente, analisado todo o material da imprensa sindical com circulação para todos os trabalhadores das bases estudadas, datados de janeiro de 1995 a dezembro de 2006, além de alguns jornais e materiais específicos, produzidos por esses 3 sindicatos, como teses e resoluções de congressos locais, contribuições para Congressos da CUT e cartilhas preparadas pelo sindicato para discussões de assuntos específicos. Também foram utilizadas como fontes as Convenções Coletivas assinadas pelas três entidades, os sites das cidades e dos sindicatos estudados, bem como os da CUT e da CONLUTAS, entre outros.

Infelizmente, o tempo curto e as dificuldades encontradas para que fosse aplicado um número suficiente de questionários entre os trabalhadores – etapa inicialmente pensada para esse trabalho – que pudesse gerar resultados metodologicamente confiáveis, acabaram por impossibilitar que se fosse além da análise dos impactos da estratégia classista através da comparação entre acordos coletivos, cobrindo assim algumas das lacunas desse trabalho, quais sejam, o entendimento do impacto da ação desses sindicatos sobre os trabalhadores, a real participação dos mesmos nos processos de definição dos interesses defendidos pelas entidades, a relação que estabeleceram com as lideranças, e, por fim, a avaliação dos trabalhadores sobre os sindicatos<sup>1</sup>.

Outra dificuldade encontrada foi a impossibilidade de realizar o levantamento de pautas de reivindicações dos anos anteriores a 2005 e a impossibilidade, dada a fragmentação dos acordos coletivos, da análise de outras normas para além das Convenções Coletivas. A ênfase da pesquisa, por essas dificuldades, acabou por ser colocada mais na descrição e análise das estratégias e táticas das entidades pesquisadas, do que a comparação de resultados entre elas e a FEM/CUT-SP, o que por sua vez, não ficou ausente tendo sido dado tratamento a essa questão no quarto capítulo.

Uma terceira dificuldade foi o levantamento de algum documento que expusesse o projeto de Sindicato Nacional Orgânico desenvolvido pela CUT, tendo sido encontradas apenas referências a ele em resoluções de congresso e materiais de debate produzidos tanto pela central quanto pelas entidades pesquisadas, nos quais variaram as descrições sobre o

---

<sup>1</sup> Consideramos inicialmente a aplicação de questionários a quinze trabalhadores de uma empresa de grande porte da base de cada um dos três sindicatos, porém, ao longo do processo de pesquisa foi constatado que o número estipulado não seria suficiente para que servisse como uma amostra confiável para a avaliar o posicionamento geral dos trabalhadores frente ao sindicato, nem os impactos do discurso

como seria o sindicato nacional orgânico, o que impossibilitou uma análise mais precisa dos limites e potencialidades essa nova estrutura de organização sindical.

Os resultados da pesquisa serão apresentados em quatro capítulos.

O capítulo I, Teoria da Ação Sindical, busca debater algumas das principais correntes de pensamento teórico sobre sindicalismo na tentativa de definir conceitualmente os sindicatos, compreender quais elementos condicionam, limitam ou estimulam a ação sindical, diferenciar suas táticas de suas estratégias.

O objetivo do segundo capítulo é discutir os constrangimentos com os quais o movimento sindical se deparou, nos últimos 30 anos, no Brasil e no mundo, e a necessidade do entendimento de que tais constrangimentos fazem parte de um processo único, com várias facetas, que culminou na chamada “crise do sindicalismo”. O capítulo traz ainda uma breve apresentação das respostas sindicais à nova conjuntura, no âmbito internacional, ressaltando especialmente o ressurgimento, pouco relatado, de um sindicalismo classista e combativo em alguns países. Por fim, há uma discussão sobre o sindicalismo brasileiro e suas particularidades, a adoção do “propositivismo”, ou pelo menos do discurso “propositivo”, por grande parte dos sindicatos da CUT.

O terceiro capítulo faz uma apresentação da trajetória de cada um dos sindicatos nos últimos doze anos – período caracterizado pela ofensiva neoliberal que engloba os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, e o primeiro mandato de Lula (1995 – 2006).

Já o capítulo quatro traça a trajetória conjunta do sindicalismo metalúrgico paulista da CUT, neste mesmo período, com ênfase especial ao período posterior à saída dos sindicatos metalúrgicos de Limeira, Campinas e São José dos Campos das negociações realizadas, na

---

sindical sobre os mesmos. Nesse sentido, seria imperativo um número muito maior de entrevistas, o que

data base, pela Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM-CUT). Ao final do capítulo, encontra-se a comparação dos acordos assinados pelos sindicatos do “Bloco do Interior” e aqueles assinados pelos demais sindicatos cutistas, com o objetivo de averiguar concretamente os resultados do uso de distintas táticas e estratégias nas negociações coletivas por esses dois grupos de entidades.

---

seria inviável com apenas uma pesquisadora no curto espaço de tempo disponível.

# Capítulo I

## Teoria da ação sindical

### 1. Introdução

Ao final da década de 70, verificou-se o crescimento nos estudos sobre sindicalismo no Brasil seguindo a trajetória de ascensão na organização e ação coletiva e grevista dos trabalhadores. Uma quantidade importante de estudos empíricos sobre as greves de 78 e o novo sindicalismo dividia espaço com esforços de construção de uma teorização sobre o processo pelo qual passava o movimento operário naqueles anos de início de reconstrução da democracia no país.

Um pouco mais de 12 anos depois, após a nova carta constitucional, com as eleições democráticas diretas, o aprofundamento da crise econômica e o crescimento do desemprego, o movimento sindical brasileiro entrou num momento de crise, com índices decrescentes de mobilização e de conquistas nas negociações coletivas (Galvão, 2002, Ramalho, 2003, Oliveira, 1998). Nesse momento, as produções acadêmicas acabaram limitando-se, em boa parte dos casos, às pesquisas empíricas e estudos de caso com o objetivo de explicar as causas da crise, sua profundidade, conseqüências e possíveis alternativas para sua solução.

Tomando como parâmetro os trabalhos mais importantes sobre o movimento sindical realizados nos últimos 30 anos, podemos notar que, embora tenham sido discutidas as razões de sua ascensão e posterior refluxo, e descritos minuciosamente cada passo do “novo sindicalismo”, bem como das demais práticas sindicais, como por exemplo, a da Força

Sindical, há uma ausência importante de trabalhos consagrados à teoria do sindicalismo ou da ação sindical.

Entre outros, podemos observar como resultado dessa ausência de estudos a utilização de termos como “sindicalismo combativo ou de confronto”, “sindicato cidadão” e “sindicalismo propositivo” num claro processo de “empréstimo” dos termos utilizados pelos próprios atores sem o necessário cuidado teórico.

O objetivo desse capítulo é realizar uma incursão na teoria da ação sindical com vistas ao estabelecimento de uma definição sobre o próprio conceito de sindicato definindo seus contornos, seus limites e potencialidades. Isso feito, faremos algumas considerações sobre “estratégias sindicais” possíveis, propondo uma tipologia das mesmas, à luz do debate apresentado.

\*\*\*\*\*

Uma parte considerável dos trabalhos sobre teoria da ação sindical baseia-se na idéia de que os sindicatos nada mais são do que instituições que representam um determinado grupo de indivíduos relacionados por suas atividades ocupacionais. Nesse sentido, eles não se distinguiriam dos demais grupos de interesse, como por exemplo, associações de bairro, de industriais, de defesa dos direitos dos animais, etc. É a partir desse entendimento que se justifica a aplicação de uma teoria geral da ação coletiva aos casos específicos das entidades sindicais.

Outros autores, por sua vez, entendem que mais do que um simples grupo de interesses, o sindicato é uma associação ímpar pelo fato de representar trabalhadores frente ao empresariado e ao Estado, o que demanda um tratamento teórico diferenciado daquele

oferecido aos demais grupos de interesse que englobe a temática da especificidade das relações de trabalho.

Há aqueles que, mais do que entenderem os sindicatos como uma associação ímpar, entendem-no como representante de uma classe ou fração de classe numa sociedade cindida por duas classes fundamentais que estão em constante e inevitável confronto. Para esses, o adequado tratamento teórico da temática sindical, passa pelo emprego de uma teoria que trate a especificidade mesma do processo produtivo sob a lógica de produção capitalista e suas conseqüências para a questão sindical.

## **2. O Sindicato como associação de interesse (a aplicação da teoria da ação coletiva aos estudos sindicais)**

Entre os teóricos representantes da escola que se convencionou denominar teoria da escolha racional, o primeiro autor que se debruçou sobre a questão da ação coletiva, aplicando-a também para a análise da ação coletiva sindical, foi Mancur Olson. O resultado desse esforço teórico está apresentado no importante trabalho intitulado “A lógica da ação coletiva” (Olson, 1999) de 1965. Partindo do pressuposto metodológico de que os indivíduos são sempre auto-interessados (self-interests) e que realizam suas escolhas através de cálculos racionais sobre ganhos e perdas, Olson procurou entender através de quais mecanismos, as ações egoístas, articuladas entre si dentro de uma coletividade, poderiam garantir o melhor benefício possível em termos coletivos.

São dois os pressupostos essenciais para a análise olsoniana das ações coletivas. O primeiro deles é de que os interesses individuais são entendidos como os elementos explicativos de qualquer ação coletiva; o segundo é que associações coletivas são os

espaços de articulação e de representação dos interesses individuais, embora não de todos os interesses, mas somente aqueles compartilhados pelos membros do grupo.

Olson parte de uma definição subjetiva de interesse individual ou coletivo, baseado na idéia de que sob qualquer condição, cada um sabe o que é melhor para si. Nesse sentido, para o autor não cabe discutir a existência de interesses coletivos ou individuais falsos ou mesmo errados, já que, em qualquer situação, os “interesses reais” são de fato aqueles interesses manifestos.

A partir dessa concepção, os interesses dos sindicatos são sempre dados pelos interesses manifestos compartilhados por seus representados, que, por sua vez, decorrem da posição que ocupam no sistema produtivo, ou seja, como produtores, os trabalhadores buscam vender sua força de trabalho pelo maior valor possível sob as melhores condições possíveis de trabalho (Olson, 1999). Como resultado dessa análise, segundo o autor, não há nenhum papel das lideranças sindicais para além da representação de interesses dados. Desse modo, os objetivos da ação sindical são traçados a priori, e cabe às lideranças, através da estratégia mais adequada, garantir a conquista desses mesmos objetivos.

Embora os interesses compartilhados o sejam por todos os produtores, não são todos que se dispõem livremente a associarem-se a um sindicato. Entre os filiados ao sindicato, também não são todos os que se dispõem a entrar numa ação coletiva, por exemplo, numa greve, para buscar alcançar aumento salarial e melhorias nas condições de trabalho.

Essa situação ocorre porque os interesses compartilhados pelos produtores como aumento salarial, redução de jornada e melhores condições de trabalho, a princípio, fazem parte do que Olson denomina “benefícios coletivos” que se diferenciam dos “benefícios privados” por serem indivisíveis e não-individualizáveis, ou seja, são benefícios que uma

vez fornecidos não podem ser negados a nenhum indivíduo independente de sua participação ou não na mobilização para a conquista do mesmo. Nesse caso, quando o usufruto do benefício coletivo pode vir a ser garantido independente da participação daquele que realiza o “cálculo racional” e este constata que a participação individual é inexpressiva com relação aos resultados finais da mobilização, não há racionalmente, nenhum motivo para que esse indivíduo aja e arque com os custos dessa participação, que no caso de disputas trabalhistas pode significar cortes nos rendimentos mensais<sup>2</sup>.

Para Olson, frente a essa realidade e ao fato de que a realização ou não dos interesses dos produtores é tributária do poder de barganha do sindicato, dado pela sua capacidade de mobilização e/ou número de filiados, fazem parte da “melhor estratégia possível” quaisquer mecanismos que garantam (ou imponham) a participação dos trabalhadores, entre eles, o oferecimento de benefícios restritos aos que participam<sup>3</sup>, ou mesmo a coerção<sup>4</sup>. É através desses mecanismos que a irracionalidade da participação é substituída

---

<sup>2</sup> Por sua vez, em associações pequenas nas quais a participação individual é expressiva, entram nos cálculos individuais não apenas as possibilidades de compensação dos custos de participação através do incremento nas possibilidades de ganho garantidas pela própria participação do mesmo indivíduo, como também entram as pressões inter-membros que garantem a mobilização em prol de um bem público com vistas a minimização de possíveis perdas decorrentes da quebra da solidariedade para com o grupo, o que por sua vez, elevaria os custos da não participação.

<sup>3</sup> Esse era o caso, nos primórdios do movimento sindical, dos seguros previdenciários. No entanto, com o desenvolvimento do Estado, muitos dos incentivos seletivos fornecidos pelos sindicatos foram incorporados como funções do Estado, deixando de se configurar enquanto tais. A partir desse momento, eles teriam deixado de garantir a filiação dos trabalhadores, e os mecanismos de compulsão os substituíram enquanto garantias de participação (Olson, 1999).

<sup>4</sup> O chamado *closed-shop* é bastante elucidativo dos mecanismos de coerção estruturais que garantem a participação dos indivíduos numa associação e que levam a resultados positivos para eles mesmos. Nesse tipo de organização sindical, os sindicalizados possuem privilégios para a contratação, chegando, por vezes, a impossibilidade de serem contratados aqueles que não o são. Nesse caso, altos níveis de sindicalização que garantem maior poder aos sindicatos são conquistados mediante compulsão. Somados a esse mecanismo, outro elemento que faz “parte da própria essência do sindicalismo” (Olson, 1999:85) são os piquetes, que garantem através da pressão de alguns poucos, a adesão de todos a uma causa de interesse comum.

pela racionalidade, dado que o custo da não participação é mais elevado do que o custo da participação.

Sindicatos “ideológicos” que se baseiam em “*emoções fortes o bastante para levar os indivíduos a se comportarem irracionalmente no sentido de que contribuam com o sindicato apesar da contribuição de um único indivíduo não ter qualquer efeito perceptível sobre os destinos do sindicato e apesar do fato de que desfrutariam das vantagens conquistadas pelo sindicato tanto se o apoiassem quanto se não o apoiassem*” (Olson, 1999:101) não são impossíveis. Segundo o autor, esses sindicatos, no entanto, não se baseiam em algo que garanta sua estabilidade a longo prazo e, por isso, tenderiam ao fracasso. Logo, estratégias sindicais ideológicas – leia-se socialista, anarquista e mesmo algumas formas de reformismo – estão inevitavelmente fadadas ao dilema “pragmatismo ou morte”.

As análises decorrentes dessa abordagem são, no entanto, bastante limitadas dada uma constatação simples: – como ficará mais claro no capítulo seguinte – os sindicatos “ideológicos”, embora em situação desconfortável nas últimas décadas, mantêm-se com alguma expressividade dentro e fora do Brasil – ainda que essa não seja a realidade estadunidense – e, em alguns casos, conseguindo manter, ao longo do tempo, altos índices de sindicalização e certo grau de combatividade, mesmo numa conjuntura de crise do movimento sindical como um todo.

Além da teoria da escolha racional, outra vertente analítica também procurou utilizar pressupostos gerais explicativos da ação coletiva para aplicá-los aos estudos sobre a ação sindical. Essa vertente, identificada como pluralismo, distancia-se da primeira por colocar

em xeque o princípio de que, em todos os casos, as pessoas agem apenas com base em cálculos de ganhos e perdas.

Alessandro Pizzorno (1988), teórico pluralista, sugere que existem dois tipos de orientação possíveis para uma ação: uma voltada à obtenção de benefícios de tipo utilitarista/olsoniana, e outra voltada à formação, afirmação e confirmação de identidades coletivas. No primeiro caso, o que está em jogo é se o indivíduo vai ou não obter o benefício, no segundo, o seu pertencimento ou não ao coletivo. No entanto, não raro essa diferenciação só é possível analiticamente, já que uma ação orientada para a obtenção de um benefício, este que será alcançado ou não, pode resultar num reforço de uma identidade coletiva. Ao mesmo tempo, não há ação orientada para a obtenção de benefícios sem que esteja presente um cálculo envolvendo a pertença a uma coletividade já que, segundo Pizzorno, é essa mesma coletividade quem atribui valor aos benefícios a serem conquistados.

Pizzorno acrescenta, portanto, um elemento qualitativamente diferente aos demais elementos presentes no cálculo de um indivíduo: a identidade. E a diferença qualitativa se deve ao fato de que não é possível avaliar quanto de pertencimento pode ser trocado por um aumento qualquer de salário ou qualquer outro benefício. Mais do que isso, o elemento identidade é aquele através do qual se atribui valor aos demais elementos do cálculo, dito de outra forma, as escolhas dos indivíduos só podem ser entendidas se inseridas na coletividade a qual eles pertencem.

A identidade é, segundo Pizzorno, um elemento unificador de interesses, o que significa que não é apenas uma condição de vida semelhante ou mesmo um posicionamento semelhante no sistema produtivo que garante compartilhamento de interesses entre

indivíduos, mas sim a existência de uma identidade coletiva que une indivíduos num mesmo sujeito coletivo. Nesse mesmo sentido, a identidade é também um elemento diferenciador dos interesses de uns com relação aos interesses de outros<sup>5</sup>.

Configurando-se como uma ação coletiva, a ação sindical, segundo Pizzorno, também pode apresentar duas lógicas. Uma primeira caracterizada pela “conduta instrumental”, exemplificada pela prática “voluntarista” dos sindicatos norte-americanos para os quais a ação coletiva/grevista é orientada para a obtenção de vantagens comparativas para os membros da entidade; e outra, caracterizada pela “manifestação expressiva” de uma identidade coletiva, exemplificada pela prática dos chamados sindicatos revolucionários para os quais a finalidade de uma ação coletiva/grevista é o reforço da solidariedade/reafirmção de uma identidade coletiva, ou seja, a construção da consciência de classe necessária para a superação do sistema capitalista.

---

<sup>5</sup> Pizzorno sugere a existência de uma descontinuidade possível nos interesses de um indivíduo no tempo. Para discutir os interesses do ponto de vista da temporalidade, através do que chamou de “Cadeia de Eus”, Pizzorno apoia-se na idéia de que um dos pilares da ação racional é a possibilidade de antecipação da utilidade das escolhas que fazemos, ou seja, uma certa previsão com relação a situações futuras, para mostrar que a única maneira de conquistarmos alguma previsibilidade é o pertencimento a um grupo que manterá os mesmos padrões de avaliação sobre os indivíduos e sobre os interesses que procura realizar. Nas palavras do autor: “se uma pessoa tiver certeza de que perpetuará seu pertencimento a um grupo de pessoas que manterão valores com relação a determinadas escolhas ou, em outras palavras, se ela pensar que todos os seus futuros “eus” pertencerão àquele grupo de “eus” ao qual seu eu atual pertence nesse momento, não há razão para que a pessoa sofra com a incerteza” (Pizzorno,1988:379 e 380). Nesse sentido, a “ação social não é produto de “eus” que maximizam satisfações instantâneas, e tampouco de “eus” que projetam estratégias destinadas à obtenção de benefícios para “eus” futuros ou para futuras gerações de “eus”. Ela é, antes de tudo, o produto de “eus” voltados para garantir laços horizontais com “eus” de outras pessoas ou laços verticais com futuros “eus”” como forma de minimizar incertezas com vistas (aqui se aproximando da escola da escolha racional) a um cálculo mais eficiente na maximização de interesses. Na explicação da ação coletiva, em decorrência das considerações que faz sobre a Identidade, Pizzorno discute o papel dos compromissos ideológicos. Segundo o autor, esses compromissos – compartilhados por aqueles que possuem identidade entre si – seriam concebidos como forma de “superar um estado de fraqueza” ao definir um “estado ótimo para “eus” futuros, para a pessoa e para a coletividade” e sujeitar a “ação ao atingimento desse estado. Por conseguinte, a ideologia organiza a ação, individual e coletiva, de forma forte e instrumental” por assegurar que a “identidade ao longo do tempo” será “definida pelos padrões de reconhecimento antecipados para os “eus” futuros” (Pizzorno,1988:385)

Não são apenas os sindicatos cujas estratégias podem ser definidas como revolucionárias que se utilizariam, segundo o autor, da lógica baseada na manifestação expressiva da identidade. Lutas por reconhecimento sindical que ocorreram, por exemplo, nos EUA, também se enquadrariam nesse perfil. Além disso, cabe dizer que as duas lógicas de ação sindical estão, assim como em toda a ação coletiva, articuladas em algum grau e raramente são encontradas em estado puro.

As análises de Pizzorno, portanto, oferecem a oportunidade do alargamento da discussão sobre ação sindical se tomarmos como referência as proposições olsonianas. Isso porque, segundo Olson e a teoria da escolha racional, os sindicatos como aglutinadores de interesses comuns de uma coletividade, têm a função de representá-los de forma racional e para tanto, dadas as condições de compulsão necessárias para garantir a mobilização dos membros, há uma única estratégia racional a ser adotada, muitas vezes, identificada com um tipo de atuação sindical que acaba por limitar possíveis explosões mobilizadoras dos trabalhadores. A partir dessa visão, a discussão sobre estratégias sindicais torna-se bastante restrita, quando não, inútil. Pizzorno, por sua vez, introduz a possibilidade da pluralidade de estratégias sindicais que articulam as duas lógicas das mais diversas maneiras abrindo espaço para a discussão sobre a efetividade das estratégias adotadas frente às diversas conjunturas nacionais e temporais.

Embora a análise de Pizzorno supere em alguns pontos a análise olsoniana, ao complexificar o ponto de partida da ação, ambos os autores mantêm uma definição subjetiva de interesses, não aceitando a idéia de que indivíduos possam manifestar interesses “falsos”, contrários a interesses objetivos decorrentes, entre outros, da sua posição ou papel social.

Outra contribuição às análises sobre a questão sindical advinda da aplicação de teoria da ação coletiva é fornecida por John Kelly (2000). Entre outros, o autor procurou utilizar-se da Teoria da Mobilização de Charles Tilly para renovar os estudos sobre a questão sindical no campo dos estudos das Relações de Trabalho. O diferencial da abordagem de Tilly<sup>6</sup> – adotada por Kelly – com relação às demais até aqui apresentadas, advém da discussão que ele realiza sobre o interesse de grupo, que não é dado a priori nem é mero resultado, sem mediações, de uma identidade coletiva, e sim algo definido coletivamente através de um processo social. Tal consideração traz a tona o papel das lideranças sindicais no processo de conformação de uma ação coletiva dos trabalhadores.

Um dos fundamentos compartilhados pelos trabalhos de Kelly e Tilly é a premissa de que a sociedade é dividida em classes, uma dominante e outra dominada, e que entre elas há um conflito intrínseco. No entanto, diferenciando-se de uma análise marxista tradicional, Kelly não busca diferenciar o coletivo de trabalhadores organizados em sindicatos, enquanto produtores/assalariados, dos demais coletivos formados por indivíduos pertencentes aos grupos dominados, em específico, dos demais movimentos sociais, embora o faça com relação aos grupos dominantes.

Esse conflito inerente à sociedade capitalista não necessariamente se dá na forma de confronto aberto além de poder se manifestar em termos individuais ou em termos coletivos, havendo uma constante flutuação entre um estado e outro. O objetivo da Teoria da Mobilização é a busca da compreensão dos elementos que influenciam esta flutuação.

Tilly (apud Kelly, 2000) propõe que, para a construção de uma teoria da ação coletiva, é necessário levar em consideração os seguintes componentes: a) os *interesses*, ou seja,

---

<sup>6</sup> Quando se fizer referência à Charles Tilly neste trabalho, a mesma estará baseada nas análises de John Kelly

como grupos definem seus interesses e o que os faz entender que seus interesses são similares, diferentes ou opostos a outro(s) grupo(s); b) a *mobilização*, o meio pelo quais os indivíduos são transformados em atores coletivos num processo pelo qual um grupo adquire controle coletivo sobre os recursos necessários para a ação; c) a *organização*, que se refere à estrutura de um grupo e, em particular aqueles aspectos que repercutem na capacidade para a ação coletiva como centralização do poder e escopo de representação; d) a *oportunidade*, definida em torno de três elementos: a correlação de forças entre as partes, os custos da repressão pelo grupo dominante e a possibilidade concreta de atingir seus objetivos; e, e) como esses elementos se articulam entre si e assim determinam as diferentes *formas de ação coletiva* adotadas.

O que há, portanto, de mais inovador na teoria da mobilização de Charles Tilly, para o debate aqui apresentado, refere-se ao tratamento dado à questão do interesse. Segundo essa teoria, o primeiro momento no processo de definição dos interesses em termos coletivos é aquele em que a percepção de um desconforto ou insatisfação, sentida exclusivamente de forma individual, transforma-se em uma percepção de injustiça. A insatisfação pode ser necessária para a ação coletiva, mas é insuficiente, pois ela não traz consigo a possibilidade da tomada de consciência de que um grupo dominante impõe ao grupo dominado uma situação “ilegítima” ou “injusta”. É apenas no momento que o indivíduo percebe a sua insatisfação como resultado de injustiça, que ele pode “iniciar o processo de descolamento (...) da lealdade aos grupos dominantes” (Kelly,2000).

Existem processos básicos pelos quais esse sentimento de injustiça pode tomar efetivamente um caráter coletivo, podendo gerar, portanto, uma ação/organização coletivas:

a atribuição e a identificação social, resultantes, em última instância, da atuação da liderança.

O processo de atribuição nada mais é do que o processo de explicação em termos de razões e causas de uma injustiça percebida. Se essa injustiça é atribuída a elementos estáveis, não-controláveis e mesmo a erros provenientes do próprio grupo, há uma tendência a não-mobilização, o contrário ocorre caso a injustiça seja atribuída a elementos instáveis, controláveis e a grupos/indivíduos identificados e exteriores ao grupo dominado.

Logo, o que se conclui é que o comportamento futuro de uma coletividade é, em grande medida, influenciado pela explicação que é construída na interação entre trabalhadores e lideranças (orientada pelas últimas). Deste processo pode resultar tanto a adoção de um fatalismo desmobilizador por parte dos membros do coletivo até uma atitude coletiva mobilizadora. Essa explicação, por sua vez, mostra a influência da visão de mundo das lideranças sindicais, ou seja, da ideologia desses militantes sobre as potencialidades de mobilização.

Além de dirigir o processo de atribuição, a ideologia das lideranças também é responsável, em parte, pela identificação social, que é o mecanismo pelo qual as pessoas desenvolvem um senso de identidade para com um grupo em oposição a outro, ou pela ausência desse processo<sup>7</sup>. No primeiro caso, a ação coletiva é estimulada pela sobreposição da identidade social à identidade pessoal, no segundo caso a identidade pessoal passa a ser a faceta dominante da personalidade do indivíduo (Kelly,2000). Nesse momento, a teoria

---

7 Não se pode esquecer, assim como fazem as lideranças sindicais, outros sujeitos, instituições ou agrupamentos – entre os quais os que mais nos interessam para o debate em questão é o corpo gerencial e administrativo das empresas – também procuram elaborar/construir (entre os trabalhadores) uma identificação específica. Ou seja, a identidade final de um agrupamento de trabalhadores deve ser entendida como a síntese da luta entre as diversas possibilidades de identificação para o grupo em questão.

da mobilização aproxima-se do pluralismo de Alessandro Pizzorno, por apontar dois “tipos de ação” um baseado no princípio identitário e outro baseado no princípio individualista, no entanto, John Kelly possui o diferencial de procurar entender como a ação da liderança, informada por sua orientação ideológica, conforma-se como o principal elemento de definição entre uma ou outra forma de ação coletiva.

Cabe aqui fazer uma ressalva, embora as considerações sobre a identidade coletiva sejam consistentes, parece ter escapado aos autores, o fato de que não são apenas dois os “tipos de ação baseados no principio identitário”, isso porque não há apenas uma dicotomia entre o pertencimento ao coletivo de trabalhadores e o não pertencimento. Ocorre que os trabalhadores identificam-se ora enquanto pertencentes a uma classe social, ora enquanto pertencentes ao coletivo de trabalhadores de um setor ou de uma fábrica, ora enquanto trabalhadores com determinadas qualificações ou mesmo enquanto “colaboradores”<sup>8</sup> de uma empresa tal qual os gerentes. No primeiro caso, temos uma ação sindical de classe, nas segunda e terceira, uma ação corporativa<sup>9</sup> e a última seguiria apenas a lógica empresarial.

Em resumo, para Kelly e Tilly, a ação coletiva não é entendida como mero resultado de cálculo individual ou mesmo do desejo de reafirmação do grupo, ela é, em grande medida, influenciada pela ação de um pequeno grupo de liderança, o que não quer dizer que ela seja determinada unilateralmente por esse coletivo. Essa contribuição é de fundamental importância para as análises da ação sindical principalmente porque não apresenta as estratégias adotadas pelos coletivos de trabalhadores como meras conseqüências de elementos estruturais e conjunturais, o que dá margem para uma análise fatalista do atual

---

8 Eufemismo para funcionários ou trabalhadores (recurso ideológico utilizado pelas empresas para mascarar as contradições entre empregados e empregadores de uma empresa/corporação).

9 Entendendo-se corporativismo como “egoísmo de fração” na acepção gramsciana.

período de desmobilização sindical, mas, ao contrário, abre a possibilidade para uma análise das práticas desses coletivos que contemple as disputas no campo ideológico e as possibilidades de intervenção das lideranças na retomada da combatividade mesmo em tempos de profundas limitações estruturais/conjunturais.

### **3. A especificidade da associação sindical (decorrente de sua condição de mediadora de conflitos trabalhistas)**

As análises de Alessandro Pizzorno sobre a questão sindical não se limitaram ao esforço da aplicação de uma teoria da ação coletiva sobre o coletivo de trabalhadores. Em seu texto clássico *Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict* (Pizzorno, 1978), Pizzorno examina a questão sindical num segundo nível de análise ao procurar discutir o papel da instituição sindical como mediadora de interesses dos trabalhadores na relação entre eles e o patronato, constituindo-se como um terceiro elemento dotado, ele próprio de interesses.

Pizzorno analisou os mecanismos de troca existentes no mercado político da ação coletiva trabalhista mostrando como os fatores políticos influenciam nas tomadas de decisão e na própria constituição da coletividade de trabalhadores e dos sindicatos.

Relacionados ao mercado de trabalho, existem, segundo Pizzorno, três tipos de “trocas”. No primeiro nível, o “individual exchange”, os indivíduos agem de forma isolada oferecendo aos empregadores esforços, que se traduzirão em produtividade, em troca de ganhos individuais como, por exemplo, promoções. Num segundo nível de trocas, os trabalhadores não agem mais de maneira isolada e buscam, a partir da coletividade, garantir benefícios coletivos como, por exemplo, melhores condições de trabalho e aumentos

salariais. Em troca desses benefícios, os trabalhadores como coletividade garantem através da entidade sindical a continuidade do trabalho.

Em oposição aos que acreditam que as trocas principais envolvidas nas relações trabalhistas são limitadas a essas aqui apresentadas, Pizzorno afirma a existência de um terceiro nível de trocas, o nível do “mercado político”, no qual os ganhos são obtidos em troca de fatores políticos. Entre esses, o mais importante seria o consenso ou apoio à ordem social, o que no caso das relações trabalhistas, traduz-se por cooperação tácita do sujeito coletivo “trabalhadores” com os princípios que regem a produção capitalista em troca de poder para a instituição sindical.

O mercado político é qualitativamente diverso da situação de barganha coletiva não apenas porque sua moeda de troca é o consenso social, mas também porque nele há a possibilidade de que outros atores possam concorrer com os sindicatos na mediação do consenso, o que não ocorre na barganha coletiva, na qual o sindicato é o único ator legitimamente reconhecido como mediador. Além disso, o poder de mercado no primeiro caso depende da necessidade de consenso e não da demanda por trabalho.

O sindicato, no mercado político, além de terceiro elemento nas relações trabalhistas e de constituir-se enquanto ator, no sentido de possuir interesses próprios, e exatamente por apresentar essas características, é mais do que mediador dos interesses dos trabalhadores passando a constituir-se como *locus* da estratégia entendida pelo autor como “uma sucessão de decisões intertemporais nas quais a ação recente é avaliada em termos de suas conseqüências para metas futuras” (Pizzorno, 1978:281).

É função do sindicato identificar os interesses de seus membros e representá-los através de sua capacidade estratégica. Esses interesses, por sua vez, podem ser divididos em

dois tipos: interesses de curto prazo e interesses de longo prazo. Como resultado, toda a estratégia adotada deve levar em consideração não apenas os ganhos imediatos, mas deve perseguir as condições necessárias para garantir a possibilidade de ganhos futuros, o que se traduz por *poder* da entidade. Por sua vez, a adoção do tipo de estratégia que se direciona a garantir o poder da entidade, só se justifica quando há um certo grau de controle mínimo sobre as situações futuras.

Numa situação como essa onde há controle sobre estados futuros e, portanto, opta-se pelo incremento do poder da entidade, os sindicatos tendem a sub-explorar (under-exploitation) seu poder de mercado para obtenção de benefícios de curto prazo, como exemplo, aceitar ganhos salariais mais tímidos em prol da conquista de benefícios de longo prazo. Em outras palavras, quando há previsibilidade, a opção do sindicato tende a ser a moderação e, como consequência, obter-se-á o equilíbrio no mercado político.

Pizzorno introduz, a partir do tipo de diferenciação de interesses que propõe, uma nova maneira de entender as tensões entre a burocracia sindical e a base dos trabalhadores, compreendendo-as como resultado de uma disputa entre interesses de longo prazo e interesses de curto prazo, sendo os primeiros identificados com os interesses imediatos da entidade e os segundos com os interesses imediatos do coletivo de trabalhadores.

Dado o equilíbrio do mercado político garantido através da mediação do ator sindical, o que poderia explicar a ocorrência de desequilíbrios? Segundo Pizzorno, dois elementos podem ser apontados como fatores de desestabilização: o processo de formação de uma nova identidade e o fortalecimento do *gap* entre a interpretação dos interesses por parte do

sindicato e os interesses manifestos pelos membros, o que poderia levar a contestação da legitimidade da representação<sup>10</sup>.

Ambos os elementos introduzem incerteza com relação ao futuro e reduzem a unidade de ação. Segundo Pizzorno, a “moderação de demandas presentes como meio de perseguir objetivos futuros faz muito menos sentido quando a possibilidade de controle do curso futuro é baixa (no caso da formação de novas identidades ou mesmo alterações inesperadas de políticas governamentais) e a unidade de ação é pequena (no caso da formação de novos pólos de poder). Mais ainda, os representantes terão muito menos liberdade em interpretar os objetivos dos trabalhadores de base sendo controlados mais de perto por eles” (Pizzorno,1978:289). Essa seria a situação vivenciada nos momentos de desestabilização e acirramento de conflitos.

No entanto, essas tendências desestabilizantes são freqüentemente reabsorvidas pelos sindicatos num processo de reconhecimento de novas identidades coletivas que se tornam componentes de um novo sistema de representação. Esse processo se dá através da transformação de demandas universais dos novos sujeitos coletivos em demandas corporativas “levando o novo movimento a aceitar alguns componentes do sistema e assim o sistema como um todo” em troca do não isolamento que o levaria ao fracasso. Esse é o momento do retrocesso da onda conflitiva ou latência do conflito industrial e reestabilização da ordem social, cabe dizer, segundo a teoria pluralista, o momento ótimo das relações entre Capital e Trabalho.

---

<sup>10</sup> Embora não fale de manipulação de interesses, cabe ressaltar que neste nível de análise, Pizzorno sustenta a idéia de que os interesses manifestos pelos trabalhadores podem não ser interpretados de maneira correta pela entidade que os representa.

A conclusão inevitável da análise de Pizzorno, neste caso, é que, embora possam existir lógicas e estratégias diferenciadas de ação coletiva, baseadas em questões identitárias ou apenas no cálculo racional-utilitarista, o movimento sindical tende inexoravelmente a estabilização do sistema dado pela latência do conflito, ou seja, pela moderação sindical. Práticas combativas como aquelas adotadas pelo “novo sindicalismo” no Brasil durante a década de 80, ou o caso das greves selvagens na Europa, nada mais são do que desequilíbrios do sistema tendendo à retomada da ação pragmática ou ao fracasso.

Embora admita sobrevida ao movimento sindical “ideológico”, diferenciando-se de Olson, Pizzorno supõe a impossibilidade do acirramento, ou mesmo manutenção, de níveis de conflito aberto a longo prazo. Nesse sentido, as estratégias sindicais que não visam a institucionalização do conflito, e sim que proponham a ação combativa/conflitiva como método estão, segundo o autor, inevitavelmente fadadas à moderação *independente das opções das lideranças, bem como das ações adotadas*. Tal afirmação é um tanto fatalista e determinista e pode ocultar outras causas para a dificuldade de mobilização, como por exemplo, a adesão do sindicato ou de suas lideranças a determinada concepção ideológica. Por outro lado, as considerações que Pizzorno faz sobre o fato de que a combatividade tende a ser superior em tempos de desestabilização e incerteza quanto ao futuro e que a institucionalização e adaptação ao sistema acabam por se conformar como tendências em tempos de certezas, pode iluminar a trajetória do movimento sindical nos últimos vinte e cinco anos caracterizado pelo aumento expressivo da participação institucional em detrimento da utilização de ações grevistas e mobilizações em geral.

#### **4. O Sindicato como associação de classe ou fração de classe (a especificidade da entidade sindical decorrente de sua condição de classe)**

Em todas as sociedades cindidas por distinções de classe, houve manifestações de resistência por parte dos produtores diretos, desde formas mais individualizadas até as manifestações coletivas mais agudas como motins, greves, rebeliões e revoluções. Enquanto que nas sociedades pré-capitalistas não se observava a existência de organizações estruturadas que ensejassem movimentos reivindicatórios estáveis, nas sociedades capitalistas, essa resistência tomou uma forma coletiva, organizada e estável com o surgimento de organizações sindicais (Boito Jr., 2001).

A não constatação de que sindicatos são mais do que organizações de interesse, configurando-se em organismos de resistência da classe trabalhadora enquanto classe assalariada inserida na lógica capitalista de produção, tem levado a interpretações inconsistentes ou, no mínimo incompletas, sobre as estratégias sindicais bem como sobre as funções das entidades.

O que pode explicar que teorias insuficientes consigam realizar análises aparentemente consistentes?

Parte do processo de dominação ideológica das classes subalternas dá-se através do processo de “equalização” dos desiguais, organizado pelo Estado Capitalista que destrói o coletivo de classe em prol de uma concepção, segundo a qual, a sociedade seria formada basicamente por indivíduos/cidadãos iguais entre si, seja no plano do status político como, em teoria, no plano das relações econômicas, indivíduos esses que agiriam a partir de uma lógica auto-interessada segundo cálculos racionais e não em termos de classe.

A difusão de uma ideologia que se fundamenta na equiparação do desigual e que obscurece as classes sociais, tende a gerar um ambiente no qual trabalhadores agem não enquanto classe, mas enquanto indivíduos isolados e auto-interessados. É devido à difusão desses pressupostos ideológicos que uma teoria baseada numa concepção que desconsidera a existência de classes sociais pode ser capaz de dar respostas consistentes em contextos específicos.

Porém, a dominação ideológica não se dá sem resistência, e dessa forma, também não se dá por completo. Existem momentos de maior e de menor difusão da ideologia burguesa no interior das classes subalternas e isso depende, em grande medida, do próprio grau de organização dessas mesmas classes, o que se reflete na correlação de forças entre elas e no nível de consciência de seus membros. Como resultado, as teorias que não levam em consideração a existência de classes sociais antagônicas apresentam limitações importantes como ferramenta analítica capaz de dar conta da diversidade das práticas e estratégias sindicais.

As análises marxistas, por sua vez, ao considerarem as classes sociais e a relação de antagonismo entre elas, têm o potencial de cobrir as lacunas que as abordagens anteriores deixam escapar.

Marx e Engels não vivenciaram o período em que o sindicalismo havia se “tornado um fenômeno típico das sociedades capitalista”, tendo conhecido apenas o *sindicalismo de ofício*, cujas características estão muito distantes da estruturação, institucionalização, grandeza e enraizamento do sindicalismo do século XX (Alves, 1992). Logo, as análises realizadas por esses autores sobre a questão sindical são, em certa medida, limitadas, porém isso não significa que elas não sejam importantes ou que devam ser desconsideradas.

Na obra de Marx, há uma tensão constante entre os limites do sindicalismo e suas possibilidades. No contexto em que escreviam e orientados pela perspectiva política de destruição do Capitalismo, Marx e Engels concebiam o sindicalismo como instrumento de organização da classe trabalhadora para seus fins econômicos/corporativos, que por isto relegava a ação e organização dos trabalhadores aos marcos do possível, delimitado pelo sistema capitalista, sendo este o grande limite do sindicalismo. Ao mesmo tempo, os sindicatos poderiam servir de instrumento de organização da classe trabalhadora para seus fins políticos: a organização dos trabalhadores enquanto classe na perspectiva de emancipação da mesma através da destruição do capitalismo. Esse “valor dos sindicatos” é resultado do fato de que é ele quem realiza a unificação das forças de trabalho em oposição ao Capital unificado. Nas palavras de Marx: “A unificação das forças individuais, que até certo ponto tem sido criadas pela classe operária através de suas lutas econômicas, deve servir também de plataforma para sua luta contra o poder político de seus exploradores” (Marx apud Alves 1992:116) para isso, é fundamental que o sindicato transcenda a ação corporativa/economicista adotando a perspectiva de classe, colocando os interesses de classe acima dos interesses corporativos, ou, os interesses políticos da classe (que a unifica) acima dos interesses econômicos da classe (que a divide) (Alves, 1992).

De modo geral, nas análises de Marx e Engels, e podemos dizer também, em algumas análises leninistas mais conhecidas, existe uma separação muito clara entre interesses políticos e interesses econômicos de classe, bem como uma definição objetiva desses mesmos interesses. Essas análises procuram salientar a necessidade de extrapolação da luta meramente corporativa, que seria limitada às reivindicações econômicas, através da articulação entre interesses econômicos e políticos *de classe*, o que significa o afastamento

do pragmatismo que rege o sindicalismo “economicista” e adesão à estratégia revolucionária.

Os interesses da classe trabalhadora, para esses autores, são objetivos: a redução da exploração capitalista e, por fim, a sua emancipação. Notemos que os autores não trabalham com a idéia de interesse coletivo de trabalhadores ou assalariados, mas de um coletivo específico: a classe. No entanto, os trabalhadores não se identificam enquanto parte de uma classe de forma espontânea, essa identidade de classe deve ser construída na interação com as lideranças. No processo de construção dessa identidade – que alguns autores marxistas entendem como sendo a passagem da classe em si para a classe para si através da consciência de classe – os interesses individuais e corporativos egoístas devem ser superados pelos interesses de classe. Cabe ressaltar, porém, que esse processo não é linear e nem inexorável, e que se faz necessária, para que ocorra, uma ação orientada para esse sentido por parte das lideranças.

Em segundo lugar, com a compreensão de que há uma separação estanque entre interesses econômicos e interesses políticos, pode-se perder de vista que a luta por “interesses econômicos”, como por aumento salarial e por melhorias nas condições de trabalho, traz em si uma dimensão política que pode ou não ser percebida e elaborada pelas lideranças sindicais. Mais do que uma simples articulação entre interesses econômicos e políticos entendidos de forma separada, é a articulação das *dimensões políticas e econômicas* dos interesses que deve ser buscada. Em outras palavras, a ação grevista por aumento salarial não deve apenas ser articulada com a luta pela abolição das classes, mas deve fazer parte da prática sindical a explicitação do caráter político de uma luta por

aumento salarial ou redução de jornada que são parte da luta pela redução da extração da mais-valia num sistema capitalista.

As abordagens marxistas posteriores a Marx e Engels, com o objetivo de entenderem a realidade e especificidade do sindicalismo no século XX e XXI, incorporaram, reelaboraram ou descartaram alguns dos pressupostos marxianos.

Offe e Wiesenhal(1984), em um trabalho intitulado “Duas Lógicas da Ação Coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional”, procuraram realizar uma crítica das análises sobre a questão sindical baseadas nas teorias da ação coletiva, em especial as de Pizzorno, buscando ao fim, apresentar uma teoria marxista da lógica da ação sindical.

Offe e Wiesenhal afirmam que a ausência de considerações sobre diferenças de poder mais do que uma simples falha das teorias de “grupos de interesse”, é de fato, uma opção declarada e que “o conceito político de “interesse de grupo”, como produto de uma certa “lógica da ação coletiva”, inespecífica em termos de classe, e forma neutra que pode igualmente ser preenchida por “interesses” heterogêneos, desempenha a mesma função de obscurecimento da categoria de classe social, através da prática intelectual de equiparar o desigual” (Offe e Wiesenhal,1984:61).

Sindicatos de trabalhadores e organizações patronais, embora possam apresentar propriedades formais de organização semelhantes como, por exemplo, “a adesão voluntária, uma estrutura mais o menos burocrática de tomada de decisões, dependência de recursos materiais e motivacionais, esforços para alterar favoravelmente os ambientes respectivos” (Offe e Wiesenhal,1984:62), não podem ser equiparados se pretendemos analisar de que maneira cada uma das duas “consegue alcançar o poder através da organização” (idem).

Há diferenças substanciais entre os dois tipos de organização que devem ser considerados em qualquer análise sobre a ação desses dois sujeitos coletivos, essas diferenças são tributárias das relações antagônicas de classe.

Offe e Wieselthaler anunciam uma primeira diferença entre ambos os coletivos de classe: o fato de que os sindicatos não são organizações primárias dos trabalhadores, mas sim organizadores secundários, por existirem apenas como contrapeso à empresa capitalista, esta sim organizadora primária dos trabalhadores em um coletivo<sup>11</sup>. Qualquer tipo de associação dos trabalhadores é uma resposta defensiva ao poder do organizador primário do trabalho. As associações patronais, por sua vez, são respostas à organização própria dos trabalhadores.

No entanto, não é exatamente do fato em si dos sindicatos serem organizadores secundários e as empresas, organizadores primários, que decorre a maior diferença de poder entre eles, mas sim do fato de que a heterogeneidade da força de trabalho, competitividade e a sua individualidade insuperável<sup>12</sup> contraposta à centralização do capital no interior das empresas, garantem maior poder aos proprietários de capital do que aos proprietários exclusivamente de força de trabalho.

---

11 Offe e Wieselthaler entendem que no interior da empresa capitalista, “a forma atomizada do trabalho vivo, que entra em conflito com a forma integrada ou líquida do trabalho “morto”, cria uma relação de poder: o capital (trabalho “morto”) de cada firma está sempre unificado, desde o começo, enquanto que o trabalho vivo está atomizado e dividido pela competição. Trabalhadores não podem fundir-se, no máximo conseguem associar-se para compensar parcialmente a vantagem de poder que o capital usufrui da forma de liquidez do trabalho “morto””(pg. 65). Disso decorre que, sem que haja associação por parte dos trabalhadores, esses não têm nenhuma condição de melhorar as condições de trabalho ou salário dado que são, individualmente, substituíveis e despossuídos de poder na relação que estabelecem com os proprietários.

12 Individualidade insuperável dada aqui no sentido de que uma força de trabalho não pode ser somada a outra resultando numa força de trabalho única que os unifique. A inseparabilidade da força de trabalho de seu portador garante a impossibilidade da fundição concreta de duas ou mais “forças de trabalho”, as quais se opõem a unidade do Capital que desta situação retira seu poder frente àquelas.

Da heterogeneidade entre os trabalhadores e do fato de que a força de trabalho é inseparável do portador dessa mesma força de trabalho (indivíduo/trabalhador), decorre que os interesses em jogo na relação trabalhista do ponto de vista do trabalhador englobam interesses diversos para além do salário, enquanto que, do ponto de vista dos capitalistas, englobam apenas aqueles referente ao lucro. Há, portanto, uma dificuldade particularmente superior para a organização dos interesses dos trabalhadores, devido à heterogeneidade de interesses dentro da classe, fração de classe ou mesmo categoria, e também, entre aqueles referentes aos diferentes papéis assumidos pelos indivíduos, em comparação à organização dos interesses capitalistas, na qual os interesses dos membros são facilmente reduzíveis a um denominador comum e monetário: o lucro.

Como elemento complicador da heterogeneidade dos interesses a serem organizados pela associação sindical dos trabalhadores ocorre que há uma relação assimétrica entre a dependência do trabalho com relação ao capital e a dependência do capital com relação ao trabalho. A primeira é substancialmente superior à segunda, logo, “a coletividade dos trabalhadores precisa paradoxalmente estar mais preocupada com o bem-estar e a prosperidade do capitalista do que, inversamente, este último se preocupa com o bem-estar da classe operária. Disso decorre que, entre os interesses a serem conciliados pelos sindicatos, inevitavelmente estão presentes aqueles relacionados ao bem-estar e prosperidade capitalista” (Offe e Wiesenthal, 1984). O mesmo não ocorre com as associações capitalistas, sejam elas empresas discretas ou associações empresariais que mantêm a sua pauta de interesses consideravelmente mais restrita.

Dada a correlação de forças apresentada até aqui, como entender que aqueles que estão em posição inferior, os trabalhadores, podem aumentar seu potencial de modificar as

relações de trabalho através de associações dado que essa correlação de forças “provavelmente também não será mudada dramaticamente por essa coletivização do conflito”, segundo a contribuição Olsoniana? (Offe e Wiesenthal,1984).

Utilizando-se dos pressupostos de Pizzorno já apresentados aqui, Offe afirma que “aqueles em posição de poder inferior somente podem aumentar o seu potencial de mudança por meio da superação dos custos comparativamente mais altos da ação coletiva, apenas através da *mudança dos padrões de acordo com os quais esses custos são subjetivamente avaliados* dentro de sua própria coletividade. Somente na medida em que essas associações dos relativamente sem poder conseguem formar uma identidade coletiva, de acordo com padrões nos quais os custos de organização estão subjetivamente esvaziados, poderão elas esperar mudar a relação de poder original. Por outro lado, somente aqueles que estão relativamente sem poder é que terão razões para agir em termos não individuais, na base da noção de identidade coletiva, simultaneamente gerada e pressuposta por suas associações” (Offe e Wiesenthal,1984:70).

A incorporação, feita por esses autores, de parte da teoria de Pizzorno, e ao mesmo tempo da idéia de conflito e diferenças de classes – proveniente do marxismo –, resulta na constatação de que, mesmo quando se tem um objetivo puramente utilitaristas, as “organizações operárias se vêem forçadas a confiar nas formas não utilitaristas da ação coletiva, que estão baseadas na redefinição de identidades coletivas” (Offe e Wiesenthal,1984:71) dada a sua condição na correlação de forças com o Capital. O paradoxo da ação sindical está dado pelo fato de que “interesses só podem ser defendidos na medida em que são parcialmente redefinidos” pelas próprias organizações sindicais. Dito de outra forma, “organizações nas quais a ação coletiva dos relativamente destituídos de

poder tem lugar precisam sempre ser construídas de modo que simultaneamente expressem e definam os interesses dos membros” (Offe e Wiesenhal,1984:71).

Outro elemento de diferenciação entre associações sindicais e patronais, deriva da necessidade das primeiras gerarem a disposição para agir enquanto que, no caso das associações empresariais, busca-se prioritariamente a geração de disponibilidade para pagar<sup>13</sup>.

A disposição para agir, necessária à ação sindical, é inevitavelmente abalada caso haja um processo de burocratização resultante de um crescimento exagerado da associação. Esse processo distancia a base das lideranças, que por sua vez, ganharão um grau de liberdade na interpretação dos interesses das bases com a conseqüente perda da sua mobilização. A associação sindical deverá, portanto, procurar otimizar o número de membros ao invés de maximizá-lo, procurando atingir um ponto ótimo de equilíbrio entre força institucional, advinda do crescimento da estrutura, e potencialidade de mobilização, advinda da preservação da democracia interna. Como resultado, os sindicatos serão sempre “forçados a manter um equilíbrio precário entre (...) tamanho e identidade coletiva e entre burocracia (que lhes permite acumular poder) e democracia interna (que lhes permite exercer o poder)” (Offe e Wiesenhal,1984)<sup>14</sup>.

---

13 Além de um poder maior nas relações trabalhistas, as associações empresariais ainda possuem um outro “trunfo” que as diferencia das associações dos trabalhadores: a dependência indireta do Estado com relação do capital, que garante a elas uma vantagem de partida e anterior a qualquer ação coletiva, nas buscas dos objetivos políticos dessas associações.

14 A mesma problemática não se aplica às associações empresarias, que obtém a sua força da maximização dos recursos financeiros para a ação advindo do crescimento da estrutura. Dado que os interesses das associações empresariais, muito mais homogêneos, podem ser dados em termos de lucro, não é fundamental a existência de democracia interna. Muito mais importante é a existência de um corpo profissional burocrático capaz de, através de análise pragmática, decidir a ação ótima para a obtenção de lucro.

Dadas as diferenças até aqui apresentadas, Offe caracteriza duas lógicas diferentes de ação coletiva, que de certa forma, possuem paralelo com as “lógicas de ação coletiva” apresentadas por Pizzorno, no entanto, mais do que uma opção, a adoção de uma lógica ou de outra, ou mesmo de um híbrido entre as lógicas, segundo Offe e Wiesenhal, é tributária da localização dos membros potenciais da associação dentro do sistema produtivo, ou seja, depende da classe a qual pertence os membros que representa.

Segundo Offe e Wiesenhal, as duas lógicas seriam: “o padrão instrumental-monológico de ações coletivas contra o padrão dialógico. No primeiro padrão, a associação quase que exclusivamente agrega e transmite interesses: debates sobre os objetivos adequados da organização somente ocorrem, ao nível da liderança. No segundo padrão, a organização desempenha um papel ativo na definição e transformação dos interesses dos membros; a comunicação sobre objetivos é, portanto, pelo menos ocasionalmente estendida às bases (Essa dicotomia descreve as diferenças estruturais entre organizações do capital e do trabalho, na medida em que as organizações do capital podem se dar ao luxo de seguir *exclusivamente* a primeira alternativa, enquanto as últimas precisam conciliar ambos os padrões no interior das organizações)” (Offe e Wiesenhal,1984:81).

Além das críticas até aqui apresentadas às chamadas “teorias dos grupos de interesse”, Offe e Wiesenhal, criticam também a noção de “interesse” defendida por essas teorias.

Como já salientado, Olson e Pizzorno, bem como as correntes de pensamento as quais pertencem, partem do pressuposto de que “o interesse é, do início ao fim, sempre estritamente empírico. Não há outro meio de descobri-lo senão pela observação” (Bentley apud Offe e Wiesenhal, 1984:82). Tomando por interesse real, genuíno, aquele que é expresso, não há sentido nenhum, segundo esses autores, na utilização de conceitos como

interesses “objetivos” ou “verdadeiros”. A imputação de qualquer grau de validade ou de não validade a um interesse exposto carregaria em si, implicações totalitárias.

No entanto, a mera observação empírica seria suficiente para desacreditar essa idéia, segundo Offe e Wiesenhal, devido a não rara manifestação por alguns indivíduos de objetivos contrários aos seus interesses devido à manipulação, auto-engano, impacto da força, ou mesmo a articulação falha de interesses por parte do indivíduo devido a elementos, como, por exemplo, falta de oportunidades e conhecimento dos mesmos<sup>15</sup>.

Novamente, a crítica de Offe e Wiesenhal apoia-se na ausência da consideração, por parte dos teóricos em questão, sobre as diferenças estruturais de classe, principalmente aquelas de poder entre elas. Há sempre uma possibilidade substancialmente maior de que os trabalhadores venham a expressar interesses “falsos”, do que os capitalistas. Isso se deve à articulação de dois fatores: 1) A busca do interesse capitalista, o lucro, é legitimamente aceito, quando não, estimulada dentro da sociedade; 2) isso se dá porque o interesse capitalista é apoiado pelo Estado, devido à dependência estrutural desse último do processo de acumulação e, portanto, do êxito do Capital em realizá-lo; 3) “para que seja “verdadeiro” seu interesse, o capitalista individual não precisa dialogar com outros capitalistas, a fim de alcançar um entendimento comum e um acordo compartilhado quanto ao que sejam seus

---

15 Embora não ignorem essa possibilidade, alguns autores contrários a qualquer valoração de interesses, acreditam que o efeito do “falso interesse” é anulado pelas instituições democráticas que têm como principal finalidade, justamente “assegurar a convergência razoavelmente integrada entre interesses expressos e interesses reais” (Bachrach apud Offe e Wiesenhal,1984:84). No entanto, interesses não se limitam àqueles inseridos no plano político e que são passíveis de qualquer tipo de intervenção corretiva” de instituições democráticas, e os que não se limitam à ele “provavelmente terão repercussões substanciais no plano político” (Offe e Wiesenhal,1984:85).

Mesmo no caso de “falsos interesses” não serem anulados através das instituições democráticas, alguns teóricos poderiam supor “que a probabilidade de uma conceptualização equivocada de interesses esteja equitativamente distribuída entre as classes” (Offe e Wiesenhal,1984:86) o que resultaria numa soma zero anulando os efeitos da distorção de interesses.

interesses. Nesse sentido, seu interesse é monológico” (Offe e Wiesenthal,1984:87)<sup>16</sup>. Do lado dos trabalhadores, dada a heterogeneidade de seus interesses, “um processo “dialógico” de definição de interesse se torna necessário, há uma necessidade de formulação de um conceito comum e coletivo do seu interesse” (Offe e Wiesenthal,1984:87).

Offe e Wiesenthal, embora tratem os interesses coletivos como resultados de uma construção coletiva, enfatizando a importância do processo de construção na definição das lógicas da ação sindical, não conseguem compreender que a qualidade dos interesses coletivos também gera diferenciações importantes na lógica da ação sindical: interesses coletivos quando restritos àqueles interesses comuns manifestos pelos trabalhadores, poderão resultar num tipo de ação sindical pragmática. Por outro lado, quando há a interferência de lideranças, sindicais ou de base, na construção de interesses coletivos com base no coletivo de classe, há uma possibilidade maior de que sejam adotadas ações sindicais de caráter classista.

Retomando a idéia segundo a qual o padrão dialógico só se faz necessário, e na prática, só é adotado pelos sindicatos de trabalhadores, Offe afirma que todas as ações que visam a redução da liberdade da ação sindical têm como denominador comum a tentativa de “fazer refluir o padrão dialógico da ação coletiva e impor o padrão monológico como dominante. Esse denominador comum é, em outras palavras, a *assimilação forçada* pela ação coletiva

---

16 Soma-se a isso o fato de que os capitalistas ainda possuem mais dois elementos que tornam a ocorrência de “erro” na identificação de interesses mais rara: o fato de que interesses “falsos” são facilmente identificados pelo indivíduo através da “retro-informação fornecida pelos mecanismos de mercado, em termos inequivocamente quantitativos e monetários”; e o fato de que a hegemonia burguesa – a qual permite o controle parcial dos “símbolos e valores que desempenham um papel na conformação das identidades e aspirações dos membros das classes subordinadas” – (Offe e Wiesenthal,1984:87), não se apresenta como elemento gerador de deformações na identificação de interesses como o faz entre os trabalhadores.

da classe operária do padrão de ação coletiva que domina qualquer outro “grupo de interesse” (Offe e Wiesenenthal,1984:98).

As tensões internas à prática sindical, aliadas às pressões aqui referidas levam, segundo os autores, a uma circularidade na trajetória das entidades sindicais, na qual se observam cinco estágios: o primeiro estágio é o momento da formação de identidade coletiva, no qual o tamanho da associação é pequeno, há o cultivo da disposição para agir e o conflito militante, com baixo grau de burocratização. Essa fase se caracteriza pelo predomínio do padrão dialógico. No estágio seguinte, surge o dilema entre o padrão dialógico e o monológico, por conta de pressões para a acumulação de poder da instituição em detrimento da democracia interna. No terceiro estágio, a instituição alcança a resolução oportunista com predomínio do padrão monológico, nesse momento, no entanto, reforçam-se as dificuldades para a mobilização da base. No estágio quatro, essas dificuldades se consolidam e a independência da instituição com relação à “vontade de agir” das bases é alcançada. No entanto, a dificuldade de mobilização torna a instituição mais vulnerável às tentativas de “retirada de suporte externo” (Offe e Wiesenenthal,1984:109). No último estágio, “os custos a longo prazo do oportunismo<sup>17</sup> se tornam manifestos. Em resposta uma nova fase de mobilização e ativação dos membros se torna necessária para defender (...)a sobrevivência e o êxito” (Offe e Wiesenenthal,1984:109), retomando, inevitavelmente, o padrão inicial do primeiro estágio.

A conclusão dos autores de que há, inevitavelmente, uma circularidade nas trajetórias das entidades sindicais que nascem a partir do padrão dialógico e, a partir daí, alternam períodos de adoção de práticas monológicas e dialógicas, demonstra uma concepção

---

<sup>17</sup> Estratégia que privilegia o padrão monológico.

demasiado mecanicista. Offe e Wiesenthal, novamente acabam por reduzir o papel das lideranças sindicais, demonstrando ao mesmo tempo uma certa displicência no trato da arena de disputa ideológica. Por outro lado, os autores contribuem consideravelmente ao debate sobre ação sindical, ao apontarem os constrangimentos estruturais que tendem fortemente a levar os coletivos das classes dominadas a adoção de um padrão monológico/pragmático.

Logo, o que Offe e Wiesenthal acrescentam à compreensão das estratégias sindicais é o fato de que sindicatos representam uma classe estruturalmente dominada o que determina, em certos momentos, a necessidade da adoção de determinados padrões de definição de interesses, com as dificuldades inerentes a eles. Em outras palavras: as motivações para a ação sindical – ou, a lógica da ação – dependem do caráter de classe dos sindicatos, embora o caráter de classe não determine uma ação (efetiva ou esperada) orientada para a classe<sup>18</sup>.

Outro autor marxista, Richard Hyman, em 1975 escreveu o livro *Industrial Relations: a marxist introduction* no qual se propôs a apresentar uma introdução marxista às análises das “relações industriais” ou relações de trabalho.

Hyman (1975) procurou trabalhar com uma outra conceitualização de sindicato diversa da idéia de “entidade representante de interesses”. Segundo o autor, tratar sindicatos como meros “agentes negociadores” leva a uma limitação das potencialidades da entidade enquanto agente transformador.

Toda a análise da questão sindical para Hyman deve levar em conta, além da existência das classes sociais e dos conflitos inerentes a elas, as disputas de poder entre essas classes com vistas ao controle sobre as relações de trabalho. Segundo ele, em todo local de

trabalho, existe uma fronteira invisível de controle reduzindo os poderes formais do empregador, uma fronteira que é definida e redefinida num processo de continua pressão e contra-pressão, conflito e acomodação, luta aberta ou tácita resultando sempre num compromisso insatisfatório para ambas as partes (Hyman,1975). É exatamente para esse caráter dinâmico das relações entre empregados e empregadores que Hyman chama a atenção.

Como instrumento de poder da classe dominada<sup>19</sup>, o sindicato surge como uma força qualitativamente diferente da mera somatória de seus membros e indivíduos isolados com o intuito de influir na definição dessa “fronteira de controle”. Em decorrência dessa função, o sindicato acaba por participar do processo de definição do “compromisso insatisfatório”, muitas vezes traduzido na assinatura de acordos coletivos, no entanto, isso não leva a redução de seu estatuto a mero “agente negociador”.

Nas palavras do autor: *“a experiência de trabalho gera inevitavelmente processos informais de resistência, de recusa à obediência (...) Através do sindicalismo, uma base formal é consolidada para se contrapor à estrutura de controle, que restringe e em alguns momentos neutraliza a dominância do empregador. O Sindicato é, principalmente e antes de tudo, uma agência e um meio de poder”* (Hyman,75:64).

Ao não reduzir o sindicato a agente representante de interesses, Hyman esquia-se da discussão inerente ao debate sobre representação, da existência ou não de interesses falsos ou verdadeiros. Para essa questão, o autor oferece um tratamento diferenciado, e de certa

---

18 Dado o apontamento realizado acima referente às práticas classistas e às práticas corporativistas/economicistas.

19 Hyman, por vezes trata como semelhante o fato do sindicato ser um “instrumento de poder da classe dominada” e um “instrumento de poder dos membros do sindicato”. A ausência dessa diferenciação faz

forma, aproximado ao tratamento dado a essa questão por Pizzorno, ao afirmar que os interesses são vinculados à questão da auto-identificação, afastando-se das análises marxistas mais tradicionais.

Para o autor, haveria uma certa tendência natural de que os indivíduos se tornem conscientes primeiro de seu meio de trabalho mais imediato, de suas experiências coletivas e de suas relações diretas ou pessoais. Nesse sentido, indivíduos em geral identificam-se primeiramente como membros de um grupo ocupacional específico, ou como funcionários de uma determinada empresa ou mesmo trabalhadores de uma indústria e não em termos de classe. Logo *“em muitas situações, os trabalhadores podem ser mais conscientes daqueles interesses que os dividem de outro grupo de trabalhadores do que aqueles interesses que os unificam”* (Hyman,1975:42).

Aqui, Hyman faz uma referência ao debate sobre a questão da consciência de classe, apresentando-a como algo não dado apenas pelas questões objetivas do processo de produção. Caso assim fosse, trabalhadores identificar-se-iam inicialmente enquanto membros de uma classe e não como funcionários de uma empresa. No entanto, Hyman não afirma que a identificação diversa àquela de classe é falsa, resultando em manifestações de “falsos interesses”, mas apenas em interesses de qualidade diversa<sup>20</sup>.

Como meio de poder e representante dos interesses dos trabalhadores contra os interesses do empregador no interior do ambiente de trabalho, o sindicato está envolvido em relações externas de controle (nas quais ele busca agir sobre decisões governamentais e

---

fugir a ele a diferença do impacto de uma ação de classe e ação econômica corporativa/profissional ou de categoria, assim como ocorre em Offe e Wiesenthal.

20 Embora trabalhe com a existência de ações orientadas segundo interesses corporativos e ações orientadas segundo interesses de classe (localizando-os numa escala de “consciência” dos trabalhadores), Hyman não faz considerações maiores sobre o impacto diferenciado de cada uma dessas orientações.

dos empregadores, sendo também objeto de influência dessas decisões) e em relações internas dadas pela relação entre a entidade e lideranças e a base representada.

Hyman propõe, portanto, pensar a entidade sindical em sua dupla dimensão. Como agente de poder o sindicato tem como objetivo exercer poder para seus membros. No entanto, essa atividade só pode ser efetiva através do exercício do poder sobre os mesmos com vistas a promover a ação coletiva unitária e concertada. Como resultado da necessidade de um controle sobre os trabalhadores, as organizações sindicais acabam por desenvolver um certo grau de independência, que faz delas algo mais do que a mera somatória de seus membros. Dessa situação, temos o fato de que as políticas e objetivos perseguidos em nome de uma organização não podem ser simplesmente identificados com os desejos de seus membros (Hyman, 1975:66).

Segundo Hyman, além da necessidade intrínseca à organização sindical do exercício do poder sobre os trabalhadores e o conseqüente processo de independência da entidade, a lógica capitalista das relações de produção exige do movimento sindical uma certa eficiência organizacional, exigência essa que tem como resultado a conformação de um “grupo dirigente profissional” que tende a perder os vínculos e, portanto, a identidade com o meio social do qual surgiu. A conseqüência desse processo é o reforço da disparidade entre os interesses da liderança, identificados normalmente com o fortalecimento institucional da entidade, e os interesses da base de trabalhadores, identificados com o incremento do poder de classe ou fração de classe, que pode não passar necessariamente, pelo fortalecimento institucional do sindicato<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Nesse ponto, Hyman aproxima-se das análises de Offe e Wiesenthal que apontam para uma tendência a adesão ao oportunismo por parte do sindicato. Porém, o autor faz uma consideração importante: embora haja sempre um elemento de inércia organizacional que impõe limitações à imposição simples dos

Hyman acaba por defender a idéia de que há uma tendência das organizações sindicais à moderação que se deve, em boa medida, à qualidade conservadora das lideranças sindicais, na medida em que elas tendem a estar aquém da capacidade de mobilização da base.

Ao fazer essa afirmação o autor afasta-se, portanto, de análises, como as de John Kelly e Charles Tilly, que identificam nas lideranças sindicais fontes importantes de mobilização, ou seja, que vêem as lideranças como potenciais vanguardas do movimento dos trabalhadores. No entanto, Hyman não despreza a idéia própria de vanguarda ao afirmar a necessidade de que um coletivo de trabalhadores seja depositário das ideologias progressistas, que em épocas propícias podem vir a levar a um acirramento das mobilizações.

Porém, essa vanguarda não está, e não deve estar necessariamente, localizada na estrutura sindical, e não é identificada com os dirigentes sindicais, ao contrário, cabe à vanguarda proteger o movimento sindical da tendência conservadora desses dirigentes. Para Hyman, os processos de burocratização e de moderação só podem ser refreados com a ação dos trabalhadores em si e, principalmente, das lideranças de base, – que atuariam no papel de vanguarda do movimento – por manterem, inevitavelmente, os vínculos com os primeiros, sendo quase que imunes aos assédios aos quais tendem a se render as lideranças tradicionais.

Nesse sentido, poderíamos, concluir que, para Hyman, mais do que uma simples decorrência do desenvolvimento natural das estruturas, a adoção de estratégias pragmáticas

---

interesses das lideranças às bases, ou seja, à autonomia das lideranças, não se pode imputar interesses próprios aos sindicatos, o que seria incorrer no erro da reificação das entidades. (Hyman, 1975:81), são

ou de estratégias “político-ideologicamente orientadas” seria conseqüência também do grau de participação dos trabalhadores no cotidiano na entidade, do nível de democracia interna do mesmo, que depende, por sua vez, do grau de difusão de ideologias anti-capitalistas no interior da classe ou fração de classe em questão.

A conseqüência dessas análises para o tratamento das diferentes estratégias sindicais é que não se pode descrevê-las sem fazer referencia aos níveis de participação dos trabalhadores na vida sindical, inclusive para auxiliar na identificação da diferença entre um discurso anti-capitalista e uma prática sindical de mesmo tipo<sup>22</sup>.

Hyman sugere ainda que quanto mais o sindicato focar o processo de negociação coletiva, limitando, portanto, os objetivos por ele perseguidos, menor será o interesse para o engajamento dos trabalhadores no cotidiano das lutas sindicais reforçando e sendo reforçado pela redução dos canais de participação democráticos da entidade.

Assim como os demais autores apresentados, Hyman também não deixa de apontar a influência do crescimento da entidade sindical na moderação da atuação sindical, como conseqüência do processo inexorável de institucionalização da entidade, verificável ao longo da história da formação das entidades sindicais. Como conseqüência desse processo, haveria o reforço do poder sobre os membros não mais em função do poder para os trabalhadores, mas em detrimento dele. Dito de outra forma, haveria um processo pelo qual

---

as lideranças em si, assim como os trabalhadores, que possuem interesses, logo, são as lideranças que se tornam oportunistas e não a organização sindical que opta por uma “estratégia oportunista”.

<sup>22</sup> Mesmo que Hyman não tenha feito considerações maiores sobre o que caracteriza uma estratégia/ação sindical de classe,

a organização dos trabalhadores se enfraquece enquanto movimento para se fortalecer enquanto instituição<sup>23</sup>.

Assim como ocorre com parte considerável dos autores marxistas, Hyman sustenta a tese de que o sindicato possui limitações estruturais, sendo legitimamente reconhecido a ele o direito à proteção de seus membros contra as conseqüências extremas da subordinação ao Capital, no entanto, o mesmo não acontece com o fato mesmo dessa subordinação que não pode ser desafiada (Hyman, 1975:87). Citando Perry Anderson, Hyman afirma ainda que “como instituição os sindicatos não podem desafiar a existência de uma sociedade baseada na divisão de classes, eles simplesmente expressam essa divisão” e acrescenta a tese de Gramsci segundo o qual “a entidade sindical tem como limitação o fato de que ela organiza trabalhadores não enquanto produtores, mas enquanto assalariados” (Hyman,1975:98). Nesse sentido, a entidade sindical acaba por privilegiar a representação de interesses do trabalhador enquanto funcionário da empresa ou trabalhador de um setor em detrimento da representação de interesses enquanto classe, o que caracteriza, em outras palavras, uma tendência das entidades sindicais à ação corporativa em oposição a ação classista.

Hyman incorpora, ainda, a tese segundo a qual “*desde que o sindicato adquira um status social reconhecido*”, *ele tende a “integrar seus membros num largo corpo de políticas e dar a eles a base para a lealdade ao sistema”* (Hyman, 1975:89). O

---

<sup>23</sup> De acordo com Hyman, num primeiro momento, os sindicatos representavam a formalização de uma ligação natural entre os trabalhadores que até então tomavam decisões em conjunto através da democracia direta. Com seu desenvolvimento, atingiram um nível de institucionalização caracterizado pela centralização financeira e de decisão política, que associadas à necessidade de uma profissionalização das lideranças trouxe limitações intransponíveis para a utilização da democracia direta. A solução encontrada foi substituí-la pela democracia “*grass-roots*” cujas regras objetivam, na medida do possível, assegurar que o centro executivo e os dirigentes sejam submetidos ao controle da base. No entanto, conforme avançou o grau de desenvolvimento institucional, maiores foram as pressões para a limitação do escopo e da autonomia da base. Como resultado, maior autonomia para as lideranças, cujos esforços, como já foi

reconhecimento desse status nada mais é do que o estabelecimento de um relacionamento institucionalizado entre Capital e Trabalho, e segundo Hyman, quanto mais fortalecida é a relação entre Capital e Trabalho, menores são as condições e possibilidades de luta contra o Capital. *“Desta maneira, o controle sindical e o controle dos trabalhadores pode caminhar em direções opostas e o elemento de poder sobre os trabalhadores inerente à organização pode se virar contra eles” (Hyman, 1975:92)*, logo, o processo de desenvolvimento das entidades sindicais revela o reforço dos obstáculos ao controle democrático dos trabalhadores sobre as lideranças.

Outro elemento inscrito na ordem social capitalista vigente que gera pressões moderadoras sobre os sindicatos é o fato, inexorável, dessa entidade ser uma associação reativa e, portanto, tributária da organização própria do Capital.

Uma dimensão das relações capitalistas é o fato de que “a burguesia não pode existir sem revolucionar constantemente os seus instrumentos de produção” (Marx e Engels apud Hyman, 1975). Esse caráter dinâmico da relação capitalista aliado ao fato do sindicato ser uma associação reativa faz com que haja uma relação particularmente importante entre tecnologia, ou o grau de desenvolvimento das forças produtivas, e o processo de negociação coletiva.

Tecnologias e inovações gerencias que colocam trabalhadores juntos em grupos coesos, como é o caso da linha de montagem, tendem a deixar a gerencia mais vulnerável à ação coletiva, ao passo que, as inovações tecnológicas recentes, por fragmentarem os trabalhadores, reduziriam o impacto estratégico de ações militantes. No entanto, Hyman afirma que o poder de determinação dos modelos de relações de trabalho no grau de

---

dito, tendem a se centralizar na busca da legitimação e fortalecimento da entidade em detrimento da

militância e moderação das entidades sindicais depende também da “extensão em que o modelo que prevaleça seja tratado pelos dirigentes como inevitável” (Hyman,1975:).

Hyman, portanto, não ignora a função da ideologia das lideranças do movimento dos trabalhadores – o que não equivale a dizer dos dirigentes sindicais – como parte determinante do grau de moderação ou militância da ação coletiva dos trabalhadores. Nesse sentido, aproximando-se das análises de Kelly e Tilly ao inferir que “o vocabulário de motivos disponível para os trabalhadores – as justificações aceitáveis socialmente que mobilizam suas ações e influenciam a resposta do outro – impõem sérios limites às suas metas e estratégias” bem como as considerações sobre inevitabilidade ou não da situação, diria Kelly, de injustiça, e a factibilidade da execução das demandas do coletivo de trabalhadores.

Retomando a discussão sobre o conflito inerente na sociedade capitalista, tributário da disputa pelo controle do ambiente de trabalho e inevitável estabelecimento de um compromisso insatisfatório, Hyman sugere haver uma dialética nas relações de trabalho entre o conflito e a moderação, vistos como dois momentos inevitáveis da prática sindical. Além disso, como entidade voltada para criar um poder social dos trabalhadores, o sindicato fornece a organização necessária para que o conflito possa vir a ser efetivo e traduzir-se em ganhos para eles. No entanto, essa institucionalização do conflito torna as insatisfações desses mesmos trabalhadores “gerenciáveis” pelos empregadores e governantes. E isso se dá, independente do grau de radicalidade do movimento sindical.

Uma das contribuições de Hyman para qualquer análise das estratégias sindicais é a constatação de que não se pode cair no erro de concluir que o sindicalismo de base

socialista ou classista deve necessariamente empregar o conflito como forma de ação, nem que, por outro lado, a utilização de greves seja necessariamente um indício de que não se trata de um sindicalismo integrador do trabalhador (e integrado) à ordem. Esse autor, portanto, contribui para a argumentação de que a mera distinção entre sindicalismo propositivo e sindicalismo combativo é demasiado limitada para qualquer análise sobre diferenças concretas entre estratégias sindicais, reforçando a necessidade de entender os discursos ideológicos que orientam essas práticas.

Embora aponte para a existência de tendências estruturais da entidade sindical como a institucionalização em detrimento da mobilização, a capitulação dos dirigentes sindicais que tendem a restringir os objetivos da entidade dentro dos marcos daquilo que é definido pelos empregadores como “possível” ou “legítimo”, e para a tendência ao sectarismo ao invés da prática classista, Hyman não se curva a uma “lei de ferro” e afirma que a pressão e organização dos trabalhadores, principalmente pela manutenção da democracia interna dos sindicatos e a existência de uma vanguarda que sirva como “repositório da consciência histórica de classe” podem vir a “redefinir” a função mesma do sindicato de um mero “agente negociador” a “órgão de poder de classe” e com isso refrear as tendências mais conservadoras abrindo espaço para uma elevação significativa no grau de combatividade, em alguns momentos, apesar de uma conjuntura desfavorável à classe trabalhadora.

## **5. A entidade sindical, suas estratégias e suas táticas**

O fato já apontado de que a produção acadêmica sobre a questão sindical, principalmente a brasileira, ter se limitado, em grande parte, a apresentação de dados empíricos e debates sobre estudos de caso, levou-nos a buscar fundamentações teóricas

mais sólidas. Como resultado, conseguimos pistas que podem nos ajudar a visualizar alguns elementos fundamentais para a análise da questão sindical enriquecendo, desta maneira, o trato do objeto sindicato em suas múltiplas dimensões.

A articulação das contribuições dos autores que pensaram teoricamente o sindicalismo, em especial as de Kelly, de Hyman, e de Offe e Wiesenthal, aponta para um elemento fundamental, qual seja: nenhuma análise sobre as estratégias e táticas do movimento sindical pode deixar de levar em conta o processo e os mecanismos pelos quais se dá a construção da identidade e do interesse coletivo.

Mais do que um unificador de interesses, como quer Pizzorno, Tilly e Kelly demonstram como a identidade é a base sobre a qual se erige o interesse coletivo através do processo de sobreposição dos interesses de grupo (ou de classe) sobre os interesses egoístas, esse organizado pelas lideranças, como já diziam Marx e Engels ainda nos primórdios do sindicalismo. São elas, as lideranças, que, por sua vez, têm as condições de agir no sentido de criar uma identidade coletiva, de corporação ou de classe, influenciada pela visão de mundo, pela ideologia que informa essa militância. Por outro lado, esse processo está sempre em oposição a um outro processo semelhante executado pelos setores dominantes que pretende igualar desiguais destruindo a identidade de classe.

A partir das análises marxistas, percebemos que mais do que representar ou interpretar interesses, as lideranças têm o papel fundamental na identificação de demandas e transformação das mesmas em interesses coletivos que sirvam de fundamento para uma ação que deve explicitar sua dimensão política a fim de reforçar a identidade de classe.

Tais considerações nos levam a compreender que as lideranças, a ideologia, os interesses coletivos e a identidade são elementos inexoravelmente articulados na definição

das *estratégias sindicais*. Mais do que lógicas sindicais, que segundo autores como Pizzorno, Offe e Wiesenthal estão relacionadas apenas com o processo em si de construção dos interesses, a idéia de *estratégia sindical* é mais ampla por inserir os demais elementos, enriquecendo a análise. Mais do que duas lógicas de ação sindical, temos possibilidades variadas de estratégias que são definidas pela ideologia que as informa, o meio pelo qual as lideranças concretizam suas visões de mundo em ações que elaboram, ou intencionam elaborar, a construção de determinados interesses coletivos através de sua interação com os trabalhadores de base. Essa interação, por sua vez, deve necessariamente ser de mão dupla para garantir que os interesses coletivos finais sejam mais do que interpretações ou imputações das lideranças.

Propomos, por ora, uma tipologia das estratégias sindicais. Cabe ressaltar que a realidade das estratégias sindicais é muito mais complexa, constituindo-se como resultado da luta política entre agrupamentos e tendências com suas visões de mundo. Nesse sentido, cada tipo aqui definido é ideal no sentido de congregar as qualidades atribuídas a ele em estado puro, muito diferente de uma descrição da realidade. Pretendemos articular os elementos fundamentais das estratégias sindicais – ideologia, papel das lideranças, identidade e interesses coletivos – com o objetivo de construir uma ferramenta analítica para nossa pesquisa.

*Estratégias Sindicais Socialistas ou Classistas*: de acordo com a orientação ideológica socialista, essa estratégia tem como princípio o entendimento de que a entidade sindical serve de instrumento para os trabalhadores com vistas à realização de seus interesses de classe. Para tanto, elege como prioridade a construção de uma identidade de classe e o incremento da democracia sindical, que garante a participação dos trabalhadores na

elaboração dos interesses coletivos. É fundamental, para seus objetivos, a organização da luta coletiva com a explicitação da dimensão política de lutas pontuais e a busca pela atuação enquanto classe, ou seja, a construção da solidariedade de classe.

*Estratégias Sindicais Reformistas:* embora partam de uma visão de mundo para a qual existem diferenças de classe fundamentais e estruturais, não têm como proposta a luta pela superação das contradições de classe, mas a busca de reformas que garantam progressivas melhoras nas condições de trabalho e de vida. Portanto, tendem a privilegiar as ações sindicais que conquistem melhorias para a classe trabalhadora, ou fração dela, minimizando os impactos negativos do sistema social sobre ela. Em conjunturas sociais estáveis, busca reforçar o poder da entidade, mesmo que em detrimento do poder para os trabalhadores, com vistas ao estabelecimento de acordos vantajosos com o patronato (objetivo maior da estratégia), com ou sem a “mediação” do Estado. Existe uma forte tendência à prática corporativa em detrimento da ação de classe, fundamentalmente em momentos de retrocesso do poder de mobilização e da organização dos trabalhadores.

*Estratégias Sindicais de Colaboração:* ao desconsiderar as diferenças entre as classes sociais, age com o objetivo exclusivo de vender a força de trabalho pelo maior preço possível. Retransmite a ideologia dominante para seus membros reforçando a identidade entre patronato e trabalhadores ou, o individualismo nas relações de trabalho. Esse tipo de estratégia tem como forte característica o pragmatismo, e conseqüentemente, uma busca pela profissionalização das lideranças em detrimento da democracia sindical.

Podemos citar duas formas diversas de Colaboração: as estratégias colaboracionistas assistencialistas buscam eximirem-se no processo de disputa entre capital e trabalho, limitando-se ao oferecimento de serviços aos associados, configurando-se como

colaboracionistas pela omissão; as estratégias colaboracionistas ideológicas propagam e difundem a lógica de mercado no trato da relação capital/trabalho, atuando em prol do capital de forma ativa.

A análise sobre o sindicalismo, porém, não pode parar por aqui, com o risco de cair numa visão demasiado voluntarista segundo a qual as lideranças possuem a prerrogativa de definir unilateralmente as práticas sindicais.

Como salientam Kelly e Tilly, um elemento fundamental para o entendimento das ações e práticas levadas a cabo pelo movimento sindical é a *oportunidade*, que se refere basicamente, aos constrangimentos conjunturais (“políticas e ações de empregadores e do Estado, a correlação de forças”<sup>24</sup> e os custos da repressão) para os quais as lideranças se vêm obrigadas a oferecer respostas na busca de superá-los. As ações adotadas pelas lideranças são, portanto, de alguma forma, constrangidas pela *oportunidade*, o que torna esse elemento essencial na discussão sobre a tática sindical. É importante salientar que isso não significa que a estratégia sindical será igualmente limitada por questões conjunturais.

Por outro lado, existem constrangimentos estruturais ao movimento sindical que fazem parte da definição própria do que é o sindicalismo e quais são suas limitações. Como salienta Hyman, o sindicato, como instrumento da classe dominada, é algo qualitativamente diferente da somatória de seus membros, e acrescenta Pizzorno, possuidor de interesses próprios enquanto estrutura. Tais interesses próprios estão relacionados com o ganho e manutenção da legitimidade e do poder de barganha, que, por sua vez, tendem estruturalmente a entrar em contradição com os interesses do coletivo de trabalhadores quando são a eles sobrepostos. Isso que ocorre quando a liderança se acomoda à estrutura,

---

<sup>24</sup> Kelly,2000:37.

deixando de agir em prol do coletivo, como aponta Hyman, ou quando o tamanho da entidade é tal que inviabiliza a participação democrática dos trabalhadores na definição dos interesses coletivos.

Assim como a burocratização da entidade, a institucionalização do conflito também se configura como uma tendência estrutural do sindicalismo. No capitalismo, há um processo de barganha política através da qual canais institucionais são oferecidos aos sindicatos para a luta por aumentos salariais e melhorias das condições de trabalho e vida, em troca do abandono da luta extra-institucional contra o sistema. Nesse contexto, o conflito aberto entre capital e trabalho, que traz inevitáveis desgastes para ambos os lados, em especial para a parte mais fraca da disputa, tende a ser trocado pela disputa institucional e a moderação sindical apresenta-se como tendência. No entanto, como afirma Hyman, moderação e conflito são elementos ou momentos inerentes do sindicalismo e constituem um movimento dialético que opõe as tendências à moderação, à institucionalização e à burocratização, à ação concreta dos trabalhadores organizados, preferencialmente orientados por estratégias que objetivam a reconstrução do poder da base em prol dos interesses do coletivo de trabalhadores.

Feitas essas considerações, cabe perguntarmos se a mera distinção entre um “sindicalismo propositivo” de um “sindicalismo combativo” sem maiores considerações é suficiente para diferenciar duas estratégias adotadas pelos sindicatos que não se orientam ideologicamente pelo liberalismo sindical ou pelo mero assistencialismo, que numa primeira análise, parecem diferenciarem-se mais em termos ideológicos e apenas como consequência em termos do seu grau de combatividade ou dos termos e temas nas negociações coletivas.

O sindicalismo comumente denominado “propositivo”, assim chamado por possuir como característica a busca pela apresentação de propostas ao Capital em detrimento de uma ação restrita a resistência, cuja conseqüência é um grau menor de resistência das lideranças ao reforço da atuação institucional e a restrição da ação sindical à negociação coletiva. Essa prática sindical acaba por restringir a pauta de reivindicações ao “potencialmente realizável” pelo empresariado. Analisando esse caso, o “propositivismo” não seria outra coisa senão a estratégia reformista num período de descenso do movimento sindical em geral.

Por outro lado, o “sindicalismo combativo ou de confronto” é, comumente caracterizado –inclusive pelos próprios dirigentes sindicais – como aquele que privilegia a ação grevista e a mobilização em detrimento da ação institucional. A opção pela combatividade pode se dar, em determinadas correlações de força e conjunturas, tanto em sindicatos de ideologia liberal, quanto reformista ou classista, em cada caso orientada para um fim específico: no caso da primeira, uma reestruturação dos termos da cooperação entre patronato e trabalhadores; na segunda, conquistas de reivindicações econômico-corporativas, seja em relação ao patronato, seja em relação ao Estado, e, por vezes, de políticas gerais; na terceira, a conquista de reivindicações gerais da classe trabalhadora.

Logo, a oposição entre “propositivismo”, entendendo-o como a atual expressão do sindicalismo reformista, e sindicalismo combativo não é plausível. Melhor seria utilizarmos, em se tratando dos sindicatos brasileiros filiados ou ex-filiados à CUT, a diferenciação entre estratégia socialista e estratégia reformista<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Iran Jácome Rodrigues faz uma tipologia bastante próxima para a classificação das estratégias sindicais cutistas ao dividi-las entre “esquerda socialista” e “esquerda contratualista” (Rodrigues, I, 1999).

As estratégias, por sua vez, devem ser concretizadas por uma tática de luta, e essas são mais instáveis que as estratégias, variando conforme a conjuntura e a correlação de forças estabelecida. Em determinados momentos, o sindicalismo utiliza-se mais do recurso da greve ou da mobilização coletiva caracterizando uma tática de confronto ou combativa, e em outros, por sua vez, tende a restringir-se à negociação e mesmo à apresentação de propostas a serem negociadas com a gerência (como ocorre, por exemplo, nos sindicatos que adotaram o chamado “propositivismo”)<sup>26</sup>. Portanto a dicotomia confronto *versus* negociação existe e é fundamental para o entendimento da questão sindical, mas não na diferenciação entre estratégias, mas sim entre políticas e táticas sindicais que concretizam estratégias específicas em conjunturas determinadas.

\*\*\*\*\*

É partir desse debate teórico que buscaremos analisar as práticas e estratégias adotadas por representantes da “esquerda sindical” brasileira que procuram manter o classismo enquanto princípio norteador, buscando averiguar, em que medida, a estratégia efetiva condiz com o discurso e quais são os resultados práticos dessa opção, dada a crítica constante de que a manutenção do classismo é incompatível com o momento atual, gerando mais descontentamentos entre as bases sindicais e resultados negativos para os trabalhadores.

No entanto, antes de nos determos especificamente nos casos dos Sindicatos Metalúrgicos de Limeira, Campinas e São José dos Campos, convém apresentar o debate internacional e nacional sobre a questão sindical atual e sobre o processo de mudanças dos padrões de ação sindicais pelo qual passou a quase totalidade do sindicalismo frente às

---

<sup>26</sup> Não deixa de ser fato que determinadas táticas são privilegiadas por determinadas estratégias, porém essa

inovações tecnológicas, ao processo de globalização e a adoções de políticas de cunho neoliberal em todo o mundo. Ao fim, discutiremos também a chamada “crise do movimento sindical” e as alternativas para a retomada da combatividade e do protagonismo sindicais, incluindo a discussão sobre a positividade desses processos.

---

relação não é mecânica e imediata.

## Capítulo II

### A crise do sindicalismo e os constrangimentos à ação sindical

Desde meados dos anos 70, têm-se verificado no plano internacional algumas transformações importantes: o processo de reestruturação industrial<sup>27</sup>, o aprofundamento do processo de internacionalização da economia e das forças produtivas com o advento da “globalização” e a reorientação de investimento para o curto prazo e para setores como serviços financeiros, serviços em geral, mídia, telecomunicações, etc. (Chesnais, 1996), e a tendência à substituição do Estado Nacional interventor de tipo nacional-desenvolvimentista no caso brasileiro, e “de Bem Estar Social” no caso dos países centrais, por uma conformação de tipo neoliberal ou semelhante (ver Bihr, 1998 e Boito, Jr. 1999).

Alguns elementos são constantemente sugeridos pela bibliografia especializada como conseqüências dessas transformações, entre eles: o crescimento do desemprego estrutural, o aumento da concentração de riquezas, o enfraquecimento do estado nacional na regulação do mercado interno, o aumento da precarização do trabalho e das relações de trabalho com índices importantes de informalidade, a desindustrialização progressiva, o aumento da participação do setor de serviços e a fragmentação crescente da classe trabalhadora resultando na diversificação dos interesses no seu interior.

O fato de ter havido mudanças substanciais em curso partir de meados dos anos 70 e dessas mudanças terem trazido determinados resultados concretos, parece fazer parte da

---

<sup>27</sup> Optamos pela utilização do termo “reestruturação industrial” ao termo mais utilizado “reestruturação produtiva” tendo em vista as duas acepções da palavra “produtiva” em português, que pode tanto fazer referência à produção ou significar algo proveitoso, fértil. Dado o caráter contraditório do processo que ao mesmo tempo cria e destrói, gera lucro e desemprego, empregar um termo carregado de positividade pode servir de forma a obscurecer o caráter negativo do processo.

maioria das análises sociológicas, econômicas e políticas sobre o período. Entre elas também é consensual o fato de que as transformações impactaram de forma negativa o movimento sindical de modo geral, ou seja, configuraram-se como constrangimentos estruturais e superestruturais à ação e às estratégias sindicais, cujos resultados foram a redução da densidade sindical, do número de greves e o aumento da dificuldade da mobilização das bases, entre outros (Ramalho, 1999, Antunes, 2000, Galvão, 2002, Larangeira, 1998).

O consenso, porém, não segue adiante. As análises são divergentes sobre o que de fato significaram essas transformações, quais foram os reais impactos de cada mudança nas conseqüências elencadas acima, qual o grau de interação entre elas e como essa interação se configurou, o nível de difusão de cada um dos elementos, bem como o papel dos sujeitos nesses processos condicionam diagnósticos e prognósticos do que se convencionou denominar de “crise do sindicalismo”.

Nesse capítulo, apresentaremos as principais análises sobre a crise do sindicalismo, principalmente entre os intelectuais brasileiros, apontando e discutindo o impacto do processo de transformações na produção, da implementação de políticas neoliberais e do processo de internacionalização da economia sobre o movimento sindical. Acreditando que, assim como quaisquer outros movimentos sociais, o movimento operário não é resultado apenas de processos econômicos e tecnológicos, buscaremos traçar um perfil das respostas sindicais a esses processos tanto no âmbito nacional como internacional, discutindo em seguida os resultados, potencialidades e limitações expressas pela bibliografia para cada uma das principais estratégias adotadas.

## 1. A crise do sindicalismo

Antes de examinar o processo de crise do sindicalismo, convém discutir o que exatamente entrou em crise, ou seja, convém compreender qual era a dinâmica da questão sindical às vésperas de sua crise. No entanto, sobre essa questão também não há consenso entre os autores, mas podemos destacar duas das análises mais presentes nos estudos sobre o tema.

Segundo alguns autores, a crise do sindicalismo foi um dos sintomas da crise da própria sociedade industrial que estaria sendo gradualmente substituída por um outro tipo de sociedade – pós-industrial – diferenciada da primeira, inclusive em termos do *lócus* de produção do valor (Habermas apud Antunes, 1999). Outros autores, no entanto, acreditam que a crise do sindicalismo foi sintomática da crise de um modelo de acumulação (Harvey, 1992), ou, para outra gama de autores, conseqüência de mudanças no âmbito político e econômico marcadas pela ofensiva do Capital, em outras palavras, pela aceitação e implementação ampla do neoliberalismo em âmbito internacional (Boito, Jr., 2003).

Segundo L. Rodrigues (1999), Habermas (Antunes, 1999) e Gorz (2003), a crise do sindicalismo foi resultado do advento da sociedade pós-industrial da qual deixaram de fazer parte os chamados “alicerces do movimento sindical” como a concentração da mão de obra, certa homogeneidade entre os trabalhadores, a produção em série, a hierarquia autoritária no chão de fábrica, as más condições de trabalho.

Gorz e Habermas afirmam ainda que o trabalho em si, nessa nova sociedade, perdeu a centralidade e passou a constituir-se como elemento secundário de integração social. “*O trabalho pago não deverá mais ser, portanto, o conteúdo principal da vida*” (Gorz:2003: 223). Nesse sentido, a conclusão sobre o movimento sindical não pode ser outra: (ele) “*só*

*pode manter-se enquanto movimento caso se interesse pelo aperfeiçoamento humano tanto no trabalho como fora dele, caso auxilie ou participe criando locais e espaços onde a responsabilização das pessoas por si mesmas e a auto-organização de suas relações sociais puderem desenvolver-se: universidades populares, “centros de vivência coletivos” (...) cooperativas de trocas de serviços e associações de ajuda-mútua”. “Mais do que em nenhuma época, a influência do movimento sindical depende de sua capacidade de disputar a indústria cultural” (Gorz, 2003:223 e 224).*

Da parte de Leôncio M. Rodrigues, embora a constatação da redução constante e inevitável do papel do emprego industrial convirja com as teses de Habermas e Gorz, ele não compartilha da idéia de que uma sobrevivência aos sindicatos pode ser dada pela alteração radical de suas funções e estrutura. Segundo Rodrigues, para que uma entidade configure-se como um sindicato “é essencial *algum* componente de oposição aos que estão em situação de comando numa relação de emprego”. As alterações na prática sindical são possíveis dentro dos limites de uma modificação voltada para o objetivo de obtenção de “vantagens para os trabalhadores numa complicada relação de conflito e cooperação com os empregadores” (Rodrigues, L.1999:297), extrapolados esses limites, essas transformações passariam a caracterizar um processo de mutação do sindicalismo na direção de associações de auxílio-mútuo, cooperativas, movimento policlassista, etc (Rodrigues, L., 1999). Como resultado dessa análise, Rodrigues aponta um processo de declínio inexorável do movimento sindical.

Baseando-se numa idéia bastante similar à tese do ciclo vital de Touraine, segundo a qual todos os movimentos sociais, incluindo-se o movimento operário, passariam inevitavelmente pelas fases de nascimento, desenvolvimento, envelhecimento e morte

(Santos, 2005) esses autores propõem que, antes de constituir um constrangimento que se impõe ao movimento sindical, a superação de um tipo de sociedade industrial por uma sociedade pós-industrial teria deslocado a posição do sindicalismo e esse teria como dilema inevitável metamorfosear-se e/ou morrer.

Porém, como constatam outros autores, em especial os marxistas, o processo de mudanças na sociedade verificadas nos últimos trinta anos não pode ser caracterizado como o fim do Capitalismo, mas apenas uma nova forma histórica do mesmo que se mantém baseado nos mesmos princípios de centralidade do trabalho e do valor-trabalho (Antunes, 1995,2000).

Não aderir às teses da “sociedade pós-industrial”, porém, não é o mesmo que não aceitar as evidências empíricas de que há, ou houve, uma crise no sindicalismo que encontra nas alterações no “mundo do trabalho” com o desaparecimento contínuo dos antigos alicerces do movimento sindical, o *locus* do declínio de uma **forma histórica do sindicalismo** decorrente do declínio de uma configuração específica do capitalismo central. Como bem resume Boaventura de Sousa Santos, o “ciclo vital” do sindicalismo está ligado ao ciclo vital do próprio capitalismo e o fim do primeiro dependeria inevitavelmente do fim do segundo (Santos, 2005).

A crise que atingiu o movimento sindical nos últimos 25 anos colocou fim a um período que vai do final da II Grande Guerra até meados dos anos 70, durante o qual o mundo presenciou um aumento significativo e constante do poder do movimento sindical nos países industrializados, seja na definição de questões nacionais seja no estabelecimento de melhores condições de trabalho e salário, tanto através da ação institucional, e mesmo presença no interior do aparelho de Estado, quanto através de mobilizações coletivas (Bihr,

1999). Cabe ressaltar, como faz Silver (2005), que esse processo foi, em grande medida, limitado à Europa Ocidental e também aos Estados Unidos. Nesse último com algumas ressalvas, dado que a influência no âmbito nacional do sindicalismo estadunidense foi substancialmente menos significativa.

Embora o movimento operário, em grande medida, fosse ele inicialmente socialista ou reformista, tenha se expandido de modo excepcional durante esse período nos países centrais, ele não colocou em xeque o sistema capitalista. O que se deve ao fato de que o próprio crescimento do movimento operário estava inscrito dentro de um pacto, um compromisso “entre burguesia e proletariado em que a precedente crise estrutural dos anos 30 e 40 desembocara” (Bihl, 1999:36).

O “pacto fordista” (Bihl, 1999, Harvey, 1992) ou a “Macroconcertação Social” (Santos, 2005), caracterizou um compromisso entre os intermediários organizacionais e institucionais das classes fundamentais do sistema capitalista com a mediação do Estado com a finalidade de salvaguardar o interesse geral do Capital através da renúncia (nem sempre consentida) da luta revolucionária por parte dos movimentos de trabalhadores em troca da concessão, por parte do empresariado e do Estado, de melhores salários, direitos trabalhistas, estabilidade, limitação da exploração, maior reconhecimento e poder aos sindicatos, entre outros (Bihl, 1999, Harvey, 1992, Santos, 2005),

Esse processo significou a adesão do movimento sindical europeu à estratégia reformista e a abdicação dos objetivos de emancipação de classe presente nas estratégias socialistas<sup>28</sup>, e a adaptação dessas lideranças às estruturas burocráticas das máquinas

---

<sup>28</sup> Os partidos socialistas, cujos líderes atuavam no movimento sindical, foram em grande parte os responsáveis pela implementação do reformismo social democrata no pós-guerra.

sindicais européias. Tal situação ilustra a tendência, apontada por Pizzorno, de “estabilização do sistema” de relação Capital e Trabalho apontado no capítulo anterior.

O compromisso fordista, em sua forma tradicional, teve como base o Estado de Bem Estar Social e a hegemonia de um modo particular de organização da produção industrial baseada no parcelamento de tarefas através do controle de tempos e movimentos, na produção e na linha de montagem, no trabalho repetitivo, nas grandes plantas produtivas com alta concentração industrial, na “constituição/consolidação do operário massa, do trabalhador coletivo fabril” (Antunes, 1995:25), que, como já colocado, conformaram-se enquanto alicerces para o movimento sindical.

A forma histórica do movimento sindical, de certa forma desenvolvida sob o pacto fordista, refletia a organização hierárquica, centralizada e horizontal da produção fordista-taylorista, conformando-se enquanto entidade hierarquizada, horizontal, forte e influente (Antunes, 1995, 1999, Bihl, 1999).

O equilíbrio tenso estabelecido até meados da década de 70, no entanto, teria sido profundamente e irremediavelmente abalado com a crise que acometeu os setores produtivos e, em consequência, os estados nacionais, com uma queda geral da taxa de lucro. Essa crise foi analisada majoritariamente como a expressão fenomênica do esgotamento do modelo taylorista-fordista de produção e do Estado de Bem Estar Social, ou seja, do compromisso fordista ou da macroconcertação social. Como consequência dessa análise, iniciou-se uma busca pela superação do modelo fordista de produção e a culpabilização do Estado interventor com a apologia das políticas neoliberais. No âmbito sindical, porém, a forma histórica constituída durante o compromisso fordista não se alterou

significativamente, e de acordo com Antunes (1995,2000) a nova forma de ser da classe trabalhadora resultante do novo mundo do trabalho passou a ser representada e organizada, majoritariamente, através da velha forma de ser da estrutura e do movimento sindical.

Na busca da superação do modelo de produção fordista-taylorista, ideólogos, pesquisadores e gestores do Capital, atribuíram à rigidez intrínseca desse padrão a causa de seu esgotamento. A partir dessa constatação, um novo padrão de acumulação começou a ser desenhado a partir da adoção da flexibilidade como elemento chave do processo produtivo com vistas ao aumento da produtividade. Segundo David Harvey (1992), o Toyotismo, a Terceira Itália e o Volvoísmo ou Modelo Sueco foram experiências importantes originadas nesse processo de busca pela superação do modelo fordista-taylorista e constituem, todos, experiências de acumulação flexível.

A flexibilidade objetivada nos processos de reestruturação industrial não se limita ao aumento da adaptabilidade da produção à demanda, mas se expande também para a flexibilização da relação salarial (com o advento de múltiplas formas de contratação), dos direitos trabalhistas e também da jornada de trabalho (Antunes,1999, Leite, 2003). No entanto, como as questões relacionadas aos direitos trabalhistas e às formas de contratação extrapolavam os limites de regulação do empregador, sendo regulamentados pelo Estado, foi fundamental a adoção de um novo liberalismo que propusesse não apenas o descompromisso do Estado com relação à questão social e trabalhista, mas que estivesse também comprometido com a abertura econômica necessária à livre circulação de capitais em busca de menores salários e direitos, bem como menor tributação à produção.

Aliado à flexibilização, o processo de reestruturação também elegeu como meta a redução constante dos custos de produção, principalmente, através do corte de despesas com a mão de obra. Verificou-se, como resultado do processo o enxugamento de postos de trabalho, aumento de jornada de trabalho com a utilização de horas-extras e banco de horas, a busca pela redução do salário e agregação de tarefas (polivalência)<sup>29</sup>. Aliado ao aumento da exploração da mão de obra, houve um aprofundamento da introdução de equipamentos de base microeletrônica e a padronização das ferramentas com vistas à conjugação de flexibilidade e produtividade (Coriat, 1994).

Esse novo quadro constituiu um constrangimento estrutural significativo ao movimento sindical em múltiplos aspectos.

As chamadas “novas técnicas gerenciais” diferentemente do tipo de controle do padrão fordista, reduziram as hierarquias no interior da planta produtiva e conferiram ao próprio trabalhador a função de controle sobre a disciplina fabril através da utilização do trabalho em grupo, das células de produção e do salário variável com base no cumprimento de metas individuais e coletivas de produtividade. Essa nova modalidade de controle diluiu o *locus* do poder e da repressão no interior da fábrica, ao mesmo tempo em que instituiu a competição e o rompimento da solidariedade entre os trabalhadores (Antunes, 1995 e 1999) que acabou, propositalmente e inevitavelmente, comprometendo a possibilidade de organização e reivindicação coletivas.

A agregação de tarefas, a utilização de novos equipamentos de base micro-eletrônica, a utilização de métodos como sistemas de sugestões e círculos de controle de qualidade

---

<sup>29</sup> A chamada “fábrica enxuta” deriva da idéia de que “atrás de um estoque há excesso de pessoal”, e da mesma forma, se esse estoque é permanente “há um excesso de equipamento” (Coriat, 1994:32-33)

(CCQs), criaram a necessidade de um maior envolvimento do trabalhador com os objetivos da empresa<sup>30</sup>. Esse envolvimento, no caso japonês, oferecia inicialmente contrapartidas positivas aos trabalhadores como o emprego vitalício e a progressão na carreira. Embora não tenha significado um distanciamento da entidade sindical, o comprometimento do trabalhador afastou a classe trabalhadora japonesa do movimento sindical contestatório (Coriat, 1994).

Com a “ocidentalização” do padrão japonês de acumulação flexível, as contrapartidas tornaram-se menos importantes e, como mostram alguns estudos<sup>31</sup>, o comprometimento do trabalhador com os objetivos da empresa é mais resultado do medo do desemprego do que, propriamente, resultado de um novo tipo de relação entre os funcionários e a gerência. Discutindo essas limitações do engajamento dos trabalhadores, Coda (1998) sugere que é a “combinação de modernização e barbárie, de ilhas de excelência e oceanos de exclusão, de convocatórias para “participar” e demissões em massas, etc. (que) talvez explique as fortes limitações enfrentadas pelas estratégias empresariais para conquistar “corações e mentes” dos/as trabalhadoras” (Coda, 1998:55).

No entanto, não raro, as empresas vêm se valendo da busca desse comprometimento e conquistando resultados positivos, principalmente entre os mais jovens, o que contribui sobremaneira para o afastamento dos trabalhadores dos sindicatos e da luta coletiva (Antunes, 2000, 2002, Larangeira, 1998, Alves, 2000, Neves, 1998). Segundo Antunes, esse afastamento é explicado por ser resultado do que chama de “consentimento

---

<sup>30</sup> Embora o incremento da necessidade do envolvimento integral do trabalhador e a constatação, por parte da gerência, de que é o trabalhador quem mais domina a sua própria função, possam sugerir o aumento do poder do trabalhador frente à gerência, fica claro que os CCQs e programas de sugestão constituem mecanismos de expropriação do saber operário por parte do Capital.

manipulatório” que busca e efetivamente alcança, embora em graus variados, uma nova “forma de alienação ou estranhamento que, diferenciando-se do despotismo fordista, leva a uma interiorização ainda mais profunda do ideário do capital” (Antunes, 2002:190).

Partindo de outro ponto de vista, Larangeira (1998) afirma que “as novas estratégias gerenciais, com o propósito de estender a flexibilidade e de manter afastados os sindicatos, também constituir-se-iam em ameaças ao sindicalismo, pois, em termos culturais, expressariam de forma mais compatível o contexto de alta competitividade opondo a cultura ‘paternalista’ dos sindicatos à cultura da ‘eficácia e da qualidade’ (...) em termos de relações de trabalho, estariam rompendo com as formas tradicionais de dominação estimulando a cooperação entre trabalhadores e gerentes, oferecendo o que até então, quase exclusivamente, justificara a tarefa dos sindicatos, ou seja, condições de trabalho satisfatórias aos trabalhadores de uma empresa” (Larangeira, 1998:176).

Enquanto a fábrica fordista centralizava dentro de si todo o processo produtivo do bem final, a reestruturação industrial, no sentido contrário, externalizou boa parte desse processo especializando a empresa central, em alguns casos, apenas na montagem do produto final. Houve, como resultado desse processo, a redução significativa do tamanho das plantas e a formação das redes de fornecedores e empresas terceiras. Nas palavras de Ramalho, “a pulverização oriunda da terceirização faz cessar o poder conquistado pela organização anterior” (Ramalho, 1999:97).

Uma das teses mais difundidas entre os estudiosos do movimento sindical, baseia-se na idéia de que o grande impacto das transformações no mundo do trabalho deu-se exatamente

---

<sup>31</sup> Entre eles, Araújo e Figueiredo, 2003.

sobre a classe trabalhadora que, por conta do desemprego, sub-emprego, precarização e terceirização teria se tornado ainda mais fragmentada acrescentando maiores dificuldades para a organização e ação coletivas, dada a pulverização de interesses no seu interior, que nunca teria sido tão drástica como nos dias atuais (Bihr,1999, Alves, 2000, Antunes, 1999, 2000). Em outras palavras, houve um aumento da heterogenidade da classe trabalhadores em relação a sua relativa homogeneidade imposta pelo padrão fordista de produção, configurando uma nova morfologia da classe trabalhadora, diferente daquela com a qual o sindicalismo tradicionalmente lidava. Segundo Antunes, com isso, começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional” (Antunes, 2000:70).

As mudanças no âmbito da produção até aqui elencadas são fundamentais para entender a nova configuração do que se convencionou chamar “mundo do trabalho”, porém, analisar o “mundo do trabalho” como algo a parte do “mundo da política” pode levar a um erro economicista, que trata as mudanças no âmbito político como meros reflexos do âmbito econômico (complementares às mudanças na estrutura econômica). Além disso, tais análises tendem a tratar com demasiada mistificação um passado coletivista e solidário da classe trabalhadora que, de fato, nunca teria ocorrido.

Segundo Armando Boito Jr. *“A classe operária sempre foi fragmentada pelo grau de qualificação, pelo nível salarial, pelas condições de trabalho, pelo tamanho e poder econômico das empresas em que trabalham os diferentes setores da classe operária, pelo acesso diferenciado a direitos e garantias sociais, pela língua materna dos trabalhadores, pela sua nacionalidade, etc. O operariado homogêneo é um mito produzido pela observação superficial”* (Boito Jr., 1999:203)

Hyman, em seu artigo “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera” (1996), discute ainda mais densamente a questão da fragmentação da classe mostrando como durante toda a história do movimento operário e sindical, existiu a convivência de tendências agregadoras e desagregadoras. A síntese da discussão do autor versa sobre o fato de que o “diagnóstico de uma crise da agregação de interesses está hipersimplificado, hipergeneralizado e demasiado determinista” (1996:18), e que a “verossimilhança da tese de desagregação depende de maneira importante de uma visão mitologizada do passado, como se tivesse havido uma época espontaneamente coletivista” (1996:19).

Hyman acrescenta: “*A noção de uma classe trabalhadora sempre foi uma abstração nunca uma mera descrição ou generalização sociológica. A diferenciação, a difusão e a desunião sempre foram traços onipresentes do desenvolvimento sindical. A solidariedade não é e nunca foi uma qualidade natural ou fixa, sempre uma meta que, no melhor dos casos, resulta difícil de alcançar e efêmera*” (Hyman,1996:26).

É fato que não se pode incorrer no risco do economicismo para a análise da questão sindical, porém, o “politicismo”, ou seja, a desconsideração das mudanças no âmbito do processo produtivo, pode levar a um erro da mesma ordem. É fato que a unidade da classe trabalhadora não existe em si e que ela só pode ser fruto de uma construção, porém, isso não significa que em determinados contextos, ou sob determinadas condições da classe trabalhadora não possa haver maiores ou menores dificuldades para a construção da unidade, maior ou menor necessidade de dispêndio de força material e intelectual das lideranças para a construção da solidariedade de classe. Também é fato que a classe trabalhadora sempre teve divisões no seu interior, mas também não se pode ignorar que

algumas divisões são mais fáceis de serem quebradas do que outras e que as transformações recentes criam novas divisões ou aprofundam a heterogeneidade.

Em resumo, não se trata, portanto, nem de sobre-estimar, nem de subestimar as mudanças na “forma de ser da classe trabalhadora”, mas entendê-las como constrangimentos estruturais e conjunturais ao movimento sindical, passíveis de serem superadas pela ação dos sujeitos.

É importante compreender, por sua vez, que essas mudanças na “forma de ser da classe trabalhadora, ocorreram de forma articulada e concomitante a alterações profundas no Estado assim como na ideologia hegemônica em âmbito internacional, com o neoliberalismo e a globalização.

A ofensiva neoliberal, como denominam alguns autores (Boito Jr.,1999,2003, Galvão,2003), pode ser entendida como um fato fundamental para o entendimento do refluxo e da moderação sindicais (Boito Jr., 1999:204), isso porque tal ideologia causou impactos profundos sobre a classe trabalhadora ao ser incorporada pelos trabalhadores e suas organizações representativas, levando ao aumento do individualismo em detrimento do coletivismo e à conseqüente perda de potencial mobilizador para a ação coletiva. Além disso, a incorporação da ideologia neoliberal teria sido responsável pelo desvio do sindicalismo da luta por direitos sociais (Boito Jr., 1999) coletivos, com a incorporação da lógica da “empregabilidade” segundo a qual é o trabalhador o principal culpado pelo seu próprio desemprego.

Quando acrescentamos à análise da crise do sindicalismo a dimensão ideológica, podemos incluir de forma mais articulada o impacto do fim do chamado “socialismo real” no movimento operário, caracterizado como mais um elemento para a crise do

sindicalismo, embora apenas de uma parte do movimento sindical internacional: o sindicalismo de esquerda<sup>32</sup> (Boito Jr., 1998, Galvão, 2003). Como bem apontam Kelly e Frege (2005), a esquerda política na Europa e em todo mundo tem falhado em alcançar uma identidade distinta para si mesmo desde 89 e, assim, tem falhado também em responder aos novos problemas do capitalismo avançado. O resultado disto teria sido uma desintegração ou social-democratização dessa esquerda. *“Uma consequência dessas profundas mudanças políticas e ideológicas tem sido a de privar os movimentos sindicais de posições ideológicas e de recursos que pudessem ser empregados para desafiar a hegemonia neoliberal”* (Kelly e Frege, 2005:56). Ainda nas palavras dos autores: nesse contexto *“os sindicatos são obrigados a participar em negociações e debates com empregadores e Estados sobre um terreno altamente desfavorável”* (Kelly e Frege, 2005:56).

Sua contínua inclusão nos processos de formulação de políticas pelos empregadores e Estados podem ajudá-los a sobreviver, a angariar mais poder sobre os trabalhadores, mas a participação numa ampla agenda neoliberal pode simultaneamente constri-la sua efetividade como agentes de reforma e, por conseguinte, retardar seriamente uma revitalização significativa.

Outro elemento apontado pelos estudiosos como causa do enfraquecimento sindical foi o processo de transnacionalização da economia e abertura comercial características da chamada globalização ou mundialização, que ao ceder ao capital maiores facilidades para deslocamento de capitais e mesmo de plantas produtivas inteiras, favoreceu, em âmbito

---

<sup>32</sup> Embora as abordagens mais economicistas trabalhem com a idéia de cooptação ideológica, ela ainda parece estar limitada ao âmbito do trabalho exclusivamente. Pensar a ideologia de forma mais ampla, ajuda a entender também, para além dos impactos do fim da URSS, os impactos da mídia, dos partidos políticos, movimentos sociais e etc.

internacional, a busca por menores salários, menores taxações, locais com menor tradição de organização e combatitividade sindicais (os chamados greenfields), bem como a busca por menor regulação das relações trabalhistas. Como resultado, um certo tipo de “chantagem” tornou-se ainda mais forte e difundida, forçando a moderação sindical e a conseqüente redução de direitos e salários de um lado e o aumento de flexibilidade e instabilidade, de outro, em troca da manutenção de empregos. A competição inter-classe foi extremamente aumentada passando a se dar em nível internacional e o movimento sindical marcadamente organizado em âmbito nacional enfraqueceu-se em decorrência da ausência de uma prática sindical que conseguisse de forma efetiva, substituir o espaço nacional pelo espaço internacional como *locus* de ação privilegiado (Bihl, 1999).

Embora a globalização tenha causado, e ainda cause, prejuízos para o movimento sindical, esse impacto não deve ser super-estimado, como costumam fazer algumas interpretações menos densas sobre o assunto. Como afirmam Levesque e Murray (2003), além de uma superestimação da capacidade de mobilização do capital no contexto mundial, a idéia de que a globalização fragiliza automaticamente o sindicalismo local, ignora que há inúmeros fatores para além do custo da mão de obra na decisão de deslocamento ou realocação de plantas/investimentos como o acesso a mercado consumidor, fornecedores, a questão energética e logística (Levesque e Murray, 2003). Isso explica, por exemplo, porque cidades que contam com um movimento sindical menos propenso à cooperação e conciliação de classe, como é o caso de São José dos Campos, não tenham sofrido um processo de desindustrialização total, nem superior à média.

Além disso, a centralização das multinacionais também estaria sendo super-dimensionada e, portanto, assim também o estariam sendo o aumento da concorrência entre

os trabalhadores de unidades diferentes de uma mesma empresa e, conseqüentemente da “chantagem” empresarial. Segundo mostram Levesque e Murray (2003), existem diferentes formas organizacionais e de gestão local que possuem uma margem de autonomia, especialmente em instalações locais que são rentáveis e com mercados relativamente estáveis, isso explica, por exemplo, o fato de não ter havido uma desindustrialização completa de regiões como o ABC paulista, ou mesmo, em plano internacional, de países como a Alemanha.

Acrescento, portanto, que a superestimação da capacidade de mobilização do capital e seu grau de centralização, como parece ocorre com parte do movimento sindical (identificável facilmente no discurso de algumas lideranças sindicais), acaba por configurar-se como submissão à ideologia dominante, e a reafirmação dessa visão reforça, conseqüentemente, as estratégias de “chantagem” dos empregadores tornando assim, essa superestimação uma parte dos constrangimentos à própria ação sindical.

Até aqui, apresentamos alguns constrangimentos à ação sindical dados pelas transformações ocorridas desde meados da década de 70, que devem ser tratadas sempre de forma articulada se queremos entender a crise do sindicalismo em sua integralidade. Frente a esses constrangimentos, os sindicatos vêm respondendo de forma heterogênea, e heterogêneas também são as avaliações realizadas pela bibliografia especializada. Assim como as respostas sindicais são decorrentes das visões ideológicas das lideranças, também o são as críticas e análises efetuadas pela academia.

Em geral, o que se observou no movimento sindical internacional, nos últimos 30 anos, foi um processo de moderação e institucionalização das lutas, descentralização das

negociações e abertura para o estabelecimento de acordos que contemplassem a retirada de alguns direitos conquistados anteriormente em troca das garantias de emprego. Paralelo a esse processo, alguns sindicatos passaram a buscar formas de intervenção no processo de reestruturação das empresas com vistas à melhoria de condições de trabalho e manutenção dos postos de trabalho, através da organização no local de trabalho. Essas entidades lograram estabelecer uma relação de parceria com as gerências das empresas, cujos resultados em termos de redução da exploração do trabalho não vêm sendo comprovadas pela bibliografia especializada.

Como resultado desse processo de mudanças, o sindicalismo classista passou a ser visto em geral, pela academia e pelos próprios dirigentes, como arcaico e incapaz de responder aos novos desafios, e o “neo-reformismo” que se propõe ir além da negociação pontual e corporativa, avançando nas propostas para a implementação e gestão de novas técnicas gerenciais, vem sendo reproduzido pelas lideranças sindicais e considerado pela bibliografia como o grande salto do movimento sindical, significando um ganho de maturidade (Bresciani, 1994, Leite, 1997).

Esses autores, porém, não descartam o fato de que a reestruturação industrial é um processo contraditório que, num mesmo momento pode levar à precarização, ao desemprego, à qualificação profissional, porém afirmam que ela abre possibilidades para ganhos concretos nas condições de trabalho. No entanto, com o fechamento de postos de trabalho e a informalidade atingindo níveis trágicos, o saldo entre possíveis ganhos para grupos (cada vez menores) de trabalhadores e a precarização e o desemprego é, claramente, negativo.

Para a reduzida fração da classe trabalhadora que pode vir a desfrutar das potenciais “benesses da reestruturação industrial”, esses autores vêem a possibilidade de concretização de algumas metas históricas do sindicalismo como, por exemplo, a redução da alienação no processo de trabalho (Leite, 1997 , Bresciani, 1994).

Porém, pesquisas empíricas sobre a experiência dos trabalhadores, como a realizada por Márcia de Paula Leite<sup>33</sup>, vêm mostrando o quanto as consideradas “oportunidades” inscritas nesse processo não passam de parte do discurso ideológico que dá sustento a ele, tendo sido perdidas no processo de generalização da utilização da produção flexível e enfraquecimento do movimento sindical devido a políticas e discursos anti-sindicais (que ocorreram tanto no âmbito da empresa quanto no âmbito do Estado). O resultado desse processo foi o enfraquecimento geral do poder da classe trabalhadora frente ao poder patronal (Leite, 2003).

Por outro lado, por mais contraditório que seja, houve efetivamente e inegavelmente, uma melhora nas relações de trabalho, principalmente no que tange à redução do uso do autoritarismo no interior das empresas, o que se configurou como um dos grandes desafios ao movimento sindical. Gustavo Codas exemplifica bem essa situação ao utilizar-se da fala de um dirigente sindical: “se não está bom com as novas formas de organizar o trabalho”, eles (trabalhadores) também “não querem voltar à anterior”” (Codas, 1998:55). Porém, não parece haver indícios de que ainda ocorra um processo substancial de redução do autoritarismo no interior das empresas como ocorrera na passagem da década de 80 para a

---

<sup>33</sup> Leite afirma em recente trabalho: “ao contrário da expectativa de que os estudos anteriores pareciam carregar, de que os efeitos sociais do processo (de reestruturação produtiva) se tornariam socialmente mais desejáveis na medida em que ele fosse se aprofundando, a realidade tem revelado exatamente o oposto, ou seja, quanto mais o processo se desenvolve, menos virtuosas parecem ser as suas implicações sociais” (Leite, 2003:90)

década de 90. Logo, como os trabalhadores que não conheceram a realidade do chão de fábrica na década de 80 são cada vez mais numerosos, há uma tendência a que as “vantagens” da fábrica moderna não mais se configurem como “arma ideológica” tão eficiente nas mãos das gerências quanto já o foi em tempos anteriores, por ausência de comparação efetiva.

Configurado o quadro de crise do movimento sindical, cabe fazer algumas observações. A crise do sindicalismo não é uma crise de dimensão única. Podemos sintetizar essa crise<sup>34</sup> em: uma crise da capacidade de agregação de interesses, cujo resultado é por vezes, a ação corporativa localizada; uma crise de lealdade dos militantes, resultante do aumento do individualismo e da realidade de “sentimentos de pertença mais amplos que o sindicato”<sup>35</sup>, cujo resultado é a baixa filiação sindical; uma crise de representatividade derivada das duas últimas crises e, por fim, uma crise de “esclerose das organizações sindicais” (Santos, 2005).

Além dessas dimensões, há a crise do sindicalismo classista decorrente, provavelmente, da “crise da esquerda mundial”, cujo resultado é o processo de moderação sindical. Mais do que isso, a crise do sindicalismo classista é uma expressão fenomênica da crise da esquerda e não apenas da crise do sindicalismo em si.

Parte da bibliografia nacional tende a tratar o processo de crise do sindicalismo de esquerda, mais especificamente o processo de moderação da CUT, como sintoma da crise do sindicalismo brasileiro. No entanto, embora os sindicatos, para se caracterizarem

---

<sup>34</sup> Inspirando-nos nas formulações de Muller-Jentsh utilizada por Boaventura de Souza Santos e Richard Hyman.

<sup>35</sup> O autor trabalha com a questão da identidade, embora não utilize esse termo, quando trabalha com a questão dos sentimentos de pertença mais amplos que o sindicato.

enquanto tal, necessitem de certo grau de “oposição aos que estão em situação de comando numa relação de emprego”, não é imprescindível que a estratégia adotada seja socialista, ou mesmo reformista.

No entanto, é sabido que a moderação e a redução conseqüente da atividade reivindicativa pode advir da dificuldade de organização e mobilização das bases pela liderança, nesse caso, pode-se dizer que a moderação é um indicativo de momento de refluxo. Como distinguir, então, entre uma moderação sindical que representa uma mudança de estratégia (de concepção ideológica das lideranças), fruto de um descrédito da prática classista e socialista consoante à crise da esquerda; de uma situação em que a moderação é tática (objetivando a sobrevivência da entidade em épocas de crise) e/ou resultado da impossibilidade de mobilização das bases, advinda da imposição de constrangimentos ao movimento sindical?

Analicamente essa distinção é bastante complexa, no entanto, o cuidado de ponderar essas duas possibilidades, quais sejam, a realidade da moderação sindical enquanto indicativo da crise do projeto da esquerda e enquanto indicativo de constrangimentos sobre a estrutura/organização sindical, pode abrir espaço à responsabilização dos sujeitos (nesse caso, dos dirigentes) pela redução da combatividade do sindicato ao mesmo tempo em que explicita claramente a existência de constrangimentos estruturais.

Nesse sentido, a tendência ao afastamento da tática de confronto (ou “combativa”) em prol do “propositivismo sindical” não se restringe a um resultado inevitável da ofensiva patronal, e dos constrangimentos impostos à ação sindical nas duas últimas décadas aproximadamente, mas resulta de opções deliberadas das lideranças – provenientes de

determinadas avaliações realizadas com base em suas visões de mundo –, e das dificuldades decorrentes das condições concretas do “mundo do trabalho”.

Frente a essas considerações, podemos sugerir a existência de duas crises: a crise do sindicalismo caracterizada, principalmente, pela dificuldade de articulação de interesses, de mobilização e pela perda de filiados em um contexto de profundas mudanças no universo do trabalho; e a crise da esquerda, que no “mundo do trabalho”, é caracterizada também pelo processo contínuo de substituição da mobilização/combatividade pela moderação, mas principalmente, pela mudança de estratégia com a adesão ao reformismo ou ao colaboracionismo.

## **2. As respostas sindicais à crise**

Feitas essas observações, passemos às respostas sindicais à crise. As análises sobre a questão sindical não podem reduzir essas respostas apenas a uma reação à crise, mas devem tomá-las como parte da própria dinâmica e desenvolvimento dos constrangimentos que estão na origem da crise, tornando-a ainda mais severa ou, ao contrário, amenizando-a. Além da ação dos atores sindicais, como afirma Hyman, as próprias condições específicas de cada nação são responsáveis pela diferenciação do impacto desses constrangimentos, em termos de força destrutiva/limitadora, e de suas distintas temporalidades.

Assim como são múltiplos os contextos, as estruturas e as práticas sindicais, cabe portanto, fazermos uma apresentação breve da situação concreta dos movimentos sindicais em alguns países, bem como, das estratégias de revitalização por eles adotadas.

O caso japonês pode ser classificado como um exemplo do sindicalismo que passou pela crise, nesse caso terminal, do sindicalismo classista e/ou reformista, e, no entanto, não vivenciou a crise do sindicalismo enquanto instituição. Obviamente o caso japonês tem especificidades fundamentais, além da sua temporalidade particular: o fato de ter sido o nascedouro do mais bem sucedido modelo de acumulação flexível. Diferentemente do sindicalismo mundial que só passou a conviver com os constrangimentos estruturais e superestruturais a partir de meados da década de 70, o sindicalismo japonês, já ao final da 2ª guerra, apresentava-se como obstáculo à implementação do novo sistema produtivo por ser combativo<sup>36</sup> e basear-se na solidariedade de classe em oposição ao patronato, e foi eleito como um dos principais elementos a serem combatidos através de modificações tanto no sistema de trabalho quanto na relação entre sindicato e patronato (Gounet: 1999:31, Coriat,1994).

Essas modificações foram efetuadas através da implementação do emprego vitalício e do sindicalismo-casa, exemplo mais acabado do sindicalismo de colaboração, totalmente atrelado ao patronato (Gounet, 1999). A incorporação do sindicalismo à lógica empresarial foi integral, a ponto da participação do trabalhador na entidade significar maiores oportunidades de ascensão profissional (Coriat, 1994). Como resultado, o sindicato enquanto instituição é mantido forte na sociedade japonesa através de táticas de participação e proposição, enquanto que as estratégias sindicais classistas e mesmo reformistas são excluídas de qualquer participação (Coriat, 1994, Gounet, 1999).

---

<sup>36</sup> Em 1946 houve, em média, 118 paralisações por mês, em 1947, 113 e, em 1948,170.

O sindicalismo inglês sofreu um impacto significativo com a implementação do modelo neoliberal por Margareth Thatcher, cujos resultados foram: a introdução de legislação anti-sindical, desindustrialização, aumento da flexibilidade nas relações trabalhistas, entre outros.

Marcado até então pelo predomínio do sindicalismo de tipo trabalhista (reformismo inglês), o movimento sindical, em especial o TUC (Trade Union Congress) sofreu um processo de distanciamento do Partido Trabalhista, que reduziu sua possibilidade de influência sobre a determinação de políticas públicas durante os governos trabalhistas, que poderiam resultar em vantagens ou menores desvantagens para a classe trabalhadora. Sofreu também com a redução de atividades grevistas e do tamanho da base que representava (Antunes, 1999, Kelly, 2000, Kelly e Frege, 2005, McIlroy, 2000) configurando a adoção de táticas moderadas em oposição às táticas de confronto.

A resposta do movimento sindical inglês aos ataques sofridos, a sua tática de revitalização, baseou-se na realização de fusões entre sindicatos com o objetivo de amenizar o impacto da redução do número de filiados, e a adoção da parceria entre empregadores e sindicatos com o objetivo de atingir metas “comuns” como justiça e competitividade. Como o objetivo maior da revitalização sindical inglesa entre as maiores entidades do país foi a questão do recrutamento, pode-se dizer que a tática sindical adotada foi relativamente bem sucedida (McIlroy, 2000), no entanto, ela vem se mostrando frágil nos últimos anos com o ligeiro decréscimo do número de filiados a partir de 2001 (Kelly e Frege, 2005). As táticas do sindicalismo inglês resultaram também num baixo grau de cobertura da negociação coletiva e os “acordos de parceria”, embora eleitos como meta

geral, não passam de “experimentos isolados” limitados em escopo e em resultados (Kelly e Frege, 2005).

Ocorreu no sindicalismo inglês uma mudança profunda caracterizada não apenas pela adoção de novas táticas, mas uma inflexão na estratégia adotada. Seguindo os passos do Labour Party, o TUC abraçou o discurso neoliberal abandonando o reformismo, adotando, em consequência, uma estratégia sindical de colaboração.

O caso estadunidense assemelha-se bastante ao inglês, com o agravante de que continuam a declinar continuamente os índices de sindicalização não tendo havido uma revitalização nesse quesito. Somado a isso, o chamado “sindicalismo de negócio”, colaboracionista, pouco afeito à atuação política assim como é característico do movimento estadunidense, mantém-se pouco influente para o estabelecimento de políticas públicas e econômicas no âmbito nacional, além de não lograr o estabelecimento de acordos de parceria que de fato sustentem seu poder de barganha no âmbito da empresa (Kelly e Frege, 2005).

A realidade do sindicalismo português tem como especificidade o fato de ter se defrontado na década de 80 não com a crise da “macroconcertação social”, mas, ao contrário, com o seu surgimento. Findo o período de clandestinidade, o movimento sindical português estruturou-se originando a UGT<sup>37</sup>, central com forte ingerência estatal, e a CGTP<sup>38</sup>, cuja tática, inicialmente, era caracterizada pelo confronto. Num segundo momento, nasceu o Conselho Permanente de Concertação Social e, ao final da década de 80, o movimento sindical de esquerda (CGTP) passou a integrar esse conselho (Santos,

---

<sup>37</sup> União Geral dos Trabalhadores

2005). Santos resume as especificidades do sindicalismo português comparando-o com o sindicalismo do resto da Europa nas seguintes palavras: “Quando ai houve mobilização coletiva, tivemos repressão, quando aí houve concertação tivemos mobilização e nacionalizações, quando aí houve crise da concertação e flexibilização aqui tivemos um discurso de concertação e uma prática de flexibilização” (Santos,2005:170).

Segundo Boaventura S. Santos, a grande crise do movimento sindical português é a crise de identidade frente a uma legislação trabalhista relativamente avançada, mas constantemente violada pelas empresas, uma postura altamente intransigente do patronato com relação aos sindicatos, e, em algumas empresas, *“os mesmos gestores de há vinte anos confrontam hoje os mesmos dirigentes sindicais de há vinte anos com uma arrogância tal que choca ao absurdo com o medo que há vinte anos os levava a consultar os trabalhadores por tudo e por nada”* (Santos, 2005:170).

Frente a essa realidade, as principais centrais fizeram opções diferentes. A CGTP privilegiou, exageradamente segundo Boaventura Santos (2005), a tática de contestação, enquanto a UGT, teria privilegiado demasiadamente a participação. *“Os exageros de um sindicalismo de contestação, que não produz resultados palpáveis, e de um sindicalismo de participação, que confunde participação com consentimento aos critérios arbitrários da gestão, contribuíram para criar um vazio onde prosperou o sindicalismo defensivo, num quadro geral de dessindicalização”* (Santos,2005:178)<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

<sup>39</sup> Porém, a adoção de táticas de contestação parece ter trazido resultados positivos, inclusive em termos de densidade sindical. Segundo Manuel Carvalho da Silva, dirigente da CGTP, desde o ano de 1997, na contramão da tendência de dessindicalização, teria havido um ligeiro crescimento geral da sindicalização, resultado, entre outros, das campanhas de sindicalização, com um aumento significativo do número de jovens filiados, o que pode estar apontando para a saída da “crise de representatividade” do sindicalismo

A crise do sindicalismo no México iniciou-se em meados da década de 80, com a redução de índices de filiação e do número de greves<sup>40</sup> no interior dos sindicatos oficiais. O processo aprofundou-se, durante a década de 90, com a depressão econômica que acabou por reconfigurar o mercado de trabalho mexicano. O resultado foi o encolhimento dos sindicatos nacionais, o fortalecimento qualitativo e quantitativo dos sindicatos de setores públicos (por conta do arrocho salarial da categoria) e a redução drástica da sindicalização em setores industriais.

As respostas do sindicalismo mexicano à crise também dependeram do impacto da reestruturação nos diferentes setores, bem como das experiências pré-existentes da própria classe trabalhadora. Um processo de desindustrialização dos locais tradicionais manufatureiros trouxe uma desagregação importante para a “velha classe trabalhadora”, ao mesmo tempo que a transferência de indústrias para a zona das maquiladoras fez emergir uma nova classe trabalhadora submetida a condições de superexploração, para a qual a “luta heróica” de alguns trabalhadores para organizar planta por planta, tem trazido resultados pequenos.

Três são as estratégias em competição no caso mexicano: O velho sindicalismo oficial (CTM-CT<sup>41</sup>) ainda persiste, buscando sobreviver, mais do que se revitalizar, através da influência política sobre o governo central. A UNT<sup>42</sup>, (dissidência da CTM-CT) ao contrário, vem procurando revitalizar-se através da opção pela “modernização” das relações

---

português, devido à identidade entre os interesses dos novos trabalhadores e aqueles defendidos pela entidade sindical.(Souza, 2005)

<sup>40</sup> Em 82 houve 947 greves, em 97, houve apenas 34 (Roman, Arreggi, 2001)

<sup>41</sup> Confederación de Trabajadores de México – Congreso del Trabajo

<sup>42</sup> Unión Nacional de Trabajadores

trabalhistas de acordo com os preceitos neoliberais, em resumo, adotando uma estratégia de colaboração.

Fora da estrutura sindical oficial, uma experiência nova nasceu em 1995, originalmente com o intuito de organizar o 1º de Maio (que até então era organizado pelo sindicalismo oficial, e a partir desse ano, por ele abandonado). A CIPM<sup>43</sup>, como ficou conhecida, congrega uma heterogeneidade de dissidências sindicais e tem como especificidade o fato de se propor a auxiliar a classe trabalhadora na luta pelo controle democrático das suas entidades representativas, independentemente da filiação dessas a outras centrais, ao mesmo tempo em que organiza essa classe trabalhadora para a luta imediata contra a política econômica neoliberal e pela radical transformação democrática do país (Roman, Arreghi, 2001). Outra característica da CIPM é o fato dela não congregar apenas sindicatos, mas outras formas de organização dos trabalhadores, sendo um componente central a “combinação da luta de classes em suas várias formas e a insurgência democrática da sociedade civil” (Roman, Arreghi, 2001) Esse novo sindicalismo, ao buscar ampliar as suas bandeiras para além das reivindicações corporativas, aliar luta política e luta econômica e buscar a unidade de classe, mostra como as estratégias classistas, continuam renascendo e mantendo-se como alternativas concretas de atuação sindical.

O caso mexicano tem um interesse especial devido à re-organização e reinvenção do movimento sindical em seu nível organizacional num plano bastante diferente tanto de sua forma tradicional quanto do modelo “moderno” das propostas de participação e parceria

---

<sup>43</sup> Coordenadora Intersindical Primero de Mayo

que são apresentadas, algumas vezes, como alternativa única de revitalização do sindicalismo.

O sindicalismo espanhol durante a transição democrática e até 1986 esteve envolvido em uma série de pactos sociais bi ou tripartites, objetivando a Macroconcertação Social, que regulavam desde faixas salariais até o estabelecimento e definição dos padrões das relações trabalhistas, numa estratégia claramente reformista. A partir do ano de 1986 rompeu-se o diálogo entre as partes, e nenhum pacto foi assinado, iniciando-se um período de relação confrontacional entre o sindicalismo nacional e o governo, com a realização de 3 grandes greves gerais, visando o reestabelecimento da contratação social. O Estado, apesar da resistência sindical, realizou, principalmente a partir do governo Aznar (1996), um processo de reformas do mercado de trabalho de caráter flexibilizante com a ausência da participação dos sindicatos nacionais.

A estratégia do sindicalismo espanhol, de modo geral, foi uma reversão na tática confrontacional com a adoção de um novo pacto, no qual houve o comprometimento dos sindicatos em assumir funções até então reservadas exclusivamente ao Estado, como, por exemplo, o monitoramento de novos contratos. Como consequência, “o rol de instituições nacionais construídas sob base tripartite com acordos variando da reformulação do mercado de trabalho e regulação da saúde e da segurança, reforçou a institucionalização das CCOO<sup>44</sup> e da UGT<sup>45</sup>” resultando na integração dos sindicatos às estruturas estatais e na autonomização em relação aos partidos. Somou-se a isto também o fato de que a opção pelo

---

<sup>44</sup> Comisiones Obrebras - Central Sindical de base comunista

<sup>45</sup> União Geral dos Trabalhadores – Central Sindical de base socialista

reforço do corporativismo<sup>46</sup>, com a nova função reguladora dos sindicatos, fez pouco para fortalecer a posição do movimento sindical (Hamann e Lucio, 2003).

Essa nova configuração do movimento sindical espanhol levou ao arrefecimento da combatividade das CCOO e também à adoção do pragmatismo sindical, “ainda que a mudança tenha levado a um debate interno e críticas consideráveis, e que ainda haja remanescentes da antiga organização do movimento.” (Hamann e Lucio,2003:). Ao final do processo, as “CCOO reduziram seu caráter de movimento e se parecem cada vez mais com a UGT em termos de organização, auto-definição” e estratégia (Hamann e Lucio, 2003).

A adoção da parceria em âmbito setorial é um dos traços marcantes da tática sindical espanhola para a revitalização. No entanto, embora tenha sido através dessa parceria setorial que foram conquistadas as condições mínimas de trabalho, a organização de treinamentos e a manutenção de níveis salariais, ela acabou por aprofundar o papel institucional do sindicalismo em detrimento da mobilização. Haman e Lucio (2003) acrescentam ainda que, onde a emergência de novas práticas gerenciais e técnicas de RH resultaram numa nova fonte de engajamento sindical, as atitudes paternalistas dos empregadores e da gerência não parecem ter mudado e, em consequência disso, tem havido um processo de fragmentação da intermediação sindical e a emergência do que chamam de micro-corporativismo localizado (Hamann e Lucio, 2003).

Como parte importante da revitalização sindical na Espanha, tanto as CCOO quanto a UGT procuraram incrementar os índices de sindicalização através do aumento da prestação de serviços. O resultado geral do processo de revitalização do sindicalismo espanhol foi,

---

<sup>46</sup> Corporativismo entendido aqui como ação sindical caracterizada pelo ‘egoísmo de fração’.

portanto, o aprofundamento da “profissionalização” da atividade sindical e do sindicato enquanto entidade assistencial somado ao reforço da ação corporativa, bem como uma aproximação, se não adoção, da estratégia colaboracionista, seja ela na sua vertente “moderna” de participação ou em sua vertente assistencialista.

Porém, a esse quadro de burocratização e moderação sindical, apresentam-se algumas novidades como, por exemplo, o surgimento de um sindicalismo radical e independente em algumas regiões como Madrid, Astúrias, País Basco, Catalúnia, Galícia e outros, “caracterizado pelo defensivismo e reação contra os fechamentos, layoffs, reestruturação e introdução de novas condições de trabalho ou contra seus efeitos nas regiões de declínio das indústrias tradicionais, eles constituíram exemplos de resistência contra a globalização da economia e políticas neoliberais” (Garcia, 2000:125).

Esse sindicalismo, boa parte ligado a uma corrente sindical denominada “Corrente Sindical de Esquerda”(CSI), logrou realizar um ciclo de greves gerais contra o desmantelamento industrial, utilizando-se inclusive de ações radicais de rua, que envolviam uma frente interclassista liderada por pequenos sindicatos que conquistaram um “consenso social alargado e cujas demandas por justiça social eram centradas em objetivos concretos como a manutenção de empresas existentes, introdução de medidas para a revitalização econômica, políticas de desenvolvimento social para os mais desfavorecidos” (Garcia, 2000:125). As confederações, que inicialmente não forneceram nenhuma espécie de estrutura para esses movimentos, acabaram vendo-se obrigadas a aceitar a mobilização para que não fossem atropeladas por ela (Garcia, 2000).

O que garantiu o sucesso das mobilizações, segundo Garcia (2000), foi a capacidade de obter apoio na comunidade e o prestígio da liderança sindical. Da parte do empresariado, por sua vez, a tática foi, em aliança com o Estado, buscar tratar a questão trabalhista enquanto questão de polícia através de “desqualificações e ligações infundadas com o terrorismo” (Garcia, 2000).

As experiências do movimento sindical espanhol refletem tanto a opção pela revitalização da estrutura sindical e pela “modernização” das relações entre empresariado e trabalhadores através da parceria social, com resultados pouco significativos, e o aprofundamento da ação corporativa, setorial e local, que reforça a quebra da solidariedade de classe, quanto a opção pela revitalização das táticas de confronto, com resultados positivos, chegando a extremos, como no caso descrito por Garcia, dos trabalhadores marítimos de Gijón.

A luta dos Marítimos de Gijón, através de mobilização e do forte enraizamento das lideranças sindicais nas mais diversas formas de associativismo da comunidade lograram a preservação do emprego, inclusive contra o desejo dos donos (que a princípio, objetivavam a venda das máquinas e do terreno da empresa) com a implementação de uma co-parceria entre acionistas e trabalhadores e posterior aumento de investimentos em modernização tecnológica que permitiu o aumento na competitividade e criação de novos postos de trabalho. A manutenção do espírito de solidariedade de classe, apesar da parceria, garantiu para os recém contratados os mesmos direitos e condições de trabalho detidos pelos antigos trabalhadores, bem como, o oferecimento de treinamento, além da rejeição das longas jornadas (ver Garcia, 2000).

A apresentação das particularidades de alguns movimentos sindicais teve como objetivo reforçar a tese segundo a qual não são homogêneos nem o processo de reestruturação industrial, nem a implementação de políticas neoliberais, nem o impacto da globalização, e, portanto, também não são homogêneas as respostas sindicais.

A busca da revitalização do sindicato enquanto estrutura é facilmente percebida em todos os contextos apresentados, com resultados ligeiramente positivos no que se refere ao aumento da sindicalização nos últimos anos e, como aponta Kelly, bastante limitados na recuperação do poder econômico e político dos sindicatos. Entre as táticas de revitalização podemos citar as fusões sindicais, oferecimento de serviços, requalificação profissional, parceria social.

Entre os autores ingleses é recorrente um debate sobre as propostas de revitalização baseadas na renovação sindical em oposição à chamada resistência sindical. Segundo Fairbrother e Waddington (1990), as bases da revitalização só poderão advir de um processo de crítica profunda à estrutura burocrática dos sindicatos e com a renovação sindical rumo à democratização das entidades com a introdução das mais variadas formas de participação da base dos trabalhadores na tomada de decisão e conseqüente fortalecimento das entidades locais em oposição à busca da influência sindical em âmbito nacional.

Segundo Gall (1998), o mérito de Fairbrother é a proposta de construção de um sindicalismo que negue a parceria ao mesmo tempo em que “rejeita a perspectiva social-democrata e olha para o poder dos trabalhadores como um projeto crível que modifique a balança de forças entre Capital e Trabalho”. Porém, esse projeto de renovação peca pela

inexistência de um agente político e a tendência de ver a renovação como um fim em si mesma “ao invés de vê-lo como um *modus operandi* para a defesa e avanço dos interesses dos membros do sindicato”(Gall,1998:151).

De acordo com as críticas de Gregor Gall, Ralph Darlington (2002) procurou incluir em suas análises sobre a revitalização sindical o papel das lideranças sindicais de diferentes filiações teóricas. Segundo Darlington, apesar das teses de revitalização “enfatizarem a importância do comprometimento das lideranças locais com a tradição do coletivismo e solidariedade” elas “ignoram ou reduzem o significado do fato de que alguns dos principais indivíduos envolvidos são ativistas de esquerda de uma corrente ou outra” (Darlington,2002:).

As conclusões das pesquisas de Darlington sugerem que a revitalização do sindicato enquanto estrutura, mesmo no que se refere ao aumento da democracia, desacompanhada da atuação de uma liderança de esquerda que recuse a parceria e conciliação e não aceite a necessidade da cooperação na cultura do local de trabalho, não se revela suficiente. E conclui que enquanto não forem feitas pesquisas extensivas sobre a real influência da atividade das lideranças de esquerda na determinação das condições de trabalho nas empresas, a dinâmica da organização sindical no ambiente de trabalho continuará sendo um fenômeno apenas parcialmente entendido”(Darlington,2002:121).

A introdução da questão das lideranças sindicais da esquerda classista, ou socialista, no debate sobre a revitalização do movimento sindical, inevitavelmente traz à tona a necessidade da discussão sobre a crise da esquerda e do socialismo enquanto alternativa e a relação deles com a própria crise do movimento sindical enquanto organização.

Enquanto as estratégias de revitalização da burocracia sindical têm ocorrido em praticamente todos os casos, a revitalização do movimento sindical enquanto instrumento de classe, não parece ter ocorrido com tanta frequência. Nesse sentido, podemos dizer que o movimento sindical classista foi o que mais sentiu o impacto das transformações do capitalismo mundial, por ter sofrido tanto a crise da estrutura quanto da ideologia.

Embora não possamos identificar estratégias classistas com táticas combativas, é evidente que, em período de crise sindical, a opção pela combatividade, ainda que reativa e de resistência, é majoritariamente adotada por sindicatos classistas devido a maior capacidade de suas lideranças de resistirem às pressões para a moderação (como já apontado por Hyman, Kelly e Tilly). Como o resultado das experiências de aprofundamento da ação combativa e mesmo da manutenção desta, segundo as análises empíricas dos pesquisadores aqui apresentados, parece ter trazido resultados mais vantajosos para os trabalhadores, logo, podemos supor que a estratégia classista vem dando sinais de vigor e efetividade mesmo em tempos de crise.

A busca pela manutenção do poder e legitimação sindicais através da moderação significa, portanto, o aprofundamento da crise do sindicalismo classista. Porém para alguns autores, não havia alternativas. Para Nicols e Blyton (2004), dizer que há uma escolha entre parceria e sindicalismo militante é uma deformação da realidade, visto que a adoção da parceria seria fruto de uma “concordância forçada” resultante do dilema: parceria *versus* “des-reconhecimento”, ou, em outras palavras, deslegitimação.

Através da avaliação empírica de quatro casos concretos que representam as combinações entre diferentes tipos de ação/tática sindical (cooperativa/de parceria ou conflitiva) e de orientação/estratégia sindicais, esses autores mostram que, se a necessidade

da parceria é um fato, a ação moderada não têm trazido benefícios maiores do que a combinação entre a ação cooperativa e a manutenção da militância classista.

De certa forma, Nicols e Blyton (2004) estão de acordo com Hyman, ao proporem que o problema das táticas de parceria não está na apresentação de propostas, nem na ênfase no processo de negociação em si, mas na moderação das propostas e no abandono da mobilização das bases. Retomando a frase de Hyman: “a negociação coletiva é um ritual sem sentido se não há nada mais envolvido do lado do sindicato que a eloquência e a finesse estatística dos negociadores sindicais. Para o empregador, sempre é possível ignorar as reivindicações sindicais, apesar de solidamente defendidas e convincentemente argumentadas, se não existem possibilidades concretas de sanção (por parte dos trabalhadores)” (Hyman 1975:189).

Feita essa primeira aproximação do debate internacional sobre as estratégias e táticas sindicais adotadas frente aos constrangimentos que se colocaram, bem como da realidade atual do sindicalismo em alguns países, cabe analisar mais pormenorizadamente as particularidades do caso brasileiro.

### **3. As particularidades do caso brasileiro**

É bem sabido que o movimento sindical brasileiro durante a década de 80, na contramão do sindicalismo dos países centrais, entrou num movimento de ascenso com a criação das centrais sindicais, em especial da CUT, que era a expressão do chamado “novo sindicalismo”. A tática dessa central era caracterizada pela combatividade através da mobilização das bases, da ação grevista, e do discurso firme contra a estrutura sindical

corporativa. O aumento significativo de horas paradas devido às greves, a ampliação dos direitos dos trabalhadores através de acordos coletivos, o aumento do poder dos sindicatos (observado através do peso do sindicalismo nacional da luta pela democracia e na definição de novas regulamentações trabalhistas durante a constituição de 1988<sup>47</sup>), a inserção, formalização e legalização do movimento sindical do funcionalismo público, entre outras conquistas, foram representativas desse momento de ascensão sindical e de correlação de forças mais favorável aos trabalhadores (Rodrigues. I, 1999).

De modo simplificado, é possível dizer que o capitalismo brasileiro passava por um processo de indefinição quanto aos seus rumos, segundo Boito Jr.(1999), característico de uma crise de hegemonia burguesa, gerando um ambiente favorável às classes dominadas que se organizavam em prol de demandas variadas e se aglutinavam com outros movimentos na luta pela democratização do país. Desse processo surgiram, não apenas a CUT, mas também o Partido dos Trabalhadores, o movimento pela carestia, o movimentos de saúde, o Movimento dos Trabalhadores sem Terra, etc. (Sader, 1995).

Cabe aqui relembrar a contribuição de Pizzorno para análise do processo brasileiro, segundo a qual, é num ambiente de instabilidade com relação ao futuro, como no Brasil na segunda metade da década de 70, que se encontram as condições favoráveis para um movimento sindical mais contestatório que privilegie a luta por interesses a curto prazo, imediatos, dos trabalhadores, como aumentos salariais e condições de trabalho, em detrimento da construção do poder institucional. Essa situação, por sua vez, será revertida após a estabilização da moeda, mas, principalmente, estabilização política, no pós-plano

---

<sup>47</sup> Cabe fazer um parêntesis. O movimento sindical cutista não logrou o fim da estrutura sindical corporativa, embora tenha conquistado o fim do direito de intervenção direta do Estado nas entidades, por

real, quando a tendência ao reforço institucional e incremento do poder sobre os trabalhadores em detrimento do poder para, como diria Hyman, funda um quadro de moderação sindical generalizada.

A CUT não nasceu de uma unidade ideológica entre dirigentes sindicais e militantes de base, ao contrário, a central congregou uma heterogeneidade importante de visões de mundo, de práticas políticas e sindicais. Porém, não se pode negar que havia um mínimo de acordo entre aqueles que a criaram: a convicção de que era necessário libertar o movimento sindical dos entraves da estrutura sindical brasileira, a luta pelo fim da ditadura militar e por ampliação dos direitos políticos, a crítica ao sindicalismo comunista e burocratizado, o discurso de volta às bases e de democracia sindical.

As diferenças entre os agrupamentos políticos e militantes que formaram a CUT, por sua vez, não podem ser desconsideradas dado que elas são a fonte das divergências internas que permearam toda a trajetória da Central e que, no atual momento, tem levado à construção de outras organizações alternativas como a Conlutas e a Intersindical. Além do mais, são as divergências, ideológicas fundamentalmente, expressas por estratégias diversas que conformaram táticas diferenciadas no período de descenso do movimento sindical nos anos 90 e 2000 ocasionado, como já apontado, pelos efeitos da reestruturação industrial, pela “mundialização” do Capital e pelos impactos do discurso e da política neoliberais.

Anteriormente ao nascimento da CUT, o chamado “novo sindicalismo”, do qual nasce a central, era formado por dois grandes agrupamentos: os Autênticos e as Oposições Sindicais (Sader,1995). O primeiro nasce do interior dos sindicatos oficiais no período

---

conta da manutenção da unicidade sindical e do financiamento via Contribuição Sindical.

ditatorial, e era basicamente formada por militantes independentes e católicos progressistas, que criticavam os “velhos sindicalismo” trabalhista, pelego e comunista, e propunham um sindicalismo de base feito pelos trabalhadores, inicialmente desvinculado da luta política. Sua maior expressão foi o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. O segundo grupo nasce no exterior dos sindicatos oficiais, nos movimentos de oposição, e foi formado, basicamente, por agrupamentos da esquerda católica, militantes leninistas e trotskistas. Sua maior expressão foi o MOMSP (Movimento de Oposição Metalúrgica de São Paulo).

Houve, durante a década de 70, uma crescente politização do movimento sindical comandado por Autênticos bem como o entendimento da necessidade de uma organização que extrapolasse os limites da ação sindical, que, segundo a maior parte da literatura sobre a questão (Sader,1995), fora resultado dos constrangimentos conjunturais do período caracterizados pelo arrocho salarial imposto pelo governo ditatorial, pela a repressão do mesmo, entre outros, que transformava imediatamente qualquer luta reivindicativa em luta política dos trabalhadores contra o governo.

Houve, portanto, por conta da conjuntura, uma aproximação entre os agrupamentos sindicais devido às táticas semelhantes adotadas no período de luta pela abertura política e, posteriormente, durante os anos 80. A tática do confronto, da utilização de greves para a conquista de direitos, somada com a aproximação aos movimentos sociais e a luta contra a o governo, fosse ele eleito democraticamente ou não, colocou lado a lado autênticos e as oposições sindicais, e posteriormente as suas herdeiras diretas, Articulação Sindical e CUT pela Base, trazendo, nesse período, resultados positivos para a classe trabalhadora brasileira de modo geral.

A CUT surgiu em 1981 dessa união durante o I Conclat (Congresso da Classe Trabalhadora). Em seu nascimento, a central assumiu a luta contra a ditadura militar e a estrutura sindical brasileira, e colocou-se em favor da liberdade e autonomia sindicais, pela democratização dos sindicatos, pelo direito de greve, em favor da reforma agrária sob o comando dos trabalhadores, pelo não pagamento da dívida externa (Rodrigues, 1997).

O caráter classista da CUT estava explicitado no estatuto da central: “*A CUT é uma central unitária, classista que luta pelos objetivos imediatos e históricos da classe trabalhadora, tendo a perspectiva de uma sociedade sem exploração, onde impere a democracia política, social e econômica. Seu princípio fundamental é a defesa intransigente dos direitos, reivindicações e interesses gerais ou particulares dos trabalhadores brasileiros bem como do povo explorado*” (dos estatutos da CUT aprovados por ocasião do I Conclat em agosto de 1983. Congresso de Fundação, apud Rodrigues, 1997).

Embora, já nesse momento fosse possível falar em divisões internas, ainda não se faziam tão claras as divergências ideológicas entre os agrupamentos que até o IIIº CONCUR em 1988 detinham respectivamente algo próximo a 40% (CUT pela Base) e 60% (Articulação Sindical) das cadeiras da direção e da executiva da Central.

Como mostra Rodrigues, as divergências entre as correntes começam a se fazer perceber no IIº CONCUR quando da discussão sobre a estrutura da Central e dos Congressos, e também quando surgem estruturadas as duas grandes tendências: Articulação Sindical e CUT pela Base (Rodrigues, 1997). Nesse momento, a Articulação Sindical apresentou propostas que rumavam para a burocratização da entidade em nome do que se

pode denominar “eficiência organizacional” da entidade. Ao propor critérios que limitavam a participação das bases, aumentavam o intervalo entre os congressos, a Articulação Sindical já mostrava uma propensão à adaptação das suas lideranças à burocracia sindical, bastante perigosa como demonstra Hyman, que quando implementada no IIIº CONCUR acabou por dificultar a participação dos trabalhadores de base e das oposições sindicais na tomada de decisões e na construção conjunta de interesses, bem como abriu caminho para uma menor resistência da central à tendência à moderação e à institucionalização do conflito.

Por outro lado, a CUT pela Base iniciava sua trajetória de crítica à postura da Articulação, tendo tido um grande peso no IIº CONCUR ao lograr impedir a aprovação das mudanças estatutárias que a tendência majoritária propunha.

No IIIº CONCUR, as divergências tomaram uma forma mais definida e o debate estatutário evidenciou as diferenças programático-ideológicas entre as tendências: por um lado, a Articulação Sindical buscou imputar um “perfil claramente sindical” de representação dos interesses dos trabalhadores, ainda através de uma tática de confronto, por outro, a CUT pela Base “visualizava um papel eminentemente político, onde a luta anticapitalista e o ideário de uma sociedade socialista estariam presentes” (Rodrigues, 1997:112).

Nasceu, portanto, uma divisão forte nesse momento entre duas estratégias sindicais no interior da CUT: de um lado, a Articulação Sindical – e como resultado a central como um todo pela hegemonia que conquistou dentro da mesma –, embora ainda dizendo-se socialista, apresentava uma estratégia reformista dado que claramente não se colocava – a

ela enquanto tendência e nem à CUT – a tarefa de ruptura com o sistema capitalista, restringindo, cada vez mais, a sua luta a busca da melhor contratação entre capital e trabalho. Foi essa escolha que permitiu e deu sustentação à opção pela participação no “entendimento nacional” convocado por Collor em 1990, e demais pactos sociais convocados ao longo dos anos seguintes. Por outro lado, a CUT pela Base, recusou-se veementemente a qualquer participação semelhante, deixando claro que a central deveria desempenhar um papel claramente político de luta anti-capitalista, definindo uma estratégia socialista.

Do ponto de vista do capital, os anos 80 foram marcados pelo início da implementação, ainda que de forma restrita, do processo de reestruturação nas empresas. A incapacidade de introdução desse processo de maneira mais sistêmica deveu-se ao protecionismo característico da produção nacional e a crise econômica interna que impedia grandes investimentos de qualquer ordem. Foi característico desse período, o início da procura da reestruturação das empresas, principalmente das empresas de ponta, através da introdução dos CCQs, e, posteriormente, na difusão de novos equipamentos (embora defasados), e, ainda de forma limitada, de novas técnicas gerenciais, como o Just-In-Time interno, associado à celularização da produção, aos times de trabalho e o controle de qualidade através de CEP (controle estatístico de processo). Assim como foi limitado o processo de reestruturação, inevitavelmente também foi limitado o impacto negativo desse processo sobre os trabalhadores e as entidades sindicais (Leite, 2003).

A década de 80 foi encerrada com uma derrota dos movimentos sindical e popular no Brasil com a vitória de Collor frente à candidatura de Lula que era representante, por sua vez, da unidade mínima programática entre as tendências reformistas e socialistas tanto no

interior da CUT, quanto do PT. A eleição de Collor representou a vitória de um projeto de base neoliberal para o país e o início da reconfiguração do capitalismo nacional.

A abertura econômica ensejou a inserção da indústria brasileira na competição capitalista internacional, tendo como resultado o fechamento de empresas e a conseqüente perda de milhares de postos de trabalho e, nos demais casos, a busca da adaptação à nova realidade primordialmente através do enxugamento e incremento do ritmo de produção nas indústrias de ponta (Alves, 2000, Pochmann, 1996, 2002). Articulado de modo sistêmico, o processo de reestruturação da produção, já no início da década de 90, causou impacto sobre os trabalhadores e suas organizações sindicais de forma mais violenta (Alves, 2000).

Após a contenção do processo inflacionário em 1994 e dos impactos da abertura econômica e da reestruturação industrial, em termos de fechamento de postos de trabalho, houve uma mudança significativa no quadro favorável da década anterior garantido por altos índices de inflação e baixo desemprego, “introduzindo um componente de insegurança no trabalho, no emprego e na renda que reduz severamente a propensão dos trabalhadores à ação coletiva” (Cardoso, 2003:43), ao mesmo tempo em que fundava um momento de estabilidade política.

Outra especificidade brasileira, também responsável pela crise do movimento sindical, em especial do sindicalismo mais contestatório, foi a permanência de pilares importantes da estrutura sindical corporativa como o monopólio da representação sindical e a contribuição sindical, apesar de modificações importantes na legislação referente aos sindicatos na Constituição de 1988. Segundo alguns autores (Boito Jr., Oliveira, 1998) a crise interna do sindicalismo nacional, em especial ao sindicalismo de esquerda, guarda estreita relação

com a “tendência progressiva de acomodação de todas as correntes sindicais ao sistema corporativo” (Oliveira, 1998:26), através da imposição legal de restrições a quaisquer tentativas de organização sindical horizontal e classista alternativas.

Como apontam Boito Jr e Galvão, um dos efeitos perversos do processo de reestruturação se deu sobre a negociação coletiva – que até o final dos anos 80 tendia a representar “à ação unificada de amplos setores das classes trabalhadoras” (Boito apud Galvão:1999). Nos anos 90, as negociações passaram a ser realizadas cada vez mais no âmbito de sub-setores produtivos, e de forma ainda mais significativa, na esfera da empresa, caracterizando um período de negociação descentralizada, cujo resultado foi o aprofundamento da ação corporativa sindical brasileira (Galvão, 1999:117), em especial nas entidades sindicais cujas lideranças não se opõem, por princípio, a ação corporativa<sup>48</sup>.

Apesar da tendência à fragmentação das negociações, algumas categorias de trabalhadores no Brasil lograram manter certa unidade no processo de estabelecimento de acordos com o patronato, como exemplo, os trabalhadores das indústrias químicas no estado de São Paulo (Químicos Unificados) e do setor Bancário que estabelecem negociações em âmbito federal. Como nos mostra o trabalho de Araújo, Cartoni e Justo (2001), nestes casos, em que não houve fragmentação das negociações coletivas logrou-se, pelo menos nos anos 90, a conquista de aumentos salariais e acordos coletivos mais vantajosos para a sua base, e nesse caso, não devido às táticas e estratégias adotadas pelo movimento sindical em questão, mas pela estrutura das negociações que, unificadas, garantem maior poder relativo das entidades em relação ao patronato (Araújo, Cartoni e

---

<sup>48</sup> O que não quer dizer que as lideranças socialistas tenham estado imunes e que não tenham incorporado, em algum grau, as tendências a ação corporativa.

Justo, 2001). Porém, a manutenção de uma estrutura de negociação unificada, como no caso dos Químicos Unificados, não foi resultado da opção patronal, mas adveio em grande medida da disposição das lideranças sindicais em lutar pela unidade na negociação, crenças de que essa tática garantiria maior poder de barganha.

Embora a discussão até aqui não tenha contemplado outras práticas sindicais que não as cutistas, é de extrema importância para o entendimento das opções dessa Central a incorporação da análise sobre a nova Central que surge no quadro sindical brasileiro no início da década de 90.

A Força Sindical foi criada no início do governo Collor e contou, para isso, com o patrocínio de empresas<sup>49</sup>. A central mantém desde sua criação a mesma estratégia, caracterizada pela aliança com os setores conservadores que professavam idéias neoliberais, e pela prioridade que atribui à prestação de serviços como requalificação e recolocação profissional. Pode-se dizer, portanto, que a Força Sindical tem como estratégia clara a colaboração de classe, cuja prática vem sendo denominada “sindicalismo de resultados”. A central posicionou-se desde seu nascimento a favor dos empresários, alegando a vitória do capitalismo e a inevitabilidade da lógica do capital e de seu processo de reestruturação (Antunes, 1995, Boito Jr.,1999, Trópia, 2002).

Com relação à CUT, as respostas à nova realidade por muitas vezes dependeram da vinculação dos diversos sindicatos, a ela filiados, às tendências dentro da central.

A Articulação Sindical e agrupamentos próximos a ela aderiram à tática “propositiva”, descrito por alguns autores (Galvão (2002), I. Rodrigues (1999)) como uma prática sindical

cujo objetivo é apresentar propostas “realistas” para as empresas visando a participação dos trabalhadores no processo de introdução de inovações tecnológicas e gerenciais com vistas a garantir que eles se dêem sem contrapartidas negativas para os trabalhadores envolvidos. Para tanto, essa prática prioriza a organização no local de trabalho para o acompanhamento constante das mudanças no interior das empresas. Embora, a Articulação Sindical seja, de longe, a maior representante dessa tática, nos últimos anos, em especial durante o governo Lula, parece haver uma tendência de que as lideranças ligadas à CSC (Corrente Sindical Classista, ligada ao PCdoB), embora mantendo um discurso classista, estabeleçam acordos com a Articulação Sindical no interior da CUT , praticando um sindicalismo mais aberto à idéia de parceria social.

Entendendo que a reestruturação industrial é inevitável, assim como a redução de postos de trabalho decorrente dela, esse tipo de tática busca realizar acordos coletivos nos quais constem garantias de estabilidade no emprego, mesmo que para isso tenham que aceitar, em alguns momentos, a flexibilização da jornada de trabalho ou a redução de salário. Além disso, a recorrente busca da participação nos espaços institucionais (ex. Fórum Nacional do Trabalho, Conselhos Gestores da Previdência Social, FAT, etc.) tem reforçado o processo de burocratização da Central e seu afastamento das bases, cujo resultado tem sido o aumento das dificuldades para organização de atividades grevistas e para as mobilizações coletivas (Cardoso, 2003). A estratégia adotada pela Articulação Sindical que permitiu a adoção das táticas acima descritas afasta-se do classismo, tendo caminhado ao longo da década de 90 rumo à conciliação de classe, sedimentada durante o

---

<sup>49</sup> De seu nascimento até hoje, a Força Sindical tem realizado “showmícios” de 1º de Maio com alta participação dos trabalhadores , no qual são sorteados brindes como eletrodomésticos, motos, etc, boa parte deles doados por empresas da base dos sindicatos filiados a Força Sindical (Trópia, 2002).

governo Lula.

Parece ocorrer que a tática propositiva seja a expressão de uma estratégia que se pauta por uma visão limitada das causas mesmas do declínio do movimento sindical, uma visão economicista, a partir da qual as lideranças atribuem a causa da crise ao processo de reestruturação industrial e de globalização, com a ausência do elemento político da análise, qual seja, de que essa nova conjuntura é marcada profundamente pela aplicação de políticas e difusão da ideologia neoliberais. Essa hipótese será melhor trabalhada nos próximos capítulos, porém, cabe adiantar que, a Articulação Sindical, em especial o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, procurou compreender profundamente o processo de mudanças na produção através de seminários, palestras e organização no local de trabalho, porém esquivou-se durante os anos 90, de uma prática e formação política anti-neoliberal mais efetiva.

A tática do sindicalismo socialista, por sua vez, foi caracterizada se não pela combatividade, dificultada em tempos de desemprego e reestruturação industrial, mas pela resistência seja às demissões, à flexibilização da jornada de trabalho, à redução de direitos, etc., colocando-se contra os acordos em que direitos seriam trocados por garantias de emprego, opondo-se à parceria e à conciliação de classe (Galvão, 2002, Rodrigues, I. 1999). Ao entender que a participação na implementação das novas técnicas gerenciais e tecnologias significa “gerir o Capital”, esses sindicatos, em muitos casos, parecem manter-se distantes das discussões sobre a reestruturação industrial, o que acaba por se traduzir numa certa displicência com relação à organização no local de trabalho. Além disso, como apontam alguns autores (Galvão, 2002, Rodrigues, I. 1999, Figueiredo, 2003), é um característica marcante nesses sindicatos a resistência a atuação em espaços institucionais.

Porém, poucos estudos empíricos foram desenvolvidos nesses sindicatos para que tais considerações pudessem ser feitas com mais rigor. Podemos dizer que embora a estratégia socialista/classista tenha buscado resistir às mudanças políticas e econômicas, elas foram constrangidas – ou se deixaram constranger – à adoção de táticas menos confrontacionistas, adaptando-se a estruturas burocratizadas com distanciamento das bases, como veremos mais a frente.

As mudanças de tática da CUT e de seus sindicatos têm sido analisadas de forma diferenciada pela bibliografia nacional. A avaliação de cada autor sobre esse processo é bastante dependente e tributária da sua visão de mundo, o que não desmerece nenhuma das análises, muito pelo contrário, tendo cada qual sua contribuição para o esclarecimento do processo em questão.

Para alguns autores, a adoção progressiva de uma tática menos confrontacionista e mais voltada para a negociação da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais no interior das empresas é tida como uma resposta positiva e imprescindível do sindicalismo frente aos dilemas que vinham se apresentando.

Bresciani (1997) afirma que as mudanças da CUT de um sindicalismo combativo na década de 80 rumo ao propositivismo sindical da década de 90 teria expressado um processo de *“amadurecimento de uma negociação direta, abrangente e praticamente permanente”* que *“fez com que se reduzissem os pontos de atrito entre empresas e sindicatos, e diversos avanços nas relações de trabalho pudessem ocorrer mediante entendimento direto, na medida em que isso pudesse ser combinado aos interesses dos trabalhadores”*(1997:35). Parece haver, nas palavras de Bresciani, uma certa aproximação

do autor com a compreensão pluralista da relação entre capital e trabalho, segundo a qual há uma tendência necessária de “estabilização do sistema”.

Como vimos, algumas análises ressaltam o caráter contraditório da reestruturação industrial. Diante da contradição desse processo, o salto de qualidade dado pelo sindicalismo propositivo estaria localizado, segundo essa tese, justamente nas possibilidades desse tipo de estratégia quanto à intervenção negociada do processo de reestruturação industrial de forma que esta se desse, se não com vantagens para o trabalhador, pelo menos com a redução dos seus impactos negativos como o aumento do ritmo de trabalho e o desemprego (Leite, 2003 e 1997, Bresciani, 1994).

Analisando o caso dos metalúrgicos do ABC, Leite afirma que *“as experiências de contratação da reestruturação constituem uma importante demonstração de que a negociação pode ser uma saída mais positiva, tanto para o capital como para o trabalho (...). Um salto de qualidade nesse processo foi a negociação de novos investimentos como forma de manter a planta viva e os empregos garantidos que vem sendo feita no caso da Volkswagen”* (2003:94).

Rodrigues e Arbix comparam as práticas sindicais da CUT nas décadas de 80 e 90 reforçando as positivities da transição efetuada. Durante a década de 80, *“os atores conseguiram estabelecer uma pauta bastante restrita de discussões que abrangia basicamente questões como: disciplina; faltas; salários; promoções e demissões. As alterações na organização do trabalho e da produção realizadas nesse período raramente foram discutidas, uma vez que o interesse demonstrado era pequeno, tanto da parte dos sindicatos quanto da empresa. De forma contrastante, a agenda nos anos 90 foi ampliada significativamente de modo a abranger: salários; mobilidade de pessoal; condições de*

*trabalho; desverticalização; terceirização; manufatura celular; trabalho em grupo; kaisen; participação nos resultados; e o mais importante; flexibilização da jornada de trabalho (Banco de Horas)” (Rodrigues e Arbix apud Rodrigues, 2001:85).*

Para Rodrigues (1998), a adoção de uma tática voltada para a negociação, tanto com o patronato quanto com o Estado, em detrimento da prática combativa foi inevitável por ser resultado do “*aprisionamento da ação sindical pela questão do emprego*”, consequência da necessidade da defesa da “saúde financeira” da empresa para a manutenção dos empregos no mercado de trabalho altamente competitivo e com taxas consideráveis de desemprego. Para ilustrar sua tese, o autor apresenta a fala de Luis Marinho<sup>50</sup>: “*as greves estão cada vez mais caras para os trabalhadores e para a empresa. Se o ABC faz uma greve, a Fiat aumenta sua participação no mercado, os modelos importados aumentam suas vendas. Diminui o mercado das indústrias do ABC, diminui a produção, diminui o emprego*” (1998: 82).

Frente à dinâmica que solapa o chão de fábrica, Rodrigues (1999) acredita fazer-se necessária a adoção do “realismo defensivo”, nos moldes do que faz o sindicalismo propositivo, caracterizado por “*uma forte dose de realismo nas negociações e uma acentuada diminuição da ideologização e politização da prática sindical anterior*” (Rodrigues,1999:90) voltando a atuação para as questões “*estritamente relacionadas à organização e gestão do trabalho no interior da empresa*” (idem:idem). Segundo o autor, “*onde isso aconteceu está emergindo um sindicalismo forte, com pés no interior da empresa e com uma representatividade muito grande junto aos empregados. Esse é o exemplo do padrão sindical dos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC*” (Rodrigues,

2003:309).

Problematizando a tática propositiva, Cardoso (2003) afirma, com relação às negociações realizadas por esse mesmo sindicato, que *“houve efetivo ganho em legitimidade diante dos trabalhadores e não por acaso, a proporção de filiados ao sindicato chegou a superar os 80% (...). Em termos puramente econômicos, os empregos foram garantidos num momento de crise e crescimento do desemprego. Tudo isso, porém, deu-se às custas de salários e benefícios subsidiários, e de promessas de paz nas relações de trabalho. Ademais, os trabalhadores foram conclamados a assumir parte do risco do negócio ao comprometer-se com a busca de soluções para a competitividade da planta da Ford. Parece-me que o preço mais alto a pagar em casos como este é a indiferenciação de interesses de capital e trabalho e conseqüente redução da legitimidade de projetos alternativos de gestão do trabalho e mesmo de relações industriais, que não os propostos (quando não impostos) pelas empresas.”* (Cardoso,2003:56).

Márcia Leite (1997), por sua vez, afirma que os sindicatos que *“não vem conseguindo acompanhar o processo (de reestruturação industrial) de forma a conseguir se instrumentalizar para poder negociar as inovações com o patronato”* (Leite,1997:13) (aqueles que possuem uma tática de resistência às inovações e aqueles com uma atitude pouco crítica com relação à reestruturação) *“acabam alimentando ainda mais as práticas empresariais de marginalização dos sindicatos”* (Leite,1997:14).

Entre os autores brasileiros até aqui apresentados fica evidente a limitação da análise teórica e empírica ao campo das estratégias reformistas, defendendo ou não a adoção de práticas de conciliação de classe. A maior parte desses autores, mesmo quando ataca a

---

<sup>50</sup> Na época presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ex-presidente da CUT, ex-ministro do

adoção do propositivismo enquanto tática, não faz referência à positividade de uma estratégia socialista/classista, que tende a ser vista como remanescente do período anterior e característica de lideranças pouco dispostas a “adaptarem-se a modernidade das relações industriais”.

Opondo-se a essas visões, alguns autores afirmam que a tática propositiva é, na realidade, favorável ao patronato no contexto de reestruturação industrial, no momento em que oculta a contradição entre as classes fundamentais do capitalismo ao defender a possibilidade da conciliação de interesses entre Capital e Trabalho o que, por si só, representa uma enorme perda para a organização sindical (Antunes, 2000 e 2002, Alves, 2000). Para Santos (2003), *“o propositivismo sindical se revela, substancialmente, como ideologia da crise sindical em vez de patamar para um novo relance da sua ofensividade”* (Santos:2003:215).

Alguns autores reforçam o componente neocorporativo da tática propositiva, que protegeria os interesses do operariado estável, cada vez menor, em detrimento de uma maioria desempregada ou precarizada, reforçando ainda mais a fragmentação crescente da classe trabalhadora (Antunes, 2000, Soares, 1996), além de manter a prática sindical nos limites impostos pelo neoliberalismo (Boito, 1999, Galvão, 2002). Para Alves (2000), *“negar-se a incorporar um “espírito generalizador” de classe, o sindicalismo tende a manter-se, portanto, nos limites do sindicalismo, contribuindo e reforçando a profunda segmentação da vida sindical (e do mercado de trabalho), imposta pelo novo processo de reestruturação produtiva”* (Alves, 2000:338).

A moderação sindical que caracterizaria a prática propositiva, seria responsável pela

---

trabalho no governo Lula e em 2007, atual ministro da previdência.

desestimulação e desvalorização da mobilização e da luta de massa e teria desarmado ideologicamente os trabalhadores frente à desregulamentação (Boito Jr.,1999) e frente ao fetichismo da mercadoria, (na visão de Alves, 2000), além de “*desenvolver potenciais negativos no plano da subjetividade de classe*” (Alves, 2000:333).

Como enfatiza Galvão (2002), o problema dos sindicatos propositivos é que, em prol da negociação e da atuação institucional, eles descolam-se do trabalho de organização e mobilização de base, acarretando o enfraquecimento da resistência e o conseqüente enquadramento da atuação sindical pelo discurso dominante.

Alves (2000), criticando os defensores da tática propositiva, apresenta dados relativos aos limites dessa prática também no que se refere à decisão de realizar acordos que garantam empregos como contrapartida à implementação de novidades no chão de fábrica, e mostra exemplos das próprias montadoras do ABC que teriam simplesmente descumprido tais acordos apresentando como justificativa a conjuntura de crise.

Desse segundo grupo de autores aproxima-se a tese aqui defendida de que a estratégia reformista em tempos de neoliberalismo e desemprego estrutural tende a concretizar-se na chamada prática propositiva, e que apesar das dificuldades, a estratégia socialista ainda resiste e, nos últimos tempos, mostra sinais de revitalização, ainda que esteja presente em sindicatos com uma atuação fragmentada entre si.

Nosso trabalho, não é, portanto, a busca da caracterização de uma “estratégia combativa” em oposição à “estratégia propositiva” e da comparação simples entre resultados, mas a identificação das táticas concretas adotadas pelos sindicatos socialistas em tempos de crise, definindo-as com maior precisão, bem como o oferecimento de uma pequena contribuição ao debate sobre a positividade, como pretendemos demonstrar, não

de uma tática sobre a outra, mas de uma estratégia em relação à outra, e aqui não apenas em tempos de crise.

#### **4. Quais caminhos seguir?**

Majoritariamente, a discussão brasileira sobre os rumos do movimento sindical e no interior do mesmo, versa, portanto, sobre as opções entre: as táticas de participação para garantir melhores condições de trabalho; as táticas de participação para garantir impactos menos negativos para os trabalhadores como única alternativa viável; e, por fim, a manutenção das táticas classistas em oposição à conciliação ou colaboração de classe. Fala-se também, acrescento, da necessidade de organizar sindicatos mais horizontais e intersetorias (Antunes, 1999 e 1995) como forma de reduzir os impactos da fragmentação da classe trabalhadora e do reforço da organização no local de trabalho seja para o aumento da combatividade, seja para o aprofundamento do conhecimento do sindicato sobre a realidade do chão de fábrica (Leite, 2003).

As contribuições possíveis da literatura internacional, por sua vez, ampliam esse debate, inicialmente por apresentar uma análise dos resultados das táticas participativas a médio prazo, dado que ela vem sendo aplicada em alguns países há mais tempo do que no Brasil, e também por apresentar resultados concretos de práticas confrontacionistas, como o sindicalismo radical espanhol, em termos de conquistas de manutenção de emprego e aumento da taxa de sindicalização.

Outra contribuição importante do debate internacional é o peso dado à questão das táticas de revitalização sindical no âmbito organizacional, devido à ênfase colocada na

necessidade de repensar a estrutura sindical e combater o processo de burocratização e profissionalização das lideranças.

O fato da crise do sindicalismo ser demasiadamente confundida e misturada com a crise da esquerda<sup>51</sup> nas análises brasileiras, leva à subestimação do elemento organizacional no processo de revitalização do movimento. Esta visão, ao predominar no interior do movimento sindical, faz com que os trabalhadores sejam representados e organizados, majoritariamente, através de uma estrutura sindical herdada de períodos anteriores e lideradas por dirigentes sindicais formados naquele contexto e que se mantêm fortemente apegados a esse modelo de organização sindical, independentemente das estratégias adotadas.

O casamento das contribuições estrangeiras com o debate nacional é esclarecedor do fato de que o grande desafio do movimento sindical seja socialista ou reformista, é conciliar a busca pela superação da crise do sindicato enquanto instituição, que não pode ser negligenciada, com a busca pela superação da crise que acomete a esquerda brasileira (reforço, seja ela social democrata ou socialista) há pelo menos 18 anos.

É com essa hipótese norteadora que este trabalho elege como objetivo específico realizar uma avaliação da atuação do sindicalismo socialista metalúrgico do estado de São Paulo, mais especificamente, dos sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, Limeira e São José dos Campos, a fim de verificar quais táticas foram sendo adotadas com a finalidade de resistir ao desmonte dos direitos, ao desemprego e ao aumento do individualismo entre os

---

<sup>51</sup> Embora, reafirmo, essas crises só podem ser separadas analiticamente.

trabalhadores de sua base, bem como avaliar a capacidade dessas entidades de dar respostas a esses desafios. É o que faremos nos capítulos que se seguem.

## Capítulo III

### O Bloco do Interior: os sindicatos e suas trajetórias

#### 1. O Sindicato de São José dos Campos

##### 1.1. A indústria e a cidade de São José dos Campos

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos representa os trabalhadores das cidades de São José dos Campos, Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá.

A cidade de São José dos Campos, a maior entre as representadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos, possuía em 2005 um total de 589.050 habitantes. São José dos Campos é o maior e mais importante município do Vale do Paraíba, e reúne uma malha industrial significativa que foi fortalecida na década de 50 pela criação do Centro Técnico de Aeronáutica- CTA e pela inauguração da Rodovia Presidente Dutra. Atualmente, a cidade consta entre as 10 maiores cidades brasileiras em termos de PIB, algo em torno de 13,6 bilhões em 2005 com uma renda *per capita* de R\$ 23.982,00 por ano (aproximadamente R\$ 2.000,00 reais por mês *per capita*).

Durante os últimos 25 anos, a indústria da região, bem como o comércio e o setor de serviços, não vem conseguindo absorver a mão de obra disponível, o que resultou num aumento do desemprego na região, seguindo as tendências internacionais. Desde 1990, mais de 12 mil postos de trabalho foram fechados, e na cidade, em 2005, 50 mil pessoas estavam desempregadas. Neste mesmo ano, a informalidade do mercado de trabalho, segundo dirigente sindical da área do Departamento Econômico<sup>52</sup>, abarcava aproximadamente 60 mil trabalhadores, configurando uma realidade nova, inaugurada na

---

<sup>52</sup> Entrevista concedida em novembro de 2005.

década de 90, já que até esse momento podia-se falar em taxa de informalidade zero no município.

Com relação à questão industrial, ainda segundo esse dirigente<sup>53</sup>, são mais ou menos 600 as empresas da base do sindicato, sendo em torno de 70 aquelas com mais de 50 funcionários. Atualmente, as principais empresas cujos trabalhadores são representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos são: - Montadoras: GM - Aeronáutica: Embraer (mais fornecedoras) - Eletroeletrônica: LG-Phillips, Ericsson, Panasonic - Autopeças: Eaton, Bundy, Schreider

Assim como todo o parque industrial brasileiro, as indústrias localizadas em São José dos Campos sofreram consideráveis abalos durante quase todo o período da década de 80. Os metalúrgicos dessa cidade também sentiram um forte impacto ao verem o aumento do ritmo de trabalho, a tentativa constante de flexibilização de contratos e jornada e a redução drástica do total de postos de trabalho de 52.000 – no início da década de 90 – para 35.000 trabalhadores em 2006, ou seja, uma perda de 17.000 postos apenas no setor metalúrgico<sup>54</sup>.

Até o início dos anos 90, a cidade era conhecida nacionalmente por abrigar boa parte da indústria bélica nacional, possuindo duas das grandes empresas do setor, Engesa e a Avibrás. A primeira fechou no início da década por entrar em falência. Uma possibilidade para o salvamento da Engesa, segundo o ministro da defesa na época, era a estatização da empresa que tinha mercado mundial garantido, chegando, em determinado momento, a representar 5% das exportações do país (período da guerra Irã-Iraque) e interesse para o exército brasileiro. No entanto, na onda privatizante pela qual passava o país, a idéia de

---

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> Dados fornecidos pela secretaria do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em março de 2007

estatização era tida como absurda e, assim, São José dos Campos viu uma empresa de grande porte falir e levar consigo mais de 1.000 postos de trabalho<sup>55</sup>.

A Avibrás, apesar de não ter sido fechada, era possuidora de alta tecnologia, mas ao enfrentar as pressões do mercado internacional, entrou num período de crise. No ano de 2006, seus trabalhadores não representavam 2% do total de trabalhadores da base do sindicato.

A onda privatista foi responsável também pelo enxugamento de postos de trabalho na Embraer. Teria havido, segundo o assessor sindical, um sucateamento da empresa para que ela pudesse ser vendida a preço baixo<sup>56</sup>, o que significou o fechamento de quase 7.000 postos de trabalho. Hoje em dia, a empresa recobrou parte de seu antigo número de funcionários, não voltando, entretanto, aos patamares anteriores à privatização .

No setor eletroeletrônico, o caso da LG-Phillips é ilustrativo do processo de reestruturação industrial. Durante a década de 80, a empresa produzia com 2.900 trabalhadores, 2 milhões de cinescópios<sup>57</sup> ao ano. Em 2005, produziu 7 milhões desse aparelho com apenas 1.700 trabalhadores. Assim como ocorreu com as demais empresas da região, além do fechamento de vagas, a LG-Philips, seguindo a tendência mundial, vem terceirizando e aplicando novas técnicas gerenciais, reduzindo custos e buscando um envolvimento maior do trabalhador. Além da introdução de mecanismos de participação e da difusão do ideário de cooperação, a produção da empresa estrutura-se a partir de times de trabalho semi-autônomos. Em 2005, havia a meta de aumentar ainda mais o grau de

---

<sup>55</sup> Entrevista concedida por Gsjc, assessor sindical, setembro, 2005.

<sup>56</sup> 158 milhões de dólares, enquanto que um só projeto em andamento de um avião valia mais de 1 bilhão e 200 milhões de reais.

<sup>57</sup> Peça fundamental na fabricação de televisores.

autonomia aos grupos, fornecendo-lhes a prerrogativa para contratação e demissão de funcionários . Porém, esse processo foi interrompido durante o ano de 2006, e a empresa – segundo avaliação do sindicato – deve encerrar as atividades em São José dos Campos.

Em entrevista, um dirigente sindical trabalhador da LG-Philips afirmou que a corporação coreana está passando por um processo de reestruturação mundial, iniciado após a aquisição da Philips pela LG em 2000. O resultado deste processo foi o fechamento de 17 plantas localizadas na Europa, México, e EUA, tendo sido mantidas apenas as 17 demais plantas localizadas na Ásia e no Brasil. Porém, parece haver, segundo o dirigente, um interesse da LG de reduzir suas operações à região da Ásia.

Durante o ano de 2006, houve queda na produção de cinescópios (para 4 milhões e 200mil) com enxugamento da mão de obra. Segundo um outro dirigente sindical<sup>58</sup>, em fevereiro foi notificada a crise da empresa aos trabalhadores e ao sindicato, com ameaça de fechamento da empresa, cujo resultado foi a demissão de 180 trabalhadores em maio. Dois meses depois, em julho, a empresa anunciou nova crise e fez novo corte de 120 trabalhadores. Ao final do ano a empresa demitiu mais 200. O primeiro processo de demissões, iniciado em fevereiro, foi concomitante com a luta pelo pagamento da segunda parcela da PLR. Embora a empresa estivesse ameaçando os trabalhadores, inclusive com a possibilidade de fechamento da planta, foi surpreendente a reação dos funcionários que, além de não se curvarem à ameaça, reagiram recusando o valor de PLR proposto pela empresa, com mobilizações e exigência de um valor superior<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Entrevista concedida por ITsjc, 27 de Novembro de 2006.

<sup>59</sup> Em entrevista posterior à assembléia, o dirigente atribuiu a atitude dos trabalhadores ao fato de que, depois de anos de desemprego estrutural crescente teria havido um processo de “banalização do desemprego”.

Da mesma forma, em dezembro de 2006, houve nova ameaça de demissão e os trabalhadores, ao invés de lutarem pela sobrevivência de seus empregos, exigiram que a empresa realizasse as demissões o quanto antes, o que “surpreendeu inclusive a direção (da empresa) que estava com uma programação de produção para o dia 9 (de janeiro de 2007). Ainda nas palavras do dirigente: “para a surpresa deles (da empresa), dia 20, no sábado eles (trabalhadores) pediram a lista. Para a votação da discussão, o pessoal votou para dar a lista agora, e votou com uma energia como se estivesse votando numa greve com decisão de 50% de salário, com uma radicalidade que foi surpresa tanto para nós e muito mais para a empresa porque ela achava que iria ter o artifício da pressão pelo emprego”<sup>60</sup>.

Segundo este mesmo dirigente, menos do que resultado de uma “banalização do desemprego”, o que explica a opção dos trabalhadores é a pressão que a empresa faz através das ameaças de demissão, que, segundo ele, seria insuportável para os trabalhadores: “o terror psicológico dentro de uma empresa em vias de fechar é muito grande (...) as pessoas dizem que em casa está um clima horrível porque envolve filho, envolve segurança, futuro (...) a gente sempre pede para dar a liberdade para as pessoas que quiserem ir embora, poderem opinar sobre isso (saírem primeiro), dessa vez foi o seguinte: da essa lista agora!”<sup>61</sup>. Não podemos descartar, porém, o fato de que as demissões foram feitas no final de ano, período de aumento de emprego sazonal, o que pode ter facilitado ou influenciado a opção dos trabalhadores, dado a expectativa de emprego imediato, ainda que temporário, durante o mês de dezembro, o que não ocorreria em janeiro.

---

<sup>60</sup> idem.

<sup>61</sup> idem.

A situação dos trabalhadores da Philips, embora pontual, traz um novo elemento para pensarmos os caminhos do movimento sindical e a capacidade de “chantagem” empresarial sobre os trabalhadores num contexto de mais de 15 anos de reestruturação industrial, desemprego crescente e neoliberalismo<sup>62</sup>.

## **1.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e sua direção**

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região representava, no início de 2007, um total de 34.031 trabalhadores. Neste período, o índice de sindicalização da entidade era relativamente alto, de 42,55% o que, em números absolutos, significava um total de 14.906 trabalhadores. Esse índice cresceu desde 2000 quando os sindicalizados totalizavam 36,29%, em uma base de 35.299 trabalhadores<sup>63</sup>. Segundo um dos dirigente sindicais entrevistados<sup>64</sup>, o aumento de seis pontos percentuais deveu-se ao reforço das campanhas de sindicalização realizadas pelo sindicato, inclusive campanhas que envolviam sorteios como o Festival de Prêmios realizados nos anos de 1998 e 1999 .

---

<sup>62</sup> Podemos indagar também se não há uma possível tendência, ainda que inicial, de radicalização do movimento sindical dado pelo esgotamento do discurso neoliberal que dá sustentação a esse contexto – tanto no interior das empresas, através do discurso gerencial, quanto no exterior da mesma –, ou quem sabe, dado pela articulação desta realidade com a eficiência de um discurso sindical classista na desconstrução da ideologia dominante.

<sup>63</sup> Dados fornecidos pela secretaria do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em março de 2007

<sup>64</sup> Entrevista concedida por ITsjc, 27 de Novembro de 2006.

Atualmente a diretoria é formada exclusivamente por militantes ligados ao PSTU<sup>65</sup>, e constitui um grupo privilegiado de atuação sindical desse partido, sendo um dos principais articuladores do CONLUTAS (dados referentes à gestão 2006-2009).

O PSTU é um partido de base trotskista, organizado a partir do princípio do “centralismo democrático”, no qual não há o direito à constituição de tendências. Em outras palavras, o partido tem suas estratégias e táticas definidas democraticamente em congressos e demais instâncias decisórias – dentro das quais há divergências e debates. Após a definição final, os militantes não podem expressar possíveis divergências externamente ao partido e devem, compulsoriamente, seguir suas diretrizes sob pena de expulsão, afastamento ou advertência.

O princípio organizativo do partido tem ressonância direta nas estratégias e táticas das entidades cujas direções são formadas majoritariamente por seus militantes, através, não apenas da tentativa de transmissão da ideologia do partido aos trabalhadores pelas lideranças, mas principalmente pela transposição da tática partidária para a prática do sindicato. Nesse sentido, convém realizar uma aproximação, ainda que breve e superficial, da trajetória desse partido e os princípios teóricos e ideológicos que a nortearam.

O trotskismo situa-se no campo do marxismo, tendo, portanto, como objetivo a construção do socialismo. Essa vertente nasceu em oposição ao movimento comunista internacional, particularmente em oposição aos partidos comunistas vinculados à tradição soviética – a partir das críticas de Trotsky ao processo revolucionário soviético que teria se degradado, principalmente durante o período do chamado stalinismo, e das críticas à estratégia “etapista” de aliança nacional, segundo a qual fazia-se necessária – como seria o

---

<sup>65</sup> Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados

caso brasileiro –, a aliança com os setores progressistas da burguesia nacional para completar a etapa da revolução burguesa antes da luta pela revolução socialista. A negação veemente do trotskismo às alianças com frações exteriores à classe trabalhadora permanece bastante presente na prática e no discurso político do PSTU (Gutierrez, 2004).

A teoria trotskista parte da análise de que as condições para a revolução socialista estariam dadas já em 1938, ao entender que o nível desenvolvimento das forças produtivas, naquele período, já não mais possibilitava um incremento substancial no nível de vida das massas, assim sendo, o capitalismo rumava para um estágio de super-exploração, cujo resultado inevitável, e que já se vislumbrava, era a insatisfação dos trabalhadores e a conseqüente crise social que se caracterizaria como uma situação pré-revolucionária (Gutierrez, 2004).

Embora a crise social estivesse presente, fazia-se necessário converter a insatisfação difusa em atividade consciente para criar, então, uma situação revolucionária. A tática proposta por Trotsky baseava-se no que chamou de “reivindicações transitórias”, cuja característica principal era o fato de serem reivindicações “justas”, porém irrealizáveis no plano do capitalismo dado a estagnação que lhe era atribuída. As “reivindicações transitórias” por si só, pareciam ter, segundo essa teoria, um potencial pedagógico na medida em que os trabalhadores, ao lutarem por elas, perceberiam a necessidade de ultrapassar os limites do sistema capitalista<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> Ao “diagnóstico” de estagnação irreversível do sistema capitalista, no qual se baseia toda a teoria trotskista, apresentam-se diversas críticas, em especial a de que Trotsky teria realizado uma análise economicista, reduzindo a crise do capitalismo à crise econômica, desprestigiando o papel da superestrutura e sua relação dialética com a estrutura. Tal desvio encobriria os constrangimentos superestruturais à ação revolucionária num período de crise econômica – mais ainda num período de ofensiva capitalista –, cujo resultado seria a culpabilização das lideranças tidas como “vacilantes” ou “oportunistas” do movimento operário, resultando numa prática sectária e isolacionista (Gutierrez, 2004). Tal avaliação, que atribui à “traição das lideranças” a causa da ausência do processo revolucionário num

Segundo Gutierrez (2004), o PSTU é o agrupamento político brasileiro que mais se aproxima de um *“modelo acabado de manutenção quase dogmática do programa de transição trotskista e da sua tradição teórica”* (Gutierrez, 2004:96). Pressupondo uma situação pré-revolucionária – não obstante a ofensiva capitalista sobre os direitos trabalhistas, a reestruturação industrial e suas conseqüências (que caracterizaria, segundo o PSTU, a busca de solução burguesa para a crise estrutural) –, que empurraria os trabalhadores para a revolução socialista, o partido adotou desde a sua fundação, a tática baseada em *“reivindicações transitórias”* sobre as quais não havia consenso com os demais agrupamentos políticos de esquerda, o que o levou a um certo isolacionismo, além de uma prática política mais voltada para a luta pelas *“reivindicações transitórias”* do que para a busca da organização e formação política das massas.

A transposição de tais princípios para o movimento sindical tende a construir um sindicalismo pautado por reivindicações *“não realizáveis”* pelo empresariado e pelo Estado, o que em si caracteriza a negação, por princípio, da tática propositiva e a adoção de um discurso classista ofensivo. Por outro lado, o sindicalismo que opta por essa tática, tende a permanecer pouco atento às questões específicas do cotidiano dos trabalhadores – como os reflexos da reestruturação industrial na saúde do trabalhador –, por colocá-las numa posição hierárquica inferior em relação às *“reivindicações transitórias”* e à crítica ao capitalismo. Além disso, esse sindicalismo tende a não dar importância ao aspecto da formação política, dado que as reivindicações em si seriam suficientemente *“pedagógicas”* para a construção da consciência da necessidade da revolução entre os trabalhadores.

---

ambiente *“maduro”* para que ele ocorra, incorre no erro do *“politicismo”*, que é, oposto ao erro de *“economicismo”*. Embora paradoxal, esses dois *“erros”* de avaliação não se excluem ou se contradizem,

### **1.3. A trajetória e as políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região**

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos foi fundado em 1956 e esteve nas mãos de dirigentes nomeados pelo Estado, ligados aos interesses patronais durante todo o período ditatorial até 1981, sob a condução de um mesmo presidente durante 25 anos.

Nos anos antecedentes a 1981, desenvolveu-se uma organização não formal dos metalúrgicos dessa região que realizava, sem a participação do sindicato, paralisações, greves e assembléias que contaram, em alguns períodos, com a participação de 2.000 a 3.000 trabalhadores.

Uma greve realizada por esse grupo de trabalhadores em 1979, segundo o assessor sindical<sup>67</sup>, expôs as limitações da atuação da direção comandada por interventores, na medida em que os diretores, além de não participarem das mobilizações, fecharam as portas da sede da entidade, no segundo dia de paralisação, numa clara manifestação de repúdio à ação grevista. Conforme o assessor, *“não tinha carro de som, não tinha boletim, não tinha estrutura nenhuma e foi uma greve que assim mesmo durou cinco dias, com toda a repressão”*.

Na primeira eleição livre para o sindicato em 1981, foram inscritas três chapas: a chapa 1 ligada à diretoria que comandava a entidade, a chapa 2 ligada à Convergência Socialista e a chapa 3 ligada aos militantes do ABC, os Sindicalistas Autênticos, posteriormente agrupados na tendência Articulação Sindical. Nesta eleição, a chapa 3 obteve a maioria dos

---

mas se complementam ao expor uma certa visão simplista e determinista da dinâmica social de parte da militância sindical trotskista.

<sup>67</sup> Entrevista concedida por Gsjc, 29 de Setembro de 2005.

votos, 1.700, conquistando assim o sindicato que, na época, era organizado pelo princípio majoritário e presidencialista.

Durante toda a década de 80, esse grupo manteve-se na direção do sindicato, contando com a presença, no último mandato da década, de três dirigentes ligados à Convergência Socialista. Neste período, foram realizadas greves importantes na Embraer (1984) e na GM (1985), bem como outras de menor porte em indústrias como Phillips, Bundy e Panasonic. Essas mobilizações foram responsáveis pela conquista de redução da jornada de trabalho e de aumentos salariais.

Ao final da década de 80, durante uma onda de greves de ocupação, nasceu uma oposição à direção da entidade, formada por militantes independentes e outros ligados à Convergência Socialista. Em 1990, essa oposição lançou uma chapa às eleições sindicais e ganhou o pleito com uma margem considerada pequena, numa eleição muito disputada, que contou com a presença de lideranças sindicais nacionais devido a importância do sindicato de São José dos Campos no âmbito nacional.

Nas eleições seguintes, em 1993, a direção da entidade optou pela construção de uma chapa colegiada, ou seja, pelo fim do presidencialismo. Nessas eleições, foi realizada uma prévia com três chapas da CUT da qual foi tirada a chapa única. O Sindicato passou a ter uma diretoria colegiada que congregava diversas correntes cutistas, mas ainda com predominância da corrente Convergência Socialista (dos 41 dirigentes, 21 eram ligados a ela).

Durante o processo de privatização da Embraer em 1994, cinco militantes da empresa ligados, até então, à Convergência Socialista mudaram de orientação política “filiando-se” à Articulação Sindical que, assim, passou a ser majoritária na entidade. A Embraer, a partir

deste momento, tornou-se o pólo de oposição aos militantes da Convergência Socialista, congregando diversos militantes da Articulação Sindical até os dias de hoje.

Nas eleições realizadas em 1995, duas chapas concorreram nas prévias, uma ligada à Articulação (“Sindicato Cidadão”) e outra ligada à Convergência Socialista (“Sindicato é pra Lutar!”). Com um total de 5.858 eleitores, a chapa da Articulação teve direito a indicar 21 membros para a chapa cutista enquanto a Convergência, com 5.385 eleitores, teve direito a indicação de 20 nomes. A chapa única que concorreu às eleições sindicais neste ano, estava então sob controle majoritário da Articulação Sindical e atingiu 85,7% dos votos válidos .

Segundo os boletins sindicais desse mesmo ano, durante uma campanha salarial muito difícil, na qual a GM impôs uma resistência muito forte ao fechamento de um acordo com o Sindicato, os militantes ligados à Convergência Socialista teriam incitado uma greve dos funcionários da entidade (maior parte deles ligado ao PSTU) – cujo resultado foi a conquista de um abono de final de ano de 250 reais e cesta de natal –, que teria sido responsável pelo fechamento da sede do sindicato por alguns dias. Segundo um boletim sindical<sup>68</sup>, o objetivo dos funcionários era protestar contra a demissão de dois funcionários que teriam caluniado a chapa da Articulação e usado a entidade em favor da chapa da Convergência Socialista.

Com esse fato, o grau de acirramento das disputas internas chegou ao máximo quando houve a contratação de seguranças pelos dirigentes da Articulação, para protegê-los contra uma eventual violência por parte dos dirigentes da Convergência Socialista. Segundo os dirigentes ligados a essa segunda corrente, a contratação de seguranças por militantes da

---

<sup>68</sup> Jornal do Metalúrgico, 23 de novembro de 2005

Articulação teria sido uma medida tomada com vistas a garantir, através da força, a sua hegemonia que estaria sendo perdida durante o mandato de 96-98<sup>69</sup>.

Embora seja possível dizer que houve um período durante os anos 90 em que a Articulação Sindical fora majoritária no sindicato, não se pode dizer que ela foi hegemônica, como ocorreu posteriormente com o MTS<sup>70</sup> após a volta do presidencialismo. Em decorrência disso, não se pode tomar as resoluções e práticas da entidade, durante o período em questão, como reflexos de uma estratégia e de táticas próprias da Articulação Sindical, incorrendo no erro de não perceber que a ação política e o discurso do sindicato entre os anos de 94 e 96 são resultados de embates constantes entre dois projetos.

Essa situação explica aparentes contradições como as referências feitas ao socialismo, característico de um sindicalismo de estratégia classista, ao mesmo tempo em que se desenvolveram atividades como a campanha “Doe 1 real pelo seu emprego” e o programa de moradia do Residencial Nova Michigan numa clara demonstração de adesão ao chamado “sindicalismo cidadão”.

Nesse período (1995-1996), a busca da manutenção de empregos não se restringia, a uma atuação defensiva. A entidade, em 1995, lançou a campanha “Doe 1 real pelo seu emprego”, que visava arrecadar uma quantia de dinheiro suficiente para enviar dirigentes sindicais à França com o intuito de realizar um encontro com a alta cúpula da Renault, que, segundo informações fornecidas por dirigentes sindicais franceses à CUT, estaria procurando um local no Brasil para a montagem de uma nova planta.

---

<sup>69</sup> Jornal do Metalúrgico, 30 janeiro a 6 fevereiro de 2006.

<sup>70</sup> Movimento por Tendência Socialista. Tendência sindical do PSTU no interior da CUT.

Ao todo, foram arrecadados mais de cinco mil reais, o que possibilitou a viagem de um grupo pequeno de dirigentes sindicais de São José dos Campos que teriam, segundo material de imprensa sindical, levado prospectos do município com o objetivo de convencer os executivos da Renault que São José dos Campos, por sua proximidade a portos, aeroportos, grandes rodovias e centros tecnológicos, ofereceria grandes oportunidades para qualquer empresa que ali montasse uma planta produtiva<sup>71</sup>. Essa tática configurou-se como a concretização de uma estratégia reformista marcada pelo compromisso de amenizar o confronto capital-trabalho através de um “acordo/parceria” com a finalidade de garantir empregos.

Em boletim do sindicato<sup>72</sup> encontram-se as seguintes palavras: “*os diretores do sindicato levaram um dossiê que descreve as qualidades do Vale do Paraíba (mão de obra qualificada, proximidade com a Dutra, porto de São Sebastião e centros de desenvolvimento tecnológico) e o movimento sindical*”. Embora não se saiba qual foi a “descrição do movimento sindical” apresentado à diretoria da Renault, o fato de apresentá-lo como elemento atrativo para uma empresa é um indicativo da estratégia de tipo reformista, dado que aparentemente há uma iniciativa do sindicato de estabelecer “boas relações” com a empresa. Cabe acrescentar que a estratégia não foi vitoriosa e a cidade não conquistou os empregos visados pela campanha de arrecadação de dinheiro.

Além do programa habitacional e da campanha pela vinda da Renault para o Vale do Paraíba, o sindicato elegeu como metas a requalificação profissional e, no ano seguinte, a

---

<sup>71</sup> Jornal do Metalúrgico, 20 a 27 de setembro de 1995.

<sup>72</sup> Jornal do Metalúrgico, 20 a 27 de setembro de 1995.

luta pelo transporte gratuito e isenção de tarifas a desempregados, a redução de impostos às pequenas e médias empresas e a implantação do programa “Renda Mínima”.

A adesão à visão ou à concepção de “sindicalismo cidadão”, efetuada pelas lideranças do sindicato, ficou explícita no ano de 1995, quando a Articulação Sindical lançou a chapa “Sindicalismo Cidadão” nas prévias das eleições sindicais. Em 1996, a entidade definiu o que entende por sindicalismo cidadão: *“Nos anos 80, a preocupação era com o trabalhador dentro da fábrica (melhores salários e melhores condições de trabalho). A partir de 90, a crise do emprego levou o sindicato a se preocupar com as condições de vida do trabalhador. O Sindicato Cidadão vem mostrar que mais do que metalúrgico, o trabalhador é cidadão”*<sup>73</sup>.

Fica evidente a opção das lideranças sindicais, não mais limitada ao chamado “propositivismo sindical”, mas ampliada para o oferecimento daquilo que o Estado não fornecia, como garantia de emprego e de moradia, inclusive com a redução, verificada nos boletins sindicais, do discurso sobre as causas primeiras da ausência de políticas públicas efetivas e de uma política econômica que garantisse crescimento econômico com geração de emprego. A tática, neste caso, parece objetivar a garantia de melhorias pontuais para a base do sindicato, agora através do oferecimento direto das mesmas, concretizando assim uma estratégia reformista.

Outro item de discordância entre o Sindicato de São José dos Campos e seu parceiro da região do ABC, mesmo no período em que o grupo da Articulação Sindical era majoritário, foi a luta contra as câmaras setoriais e a resistência a acordos com redução salarial e de direitos, como o caso do acordo com a Embraer em 1995, que, embora assinado, foi

---

<sup>73</sup> Jornal do Metalúrgico, Março de 1996.

bastante criticado pela diretoria nos jornais do sindicato. Essas divergências da entidade com as propostas defendidas pela Articulação Sindical em âmbito nacional podem ser explicadas, em parte, pela influência da ala mais radical, a Convergência Socialista, porém, não se pode deixar de considerar o fato de que a Articulação Sindical também não é homogênea.

Os anos de 1995 e 1996 foram marcados pelo aumento das demissões na Embraer e o fechamento de um acordo com a empresa, que ficou bastante conhecido na época, cujo objetivo era evitar a demissão de 800 trabalhadores em troca da flexibilização e aumento de jornada (aumento de 38 para 43 horas) com redução de 10% nos salários e horas-extras a 50% durante um ano. Essa proposta, embora não tivesse o apoio da direção do sindicato, foi aprovada pelos trabalhadores por 1.951 contra 1.338 votos. Cabe salientar o fato de que, embora a direção do sindicato fosse próxima à diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, reconhecido nacionalmente por aprovar, quando necessário, acordos contemplando redução de salário e flexibilização como forma de garantir empregos, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos declarou em boletim que continuaria a: “*denunciar e lutar contra todo o acordo que contemple demissões e redução de salário ao conjunto da categoria*”<sup>74</sup>.

Cabe acrescentar ainda que a entidade, de acordo com a reivindicação histórica da CUT de fim da Contribuição Sindical, entrou na Justiça com um pedido de não recolhimento desta taxa dos associados ao sindicato. A reivindicação foi deferida em 1996 e tornou-se prática recorrente no sindicato a ação judicial anual com essa mesma finalidade. No ano de 1998, no entanto, houve uma decisão de assembléia em favor do recolhimento

---

<sup>74</sup> Jornal do Metalúrgico, 30 de Abril a 6 de Maio de, 1996.

desta contribuição para uso do valor arrecadado no financiamento da Campanha de sindicalização com o Festival de Prêmios.

Outra reivindicação histórica foi lembrada em alguns boletins sindicais, embora, nada tenha sido efetivamente realizado para sua conquista: a organização no local de trabalho com estabilidade. Segundo boletim sindical, “*só a OLT pode criar uma consciência capaz de mobilizar os trabalhadores na luta por seus direitos*”<sup>75</sup>. Fica clara, a intenção, no plano do discurso, de democratização da entidade, embora seja verificável empiricamente uma impossibilidade, no plano da luta concreta, da construção dessa forma de organização.

No período em que a Articulação Sindical foi majoritária, a orientação do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos foi marcada pelo discurso enfático contra o governo federal, as privatizações, as propostas de reforma nas relações de trabalho como, por exemplo, o contrato temporário. No ano de 1995, uma proposta de reforma constitucional<sup>76</sup> dividiu claramente a diretoria entre aqueles que rejeitaram a proposta e em oposição a ela, chamavam a organização de uma greve geral (MTS) e aqueles que diziam que não adiantava “martelar o não apenas” concordando, desta forma, que as coisas continuassem como estavam (Articulação Sindical), sendo necessário, naquele momento, lutar pelas reformas fiscal, agrária e urbana<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> Jornal do Metalúrgico, 06 a 13 março 1996.

<sup>76</sup> A proposta de Reforma Constitucional tinha como objetivo implementar algumas modificações na Constituição, mudanças estas de caráter neoliberal e flexibilizante.

<sup>77</sup> Entrevista com Jair Stroppa – dirigente ligado à Articulação Sindical, no Jornal do Metalúrgico, 10 a 17 de Maio de 1995.

Neste período, houve também um apoio constante aos movimentos sociais, em especial ao MST, e às ocupações urbanas em São José dos Campos, bem como uma preocupação substancial com relação a questões municipais.

No ano de 1996, um novo debate em âmbito nacional dividiu o sindicalismo metalúrgico de São José dos Campos. De um lado, o MTS recusou-se a participar de negociações sobre a proposta de reforma da previdência, por outro, a Articulação Sindical defendera a necessidade de participar dos espaços de negociação, apoiando, portanto, a política desenvolvida pela CUT, embora não tenha deixado de criticar o governo, que teria tido uma postura truculenta, “atropelando” as discussões realizadas. Num boletim sindical, o sindicato declara que houve uma vitória apesar da aprovação do projeto: *“Na contramão do projeto neoliberal, conseguimos manter a previdência pública com teto de até 10 salários mínimos, garantir na constituição a possibilidade de uma previdência complementar pública”*<sup>78</sup>.

Os casos acima descritos apontam para uma diferença substancial entre os dois agrupamentos políticos: a Articulação Sindical, embora realizasse uma crítica ao governo federal, fazia a análise de que era possível, no âmbito do Estado, conquistar vitórias para a classe trabalhadora, fosse ela uma reforma da previdência “menos prejudicial” ou elementos da reforma agrária e urbana. Dado que não houve proposta de organização e mobilização dos trabalhadores para esses fins, como ficou evidente nos materiais da imprensa sindical da entidade, a Articulação parecia acreditar num poder de pressão da CUT nos espaços de negociação institucionais, advindo talvez de uma legitimidade conquistada ou do peso da estrutura da Central.

---

<sup>78</sup> Jornal do Metalúrgico, 14 a 21 de fevereiro de 1996.

O MTS, por sua vez, apostou na organização dos trabalhadores para “barrar a reforma da previdência”, negando-se veementemente a procurar interferir de forma positiva no andamento dos processos, mas não logrou organizar movimentos efetivos de resistência.

Essa diferença de posicionamento traz elementos importantes para a análise das estratégias próprias a cada agrupamento no interior do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos. Pode-se dizer que entre os dois grupos políticos houve uma diferença na opção do espaço privilegiado de ação, determinada pela estratégia de cada um. Para a Articulação Sindical, no período em que foi majoritária, a luta contra reformas de caráter neoliberal devia se dar, especialmente, nos espaços de negociação, e ter um caráter de resistência “propositiva” nesse espaço institucional. Seu entendimento era de que é melhor propor o projeto dos trabalhadores do que apenas resistir ao projeto dos patrões ou do Estado.

Para os militantes do MTS, hegemônico após 1997, não cabia ao movimento sindical a busca de modificação pontuais no projeto neoliberal de reformas, mas a organização e conscientização dos trabalhadores sobre os problemas contidos nos projetos de reforma com o fim de criar um movimento amplo de resistência. No plano do debate ideológico, os dois projetos, o dos trabalhadores e aquele dos patrões ou do Estado, entrariam em confronto direto e dependeria do poder de pressão da classe trabalhadora e do poder da outra parte o resultado do embate (não enquanto síntese da negociação entre representantes do trabalho e do capital). O resultado final da luta seria dado pelo embate político e ideológico, que traria, por sua vez, um saldo organizativo para o movimento e a politização da questão.

Informado pela ideologia trotskista, o MTS tem como objetivo estratégico a abolição do sistema de classes e para tanto busca, a partir das “reivindicações transitórias”, aumentar o nível de consciência dos trabalhadores. A tática privilegiada, portanto, – enquanto concretização dessa estratégia – deve ser aquela cuja finalidade é a conscientização dos trabalhadores, e não a mera conquista de vitórias pontuais no plano econômico. Isso não significa, porém, que não faça parte dos objetivos da entidade conquistar melhorias para a sua base, no entanto, não são vistas como a finalidade última da atuação sindical, mas medidas fundamentais para o ganho e manutenção de sua legitimidade.

Por sua vez, a Articulação Sindical parece privilegiar aquela tática que mais facilmente garante vitórias pontuais. Pode-se sugerir que esta opção se deu pela redução de seu objetivo estratégico à conquista de vitórias para a classe trabalhadora no interior do sistema capitalista. Nesse sentido, reforça-se a caracterização desse sindicalismo como sindicalismo reformista.

Em 1996, diante da crise de direção da entidade, foi convocada uma assembléia com toda a categoria com o objetivo de discutir a antecipação das eleições sindicais previstas, até então, para o ano de 1998. Nesta assembléia, foi deliberado que as eleições seriam realizadas em 1997. Neste mesmo ano, em fevereiro foi realizado um plebiscito entre os trabalhadores para verificar a manutenção ou não do colegiado como forma de organização do sindicato, tendo em vista que parte da categoria acreditava que a fonte de conflito no sindicato era a forma colegiada de gestão.

Neste plebiscito, a Convergência Socialista, então identificada com o recém-criado bloco cutista MTS, apoiou a manutenção do colegiado, enquanto que a Articulação Sindical fez campanha em prol do presidencialismo. Com o resultado do plebiscito, a organização

da entidade voltou a ser pautada pelo presidencialismo, e embora esse fato pareça ter representado uma vitória importante dos militantes da Articulação Sindical, ele determinou o fim da participação desta mesma tendência no sindicato, dado que nas eleições sindicais realizadas no final de 1997, a chapa formada por militantes do MTS, juntamente com quatro militantes da esquerda cutista ligados à ASS<sup>79</sup>, derrotou o bloco da Articulação Sindical. A partir deste momento até os dias de hoje, a Articulação Sindical não tem conseguido mais nenhuma representação na diretoria do sindicato.

A prática do sindicato foi, portanto, alterada em junho de 1997. Essa mudança foi marcada por atos “por uma CUT de luta” cujo objetivo era fazer oposição ao que chamavam de “*política de conciliação e parceria com os patrões e com o governo defendida pela atual direção da CUT*”<sup>80</sup> e, conseqüentemente, defendida pela maioria da direção anterior.

Em 1998, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, por se recusar a acatar a flexibilização de jornada (implementação de Banco de Horas e redução de adicional noturno) passou, juntamente com os Sindicatos de Campinas e Limeira, a não assinar acordos com os demais sindicatos da FEM-CUT/SP, conformando-se como um dos pólos de oposição à prática sindical adotada pela maior parte dos sindicatos ligados à CUT.

Durante o período de crise econômica na segunda metade da década de 90, que agravou os índices de desemprego, já ocasionados pelo processo de reestruturação industrial, a diretoria, através de seus jornais, manteve o discurso de responsabilização dos governos e dos patrões, reforçando o caráter de injustiça da situação vivenciada pelos

---

<sup>79</sup> Alternativa Sindical Socialista.

<sup>80</sup> Jornal do Metalúrgico, 19 a 26 de Junho, 1997.

trabalhadores quando da demissão ou ameaça de demissão. Pode-se dizer, que ao estabelecer como causador da injustiça sentida um sujeito externo, o discurso da entidade visa motivar a reação coletiva. Ao mesmo tempo, vê-se nos boletins uma tentativa de contrapor-se ao discurso da “empregabilidade”: há *“uma grande procura por curso de qualificação do sindicato que é resultado do desemprego (...) mas o desemprego é conjuntural, não podemos pensar que o desemprego é apenas culpa da falta de qualificação do trabalhador”*<sup>81</sup>. O mesmo não ocorreu quando o agrupamento majoritário era a Articulação Sindical, quando numa matéria sobre um curso de qualificação o jornal trouxe as seguintes considerações: *“arrumar emprego está cada vez mais difícil, sem qualificação é ainda pior”*<sup>82</sup>.

Com relação ao desemprego, ocorreu uma mudança considerável de orientação quando da vitória da chapa do MTS. Em 1995, o jornal do sindicato trouxe uma pergunta sobre um processo de demissões na GM: *“diante desse quadro, questionamos à GM porque a empresa não instituiu um PDV? Por que não discute a redução da jornada de trabalho? Por que não usa o hotel da GM como espaço de reciclagem e treinamento de pessoal?”*<sup>83</sup>. Com relação à crise nacional em 1996, o jornal da semana do dia 23 a 30 de agosto apresenta uma pauta entregue ao Governo Federal: financiamento e isenção tributária para a indústria aeronáutica, propostas governamentais para a Engesa, Política Industrial para o Vale do Paraíba e que Fernando Henrique Cardoso apoiasse e oferecesse condições para que São José dos Campos fosse escolhida pela Renault (na campanha “um real pelo seu emprego).

---

<sup>81</sup> Jornal do Metalúrgico, 17 a 22 de julho 2003.

<sup>82</sup> Jornal do Metalúrgico, 17 a 23 de abril de 1996.

Numa posição diametralmente oposta, em 1997, o sindicato propõe como saída para o desemprego: *“estabilidade e redução de jornada, não pagamento da dívida externa, isenção de impostos e taxas para assalariados, taxaço do lucro das empresas e estatização do sistema financeiro”*<sup>84</sup>. Em 2000, o jornal ainda reforça: *“isenção de impostos (para a indústria) não acaba com o problema do desemprego, a redução da jornada (36hs) e uma política de obras públicas são a solução”, e meses à frente, “para acabar com o desemprego é preciso exigir estabilidade já”*<sup>85</sup>.

Tomando o desemprego como um fato dado, a Articulação Sindical, através da tática de propor soluções a esse problema, limita-se aos marcos do “possível” e realizável pelo Estado e pelo patronato, reforçando a tendência – e o recurso ideológico – de fazer o trabalhador conceber o desemprego como fruto da falta de formação profissional ou de uma situação de crise que deve ser superada com o diálogo, e porque não, com parceria, entre empresários, sindicatos e Estado. Por outro lado, a tática de propor reivindicações “irrealizáveis” pelo patronato pode levar a um descrédito por parte da base e, conseqüente, desmotivação e deslegitimação da entidade como representante dos “reais interesses” dos trabalhadores. No entanto, tal consideração deve ser entendida enquanto hipótese, dada à ausência de estudos empíricos que a comprovem. Porém, como foi possível averiguar no primeiro capítulo, a maior parte dos teóricos sobre a questão sindical afirma serem necessárias conquistas pontuais que sustentem a luta sindical pelos objetivos de longo prazo.

---

<sup>83</sup> Jornal do Metalúrgico, 23 a 30 de agosto 1995

<sup>84</sup> Jornal do Metalúrgico, 15a 21 de abril de 1997.

<sup>85</sup> Jornal do Metalúrgico, 18 a 24 de novembro de 2000

Desde a derrota dos militantes da Articulação Sindical, toda a crítica feita ao governo federal pela direção do MTS sobre o aumento da miséria e do desemprego, bem como sobre a própria reestruturação industrial, tem uma causa comum: o neoliberalismo globalizado e a seus instrumentos como o FMI e o Banco Mundial. Segundo um boletim sindical de 2001, “o neoliberalismo é a causa da miséria”, ao abrir “mercados, reduzir as responsabilidades do Estado e estimular entrada de investimento estrangeiro”<sup>86</sup>.

Com relação ao governo brasileiro, o material de imprensa é enfático ao colocar que a adoção do neoliberalismo no Brasil levou à privatização, ao aumento da dependência nacional e do desemprego, bem como o aumento do descaso com saúde e educação<sup>87</sup>. Esse neoliberalismo, por sua vez, fora implementado “a mando do FMI”, bem como todas as reformas aprovadas ou propostas (previdência, trabalhista, sindical).

Nas resoluções dos 5º e 6º Congressos<sup>88</sup>, ficou mais claro qual seria, para as lideranças do sindicato, o agente operador da implementação do neoliberalismo. Segundo o caderno de resoluções do Congresso de 1999, o modelo neoliberal que teria trazido “*profundas mudanças na economia, na produção e organização do trabalho*” foi “operado pelo Imperialismo (FED e FMI)” cujo resultado foi a perda de soberania dos países do terceiro mundo.

Tal avaliação é bastante elucidativa para a compreensão das táticas e do discurso da entidade. Ao conceber que há uma única causa para a degradação da vida dos trabalhadores, para a reestruturação industrial, para a miséria e demais mazelas da

---

<sup>86</sup> Jornal do Metalúrgico, 22a 28 de setembro de 2001.

<sup>87</sup> Jornal do Metalúrgico, 21 maio a 6 junho de 2000 e 22a 28 setembro de 2000.

<sup>88</sup> Resoluções do 5º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 1999 e Caderno de Teses 6º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2001.

sociedade – o Imperialismo –, a ação sindical, bem como qualquer forma de organização e movimentação da classe trabalhadora deve dirigir suas ações a esse inimigo comum.

Ora, como já se discutiu no Capítulo II, a reestruturação industrial, a globalização e o neoliberalismo são intrinsecamente correlacionados, são eventos que se complementam configurando um tipo particular de interação entre estrutura e superestrutura que se auto-determinam numa relação dialética. Dizer, portanto, que o neoliberalismo produz a reestruturação industrial é incorrer no erro de “politicismo”, já averiguado no interior do discurso de parte dos militantes trotskistas.

O fato de não conceberem as particularidades do “mundo do trabalho” e da dinâmica concreta dos processos de reestruturação industrial específicos nas empresas de sua base, trouxe algumas conseqüências para a ação do Sindicato. Embora o tema da reestruturação apareça por vezes no discurso dos dirigentes e nos jornais da entidade, de certa forma demonstrando uma compreensão desse processo, isso não se concretiza ou se transforma em uma atuação concreta sobre a questão, dada a limitação da compreensão dos processos particulares em cada empresa.

O que se pode afirmar é que, pelo menos no caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, não ocorre uma incompreensão do processo de reestruturação industrial, mas uma dificuldade de antecipação e organização da intervenção ou da resistência a esses processos quando acontecem em situações e fábricas específicas. Essa dificuldade, por sua vez, advém da baixa organização no local de trabalho, causada, por um lado, pela intransigência de gerências anti-sindicais, e por outro, por certo descaso das lideranças sindicais com relação a questões referentes ao cotidiano dos trabalhadores (que podem ser verificadas na demora da tomada de consciência da gravidade da questão das LER/DORT,

que são causadas, inclusive, pela não compreensão das dinâmicas próprias da reestruturação) devido a uma supervalorização do elemento político “neoliberalismo” para o entendimento do capitalismo em finais do século XX e início de século XXI

O que chamam de “cooptação ideológica” refere-se ao “consentimento manipulatório” descrito por Antunes (1995) e é um tema ao qual se dá grande importância no discurso das lideranças: *“A forma de trabalho nas empresas mudou muito. Aqui, a gente falava que antigamente a empresa trabalhava muito com cobrança, com supervisor, pegando no pé. De 1990 para cá, mudou. Eles começaram a fazer outros métodos de produção (...) interessava ganhar o trabalhador ideologicamente para a lógica da empresa”*<sup>89</sup>.

Quando perguntado sobre o real impacto dos novos métodos de envolvimento, um dirigente sindical afirmou que, num primeiro momento, o impacto é grande, porém, com o passar do tempo, e *“na medida em que o salário não cresce de acordo com a participação dele no grupo de trabalho, que não cresce com as sugestões, que o que ele ganha de sugestão não é proporcional à sugestão que ele deu”*<sup>90</sup>, vai se abrindo um espaço de disputa ideológica contra o discurso gerencial, e através da explicitação dos “elementos objetivos” as lideranças podem reverter o processo.

O que se observa é que a tática de desconstrução do discurso gerencial é positiva, mas falha na medida em que depende de uma maior proximidade entre trabalhadores e lideranças. Essa aproximação, por sua vez, é tributária da organização dos trabalhadores no local de trabalho: *“Enquanto a gente tem aqui 30 minutos de assembleia uma vez por semana, uma vez a cada quinze dias e um jornal semanal, ele (o trabalhador) não*

---

<sup>89</sup> Entrevista concedida por Ísjc, Julho de 2004.

<sup>90</sup> Entrevista concedida por ITsjc, 27 de Novembro de 2006.

*consegue refletir o dia a dia, o minuto a minuto dentro da fábrica. Aí entra o contato direto. O papel do dirigente sindical foi muito importante nisso, porque apesar da gente ter pessoas ligadas na CIPA, ativistas que tinham uma consciência mais avançada do processo não conseguiam fazer o embate com o contingente todo de trabalhadores da empresa. Aí, o papel do dirigente é, sem dúvida, o mais importante porque ele tem um acúmulo maior de informação, tem uma abordagem diferente de como fazer o debate”<sup>91</sup>.*

Assim, embora sintam as dificuldades advindas da ausência de organização no local de trabalho, parece haver uma compreensão entre as lideranças de que tais dificuldades podem ser solucionadas unidirecionalmente, bastando apenas que o sindicato garanta a presença de uma ou mais lideranças de vanguarda no local de trabalho com a função de orientar os trabalhadores. Talvez isso explique a pouca disposição observada para a organização de OLTs, onde haja, efetivamente, um processo de debate, troca de informações e deliberação efetivamente democráticos nas mãos dos trabalhadores.

A partir do 6º Congresso, realizado em 2001, surgiu, com mais ênfase, a avaliação de que o neoliberalismo estaria em crise e com um grau de super-exploração da classe trabalhadora ainda mais elevado, gerando *“uma polarização e acirramento das lutas dos trabalhadores”<sup>92</sup>*, um momento de *“globalização das lutas”<sup>93</sup>*. Segundo o texto das resoluções do 8º Congresso, realizado em 2005, *“existe uma forte polarização entre a ofensiva imperialista e a resposta das massas”* que *“tem sido forte e desestabilizadora”<sup>94</sup>*. Tal situação seria visível no caso de países como México, Peru, Venezuela e Argentina.

---

<sup>91</sup> idem.

<sup>92</sup> Caderno de Teses , 6º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2001.

<sup>93</sup> Caderno de Teses , 6º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2001.

<sup>94</sup> Tese da Diretoria, 8o Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2005

No Brasil, por sua vez, o mesmo acirramento da questão social estaria ocorrendo, embora de forma ainda velada. O fato de não ter havido um processo de radicalização das lutas no Brasil deveu-se, segundo as Resoluções do 5º Congresso, à traição das lideranças: *“Se as mobilizações não acontecem é por responsabilidade das direções sindicais que vêm vacilando em traçar uma política de enfrentamento com o governo”*<sup>95</sup>, da parte dos trabalhadores, pode-se dizer que *“a realidade empurra para a retomada das lutas, mas as direções majoritárias da CUT e do PT atuam no sentido do “desvio eleitoral” e da colaboração de classes”*<sup>96</sup>.

A concretização da postura anti-neoliberal por parte do sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos, deu-se durante todo o período estudado, através das campanhas e mobilizações contra as reformas trabalhista, sindical e previdenciária, bem como, contra as Medidas Provisórias e Projetos de Lei que visavam flexibilizar a jornada (Banco de Horas), o contrato de trabalho (Contrato Temporário, Contrato por Tempo Determinado – ambos em 1996 e 1998 –, e a Suspensão do Contrato de Trabalho em 1999), e estabelecer as Câmaras de Conciliação Prévia (2000 e 2001), o Super-Simples (2006) e a Super-Receita (2007).

Nos boletins sindicais, encontram-se regularmente denúncias a essas medidas como causadoras de desemprego e precarização. Frequentemente, essas medidas são associadas a intenções do governo dos EUA, do Banco Mundial e do FMI, ou seja, às intenções do Imperialismo.

---

<sup>95</sup> Resoluções do 5º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 1999.

<sup>96</sup> Caderno de Teses, 6º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2001

Duas lutas encampadas pelo Sindicato podem ser consideradas estranhas ao que historicamente foi bandeira do movimento sindical como o fim da unicidade sindical e o fim da ingerência da Justiça nas relações de trabalho. Em boletim sindical de 1998<sup>97</sup>, o Sindicato defende a luta contra a reforma sindical proposta pelo governo FHC, devido ao fato de que *“FHC quer enfraquecer e dividir a base com o fim da unicidade sindical, abrindo caminhos para o sindicato por empresa”*. Embora, no discurso, as lideranças ainda mantenham uma postura contrária ao monopólio da representação, no momento em que houve a possibilidade de derrubar essa prerrogativa, os dirigentes “compraram” o discurso tradicional dos militantes comunistas (PCdoB e PCB) de que o fim da unicidade abriria caminho para o sindicato por empresa. Essa postura, por sua vez, pode ser resultante da presença de dirigentes da CSC (Corrente Sindical Classista – ligada ao PCdoB) na direção da entidade.

Sobre o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, reivindicação histórica da CUT, na década de 80, o Sindicato posicionou-se da seguinte maneira: *“a justiça do trabalho prejudicou muitas vezes na história dos trabalhadores. Mas, no Brasil ainda é órgão regulador nas relações entre patrões e empregados quando há impasse. São necessárias mudanças que acabem com a demora no andamento de processos e que garantam o cumprimento pelas empresas dos direitos trabalhistas garantidos por lei”*<sup>98</sup>. Essa postura, por sua vez, não se fez presente nas teses apresentadas pela diretoria hegemônica pelo MTS (e da qual não mais faziam parte os militantes da CSC) no 6º Congresso da categoria em 2001. Ao contrário, a postura passou a ser diametralmente

---

<sup>97</sup> Jornal do Metalúrgico, 10 a 16 novembro de 1998.

<sup>98</sup> Jornal do Metalúrgico, 8 a 13 de abril de 1999.

oposta àquela apresentada em 1999. A resolução de 2001 afirmava que “*o TST cumpre um papel nefasto, e usa o poder normativo para reduzir direitos dos trabalhadores em dissídios e revogar garantias que os trabalhadores têm na Constituição*”<sup>99</sup>. Como nada leva a crer que em dois anos houve tal mudança na postura da Justiça do Trabalho, presume-se que ocorreu de fato uma reorientação dos militantes ou, a redução da influência de outras tendências na direção da entidade.

Além disso, durante todo o período observou-se a defesa intransigente do Contrato Coletivo Nacional. Durante a direção majoritária da Articulação Sindical, com o objetivo de “*implementar uma nova relação capital – trabalho, sem a interferência, e em contraposição à interferência, da Justiça do Trabalho*”<sup>100</sup>, e, posteriormente sob hegemonia do MTS, esse contrato foi defendido em contraposição à guerra fiscal, principalmente após o episódio da ida da Ford para a Bahia.

Com o objetivo de promover a mobilização dos trabalhadores, a entidade realizou cursos de formação política sobre globalização e reestruturação produtiva, além de palestras sobre a vida de militantes socialistas. A nova chapa fomentou também a criação de um Coletivo de Mulheres e de um Núcleo Negro para discussões sobre a questão feminista e sobre racismo.

Uma tática adotada pelo Sindicato foi a de “camuflar” a formação política sob a forma de requalificação, oferecendo cursos de informática básica a cada dois meses para os trabalhadores no qual além do conteúdo próprio do curso eram realizadas palestras sobre

---

<sup>99</sup> Caderno de Teses , 6º Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2001. Tese vitoriosa.

<sup>100</sup> Jornal do Metalúrgico, 14 a 21 de Junho de 1995.

reestruturação produtiva, LER/DORT, reformas previdenciária, trabalhista e sindical e discussões sobre as conseqüências da adoção do Banco de Horas, entre outros<sup>101</sup>.

Embora as menções à necessidade da organização no local de trabalho tenham se mantido presentes nas resoluções de todos os congressos, elas desapareceram dos jornais sindicais, o que parece apontar para um certo descaso ou desconsideração em relação à esta questão por parte da direção da entidade. A opção dos militantes aponta para a utilização e disputa política de espaços como a CIPA e as Comissões de PLR, mas do que pela luta por comissões de fábrica.

Contudo, parece haver a iniciativa das lideranças de manterem os dirigentes nos locais de trabalho de forma a minimizar o distanciamento entre a base e o sindicato. Entre os diretores da entidade, a grande maioria continua trabalhando normalmente no chão de fábrica enquanto apenas dez estão afastados das empresas nas quais trabalham. Destes, três foram afastados ou demitidos compulsoriamente pela gerência, outros três estão afastados devido a problemas de saúde. Dois dirigentes que não estão trabalhando atualmente no chão de fábrica, estão nessa situação devido a um acordo entre o Sindicato e a empresa (que não quer o trabalhador dentro da planta), outro (o tesoureiro) trabalha apenas alguns dias na semana. O presidente da entidade também foi afastado do serviço por decisão da diretoria da entidade. Nenhum dos diretores, mesmo afastados, recebem complementação salarial do sindicato.

Como se viu no Capítulo II, parte da bibliografia sobre o movimento sindical aponta como uma vantagem do “sindicalismo propositivo” sobre o “movimento sindical de esquerda” ou classista a conquista ou manutenção de comissões de fábrica (muitas delas

---

<sup>101</sup> Entrevista concedida por Gsjc, 29 de setembro de 2005.

resultantes, no Brasil, de grandes mobilizações durante a década de 80). No caso da entidade em questão, existe apenas uma comissão de fábrica (na NPar em Jacareí) em sua base territorial.

É evidente que existe uma resistência muito forte por parte do patronato à implementação de comissões de fábrica que não se proponham a trabalhar “em conjunto” ou “em parceria” com a empresa. Segundo um dirigente sindical, *“As empresas aqui não concedem comissão de fábrica. O estatuto que a gente pega em São Bernardo (...) o cara tem que ser responsável pela produção da empresa. A gente quer uma comissão classista, que de fato seja comissão. A forma que eles colocam, que a comissão tem que ser responsável pela produção, ai não! Nós não queremos gerenciar o capital. (...) A maioria das montadoras tem, São José, Campinas e Limeira não têm, não é que a gente não queira”*<sup>102</sup>.

Para os dirigentes do Sindicato de São José dos Campos, a existência ou manutenção de comissões de fábrica, no caso do sindicalismo “propositivo”, em tempos de refluxo da ação sindical, nada mais é do que um indício forte da aceitação da “parceria”, mesmo que tática, concretizando uma estratégia reformista ou mesmo de conciliação de classe.

São compreensíveis as dificuldades para a criação de OLTs na base territorial de São José dos Campos, mas elas não justificam a ausência de lutas concretas para a eleição de delegados sindicais ou mesmo pela liberdade de organização e reunião no interior das empresas.

A tática para a organização no local de trabalho está clara e abertamente desenhada nas resoluções do 8º Congresso, passo a passo: 1) num primeiro momento a entidade deve

---

<sup>102</sup> Entrevista concedida por Ísjc, julho de 2004.

organizar uma comissão clandestina que discuta a criação da Cipa ou Comissão de PLR, 2) quando já estiver atuando de forma aberta e organizada, os ativistas devem fazer assembléias, participar do conselho de representantes do sindicato, “*organizando os trabalhadores através de políticas elaboradas a partir de diretrizes políticas da direção*”, 3) num terceiro momento, os ativistas devem assumir organicamente a atividade de defesa de saúde, segurança e defesa do emprego, “*os trabalhadores reconhecem e seguem este comitê*”, 4) num último momento, a OLT “*é um organismo de duplo poder que passa a assumir uma função de dirigir até o ritmo da produção. Os trabalhadores obedecem muito mais a essa OLT do que ao conjunto dos chefes. Neste estágio, há sempre negociação permanente e quase diária*”<sup>103</sup>.

Embora bastante detalhada, tal proposta não parece ser seguida pela militância do Sindicato, seja por dificuldades próprias da liderança seja por constrangimentos exteriores a ela, que, em boa parte dos casos, acaba por não concluir a fase 2 do “programa”, limitando-se à disputa política por cargos nos espaços de representação já existentes.

O que mais chama a atenção nesta proposta para OLTs são duas menções aos trabalhadores em específico: a primeira, segundo a qual os trabalhadores seriam organizados a partir das diretrizes políticas da direção, e a segunda, segundo a qual os mesmos deveriam, no auge da organização no local de trabalho “obedecer” ao organismo de duplo poder.

Em primeiro lugar, ela expressa uma visão demasiado vanguardista do movimento operário, na qual suas políticas e práticas, bem como os interesses a serem defendidos por ele, são estabelecidos pela direção, ou seja, através de um padrão monológico. Em segundo

---

<sup>103</sup> Tese da Diretoria, 8o Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2005.

lugar, o termo “obedecer” reforça essa visão e somada à expressão “duplo poder” parece fazer emergir uma concepção segundo a qual ao poder patronal deve se contrapor não o poder da classe, mas da entidade. Embora pareça haver, inicialmente, certa preocupação com a democracia de base e a defesa da necessidade da organização no local de trabalho para a construção dessa democracia, a análise mesma do projeto definido para a OLT traz a tona uma visão de movimento operário bem pouco democrático.

Por outro lado, uma grande preocupação, presente nos discursos tanto dos dirigentes como do assessor do sindicato, é o de impedir um processo de burocratização da entidade. Isso ficaria exemplificado, segundo o dirigente sindical, na primeira decisão da diretoria tomada em 1991, depois da vitória do grupo ligado à Convergência Socialista, de acabar com a ajuda de custo aos dirigentes sindicais, vista como elemento de burocratização do sindicato por facilitar mais a identificação do dirigente com o cargo do que com a causa dos trabalhadores.

Existe também, por parte dessa direção, o compromisso com a renovação de, no mínimo, 30% da diretoria a cada gestão. Os militantes que retornam à fábrica são “protegidos” com a participação nas CIPAs até onde é possível. Não há, ao menos no discurso, a prática de manutenção de trabalhadores em cargos no sindicato para evitar demissões. Segundo o assessor: *“você não pode manter o pessoal... por exemplo: o diretor foi demitido, a fábrica dele ou mudou ou ele não tem condição de voltar para a fábrica dele... mas você tem que ir trocando.. você não pode garantir um cargo vitalício de diretor.. se você acha que tem outros setores mais importantes para colocar, você faz a discussão... normalmente esses diretores têm sim dificuldade de recolocação, muitos deles vão trabalhar em outra cidade.. agora.. são os mesmos problemas que tem qualquer*

*trabalhador.. um trabalhador que sai de uma empresa e tem 40 anos também vai ter tremendas dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho”<sup>104</sup>.*

Outro elemento da prática sindical visto como instrumento contra a burocratização é o Conselho de Representantes. Esse órgão é formado durante o Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos e tem poderes acima da diretoria do sindicato. Dele fazem parte mais de 100 pessoas, sendo diretores sindicais, cipeiros e militantes de base (ativistas). Esse conselho reunir-se-ia a cada três meses para discutir e acompanhar a política implementada pela diretoria da entidade, ou quando necessário frente ao surgimento de alguma questão urgente merecedora de uma convocação extraordinária<sup>105</sup>.

A aceitação do sindicato pelos trabalhadores, segundo os membros do sindicato, é muito boa. Existem dificuldades de realizar grandes assembléias de categoria, mesmo em época de dissídio, devido a uma “cultura” difundida de assembléias em porta de fábrica em substituição às assembléias gerais. Por outro lado, essas assembléias por empresa seriam facilmente organizadas com altíssima participação. No caso de algumas empresas como a GM, elas seriam realizadas com participação de quase 100%, mesmo após os operários entrarem para “bater cartão”. Segundo dois dos entrevistados<sup>106</sup>, há uma grande dificuldade de diálogo com os jovens, o que pode, em parte, explicar a ausência de dirigentes novos no movimento sindical, cuja conseqüência é o afastamento e a não identificação do jovem trabalhador para com o movimento sindical. Soma-se a isso, segundo alguns dirigentes<sup>107</sup>,

---

<sup>104</sup> Entrevista concedida por Gsjc, 29 de setembro de 2005.

<sup>105</sup> Entrevista concedida por Ísjc, julho de 2004.

<sup>106</sup> Entrevista concedida por ITsjc, 27 de Novembro de 2006 e Gsjc, 29 de setembro de 2005.

<sup>107</sup> Entrevista concedida por ITsjc (27 de Novembro de 2006) e Ísjc (julho, 2004).

políticas efetivas de “cooptação ideológica desses trabalhadores”, seja na admissão nas empresas ou mesmo antes desta, no interior de cursos de formação profissional.

Algumas iniciativas foram tomadas frente a esse quadro, como, por exemplo, a organização de shows de hip-hop e rock (Mano Brown e Lobão), com palestras, especialmente voltados para esse público. Embora essas medidas possam surtir algum efeito, é evidente que elas mantêm o coletivo de “jovens” divorciado do coletivo dos “trabalhadores”, ou seja, a aproximação do jovem não é feita pelo fato dele ser trabalhador, mas pela sua faixa etária, dificultando uma real identificação dessa categoria com o sindicato.

Por outro lado, não houve uma tentativa concreta de trabalho com a juventude em seus espaços de formação profissional – falha que não pode ser atribuída apenas a esse sindicato –, e nem uma articulação concreta entre o movimento sindical e os movimentos de juventude, em especial o Movimento pelo Passe Livre que, nos últimos anos, veio conseguido reunir e organizar uma parcela significativa desse setor.

Dificuldades semelhantes são relatadas com relação às mulheres. Segundo eles, é muito difícil conseguir mulheres para formar a chapa (em média, as direções do sindicato entre 1997 e 2007 têm 4 mulheres entre 41 diretores no total). Segundo um dirigente, essa dificuldade não é exclusiva do sindicato, *“tanto que tem mais ou menos a mesma proporção do numero de mulheres do sindicato dos metalúrgicos, dos químicos,, ou seja, é meio homogênea a participação das mulheres”*<sup>108</sup>.

As resoluções e teses dos congressos demonstram que há uma intenção de trabalhar de forma mais efetiva com a questão de gênero, mas ao mesmo tempo, uma incapacidade real

---

<sup>108</sup> Entrevista concedida por ITsjc, (27 de Novembro de 2006).

de fazê-lo. Em 1997, foi proposta a criação da Secretaria da Mulher Trabalhadora, com autonomia e garantia de assento nas instancias deliberativas do sindicato. Nos três congressos que sucederam ao 5º Congresso, entre as propostas, constaram sempre referências ao fato da Secretaria não ter sido de fato organizada e de que seria necessário no próximo período, tomar medidas efetivas no sentido de implementá-la. O mesmo ocorreu com a proposta de que as reivindicações das mulheres nas campanhas salariais fossem colocadas e defendidas como itens prioritários.

Esse sindicato, embora tenha realizado alterações estatutárias de modo a contemplar a sindicalização e representação de terceirizados, tem muitas dificuldades em organizar esse segmento. Segundo um de seus dirigentes<sup>109</sup>, nas lutas das campanhas salariais, o sindicato toma para si a obrigação de representar essa categoria, em parceria com os sindicatos que efetivamente os representam ou mesmo paralelamente a eles. Porém, a baixa organização no local de trabalho interfere negativamente para a mobilização e representação desses trabalhadores.

A principal ação relativa às terceirizações (embora nem sempre efetiva) está na negação e na resistência quando alguma empresa propõe a externalização de algum setor da produção. *“Nas empresas em que a gente tem mais organização, a gente pára a fábrica (...) a gente fala para efetivar, o pedido nosso é que efetive (terceiros). Geralmente as empresas ameaçam: “Ah, não! Então, se for para isso, nós vamos mandar embora”. Se for para fazer isso (aceitar a ameaça), o sindicato não vai fazer nada, ele não vai concordar com as terceirizações”*<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> Idem.

<sup>110</sup> Entrevista concedida por Ísjc, julho de 2004.

Tanto no que concerne a organização dos terceirizados quanto a sua representação, o Sindicato acaba por esbarrar nos limites corporativos da legislação vigente, o que explica, em grande medida, a capacidade das empresas imporem aos trabalhadores as decisões de externalização de setores da produção.

A questão da solidariedade de classe e da busca da extrapolação dos limites corporativos da prática sindical, ainda que de forma restrita, esteve presente na prática do sindicato desde o início do período pesquisado, tendo ocorrido tanto na gestão em que a Articulação era majoritária quanto sob a hegemonia do MTS. No entanto, foi mais presente e freqüente nesta última. A grande diferença entre um momento e outro, foram basicamente os meios pelos quais se construiu a solidariedade de classe. Num primeiro momento, sob a direção da Articulação Sindical, através da busca pelo fortalecimento da CUT regional do Vale do Paraíba. Nesse período, duas chamadas foram feitas aos trabalhadores por apoio a movimentos sindicais: o caso da greve dos petroleiros em 1995 e das demissões na Embraer no mesmo ano.

Nos anos seguintes, pode-se observar não apenas o apoio a mobilizações no Brasil mas também fora do país (à greve na Philips em Barcelona, 1998 e 2000, e na GM em Flint, EUA, 1997 e na Europa em 2003). Houve também a participação em seminários internacionais das montadoras e do setor aero-espacial.

A solidariedade internacional às greves não se restringiu à manifestação de apoio, mas, em alguns casos, se deu através de ações concretas. Segundo boletins sindicais de julho e agosto de 1998, frente a greve em Barcelona, contra o aumento da jornada, a gerência da Philips propôs um aumento da produção no Brasil, acrescentando o 4º turno para

compensar a interrupção da produção de cinescópios na Espanha<sup>111</sup>. A proposta não foi aceita o que teria fortalecido a greve em Barcelona, provocando seu prolongamento. Já em 2000, no período da greve dos trabalhadores espanhóis, foi votado em assembléia que durante tal mobilização na Espanha, os funcionários brasileiros não fariam hora-extra, a fim de evitar que a corporação transferisse a produção de Barcelona para São José dos Campos. Em ambos os casos, a militância espanhola reconheceu a ajuda brasileira e enviou agradecimentos<sup>112</sup>.

Ainda na questão sobre a relação intersindical, o posicionamento do Sindicato dos Metalúrgicos parece representar um pólo importante na luta contra as práticas de conciliação de classe, mesmo em outras categorias, na busca de ampliar seu espaço de influência. Segundo o assessor sindical entrevistado<sup>113</sup>, assim como entre os trabalhadores metalúrgicos, nos quais o discurso contra a flexibilização da jornada estaria totalmente enraizado, o mesmo estaria ocorrendo em outras categorias como a dos trabalhadores da indústria alimentícia e do setor de transporte inter-municipal. Como exemplo, cita a Ambev, que tem mais de 42 fábricas no Brasil, sendo que a única em que não há Banco de Horas é a de Jacareí. Cita também a empresa de transporte Pássaro Marrom que possui plano de Banco de Horas para todos os funcionários que têm vínculo empregatício na cidade de São Paulo, mas não para aqueles que trabalham no Vale do Paraíba.

---

<sup>111</sup> Segundo depoimento de ITsjc, 27 de Novembro de 2006.

<sup>112</sup> Segundo dirigente sindical da entidade de Campinas, os militantes do sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos possuem uma maior facilidade para estabelecer uma rede de solidariedade e de apoio internacional do que em relação aos sindicatos de Campinas e Limeira, pelo fato de que o PSTU, bem como sua organização sindical, o MTS, é filiado à LIT. O fato, portanto, de pertencer a uma organização que extrapola os limites corporativos e territoriais do sindicato local parece, portanto, apresentar-se como diferencial positivo para a organização de ações classistas em âmbito internacional. (TBc, 13 de dezembro de 2006).

<sup>113</sup> Segundo depoimento de Gsjc, 29 de setembro de 2005.

Com relação à Articulação Sindical – particularmente, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC –, embora a relação entre eles tenha se deteriorado gradativamente, em todos os momentos em que houve mobilizações e greves na base do sindicato do ABC, ocorreram manifestações de apoio em boletins sindicais, e, em casos especiais, como por exemplo nos momentos de mobilização dos trabalhadores da Volkswagen e da Ford, protestos com fechamento da Rodovia Dutra por alguns minutos em sinal de solidariedade.

Paralelamente à deterioração das relações com a Articulação Sindical, houve um processo de distanciamento progressivo entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e a CUT, que por sua vez, culminou na desfiliação da entidade em 2004. Neste ano, a direção do sindicato, alegando que a CUT não mais servia à classe trabalhadora e que não havia possibilidade do resgate dessa central como instrumento de mobilização devido à sua vinculação ao governo Lula (avaliado pelo MTS/PSTU como um governo neoliberal, contrário aos interesses dos trabalhadores), propôs a desfiliação do sindicato da Central. Como alternativa, a direção propôs a construção da Conlutas, naquele momento, caracterizada como “proto-Central Sindical”, e colocou-se na linha de frente desta construção.

Ainda nesse ano, uma ofensiva liderada por funcionários da Embraer que eram militantes da Articulação Sindical, gerou ainda mais atritos entre eles e a diretoria da entidade. A ação do grupo opositor levou à tentativa de criar um outro sindicato, o “Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Aeroespaciais”. Segundo o dirigente sindical ligado à Conlutas, a assembléia realizada para a formação de uma nova entidade teria contado com a participação de apenas 55 pessoas, além disso, todo o processo teria sido feito às escondidas com a publicação da decisão em jornal de São Paulo que não circula na

região do Vale do Paraíba, portanto, sem a publicidade necessária. Como uma das primeiras medidas de mandato como ministro do trabalho o ex-presidente da CUT Luiz Marinho, ainda segundo depoimento do assessor sindical, concedeu a carta sindical em um período de 3 meses, *“coisa que assim demora uns 6 ou 7 anos para conseguir”*<sup>114</sup>.

Frente à falta de publicidade e à rapidez do processo, a Justiça do Trabalho cancelou a carta sindical do recém-formado “Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Aeroespaciais”. Uma assembléia entre os trabalhadores da Embraer e fornecedoras foi encaminhada pelo sindicato dos metalúrgicos e nela, os trabalhadores expressaram a sua vontade de manterem-se representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos. Com isso, a discussão sobre a criação de um novo sindicato ficou suspensa por um período até que em 2006, o Sindicato dos trabalhadores das indústrias aeroespaciais foi finalmente oficializado, efetivando-se a fragmentação da base.

Uma das marcas das gestões dirigidas por militantes do MTS foi a adoção de uma prática e de um discurso mais firmes contra acordos que contemplassem redução de direitos, estivessem eles inscritos em lei ou não, tais como a implementação de Banco de Horas, a contratação temporária e a redução de salário, mesmo quando oferecidos em troca de garantia de empregos. Pois, segundo membros da diretoria entrevistados, ao fim e ao cabo, essas medidas gerariam ainda mais fechamentos de postos do que a “suposta” crise das empresas. Com essa postura, a entidade viu aumentar ainda mais a necessidade de acordos por empresa e, portanto, de organização de mobilizações para garantia do estabelecimento desses acordos, dado que em muitos momentos, diferentemente da FEM-CUT/SP, não assinou Convenções Coletivas válidas para todo o setor.

---

<sup>114</sup> Entrevista concedida por Gsjc, 29 de setembro de 2005.

A nova diretoria eleita em 2004 manteve a postura crítica em relação ao governo federal, e tornou recorrente o ataque à direção majoritária da CUT, à globalização, e à ALCA. Com relação ao conteúdo dos ataques aos governos FHC e Lula, verifica-se que o tom e as críticas essenciais são as mesmas para ambos, vistos como governos neoliberais que favoreceriam o capital financeiro, o desemprego, a subserviência aos Estados Unidos e a corrupção, embora a crítica ao governo Lula apresente-se de forma ainda mais enfática. Essa crítica é acompanhada de outra dirigida ao espaço da institucionalidade burguesa, que passa a ser rechaçada em prol da luta organizada contra o sistema “*por uma ruptura rumo à revolução socialista*”<sup>115</sup>.

No que tange à questão do desemprego, em 1991, o sindicato dirigiu, segundo um dos diretores sindicais entrevistados, um movimento dos desempregados que se fortaleceu com manifestações e passeatas. As mobilizações organizadas teriam sido responsáveis pela derrubada do Secretário da prefeitura, porém, não houve conseqüências concretas nos anos seguintes. Em 1997, um boletim sindical<sup>116</sup> afirmou que os desempregados teriam participado das mobilizações durante a campanha salarial dos metalúrgicos com suas próprias bandeiras: suspensão do pagamento de taxas, serviços e transporte. Porém, assim como no caso das mulheres, não houve medidas efetivas e de longa duração de organização dos desempregados

---

<sup>115</sup> Tese (única) apresentada ao 8o Congresso dos Metalúrgicos de São José dos Campos, ocorrido em Agosto de 2005. Não encontramos, tanto para o 8o quanto para o 6o Congresso, as Resoluções dos mesmos, inclusive, no caso do ultimo encontro, não houve a confecção de um material próprio para divulgação aos trabalhadores com as resoluções. Segundo o assessor sindical, isso ocorreu devido ao fato de que absolutamente nada de substancial foi retirado ou incorporado à tese mestra, sendo as resoluções, praticamente, uma cópia desta tese. Perguntado se o mesmo ocorrera no 6o Congresso, esse mesmo assessor confirmou a informação. Embora tenha havido disputa de chapa, a tese do MTS foi vitoriosa sem alterações. Por isso, optamos por utilizar as teses apresentadas nesses dois congressos da mesma forma, e com o mesmo peso, das resoluções dos demais congressos. Gsjc, 29 de setembro de 2005.

<sup>116</sup> Jornal do Metalúrgico, março de 1997.

A observação das mobilizações e greves do sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos reforça a tese segundo a qual, o movimento sindical sofreu uma queda importante do número de greves de categoria, com a pulverização das mobilizações. Durante o período estudado, observou-se a ocorrência de greves localizadas e curtas (de 24 a 48 horas) em todos os anos, numa média de 4 ou 5 por ano, e algumas paralisações e atrasos na entrada dos trabalhadores (de 1 a 2 horas), ainda mais frequentes.

Em algumas empresas houve anualmente algum tipo de mobilização, é o caso da (LG-) Philips e da GM. Por outro lado, no caso da Embraer, cujas demissões durante a década de 90 foram as mais recorrentes e cuja administração, segundo um dos dirigentes sindicais<sup>117</sup>, é uma “*das mais truculentas*”, houve, depois de 6 anos sem ocorrência de greve, uma paralisação de 6 horas, apenas.

Embora seja fato que no período estudado (entre 1995 e 2006), o momento de mais baixa mobilização tenha sido o dos anos de 1995 e 1996 (período de maioria da Articulação Sindical na diretoria), não se pode, de maneira simplista, imputar a causa dessa desmobilização à direção da entidade. Isso porque, esse período caracterizou-se como um momento de refluxo geral do sindicalismo devido aos resultados iniciais do plano real, e em especial, no ano de 1996, à derrota imposta ao movimento sindical petroleiro, e em consequência, a todo o movimento sindical, no ano anterior pelo governo federal.

As mobilizações e greves foram aumentando em intensidade e atingiram seu auge em 2001 e 2002, para depois seguir uma tendência de redução, após a primeira vitória de Lula para o governo federal. Assim como fizeram os sindicatos de metalúrgicos de Campinas e Limeira, a entidade entrou em campanha emergencial no início do governo Lula e foi

---

<sup>117</sup> Entrevista concedida por ITsjc, 27 de Novembro de 2006.

vitorioso, na maior parte das empresas e setores, na conquista de reposição da inflação. Durante a campanha, o sindicato de São José dos Campos organizou uma greve de curta duração na GM, considerada por um dos dirigentes entrevistados<sup>118</sup>, “a primeira greve de montadora do governo Lula”.

Cabe observar que após a regulamentação da lei relativa à Participação nos Lucros e Resultados, a principal reivindicação a mobilizar os trabalhadores foi o pagamento das parcelas da PLR (frequentemente dividida em duas parcelas, uma no momento da data-base e outra no início do ano) e, por vezes, sua antecipação.

De certa forma é possível observar que os trabalhadores continuam se mobilizando por questões referentes à remuneração, seja ela em forma de salário fixo ou salário variável (PLR). Assim, embora o movimento sindical de esquerda seja crítico à flexibilização do salário, não pode ignorar a potencialidade de agregação e mesmo, de mobilização, dessa questão. No caso do sindicato de São José dos Campos, isso é ainda mais evidente, se compararmos com o sindicato de Campinas, dado que a percepção da potencialidade da luta pela PLR parece ter sido bastante precoce já que o discurso contra a PLR foi abandonado, tão logo foi promulgada a Medida Provisória relativa a essa questão.

Contudo, enquanto a luta por um reajuste salarial é mais facilmente articulada entre todos os trabalhadores de uma categoria ou mesmo de um país – dado que, em geral há um índice de inflação comum –, o mesmo não ocorre com a Participação nos Lucros e Resultados, que depende, por sua vez, da “saúde financeira da empresa” e, também, da capacidade de persuasão do negociador das empresas – já que não há como garantir que os dados referentes aos lucros e resultados fornecidos sejam, de fato, verídicos. A

---

<sup>118</sup> Idem.

conseqüência é que a luta por PLR é intrinsecamente local, restrita à empresa, e fragmenta, inevitavelmente, a luta dos trabalhadores, dificultando a construção de ações de classe, ou mesmo de categorias. Tal situação, portanto, explica a generalização das greves locais na base de São José dos Campos, ou pelo menos é parte fundamental dessa explicação.

Por sua vez, como veremos mais a frente, houve durante o período estudado a participação do sindicato em greves mais amplas como o Festival de Greves da Montadoras (organizado pela CNM em 1999) e a greve geral das montadoras no ano seguinte. A ocorrência, portanto, de mobilizações mais amplas, englobando as demais bases territoriais e mesmo categorias, dependeu das instâncias superiores como CUT, CNM e FEM/CUT-SP demonstrando que, embora a ação classista possa depender da orientação ideológica das lideranças, ou seja, da estratégia sindical, ela é também dependente de uma estrutura organizativa que seja capaz de organizá-la. O mesmo pode ser dito com relação a diferença entre as possibilidades de ações de solidariedade internacional de um sindicato organizado em uma entidade internacional (caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos) e os sindicatos organizados apenas localmente (Sindicato dos Metalúrgicos Campinas e Limeira). Considerações como esta, sobre a estrutura, resgatam a análise dos problemas e incorreções advindos do olhar sobre a ação sindical apenas por um viés “voluntarista” sem a consideração das contradições concretas que podem conter constrangimentos e ou abrir possibilidades para determinadas táticas de ação.

Nos últimos 10 anos, a entidade vem apresentando uma rotatividade significativa de sua diretoria, embora o mesmo não ocorra no grupo menor que compõe a diretoria executiva. Dos 41 diretores sindicais da gestão 2000-2002, metade não participou da gestão

anterior. Esse índice caiu para 33% na gestão de 2003, mas ainda manteve-se em patamares relativamente altos.

## **2. Sindicato de Limeira e Região**

### **2.1. A indústria e a cidade de Limeira**

O Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e região representa os trabalhadores das indústrias localizadas nas cidades de Limeira, Cordeirópolis, Rio Claro, Santa Gertrudes, Corumbataí, Engenheiro Coelho, Ipeúna e Itirapina.

Estima-se, com base em dados do IBGE, que a cidade de Limeira, o principal município da base do sindicato possuía, em 2006, 270.223 habitantes, índice que era de 240.743 em 1998, o que significa um aumento de aproximadamente 30 mil habitantes em 6 anos. O PIB per capita na cidade é de 11.304 reais/ano<sup>119</sup>.

O processo de industrialização de Limeira iniciou-se na década de 20 com a instalação das primeiras indústrias locais, estando entre as principais a Ripasa e a Máquinas Zaccharias. Durante a década de 40, a cidade passou por um período de desenvolvimento industrial importante com a inauguração de empresas importantes do ramo metalúrgico como a Invicta e a Freios Varga em 1945 e a Fumagalli em 1947<sup>120</sup>.

Na década de 70, com o processo de desconcentração industrial da Grande São Paulo, a cidade recebeu uma grande empresa do setor alimentício, a Ajinomoto. Durante a década seguinte, iniciou-se o processo de aquisição de empresas familiares pelo capital estrangeiro e a associação de indústrias nacionais com multinacionais, processo este que se aprofundou

---

<sup>119</sup> [www.limeira.sp.gov.br](http://www.limeira.sp.gov.br) (site oficial da prefeitura de Limeira).

<sup>120</sup> *idem*.

durante a década de 90. Atualmente, o setor industrial representa algo em torno de 50% dos postos de trabalho formais na cidade. São, ao todo, 1.266 indústrias de transformação dos mais variados ramos que empregam 22 mil trabalhadores<sup>121</sup>.

Na década de 90, a retração do emprego no setor metal-mecânico foi acompanhada de um crescimento importante do setor industrial de bijuterias e lapidação de pedras. As principais empresas do município são:

1) Setor Alimentício: Ajinomoto Interamericana Ind. Com. Ltda, Cia União de Refinadores de Açúcar e Café;

2) Setor Químico: Citrus Colloids Celulose e Papel: Ripasa e Papyrus;

3) Setor Metal-mecânico: TRW, Invicta, Mastra, Mhale Metal Leve e Arvin-Meritor (todas elas do setor de autopeças);

4) Setor de Bijuterias: Galle, Irmãos Gullo, Jóias Degan<sup>122</sup>.

Durante a década de 90, o Sindicato viu sua base ser reduzida de aproximadamente 18.000 trabalhadores em 1988 para 15.330 em 2007, uma queda de 8,6%. Segundo um ex-dirigente sindical, as maiores causas para a redução de postos de trabalho foram a reestruturação industrial e a terceirização, aliadas a uma pequena transferência de plantas produtivas para outras cidades, basicamente, por conta da guerra fiscal<sup>123</sup>. No entanto, a maior parte desses casos ocorrerem entre cidades da base da entidade sindical o que não resultou em demissões.

---

<sup>121</sup> idem.

<sup>122</sup> idem.

<sup>123</sup> Entrevista concedida por SI, Julho de 2005;

Uma parte expressiva das empresas da categoria na região era de capital nacional e de característica familiar, mas foram adquiridas durante os anos 90 por grandes multinacionais como é o caso da TRW, antiga Freios Varga e a Fumagalli, hoje Arvin-Meritor.

Percebe-se, portanto, que a abertura econômica e a crescente mundialização econômica causaram impactos na região de Limeira bastante significativos. Segundo um dirigente sindical<sup>124</sup>, a reestruturação industrial também ocorreu com bastante força na região, principalmente nessas empresas adquiridas, instaurando um novo modelo de relação de trabalho e de produção entre os metalúrgicos da região.

A TRW, do setor de auto-peças, tem uma trajetória de reestruturação industrial exemplar. Segundo esse dirigente sindical, antes mesmo de deixar de ser uma empresa de capital nacional, a então Freios Varga, já tinha iniciado a implementação de algumas técnicas gerenciais que estabeleceram um novo tipo de relacionamento entre chefias e trabalhadores, principalmente o CCQ (Círculo de Controle de Qualidade). Nas palavras do dirigente: *“Eles (gerência) faziam muitos cursos, muitos estudos lá fora. Então, eles traziam essa forma de organizar de lá. Quem adquiriu a empresa só deu continuidade, (...) a forma de pensar já era a mesma (...) A gerência deixou de ser uma gerência que reprime verbalmente para ser uma empresa que reprime intimamente (sic), não sei se essa é a palavra melhor. Mas assim, não tem esbravejar ou fazer cara feia, mas reprime no papel, no gráfico”*<sup>125</sup>. A isso acrescenta ainda: *“Essa é uma das fábricas que tem mais avançado nas ilhas de produção, (...) eles (gerência da Multibrás) chamaram a gente para ver a*

---

<sup>124</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2006.

<sup>125</sup> idem.

*empresa que era tida como modelo (de reestruturação industrial). Olha, eu fiquei bobo, porque ta perdendo de longe para essa aqui, a TRW”* <sup>126</sup>.

O processo de abertura econômica, por sua vez, embora tenha reforçado o processo de reestruturação industrial por um lado, trouxe a falência de industriais como a montadora nacional Gurgel e, a quase falência, da auto-peças Rodabrás.

Embora a ocorrência de fechamentos de plantas produtivas tenha tido um significado negativo, um desses casos caracterizou-se como uma grande experiência para os trabalhadores envolvidos, e para os demais metalúrgicos e trabalhadores da região. Em 1994, um credor da Rodabrás (que havia recebido o pagamento devido), entrou na justiça com um pedido de falência da empresa, segundo um dos dirigentes entrevistados<sup>127</sup>, de forma fraudulenta. Os trabalhadores, aliados ao sindicato, buscaram, e efetivamente conseguiram, convencer o juiz que analisava o caso, de que a empresa tinha condições de retomar sua “saúde financeira”, e garantiram que essa tarefa seria realizada pelos próprios trabalhadores. O magistrado, por sua vez, concedeu aos trabalhadores dois meses de prazo em caráter de experiência, prazo esse que foi renovado constantemente, durante dois anos.

Os trabalhadores, organizados em comissão de fábrica, cujo objetivo era a gestão da empresa, conseguiram empréstimos e realizaram negociações bancárias, cujo resultado, ao fim de doze meses, foi a quitação total da dívida (de R\$ 150.000,00). Durante dois anos, *“quando o dinheiro chegava a gente dividia em partes iguais. Tanto o gerente levava 50 reais como o faxineiro levava 50 reais. Então dava para todo mundo e sobrava 50 reais e chagávamos ao patrão e a gente dizia: “Olha, isso aqui é a sua parte” e como foi*

---

<sup>126</sup> idem.

<sup>127</sup> Entrevista concedida por JI, Julho de 2005.

*melhorando, melhorando, a gente comprou um carro popular para ele, nada mais justo (ele vendeu carros particulares para ajudar a reerguer a empresa nos meses iniciais desse processo). Como ele (o patrão) tinha um grande acesso aos compradores de roda – e ele que fazia esse serviço – a gente cuidava da fábrica”<sup>128</sup>.*

Ao final dos dois anos, a Justiça revogou a decisão anterior do Supremo Tribunal que tinha decretado a falência da empresa e devolveu a propriedade jurídica da Rodabrás a seu antigo dono. Embora o resultado final tenha sido o retorno à antiga situação, todos os dirigentes sindicais entrevistados reforçaram que a história da Rodabrás foi um exemplo, para toda a classe trabalhadora da região, da capacidade dos trabalhadores organizados de comandar um processo produtivo. A instauração de uma comissão de fábrica, segundo os dirigentes entrevistados<sup>129</sup>, foi também um exemplo de organização no local de trabalho, seguido posteriormente pelos trabalhadores da Torque de Rio Claro.

## **2.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e sua direção**

O Sindicato dos metalúrgicos de Limeira representa em 2007 uma base de 17 mil trabalhadores, dos quais 7.000 são associados (sindicalização de 41,17%). Em 2005 esse índice era de 36,7% (5.500 sócios) e os trabalhadores da base chegavam apenas a 15.000 no total, o que demonstra não apenas um aumento do número de sindicalizados em termos absolutos quanto também em termos relativos, bem como um crescimento importante do emprego no setor metalúrgico na região de Limeira num período de apenas 2 anos<sup>130</sup>.

---

<sup>128</sup> Entrevista concedida por JI, ex-funcionário da Rodabrás, atual dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, Julho, 2005.

<sup>129</sup> Entrevista concedida por JI, julho, 2005 e SI, julho, 2005.

<sup>130</sup> Entrevista concedida por SI, julho, 2005, [www.sindimetalimeira.org.br](http://www.sindimetalimeira.org.br).

Assim como ocorre desde a vitória da “oposição metalúrgica” na entidade de Limeira, a diretoria é formada exclusivamente por um único agrupamento político: a ASS (Alternativa Sindical Socialista)<sup>131</sup>. Mais especificamente, o sindicato é hegemônico por uma tendência interna ao partido dos trabalhadores<sup>132</sup>, o Fórum Socialista, que compõe, no campo sindical, com outras tendências, a Alternativa Sindical Socialista (ASS).

Embora haja na cidade outros agrupamentos políticos internos ao PT, como por exemplo, a Articulação, nunca houve uma tentativa por parte de membros dos mesmos, de participação na diretoria da entidade. Segundo uma ex-funcionária de imprensa do Sindicato<sup>133</sup>, a hegemonia duradoura e total do Fórum Socialista no sindicato é resultado do próprio processo de formação de novos militantes: *“não existe muita vontade das pessoas de mudar, vamos dizer assim, você entra (no sindicato, na militância) e você aprende, e você cresce com aquilo, aí você se identifica. É mais o caso de identificação mesmo, e não vê a necessidade de mudança”*.

Segundo um dirigente sindical da entidade de Campinas<sup>134</sup>, também militante do Fórum Socialista, a formação dessa tendência foi resultado do acirramento das disputas internas e organização das demais tendências no interior do PT ao longo dos anos 80. O agrupamento do qual surgiu o então “Fórum do Interior” não tinha como objetivo a organização de uma tendência interna ao PT, muito pelo contrário, seus militantes lutavam

---

<sup>131</sup> Apesar disso, o Sindicato mantém a realização de convenções como prévias para as eleições sindicais com o objetivo de construir uma única chapa cutista, embora também não haja outras forças políticas entre os trabalhadores da base.

<sup>132</sup> Segundo dirigente sindical, em 2007, não são todos os dirigentes que mantêm vínculo com o PT, já que alguns deles, por divergências relacionadas principalmente com o governo Lula, optaram pelo afastamento do partido. Entrevista concedida por SI, Julho de 2005.

<sup>133</sup> Entrevista concedida por TI, Julho, 2004.

<sup>134</sup> Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

contra as divergências que marcaram desde início a trajetória do partido. A iniciativa de constituição de uma tendência foi, segundo esse mesmo dirigente, o resultado de uma atitude de auto-defesa, em especial dos militantes originários das CEBs (Comunidades Eclesiais de Base) das POs (Pastorais Operárias) e que atuavam no sindicalismo do interior de São Paulo (Campinas, Franca, Limeira), contra o fechamento e fortalecimento das tendências no interior do PT<sup>135</sup>. O Fórum Socialista, desde esse período até os dias de hoje, acredita-se portador do projeto originário do PT, do qual, para seus membros, o próprio partido teria se distanciado.

Diferentemente do socialismo da Convergência Socialista e dos Trotskistas em geral, bem como daquele oriundo de partidos social-democratas ou mesmo comunistas, o socialismo do Fórum Socialista é aquele que não está dado a priori, mas que deverá ser construído nas lutas cotidianas.

Por princípio inespecífico em seu conteúdo, podemos dizer que essa concepção de socialismo, defendida tanto pela corrente majoritária Articulação Sindical quanto por outras tendências (genérica o suficiente para que fosse possível uma unidade mínima entre agrupamentos políticos bastante diferenciados), denominada socialismo-democrático, não deixou de ser norteadora da estratégia sindical dos Metalúrgicos de Limeira e é, em boa parte, a chave para a compreensão de sua estratégia<sup>136</sup>.

---

<sup>135</sup> “Começam a surgir as divergências internas dentro do PT – talvez caminhando para o final da década – (...) seja sobre o funcionamento do partido, seja sobre projeto, o horizonte político-estratégico que o partido defendia. (...) O pessoal dessa época que atuava mais ligado ao interior não tinha nenhuma origem em nenhuma tendência, por exemplo a Convergência Socialista, a Força Socialista, a Democracia Socialista. A origem (do Fórum) era essa do movimento social, popular e da igreja, que sentiu a necessidade de ter algo que pudesse expressar tanto como forma de organização dos próprios participantes como forma de intervenção no PT (...), que também discutisse ou reivindicasse um partido com bases nos princípios de formação do PT”. Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

<sup>136</sup> Segundo um ex-militante do Fórum Socialista: “Então na realidade não existe uma proposta, não existiu uma proposta de socialismo acabado. (...) Então, não teria como eu dizer uma proposta de socialismo

O Fórum Socialista, nascido de organizações não marxistas/socialistas e organizado basicamente no interior do movimento sindical aderiu a essa concepção de socialismo enquanto resultado de uma construção democrática. Tal opção, ou desenvolvimento histórico, pode explicar, como veremos, uma maior preocupação dessa entidade – comparando-se com a entidade de São José dos Campos – com a questão da formação política, não apenas das lideranças, mas também dos trabalhadores de base. Além disso, pode-se sugerir que tal concepção tenha implicações também na ênfase dada a questões cotidianas do trabalho nas fábricas, como por exemplo, a saúde do trabalhador, e, como o debate prolongado em grupos de discussão, sobre Reestruturação Industrial<sup>137</sup>.

A não imposição de uma visão acabada de socialismo, bem como de uma estratégia e de uma tática para sua consecução, demonstra uma preocupação com a questão da democracia de base, mas também com o processo pedagógico necessário e dialético para a construção das demandas dos trabalhadores, sejam elas apenas sindicais ou não.

Por outro lado, um socialismo que pode ser preenchido de modo genérico por conteúdos variados, abre caminho para a possibilidade de incorporação do discurso dominante, tendendo a deslocar socialistas/classistas para o caminho do reformismo e da parceria social, como ocorreu com o grupo majoritário do PT e da CUT, a Articulação Sindical. Porém, também esse não é um desenvolvimento necessário, o que se verifica entre

---

*acabada, mas era... existia na discussão interna e externa com clareza de que não era possível construir uma proposta de socialismo com base apenas na nossa concepção, mas era discutido com os atores sociais da época de que o modelo capitalista precisa ser superado, e, portanto, era preciso ter algo para se colocar no lugar. De forma mais macro, era uma sociedade socialista. O modelo de socialismo, era no processo de debate que se iria construir". idem.*

<sup>137</sup> Antecipa-se aqui um elemento que parece marcar as diferenças entre o sindicalismo trotskista do PSTU em São José dos Campos e o sindicalismo da ASS em Limeira: a ênfase na mobilização *versus* a ênfase na formação.

os militantes do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região que, assim como fez a ASS, vem reafirmando o classismo.

### **2.3. A trajetória e políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região**

O sindicato dos metalúrgicos de Limeira e região, como boa parte das entidades sindicais, passou pelo período ditatorial sob intervenção e tinha, neste período, como principal objetivo o oferecimento de assistência social aos filiados como serviço dentário, jurídico e clube de campo.

Com o sindicato sob intervenção, os trabalhadores iniciaram uma organização própria fora da entidade oficial. Durante a década de 70, sediada na paróquia de Nossa Senhora Aparecida, havia um grupo denominado “Projeto Periferia” que visava discutir a situação dos trabalhadores nas fábricas e nos bairros e propor ações visando a melhoria das condições de trabalho e de vida. Entre os principais organizadores desse grupo, havia três religiosos, dois padres e o então seminarista Wilson Zanetti, que viria depois a ser um importante quadro dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira. Era um projeto que envolvia 16 ou 17 pessoas que se reuniam todos os sábados de manhã para traçar todas as ações unificadas que seriam efetuadas durante a semana e definir a mensagem que seria difundida nos bairros da cidade<sup>138</sup>.

---

<sup>138</sup> Vídeo Institucional,2004.

Esse grupo firmou-se como a Oposição Sindical Metalúrgica de Limeira em 1982, quando passou a ampliar seus contatos e trocar experiências com outras entidades e oposições sindicais e pastorais, principalmente com militantes de pastorais de Campinas<sup>139</sup>.

A oposição foi ganhando uma organização mais efetiva e, com o apoio da Pastoral Operária de Limeira, do Sindicato dos Químicos de São Paulo e do Movimento de Oposição dos Metalúrgicos de São Paulo, o MOMSP, conseguiu formar uma chapa para disputar as eleições sindicais de 1984. Essa chapa foi registrada de última hora, com o objetivo de evitar “demissões preventivas” por parte do patronato. Somente após o registro, a Oposição Sindical começou a fazer a campanha<sup>140</sup>.

Num processo julgado, pelos atuais dirigentes, anti-democrático e permeado por trapanças, no qual a oposição sindical não teve direito a fiscais nem a mesários, esse grupo<sup>141</sup> acabou sendo prejudicado no primeiro turno das eleições mas, mesmo assim, atingiu um coeficiente eleitoral suficiente para garantir a realização de um segundo turno, no qual a Oposição saiu vencedora com uma diferença de apenas 47 votos. No entanto, o segundo turno foi anulado pela Justiça do Trabalho e uma junta governativa passou a dirigir o sindicato de fevereiro de 1985 a julho de 1986<sup>142</sup>.

Durante a gestão 85-86, os trabalhadores da base do sindicato de Limeira mantinham-se sindicalizados, ao mesmo tempo em que contribuía para a Oposição Sindical, pagando uma mensalidade criada para garantir, no mínimo, um telefone funcionando e um boletim para ser distribuído em porta de fábrica. Ainda durante esse período, a Oposição Sindical

---

<sup>139</sup> [www.sindimetalimeira.org.br](http://www.sindimetalimeira.org.br)

<sup>140</sup> Vídeo Institucional, 2004.

<sup>141</sup> Segundo o dirigente sindical, por inexperiência.

<sup>142</sup> Vídeo institucional, 2004 e [www.sindimetalimeira.org.br](http://www.sindimetalimeira.org.br)

procurou manter-se presente e efetiva nas Campanhas Salariais aproximando-se da CUT e a ela integrando-se, passou assim a trabalhar com os outros sindicatos cutistas nas negociações. Essa situação obrigou a junta governativa a assumir o processo de campanha salarial, o que não ocorreu durante todo o período anterior de intervenção <sup>143</sup>.

Em 1986, uma onda de greves iniciou-se no país e foi brutalmente reprimida em Limeira pela polícia, não tendo sido possível parar nenhuma fábrica. Em setembro deste mesmo ano, a chapa da Oposição Sindical assumiu, enfim, a direção do sindicato após uma campanha sindical vitoriosa<sup>144</sup>.

Segundo a atual diretoria, em 1989 o patronato teria financiado uma chapa de oposição formada por antigos interventores, que foi derrotada colocando fim ao processo de disputa entre a diretoria cutista e uma diretoria comprometida com o patronato.

Na década de 80, a entidade tinha facilidade para mobilizar a categoria tendo realizado três meses após a posse da oposição sindical, uma greve geral importante na cidade para a qual obteve uma enorme adesão<sup>145</sup>.

A entidade vem se mantendo como referência importante na política em Limeira até os dias de hoje, tendo sido, segundo os seus dirigentes, um instrumento contra “uma tradição coronelista” predominante na região. Segundo os dirigentes sindicais, os “poderosos” aliavam-se ao patronato local com o objetivo de enfraquecer a entidade, inclusive, através de boicotes<sup>146</sup>, apoiados por antigos prefeitos, que colocaram o sindicato em dificuldades

---

<sup>143</sup> [www.sindimetalimeira.org.br](http://www.sindimetalimeira.org.br).

<sup>144</sup> Vídeo Institucional, 2004.

<sup>145</sup> Entrevista concedida por SI, julho de 2005.

<sup>146</sup> Segundo SI, entrevistada em 2005.

financeiras entre 1986 e o começo do ano de 1990, quando este teve que sobreviver apenas das contribuições de seus sócios<sup>147</sup>.

Ao longo da década de 90, foram muitos os casos de dirigentes sindicais que se candidataram a vereador, tendo havido um candidato a prefeito. O peso e a força política da entidade no Partido dos Trabalhadores de Limeira é facilmente averiguada pelo fato de que Wilson Zanetti, o principal articulador da Oposição Sindical e diretor do sindicato desde 86, era, pelo menos até meados de 2007, o presidente do PT de Limeira.

Em 1993, o sindicato organizou o 3º Congresso dos Metalúrgicos, o que não se repetiu até o momento (2007), pois, segundo o presidente do sindicato, um outro congresso não foi necessário porque não houve alterações profundas em relação às deliberações tiradas naquele congresso. Embora a entidade de Limeira, como poderá se verificar, mantenha um discurso que defende a participação da base e a necessidade da formação dos trabalhadores, a ausência de um espaço de discussão democrática sobre os rumos da entidade pode refletir um posicionamento diferente. Pode até ser que o agrupamento político, ASS, não tenha alterado significativamente suas análises gerais sobre reestruturação, política geral e organização sindical, porém, a base inegavelmente mudou, com o ingresso de jovens que não eram trabalhadores em 1993, e a saída de antigos trabalhadores que vivenciaram as experiências da década de 80.

Com relação à reestruturação industrial, havia, em 1993, uma opção pela busca de compreensão desse processo por uma prática sindical capaz de lidar com as novas relações no interior das empresas. Tal opção parece ter sido norteadora dos temas discutidos em boletins sindicais nesse período: *“Considerando que a reestruturação industrial é um*

---

<sup>147</sup> Entrevista concedida por TI, julho de 2004.

*fenômeno irreversível, o movimento sindical não pode mais fechar os olhos para estes acontecimentos e continuar levando a efeito suas práticas consagradas em conjunturas passadas como se a realidade não estivesse rapidamente mudando dentro e fora das fábricas” e propõe: “a capacitação, através da formação profissional e técnica dos dirigentes sindicais e também dos trabalhadores de base a respeito das inovações tecnológicas, a reestruturação industrial e o projeto neoliberal”<sup>148</sup>.*

No entanto, efetivamente não foram levadas a cabo as propostas apresentadas no 3º Congresso, como as de representação dos terceirizados, o rompimento do legalismo e o corporativismo sindicais, a intervenção sindical no processo de formação profissional, e a garantia *“da participação dos trabalhadores através de suas entidades de classe na definição do projeto pedagógico dessas iniciativas e na fiscalização dos recursos públicos envolvidos”, e o “estabelecimento de novas reivindicações e propostas (...) de modo a ampliar os direitos sociais e políticos dos trabalhadores no local de trabalho, inclusive o de intervir nos processos de inovação tecnológica e vetar os que comprovadamente forem danosos aos nossos interesses e necessidades”* <sup>149</sup>.

Em decorrência de uma preocupação concreta com a reestruturação industrial e suas consequências, a partir do congresso, o sindicato organizou um grupo de discussão sobre o tema que se reunia mensalmente com uma média de 40 a 50 trabalhadores<sup>150</sup>. Essa iniciativa durou até o final da década de 90 e esgotou-se, segundo a dirigente entrevistada, por conta dos próprios dirigentes: *“eu acho mesmo que era necessário retomar, mas tem*

---

<sup>148</sup> Resoluções do 3o Congresso dos Metalúrgicos de Limeira, dezembro, 1993.

<sup>149</sup> Resoluções do 3o Congresso dos Metalúrgicos de Limeira, dezembro, 1993.

<sup>150</sup> Entrevista concedida por SI, Julho de 2005.

*peças que não acham necessário, outras peças realmente abraçam o mundo com as mãos e realmente acabam ficando sem tempo para algumas coisas”*<sup>151</sup>.

Além do grupo de discussões, houve, ao longo do ano de 1995, menções periódicas nos boletins sindicais sobre os impactos da reestruturação na saúde do trabalhador, bem como a distribuição de apostilas específicas e a realização de congressos. A proposta da entidade parece ter sido a de desconstruir o “discurso da modernidade” e enfatizar as consequências mais nefastas desse processo: o desemprego e o aumento expressivo de LER/DORT<sup>152</sup>.

Durante esse mesmo ano, outros temas foram privilegiados: o governo FHC e a crítica ao plano real, o projeto de lei sobre a PLR e a possibilidade de flexibilização da jornada a partir de mecanismos de compensação similares ao Banco de Horas. Note-se que, tanto no que se refere à PLR, quanto posteriormente ao Banco de Horas, aos projetos de câmara de conciliação prévia, rito sumaríssimo, contrato temporário, lay-off e contrato por tempo determinado, a diretoria da entidade buscou antecipar-se, realizando discussões e apresentando críticas através da imprensa sindical, tão logo os assuntos entraram em pauta. No caso do Banco de Horas, as menções e críticas foram feitas antes mesmo da utilização corrente do termo “banco de horas”.

---

<sup>151</sup> Essa iniciativa foi retomada no primeiro semestre de 2007. Não se sabe se houve continuidade.

<sup>152</sup> “O capitalismo moderno possui uma lógica de que quem domina os meios de produção busca de qualquer maneira diminuir custos para ser mais competitivo, com práticas como a substituição de mão-de-obra direta pela terceirização, a polivalência, a hora-extra, com a conseqüente eliminação de postos de trabalho, desregulamentação e eliminação de direitos sociais e trabalhistas garantidos por lei, ritmo aceleradíssimo da produção, utilizando a produtividade brutal, trazendo assim inúmeros impactos e efeitos nocivos à saúde do trabalhador. Este modelo de reestruturação, que não leva em consideração as pessoas, tem trazido significativo crescimento do número de trabalhadores vítimas de LER, danos à saúde mental, a surdez, entre outros. O Karoshi (morte no trabalho) não pode acontecer por aqui. Tudo isso está associado ao que chamamos cooptação ideológica com a qual tenta-se aliviar a selvageria do capitalismo” (Metaluta, Maio de 1995, no. 248).

Neste ano, que se seguiu a estabilização econômica advinda do plano real, não houve mobilização na categoria dos metalúrgicos em Limeira, excluindo-se, inclusive, atividades como o atraso de início de jornada.

No ano seguinte, ano de início de uma nova gestão, a pauta da ação sindical girou em torno da proposta de reforma da previdência, e portanto, ficou mais focada na política nacional, o que não significou a ausência de atuações, ainda que restritas, e discussões na imprensa sindical sobre as condições de trabalho e a reestruturação industrial.

Ainda com relação a proposta de reforma da previdência ocorrida em 1996, o sindicato buscou organizar a categoria para a greve geral em defesa da manutenção das regras vigentes, à qual, segundo um boletim sindical<sup>153</sup>, houve adesão de 20% da categoria. Diferenciando-se do grupo majoritário da CUT, o sindicato de Limeira, assim como o de Campinas e o de São José dos Campos, colocou-se contra a tentativa de negociação com o governo FHC sobre essa reforma, posicionando-se claramente contra Vicentinho, presidente da CUT na época, que aceitou participar dessa negociação.

Ainda durante o ano de 1996, houve uma greve de duas semanas na empresa d'Andrea pelo pagamento do 13º de 1995, e pelo depósito do FGTS que não fora feito. Ainda que não tenha havido outras mobilizações durante esse ano, essa greve aliada à aprovação de estado de greve em parte significativa das empresas da categoria durante a campanha salarial demonstra a redução dos impactos iniciais da estabilização econômica sobre a categoria<sup>154</sup>.

A luta contra a reforma da previdência seguiu como ponto de pauta privilegiado durante o ano de 1997, assim como as denúncias de corrupção no governo Fernando

---

<sup>153</sup> Metaluta, sem data, 1996.

<sup>154</sup> Segundo boletins sindicais (Metaluta) do período.

Henrique. Nos boletins sindicais percebe-se ainda uma crítica contundente ao contrato temporário, a persistência de menções sobre saúde do trabalhador e a defesa do apoio à luta dos movimentos populares por trabalho, moradia e reforma agrária.

A crítica à postura da CUT e à atuação de Vicentinho tornou-se mais recorrente, quando da realização do congresso nacional da CUT. Segundo o boletim sindical, o sindicato, por ocasião do congresso, *“não teve dúvidas em criticar a posição adotada por Vicentinho e pela maioria da central durante as negociações da reforma da previdência”*<sup>155</sup>.

Ainda em 1997, a entidade aderiu à campanha cutista pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, reforçando a necessidade de colocar um fim às horas extras. Somado a isso, a continuidade da mobilização do ano anterior na fábrica D’Andrea conquistou a organização de uma comissão de fábrica que, embora não tenha tido longevidade, foi uma conquista importante num momento de grande desmobilização, tanto nacional quanto dos trabalhadores da base do sindicato.

O ano de 1998 foi marcado pela campanha contra a reeleição de Fernando Henrique e pelo apoio à candidatura Lula. A reforma da previdência manteve-se em pauta, neste momento como parte do discurso de oposição a FHC. Nesse ano, o sindicato apoiou ocupações do MST e organizou em conjunto com outras entidades e movimentos da região o “Comitê de solidariedade e de combate ao desemprego e à fome”, cujo objetivo era organizar uma ação ampla que envolvesse trabalhadores e desempregados na luta contra o desemprego e a miséria, numa busca de extrapolação dos limites corporativos da ação sindical. A tentativa de organização dos desempregados marcou a construção coletiva em

---

<sup>155</sup> Metaluta, no. 287, agosto de 1997.

Limeira de uma pauta que incluía a distribuição de cestas básicas a famílias de desempregados, a organização de frentes de trabalho, a reforma agrária, e a anistia de impostos e taxas a todos os desempregados. Embora a iniciativa não tenha tido longevidade e nem tenha alcançado seus objetivos, a pauta dos desempregados foi incluída em ações sindicais posteriores demonstrando, ao menos, uma preocupação constante com a necessária unidade entre empregados e desempregados.

Ainda em 1998, a entidade fez críticas através de sua imprensa ao Banco de Horas e à medida provisória que instituiu a demissão temporária – o lay-off – argumentando que a última, além de não garantir o emprego no retorno ao trabalho, era uma forma de postergar demissões, não permitindo o aumento do desemprego às vésperas das eleições federais<sup>156</sup>.

A gestão 96-98 teve como característica as dificuldades de mobilização advindas, em boa medida, do plano de estabilização, e da contenção da inflação (cujas altas consecutivas de preços facilitavam a organização das lutas por reposição salarial), bem como do processo de reestruturação industrial nas empresas e das demissões delas resultantes.

Frente a essa dificuldade, a entidade optou, diferentemente do que fizeram os sindicatos da Articulação Sindical, pela tática da co-responsabilização dos trabalhadores da base, pelas derrotas ocorridas e pela piora das condições de trabalho e salários. Ainda que compartilhassem com os demais sindicalistas da CUT a idéia de que as causas da desmobilização são exteriores à classe, o Sindicato de Limeira procurou em seus boletins sindicais, demonstrar que não seria possível a manutenção dos direitos sem a ação coletiva, dado que o resultado final da negociação dependia sempre da mobilização da base.

---

<sup>156</sup> Metaluta, no. 304, julho de 1998.

Nesse sentido, o sindicato buscou atuar como representante de uma base, da qual emana seu real poder, e não como prestador de serviços que deriva o seu poder de negociação de seu porte institucional. Em outras palavras, procurou ser mais uma entidade de *poder para* os trabalhadores, do que um mero agente negociador.

As seguintes passagens ilustram essa opção:

(março de 1995, no. 245) “*o nosso aumento será igual à disponibilidade e emprego de cada metalúrgico e, se você não está participando ainda é hora de começar a refletir*”;

(maio de 1996) “*Em Limeira, os patrões não quiseram papo. O acordo assinado pela federação pode ser considerado ruim e reflete a baixa mobilização existente na maioria das empresas deste setor (...) o reajuste foi maior onde ocorreu mobilização*”;

(fevereiro de 1997) “*Em novembro, muitos companheiros ficaram esperando o reajuste cair do céu. Porém, de lá só cai chuva. O resultado não poderia ter sido outro*”

(julho de 1998, no. 304) - “*você já sabe que o resultado da negociação é sempre igual à nossa capacidade de mobilização nas fábricas. Patrão só tem medo de trabalhador organizado*”<sup>157</sup>

Ao mesmo tempo em que a gestão 96-98 buscou a mobilização de suas bases através da responsabilização dos sujeitos, tal qual fizeram em 95, a nova diretoria parece ter secundarizado duas questões que balizaram a gestão anterior: a reestruturação industrial e a saúde do trabalhador.

---

<sup>157</sup> Tal opção do sindicato de Limeira coincide com as análises de Hyman: “*negociação coletiva é um ritual sem sentido se nada mais está envolvido no lado do sindicato do que a eloquência e finesse estatística dos negociadores oficiais. O empregador pode sempre ignorar a pauta do sindicato, mesmo que solidamente e convincentemente argumentada, até que ele esteja ciente da possibilidade de sanção. Negociações sérias envolvem ameaças, abertas ou implícitas, de mobilização do poder dos membros, caso um acordo satisfatório não seja alcançado. Greves e sanções relacionadas são uma arma vital para a classe trabalhadora na busca de seus interesses*” (Hyman, R. 1975:190)

Em 1998, a eleição sindical demonstrou um índice importante de aprovação da gestão do sindicato, quando da participação de 81,6% da categoria no pleito com a vitória da chapa única com 945 dos votos. Embora possa-se dizer que não houve mudanças na configuração da direção, tendo a anterior eleito a sua sucessora com a rotatividade de um pouco mais da metade da diretoria (13 dirigentes novos e 11 antigos)<sup>158</sup>, além de ter-se mantido a total hegemonia da ASS/Fórum Socialista, ainda sim, nota-se algumas mudanças de uma gestão para a outra, como é o caso da questão citada acima da responsabilização dos trabalhadores. Após a posse da gestão 1999-2001, não houve mais mensagens semelhantes nos boletins sindicais.

As prioridades da nova gestão foram elencadas no boletim que anunciou o resultado da eleição: enfrentar as mudanças nas fábricas, a ação contra o desemprego e a fome em Limeira e a derrota de FHC nas eleições.

Pelo contrário, o que parece ter sido tendência no sindicato de Limeira foi uma crescente preocupação com questões mais amplas, para além das matérias sindicais propriamente ditas, primeiramente englobando análises de conjuntura nacionais e posteriormente, como se verá, ampliando ainda mais para o âmbito da política internacional. De certa forma, a estratégia da entidade de Limeira vai, aos poucos, se aproximando da estratégia adotada por seus dois companheiros, os sindicatos de Campinas e de São José dos Campos.

Em oposição às análises presentes na bibliografia especializada sobre o sindicalismo de esquerda, a atuação da entidade de Limeira durante a crise da Rocco no ano de 1998,

---

<sup>158</sup> Sobre a dinâmica das sucessões de diretoria, percebe-se que entre os anos de 95 e 2005, houve uma rotatividade significativa na eleição de 1998, com a renovação de mais de 50% da diretoria e na eleição de

demonstrou uma preocupação da entidade com a manutenção da “saúde financeira” da empresa com o propósito de impedir seu possível fechamento. Numa postura, que poderia ser denominada de propositiva, a entidade propôs a redução de salário dos funcionários frente à alegação de crise financeira da empresa. Porém, diferentemente do que ocorrera na Volkswagen, a redução de salário proposta era temporária e deveria vir acompanhada do acordo de restituição dos valores não pagos no período subsequente à crise. A proposta previa ainda que aqueles cujos salários fossem equivalentes ao piso, não deveriam ser descontados, pela impossibilidade de manterem um mínimo de condições de garantir o seu sustento e de suas famílias.<sup>159</sup>.

Uma das dificuldades, apontadas por um dos dirigentes sindicais <sup>160</sup>, na determinação dos interesses dos trabalhadores em uma conjuntura adversa é a necessária inclusão da manutenção da empresa para a garantia do emprego. Ou seja, a definição dos interesses dos trabalhadores, além de ser dialógico, deve levar em conta a “saúde financeira” das empresas sem confundir-se com os interesses empresariais. Nesse sentido qualquer proposta que garanta empregos é de algum interesse para os trabalhadores, mesmo que traga consigo elementos que podem ferir esse interesse. O que diferencia a proposta feita por esse sindicato para a manutenção de empregos, por exemplo daquela apresentada no caso da Volkswagen (ver capítulo 2), é o entendimento de que a fraqueza da empresa é conjuntural e que tão logo ela seja ultrapassada, os interesses dos trabalhadores devem se

---

2002, com a renovação de um pouco menos que esse percentual. No entanto, cabe salientar que na última eleição, em 2005, apenas 1/8 da diretoria foi renovada

<sup>159</sup> A proposta ainda previa uma busca de soluções para a saída da crise partilhada com os trabalhadores: “além disso, os trabalhadores têm sugestões a fazer. Entre elas estão vários desperdícios de material que poderiam ser reaproveitados. Basta usar a cabeça”. Metaluta, s/data, 1998.

<sup>160</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de março de 2006.

sobrepôr aos interesses da empresa, já que não é o aumento de lucro o interesse compartilhado por trabalhadores e patronato<sup>161</sup>.

Durante o ano de 1999, o sindicato aderiu à campanha “Fora FHC e FMI”, mantendo as denúncias contra o governo federal, porém aderindo a um discurso mais enfático contra o FMI e as relações internacionais do Brasil com esta agência, com o Banco Mundial e com os EUA.

O ano de 1999 foi marcado também pelo apoio aos trabalhadores da Ford, no caso da transferência da planta para a Bahia, e pela denúncia da guerra fiscal, com a conseqüente defesa da proposta do Contrato Coletivo de Trabalho articulado nacionalmente. A campanha salarial da FEM/CUT versou principalmente sobre essa questão e resultou no Festival de greves pelo Contrato Coletivo Nacional, da qual participaram com algum tipo de mobilização algumas empresas do setor de autopeças da região, como, por exemplo, a TRW-Freios e a Mahle Metal-Leve.

Ainda neste ano, houve uma tentativa de imposição do Banco de Horas pela Brascabos, refutada pelo Sindicato que não teria aceitado, segundo boletim sindical, o acordo. Segundo esse mesmo boletim, o *“sindicato aceita negociar, mas negociação não é imposição. Temos uma proposta séria. Se a produção parar, devemos compensar os dias e horários definidos previamente. A vida dos trabalhadores deve ser respeitada”*<sup>162</sup>. Novamente o sindicato parece buscar uma alternativa à mera aceitação da “chantagem” empresarial e à negação categórica de qualquer negociação. Embora contrários aos acordos de banco de horas, os dirigentes propuseram um sistema de compensação de horas no qual o trabalho

---

<sup>161</sup> Cabe lembrar que o acordo da Volkswagen de redução de jornada com redução de salário não tinha caráter eventual nem temporário.

<sup>162</sup> Metaluta, no. 314, 1999.

extra só seria feito quando houvesse a determinação prévia das datas em que as horas seriam compensadas<sup>163</sup>. Neste caso, é evidente que as dificuldades de mobilização e o baixo poder de barganha da entidade, resultaram num “relaxamento” de princípios do Sindicato, como a da não aceitação de Banco de Horas, o que não ocorreu nas demais entidades pesquisadas, Campinas e São José dos Campos.

O ano de 1999, assim como o de 2000, foi marcado também pela negação da proposta do sindicato nacional orgânico dos metalúrgicos, paralelamente à crítica da atuação da corrente majoritária da CUT e da burocratização da entidade. *“Como a companheirada da nossa categoria não aceita acordo reduzindo direitos, implementação de Banco de Horas, política de parceria com empresário – coisas que São Bernardo sabe fazer muito bem –, e é provavelmente ele quem dirigiria este sindicato nacional, a nossa assembléia assim como a dos outros 61 sindicatos decidiu por não participar do congresso”*<sup>164</sup>.

As questões específicas da realidade no chão de fábrica voltaram aos boletins sindicais com denúncias de assédio moral caracterizadas pela instalação de câmeras na TRW. Segundo o boletim sindical<sup>165</sup>, as câmeras teriam o objetivo de controlar o tempo e a movimentação dos trabalhadores dentro da fábrica, e fazem parte das *“novas formas gerenciais de produção (Kanban, JIT, ISO), de tal maneira que o trabalhador não tenha tempo para outra coisa que não seja produzir. É qualidade, é produtividade, e agora vão tentar doutrinar a companheirada com um tal de Sistema 5S, coisa dos japoneses, é uma loucura”*<sup>166</sup>.

---

<sup>163</sup> Não ficou claro se a proposta era por tempo indeterminado ou não.

<sup>164</sup> Metaluta, no. 322, 2000.

<sup>165</sup> Metaluta, sem data, especial TRW.

<sup>166</sup> Metaluta, sem data, especial TRW.

O sindicato aderiu, neste ano, ao Plebiscito da Dívida Externa, reforçando como ocorrera na campanha Fora FHC e FMI, as denúncias contra a política econômica de aumento da dependência nacional através de organismos como Banco Mundial e FMI.

Durante os anos de 2000 e 2001 ocorreram mobilizações nacionais ou estaduais importantes que foram apoiadas pelo sindicato, a greve dos servidores federais e das universidades estaduais paulistas, e a greve dos caminhoneiros, respectivamente.

Dos boletins sindicais, em 2001, passou a constar uma coluna dedicada a esclarecimentos sobre direitos trabalhistas que seria mantida, pelo menos, durante os quatro próximos anos. Outro elemento importante referente à imprensa sindical foi o fato dos boletins passarem a trazer em posição de destaque a frase: “Filiado à CUT – ASS”. Embora, deva-se ponderar que a categoria não compreende as divergências no interior da CUT, a opção por demarcar o pertencimento do sindicato à Alternativa Sindical Socialista, de modo a se distanciar da corrente majoritária da Central, é um fato marcante do distanciamento progressivo da entidade com relação à Articulação Sindical.

Embora não tenha havido grandes mobilizações, o ano de 2001 foi marcado pela retomada da organização de assembléia de metalúrgicos em bairros da região, utilizadas em larga escala nos anos 80. Ainda neste ano, o sindicato alertou com frequência em seus boletins para a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas com a retirada do artigo 618 da CLT (PL 5483-01)

O ano de 2002 foi marcado pelo apoio à candidatura Lula. Esse apoio, por sua vez, esteve, se não condicionado, ao menos claramente vinculado à defesa dos interesses históricos da classe trabalhadora, como expresso na seguinte passagem: *“apoiaremos o governo Lula na implementação das bandeiras sempre defendidas por nós como a redução*

*da jornada de trabalho para 40 horas, a reforma agrária, etc.. Porém, estaremos atentos para cobrar os compromissos de campanha, que teve como centro a defesa dos interesses da maioria da população pobre”<sup>167</sup>.*

Durante o ano de 2002, nos boletins sindicais discutiu-se a ALCA e o governo Bush, num tom bastante crítico, e que reforçou a tendência do sindicato de expandir a análise de conjuntura política para além do espaço nacional.

O ano seguinte foi iniciado com a “campanha extemporânea”<sup>168</sup>, da qual participou o sindicato de Limeira, para a recomposição das perdas acumuladas pela inflação. As mobilizações em porta de fábrica conquistaram a reposição da inflação, assim como aconteceu nas bases de São José dos Campos e Campinas, e diferentemente do que ocorreu com “muitos sindicatos da Força Sindical e da FEM-CUT que aceitaram somente uma abono salarial”<sup>169</sup>. Segundo esse mesmo boletim, durante a Data Base, “com muita mobilização, conseguimos acordos e convenções com reajustes superiores à inflação acumulada e, em sua maioria, manutenção de benefícios e garantias, principalmente a *clausula de estabilidade de portadores de doença profissional*”<sup>170</sup>.

Em âmbito nacional, na discussão sobre as reformas, a entidade procurou discutir a idéia de que havia um “rombo na previdência”, não negando o déficit, mas apontando o governo federal, a sonegação de impostos e a corrupção como causas da mesma. Nesse sentido, o sindicato paralelamente à crítica do projeto de reforma da previdência em

---

<sup>167</sup> Metaluta, 13 de dezembro de 2002, no. 351.

<sup>168</sup> Termo utilizado pelos sindicatos para denominar a Campanha Emergencial neste ano.

<sup>169</sup> Editorial Metaluta, 19 de novembro de 2003, no. 363.

<sup>170</sup> Idem.

tramitação, propôs medidas necessárias para sanar a crise no setor. Num boletim sindical<sup>171</sup>, a entidade apresentou claramente essa tática:

*“Nós não concordamos com a proposta de reforma da previdência apresentada pelo governo Lula e o governo do Estado (...). Na realidade é um passo enorme para a privatização da Previdência. Não concordamos com o teto da aposentadoria de R\$ 2400,00, com o limite de idade, com os fundos de pensão privados e com contribuição dos inativos. O que queremos : 1) que o governo pague a previdência o que deve; 2) que cobre empresários, bancos (.. ) e confisque bens de quem não paga; 3) que tenha política de inclusão dos informais; 4) que acabe com os benefícios e pensões supervalorizadas e; 5) depois, se necessário, busque o equacionamento das receitas e pagamentos envolvendo os trabalhadores inativos e ativos, públicos e privados”.*

O não apoio incondicional ao governo Lula ficou explícito nas divergências anunciadas pela entidade em relação à proposta do governo de reforma da previdência. A necessidade de manutenção da autonomia do sindicato perante essas propostas e o próprio executivo nacional, por sua vez, ficou clara nos debates realizados no 8o. CONCURT. Segundo boletim sindical: *“a nossa participação nestes congressos, mais do que nunca, é de extrema importância pois está em jogo a autonomia da CUT em relação aos patrões e ao governo. Não podemos permitir e sequer admitir que a principal entidade representativa dos trabalhadores passe a ser porta voz do governo no seio da nossa classe”*<sup>172</sup>.

No decorrer do ano, a categoria vivenciou uma greve de 8 dias na empresa Torque em Rio Claro, com a adesão de 1300 trabalhadores, que constituiu uma das principais

---

<sup>171</sup> Especial Metaluta sobre a Reforma da Previdência, sem data.

<sup>172</sup> Metaluta, no.352, 2003.

mobilizações da categoria dada a dificuldade de organização de ações coletivas na base da entidade, verificada ao longo dos anos 90 e 2000. Os boletins sindicais que até então faziam referência à CUT e à ASS em 2003, passaram a se referir também à FENAM/Metal, demonstrando a intenção de fortalecer o instrumento de luta daqueles que se opunham à atuação da corrente majoritária.

Os temas específicos surgidos da realidade nos chãos de fábrica voltaram a aparecer com destaque em alguns boletins sindicais (como na edição 361 de 04 de agosto) nos quais as doenças ocupacionais foram denominadas “amputação invisível”, fazendo referência a inutilidade dos membros atingidos pela LER/DORT em estágio avançado. As novas tecnologias e métodos flexíveis, bem como o assédio moral e sexual também foram discutidos em editorial.

O sindicato ainda realizou assembléias para discutir o empréstimo com desconto em folha de pagamento, tendo sido iniciativa aprovada. A entidade procurou, a partir disso, chamar a atenção para alguns problemas da medida com a seguinte recomendação: *“reflita bem porque há risco de: aumento da dependência dos trabalhadores junto aos empréstimos desmobilizando-os para a luta por aumento de salário, comprometimento do salário e, no caso de rescisão de contrato, o pagamento dos direitos”*<sup>173</sup>.

O ano de 2004 foi iniciado com a chamada para a mobilização contra as reformas sindical e trabalhista, em conjunto com a apresentação de propostas do sindicato para o problema do desemprego. Para gerar empregos propunham: 1) fim da LRF<sup>174</sup>, 2) romper com a “teoria da dependência – com a lógica e submissão junto ao FMI – e decretar

---

<sup>173</sup> Metaluta, no. 362., 2003.

<sup>174</sup> Lei de Responsabilidade Fiscal.

moratória para adquirir poupança interna, 3) tributar a acumulação. Segundo a entidade: *“em economia, não temos milagres, nem mágicas, ou você tira dos ricos para dar aos pobres ou deixa de pagar os ricos e investe para os pobres – e quem precisa de emprego são os pobres esperançosos. Vamos lá companheiro nordestino, retirante, torneiro mecânico – presidente – coragem!”*<sup>175</sup>.

Ainda demonstrando apoio ao governo, novamente o sindicato mostrou sua independência ao exigir medidas divergentes daquelas anunciadas (ou pelo menos não negadas) pelo governo Lula.

Num processo de desconstrução da ideologia dominante, o sindicato contrapôs-se à proposta do FNT (Fórum Nacional do Trabalho): *“como falso argumento, na opinião do sindicato, de que flexibilizando a relação trabalhista, o custo de produção será reduzido, e conseqüentemente será aberto espaço para a geração de empregos, esta forte campanha patronal está levando inclusive o presidente Lula a defender tal desejo”*<sup>176</sup>.

As duas passagens transcritas acima demonstram a avaliação sobre o governo Lula feita pela entidade. Fica evidente a idéia de que o governo não objetivava a desconstrução de direitos históricos, nem a implementação de outras medidas prejudiciais aos trabalhadores, mas que ele estava sendo, por um lado, enganado, ludibriado e por outro, levado, por imposição da conjuntura, à tomar algumas medidas contra a sua vontade por falta de coragem para impedir sua implementação. Parece haver, portanto, a adesão dos militantes à tese do “governo em disputa” o que, como veremos mais a frente, refletiu-se no apoio da entidade à reeleição de Lula e no adiamento da ruptura com a CUT, apesar da

---

<sup>175</sup> Metaluta, 18 de fevereiro, de 2004.

<sup>176</sup> Metaluta, no. 366, 11 de março de 2004.

opinião expressa de que esta teria se tornado “correia de transmissão do governo federal”<sup>177</sup>.

Ainda em 2004, como ocorrera com o sindicato de São José dos Campos – inclusive porque se tratava de um processo movido em conjunto – a entidade de Limeira anunciou em boletim sindical a vitória obtida na justiça, que garantia a manutenção da “cláusula de estabilidade para o acidentado/lesionado<sup>178</sup>” no setor de autopeças para sua base e a de Campinas<sup>179</sup>.

Durante 14 dias do ano de 2005, o sindicato vivenciou uma das maiores mobilizações ocorridas em sua base, ao longo dos últimos 12 anos: a greve na Multibrás, da qual participaram 2000 trabalhadores pelo pagamento da PLR. Essa greve, por sua vez não se restringiu à cidade de Limeira tendo ocorrido também em outras plantas da empresa em Joinville e São Paulo, e conquistou o pagamento de uma PLR de R\$ 600,00. A mobilização, além de marcar uma retomada do movimento sindical – que como reforçam alguns autores (ver Boito, Jr., 2002) parece fazer parte da “crise da crise do sindicalismo” iniciada ao final dos anos 90 –, foi também importante por ter sido organizada e liderada por mulheres no interior da categoria metalúrgica. A greve foi fortemente apoiada pela categoria, tendo a marcha das(os) trabalhadoras(es) da Multibrás recebido aplausos dos demais quando passava em frente à entrada da fábrica<sup>180</sup>. Outra mobilização durante o ano

---

<sup>177</sup> Entrevista concedida por WZL, novembro de 2006.

<sup>178</sup> Do qual se falará com mais detalhes no capítulo seguinte.

<sup>179</sup> Nesta questão, ficou evidente a divergência com a entidade de São José dos Campos, causada pela saída da última da CUT, a ponto do sindicato de Limeira nem mencionar a participação da primeira nesse processo judicial.

<sup>180</sup> *“Apesar do cansaço, das perseguições e ameaças, o cotidiano de uma greve é rico em solidariedade. Uma cena marcante na Brascabos, foi o reconhecimento dos companheiros(as) da Tigre, da Torque e da Multibrás. Ao passar pelo local os companheiros batiam palmas em reconhecimento ao enfrentamento, principalmente por ter sido uma greve liderada por mulheres”*. Metaluta, setembro, 2005.

de 2005 foi a operação tartaruga de quatro dias realizada na Torque, que obrigou à empresa a pagar a PLR atrasada (de R\$ 2800,00).

A saúde do trabalhador também voltou a aparecer em destaque durante 2005, com a organização da associação dos portadores de LER/DORT através da entidade sindical.

O ano de 2006 foi marcado pelas eleições gerais, com o apoio a reeleição do presidente Lula, apesar dos questionamentos e exigências de alterações no rumo da policia econômica, do estabelecimento de compromissos de não realização das reformas sindical e trabalhista, bem como da terceira parte da reforma da previdência, além da cobrança de realização da reforma agrária e de políticas de geração de emprego e renda.

Entraram em pauta também a crítica às medidas contidas no projeto do “Super-Simples”, como a dificuldade de fiscalização eficiente das condições de trabalho e, no projeto da “Super-Receita” no ano seguinte. Esse último, segundo os boletins sindicais (s/ data) legitimava a flexibilização e precarização do contrato de trabalho através da utilização da contratação de pessoas jurídicas ao invés do estabelecimento da relação trabalhista de assalariamento.

A estratégia do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, portanto, é orientado por uma concepção classista. Mas a sua tática, diferentemente do que ocorre com a entidade de São José dos Campos, busca privilegiar a formação política dos trabalhadores através de discussões que versam sobre suas condições de trabalho e sobre a política geral do país.

O que se verifica também na entidade é uma oposição constante às práticas tidas como “propositivas”, de parceria entre capital e trabalho, com vistas a superar crises econômicas e conseqüentemente garantir emprego. No entanto, há que se ponderar que não houve grandes embates na categoria metalúrgica em Limeira, além de ter havido alguma inflexão

por parte da diretoria do sindicato, como no caso das concessões e propostas efetuadas no caso da Rocco.

Pode-se supor que a fragilidade desse sindicato advém, em parte da ausência relativa de indústrias de ponta em sua base, reduzidas à TRW (antiga Freios Varga) e à Múltibras, e, em parte, de uma dificuldade enorme de mobilização da categoria, como foi amplamente verificado nos boletins sindicais. No entanto, tal dificuldade parece, nos últimos anos, em especial entre 2003 e 2007, estar sendo superada como mostra a retomada de mobilizações, como as greves na Torque e na Brascabos.

A atuação do sindicato de Limeira foi bastante regionalizada não tendo havido nenhum tipo de iniciativa de solidariedade internacional, além de apenas algumas menções a greves e mobilizações nacionais. Por outro lado, a entidade manteve durante todo o período uma articulação importante com o MST, inclusive chamando os trabalhadores para reuniões do movimento, em especial uma em que se recrutavam militantes para os acampamentos. Outra atuação “extra-categoria” adotada pelo sindicato foi o apoio incondicional à luta do Movimento dos Trabalhadores Sem-Casa (ligado à CMP<sup>181</sup>) em Limeira, com a realização de mobilizações conjuntas.

Uma tática utilizada em larga escala pelo sindicato foi a distribuição de panfletos nas portas de fábricas com questões referentes à disponibilidade dos trabalhadores para a greve, sobre o valor da PLR, e outras questões relativas às condições de trabalho. A opção pelos panfletos se deu por duas necessidades, por um lado garante o anonimato nas votações organizadas pelo sindicato, além de ser uma “*forma educativa das pessoas escolherem*”<sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> Central de Movimentos Populares.

<sup>182</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2006.

Com relação aos desempregados, a atuação do sindicato teve mais de uma frente. Por um lado, procurou, como já foi dito, organizá-los através do “Comitê de solidariedade e de combate ao desemprego e à fome” e lutar por bandeiras próprias dos desempregados. Porém, a iniciativa não foi efetiva. O sindicato fez questão de estabelecer convênios para o oferecimento de cursos de (re)qualificação, incluindo nestes discussões sobre reestruturação industrial, além disto, buscando garantir que fossem oferecidas todas as condições para que a totalidade dos desempregados da região pudessem participar e não apenas metalúrgicos ativos ou não<sup>183</sup>. Porém, a opção pela qualificação em nenhum momento significou a adesão ao discurso da empregabilidade, dado que as chamadas para esses cursos vinham sempre acompanhadas da apresentação das causas reais do desemprego.

Por sua vez, as causas do desemprego foram atribuídas a fatores internos ao processo produtivo: a reorganização da produção, ou a busca pela produtividade que significava *“produzir mais com o mesmo número de trabalhadores (...) com implementação de máquinas mais avançadas, imposição de horas-extras, simples demissão e pressão para quem ficará na fábrica de trabalhar mais”*<sup>184</sup>. As causas do desemprego também foram crescentemente atribuídas a questões externas à produção: *“política econômica mantém a inflação baixa a um custo muito alto. A maioria das empresas nacionais não está conseguindo sobreviver pois os juros bancários estão altíssimos e a concorrência no mercado é desleal. As empresas baixam suas portas, os trabalhadores perdem seus empregos”*<sup>185</sup>. Outro boletim sindical afirmava que a *“quebradeira de empresas é culpa da*

---

<sup>183</sup> Com mais de 25 anos e sem primeiro grau completo.

<sup>184</sup> Metaluta, no, 271, setembro de 1996..

<sup>185</sup> Metaluta, sem data, 1995.

*política econômica (...) o resultado é arrocho e desemprego*”<sup>186</sup>. As menções sobre a culpa do governo FHC e do FMI foram recorrentes.

Contra o desemprego, o sindicato propunha em quase todos os casos, a redução da jornada de trabalho, inicialmente para 40 horas e depois para 36 horas e uma política econômica que não quebrasse a indústria nacional, sem que esse política fosse claramente definida. A negação veemente da parceria com o patronato e negociação de direitos para garantir a manutenção dos empregos está sintetizada na fala de um diretor do sindicato:

*“vai para a Bahia? tem trabalhador lá para enfrentar isso que acabamos de falar (reestruturação industrial)? Uma empresa reestruturada que precisa de trabalhadores com maior conhecimento? E se fosse, para nós trabalhador baiano, pernambucano, cearense é brasileiro, é da classe, não é verdade? Independente se tá em São Paulo, no sul, nós somos a classe. A classe trabalhadora é internacional (...) tinha um discurso do ABC que eles tinham que negociar, que precarizar, que reduzir salário, negociar jornada de trabalho com Banco de Horas, por que senão, e empresa vai para Belo Horizonte, por que lá em Ipatinga a FIAT paga muito menos do que aqui. Poxa, a classe operária é do ABC, ou ela é nacional, internacional? Então, essa é uma visão bairrista demais. Por exemplo, nós vamos abrir mão de direitos aqui por que senão a maior empresa daqui vai para Minas. Qual é o problema? Os mesmos explorados daqui são os explorados de lá (...) nós não podemos defender apenas os trabalhadores de Limeira. (...) Então, temos uma visão de classe, classista que eles (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) não têm, ele tem o seguinte: “eu sou dirigente desse sindicato, quero que esse sindicato seja o mais forte, que nós continuemos a falar com a imprensa, sentando com a ministra para fazer as reformas (...)ai chamam a gente de radicais (.. ) Eu não vejo radicalismo nenhum, eu vejo assim uma concepção da gente continuar defendendo a classe (..) a CUT se aliou ao inimigo para humanizar o capital, para sobreviver(...) a sobrevivência é uma forma dos eternos dirigentes que pensam dessa forma continuarem”* <sup>187</sup>.

---

<sup>186</sup> Metaluta, sem data, 1998.

<sup>187</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de março de 2006.

Além do já comentado grupo de trabalhadores sobre reestruturação, não há no Sindicato de Limeira espaços de formação, debate e organização de base nem comissões de fábrica clandestinas ou, como ocorre em São José dos Campos, um conselho de representantes. Cabe reforçar que o último congresso da categoria foi organizado em 1993. Há uma ênfase na estruturação das CIPAs como estratégia de organização no local de trabalho, no entanto, segundo um ex-dirigente, essas ficam restritas à discussão sobre a questão de saúde. Para além disso, existiram apenas as comissões de fábrica já mencionadas.

Somado a isso, em 2007, dos 24 diretores sindicais, seis permaneceram nas empresas onde trabalham, dois foram afastados compulsoriamente pelas gerências, outros quatro foram afastados por solicitação do sindicato e recebem complementação salarial da entidade. A ausência de diretores atuando nas fábricas traz ainda mais dificuldades para um sindicato que já não consegue organizar os trabalhadores de forma efetiva no interior das empresas. Tal quadro pode indicar que, apesar de ter em seu discurso uma preocupação com a participação da base e de ter uma imprensa preocupada com a formação política dos trabalhadores, através da desconstrução dos discursos dominantes, a entidade não consegue efetivamente construir uma democracia sindical. Talvez isso explique porque a tentativa de responsabilização dos trabalhadores não tenha tido continuidade e nem efetividade. De acordo com o depoimento de uma dirigente sindical, os trabalhadores vêem o sindicato como, no máximo, um fornecedor de serviços e um instrumento para “*resolver o meu (do trabalhador) problema*”<sup>188</sup>.

---

<sup>188</sup> Entrevista concedida por SI, Julho de 2005.

Os jornais sindicais discutiram de forma recorrente a luta contra a redução de direitos expressa pelas reforma da previdência, pelos projetos de reforma sindical e trabalhista, bem como pelos projetos de lei e medidas provisórias referentes a temas como: lay-off, contrato temporário, contrato por tempo determinado e câmara de conciliação prévia. Como já foi dito, as táticas utilizadas foram: a antecipação, quando possível, da discussão dos projetos e propostas através da crítica dos discursos que lhes davam sustentação<sup>189</sup>.

A mesma tática de desconstrução de discursos foi bastante utilizada nos boletins, e segundo alguns dirigentes sindicais<sup>190</sup>, foi uma das táticas mais efetivas no corpo-a-corpo no interior das empresas, para discutir Banco de Horas, PLR, os programas de participação, a modernidade empresarial e a proposta de “vestir a camisa da empresa”<sup>191</sup>.

Com relação a PLR, a entidade de Limeira viveu, ao longo dos últimos 12 anos, uma contradição importante. Por um lado, os dirigentes sindicais têm clara noção de que o que tem mobilizando a categoria é luta pela PLR, porém segundo esses dirigentes, a PLR é “uma forma de desqualificar salário”. A fala do dirigente sindical ilustra bem a tática da entidade frente a essa contradição: *“se você está mobilizando é importante que você vá lá e fale: “olha, essa forma de PLR é achatamento de salário”. Você aproveita para falar de*

---

<sup>189</sup> Como, por exemplo, o “rombo na previdência” através da desmonstração de que não existe déficit na seguridade social e que muito dos recursos são desviados, por corrupção ou para pagamento de encargos da dívida, a realidade da flexibilização e precarização por trás dos projetos de “criação de emprego” por via das reformas.

<sup>190</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de março de 2006 e SI, julho, 2005.

<sup>191</sup> Como exemplo, um dirigente citou um caso utilizado dentro da GM com o intuito de construir a solidariedade entre os trabalhadores em oposição aos programas participativos e a competição imposta pela gerencia: *“Tinha um setor chamado USP (usinagem), (...) nesse setor tinha um rapaz que fazia projetinhos adoidado, levava para a casa, (...) e ele estava sempre tirando premiação, até que um dia ele fez um projeto que eliminou três trabalhadores (...) e com o passar do tempo, eliminou ele com o projeto que ele fez (...) Então, a gente diz para ficar esperto, para ver o que aconteceu com o João Galinha (...) e quando ele foi embora, ele estava com um pacotinho assim de projeto.. ele fez projeto, ganhou lá uma migalha eliminou três (trabalhadores), ele foi um deles”.* Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2006.

*conjuntura com eles (...) você acaba discutindo outros temas*”<sup>192</sup>. O sindicato critica a PLR, desde o surgimento da discussão em 1995 sobre participação nos resultados, mostrando que ela se resume a uma tática para a não concessão de aumento salarial e de controle dos trabalhadores<sup>193</sup>. Além das críticas, a entidade, em 1996, demonstrou a preocupação de ir além da mera reivindicação por PLR, exigindo “uma comissão eleita com estabilidade, garantia de igualdade na participação através da média salarial (PLR igual para todos os funcionários), incorporação de parte da participação nos resultados nos salários e que as regras sobre metas devem estar muito claras e tudo aprovado através de assembléia geral”<sup>194</sup>.

Nos sindicatos de Campinas e Limeira, ainda que haja a menções à luta feminista perto do 8 de Março de cada ano, as políticas para as mulheres e para a juventude praticamente inexistem. Embora a ausência de políticas específicas para a juventude pudesse anunciar dificuldades para a sindicalização e para a organização dos jovens, segundo alguns dos entrevistados<sup>195</sup>, os “*trabalhadores mais novos já chegam sindicalizando. Por que tem um histórico do pai. Na maioria, os que estão ali são filhos de quem saiu*”<sup>196</sup> e têm em seus pais o exemplo de luta. Um dirigente sindical entrevistado citou o caso de um recém contratado, jovem, que teria lhe dito: “*meu pai é caminhoneiro e ele puxa os automóveis lá*

---

<sup>192</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2006.

<sup>193</sup> “*Participação nos lucros. Objetivos: aumento de produtividade sem reajuste de salário. além disso, as empresas querem que um colega de trabalho passe a fiscalizar o outro fazendo o serviço do patrão e não recebendo mais por isso*” (quando da utilização de metas). Metaluta, no. 286, julho 1997.

<sup>194</sup> Metaluta, no. 262, agosto 1996.

<sup>195</sup> Entrevista concedida por WZI, novembro de 2006 e Simone, julho de 2005.

<sup>196</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2003.

*da Volks e ele disse que quando eu viesse na fábrica, e teria que ser sócio do sindicato, que é importante*”<sup>197</sup>.

### **3. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região**

#### **3.1. A indústria e a cidade de Campinas**

O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região representa os trabalhadores das indústrias da categoria localizadas em Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos. A entidade possui além da sede em Campinas mais seis sub-sedes.<sup>198</sup>

Campinas, a principal cidade da base do sindicato com aproximadamente 1 milhão de habitantes, possui um parque industrial importante que congrega indústrias dos mais diversos setores. A história da montagem desse parque industrial tem como ponto de partida a década de 50, quando se instalaram na região empresas importantes como a Singer, General Electric, Bosch, Clark e Rhodia (Souza,2005). Nos anos entre 1960 e 1980 observou-se o maior crescimento industrial da cidade com um aumento de aproximadamente 260% no total de indústrias da região. Neste período, a região de Campinas foi considerada a terceira maior área industrial do país perdendo apenas para a Grande São Paulo e para o estado do Rio de Janeiro (Souza, 2005).

Durante os anos 90, a indústria campineira sofreu um processo de aprofundamento da reestruturação produtiva com uma redução significativa de postos de trabalho. Apesar disto,

---

<sup>197</sup> Entrevista concedida por VI, 31 de Março de 2003. Infelizmente não se obteve dados empíricos sobre a idade dos sindicalizados para que se pudesse confirmar ou não a alta sindicalização entre os mesmos.

<sup>198</sup> Apenas as cidades de Monte Mor e Paulínia não possuem sub-sedes do sindicato.

o setor industrial continua a ser a principal fonte de recursos da cidade, representando 43% da economia local em 2002 (Souza, 2005).

As principais empresas da base do sindicato na região de Campinas são: Bosch Freios, BSH-Continental, KS-Pistões, Honda, GE-Dako, Eaton, Singer, Toyota.

### **3.2. O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região e a sua direção**

Em 2007, o sindicato possui uma base de aproximadamente 45.000 trabalhadores<sup>199</sup>, já em em 1988 a base contava com 69.900 trabalhadores, o que significa um enxugamento, em 19 anos, de 36,6% do total da categoria. Embora o número de filiados em termos absolutos tenha se reduzido significativamente (de 29.000 para 21.870), o índice de sindicalização, contrariando as tendências, aumentou de 42,5% para 48,6%.

Diferentemente do que ocorre com os sindicatos de Limeira e de São José dos Campos, não existe na direção da entidade um agrupamento político hegemônico. Pode-se dizer, no entanto, que há um agrupamento majoritário, a ASS (Alternativa Sindical Socialista), que é herdeira da antiga CUT pela Base – tendência sindical que reunia, na década de 80, militantes das oposições sindicais, cujo maior representante foi o MOMSP, militantes católicos de esquerda (JOCs, POs e CEBs), independentes, além de pequenos grupos trotskistas.e leninistas

Procurando caracterizar a CUT pela Base, (Rodrigues, 1997) analisou a tese apresentada pela tendência ao IVº ConCUT em 1991. Segundo o autor, a tese apontava como acertadas a reiterada negação da central aos pactos sociais propostos pelo governo

---

<sup>199</sup> Segundo entrevista com funcionário do sindicato em julho de 2007, a base considerada é de 50.000 trabalhadores, dado que a entidade tem por objetivo a representação dos aproximadamente 5.000

federal na década de 80, a participação nas greves gerais e o apoio a Lula em 1989. Nesta mesma tese, porém, a CUT pela Base posicionou-se de forma explícita contra a participação da central no “entendimento nacional” chamado por Collor em 1990, e de forma bastante crítica, ao processo de burocratização da entidade decorrente, segundo o documento: 1) do esvaziamento progressivo e deliberado das instâncias dirigentes nacionais da CUT; 2) do aumento do poder decisório das secretarias em detrimento dos coletivos de direção e, por fim, 3) a falta de centralização política na ação e a construção de departamentos.

Pode-se dizer que a CUT pela Base foi, assim como posteriormente a ASS, desde os primórdios da Central, a principal oponente da Articulação Sindical, num primeiro momento articulando militantes da DS (Democracia Socialista, agrupamento trotskista), a TM (Tendência Marxista) e o Fórum Socialista. No setor metalúrgico, essa realidade pode ser observada através da distribuição das cadeiras da CNM, confederação nacional dos metalúrgicos da CUT, para a qual a Articulação indicava tradicionalmente a presidência e a ASS a vice-presidência.

No decorrer dos anos 90, com a crise do movimento sindical, a CUT pela Base foi dissolvida por conta das dificuldades de atuação comum entre os agrupamentos políticos que dela faziam parte. Na segunda metade da década de 90, militantes do Fórum Socialista e da Força Socialista passaram a atuar em conjunto dentro da ASS – Alternativa Sindical Socialista.

A atual APS (Ação Popular Socialista), antiga Força Socialista, foi uma corrente interna do PT organizada nacionalmente – diferentemente do caráter regional do Fórum

---

trabalhadores terceirizados. Os dados referentes à 1988 foram fornecidos em entrevista com dirigente

Socialista – que, ao final de 2005 rompeu com o partido, depois das denúncias de corrupção do governo Lula e da vitória da Articulação no PED (Eleições internas do PT)<sup>200</sup>. Atualmente o grupo organiza-se no interior do PSOL – Partido Socialismo e Liberdade.

Desde a vitória da oposição sindical no Sindicato de Campinas em 1984, compunham a sua direção militantes de diversas tendências da CUT, tendo o Fórum Socialista ocupado sempre a posição de força majoritária. Essa situação foi alterada a partir do rompimento daqueles dirigentes do sindicato, até então militantes do Fórum Socialista, com esta tendência, por conta de divergências sobre quem deveria ser indicado como pré-candidato da corrente para concorrer às prévias do PT em Campinas para as eleições municipais de 2000.

Em 2007, a diretoria é formada por seis representantes da CSC (Corrente Sindical Classista, ligada ao PCdoB), um do MTS e 33 da ASS, até pouco tempo atrás filiados, em sua maioria, ao PT. No entanto, dos 33 militantes da Alternativa Sindical Socialista, 18 deles romperam com o Partido dos Trabalhadores, dos quais três se filiaram ao PSOL (ligados à APS) e 15 se mantêm sem filiação.

Diferentemente, portanto, dos sindicatos de Limeira e São José dos Campos, não se pode buscar apenas na tendência majoritária, a base da atuação e concepção da diretoria do sindicato de Campinas, pois essas constituem uma síntese da disputa e do diálogo entre as tendências, o que pode explicar, por exemplo, o porquê da entidade situar-se, em termos de prática e concepção, entre as entidades de Limeira e a do Vale do Paraíba.

---

sindical em março de 2002.

<sup>200</sup> Apesar de terem sido esses os elementos que levaram ao rompimento com o partido, é fato que, pelo menos desde a votação da reforma da previdência no ano de 2003, esse agrupamento já vinha se posicionando de maneira firme contra os rumos do governo federal petista.

Com relação à rotatividade da diretoria do sindicato, podemos dizer que ela seguiu uma trajetória descendente durante os últimos 12 anos, caindo de 30% na chapa empossada em 1996 para 20% na última diretoria eleita em 2005<sup>201</sup>. Verifica-se a permanência de alguns quadros da diretoria empossada em 1993 na atual gestão; 30% dos diretores do sindicato hoje eram dirigentes em 1993. Entre eles, alguns estão constantemente presentes nas gestões desde a vitória da Oposição Sindical em 1983.

No total, são 40 os membros da diretoria da entidade, sendo 11 deles “liberados” para atividades sindicais e mais quatro em regime de rodízio. Apenas um deles foi afastado da empresa em que trabalha por demissão. Outras duas diretoras estão afastadas por problemas de saúde. Todos os demais foram liberados por determinação da entidade, o que denominam “liberação política”, seis deles para trabalhar nas subsedes.

### **3.3. A trajetória e políticas do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região**

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região, ou simplesmente Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas nasceu como associação em 17 de Março de 1947 e recebeu a Carta Sindical do Ministério do Trabalho em 16 de Junho de 1948. Como os demais sindicatos, sofreu intervenção durante o governo militar e passou a agir como órgão de assistência social mantido pela Contribuição Sindical<sup>202</sup>.

---

<sup>201</sup> Gestão 1996-1998, 30% de rotatividade; gestão 1999-2001, 27,5% de rotatividade; gestão 2002-2004, 25% de rotatividade; gestão 2005- 2007, 20% de rotatividade.

<sup>202</sup> Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Caderno Memória e Ação, 1989

Em 1978, seguindo a tendência do movimento sindical nacional, um grupo de oposição à direção do sindical começou a se formar entre os trabalhadores da base da entidade. A chamada Oposição Sindical foi formada inicialmente a partir dos trabalhadores já organizados nos bairros, na maioria ligados à JOC (Juventude Operária Católica), aos partidos comunistas (PCdoB e PCB), e a grupos trotskistas e leninistas. A Oposição Sindical Metalúrgica de Campinas perdeu duas eleições seguidas, mas em agosto de 1984 tomou posse como diretoria eleita. (Possan, 1997).

Assim que assumiram o sindicato, reforçaram todas as atividades e instâncias que proporcionavam participação da categoria como congressos, assembléias, campanhas salariais fortes e transparência nas eleições, configurando a década de 80 como um período de vitórias para o movimento sindical metalúrgico de Campinas<sup>203</sup>.

Durante os anos iniciais da década de 90, a entidade deparou-se com a tentativa da Força Sindical de organizar um sindicato na região de Campinas na tentativa de dividir a base metalúrgica. O sindicato atuou fortemente contra à F.S. e conseguiu, através de assembléias e plebiscitos, garantir o fechamento das novas entidades, em especial a entidade de Americana que era a mais estruturada entre os sindicatos da Força Sindical no interior da base do sindicato de Campinas<sup>204</sup>.

Outro desafio da entidade, referente também à tentativa de divisão da categoria, ocorreu em meados da década. Neste período, a chapa da Articulação Sindical na Convenção Cutista não obteve os votos mínimos necessários para garantir representação na chapa cutista para as eleições sindicais. Em decorrência disto, ex-dirigentes ligados a essa

---

<sup>203</sup> Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 15 anos de luta, 1999

<sup>204</sup> Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, *15 anos de luta*, 1999.

corrente iniciaram a organização de uma nova entidade em Nova Odessa, numa prática qualificada “divisionista” pelos demais dirigentes, “*numa atuação tão repulsiva quando a da Força Sindical*”<sup>205</sup>. Segundo resoluções do 5o Congresso, a ação da Articulação Sindical foi fortalecida pela omissão da direção da FEM-CUT/SP<sup>206</sup>, imputando, ainda que de forma velada, à tendência .como um todo e não apenas aos dirigentes em questão, a responsabilidade pela prática tida como “golpista”. A formação da nova entidade foi impedida por intervenção da CNM-CUT que a proibiu veementemente e pelo arquivamento do processo na Justiça.<sup>207</sup>

De acordo com uma tendência observada no plano mundial de busca de fusões em prol do fortalecimento das entidades sindicais, e até de encontro às ameaças de fragmentação, o Sindicato de Campinas, no Congresso de 1995, deliberou pela sua unificação com a entidade de Limeira. Essa proposta, abortada por não ter havido nenhum encaminhamento prático nessa direção, nem da parte dos dirigentes de Limeira, nem por parte dos dirigentes de Campinas<sup>208</sup>, previa passos organizativos claros e a expansão dessa prática, com a fusão “pela base” das burocracias sindicais<sup>209</sup>. Esta proposta, segundo dirigentes sindicais, era

---

<sup>205</sup> Resoluções, 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, março de 1995.

<sup>206</sup> “*Essa titubeou em condenar tal prática dentro da CUT, limitando-se ao silêncio após a decisão categórica da CNM em não reconhecer o “sindicato” de Nova Odessa*”. Resoluções, 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, março de 1995.

<sup>207</sup> O que se verifica é que a prática divisionista da Articulação Sindical, observada em São José dos Campos, quando da fundação do SindiAeroespacial, não é nova e nem limitada à disputa com entidades não filiadas à CUT. Ao contrário, ela parece ser um princípio quando da perda de espaço na máquina sindical.

<sup>208</sup> Entrevista concedida por Ec, 22 de Janeiro de 2007.

<sup>209</sup> Deliberação: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Limeira: unificar para fortalecer

- a) aprovar a indicação de unificação;
- b) montar uma comissão política e técnica para discutir e propor os mecanismos e critérios para a unificação;
- c) deflagrar uma campanha em defesa da unificação junto às duas bases;
- d) realizar o Congresso de Unificação;

radicalmente diferente da proposta do “Sindicato Nacional Orgânico” defendido pela Articulação Sindical até os dias atuais<sup>210</sup>.

O maior desafio neste período, porém, foi o fechamento de milhares de postos de trabalho em um período muito curto, dos 27,3 mil trabalhadores que a categoria perdeu entre os anos de 1990 e 1998, aproximadamente 20,5 mil se localizaram no período de 1990 a 1992. Em termos relativos, esse número indica que 75% das demissões na base metalúrgica campineira esteve concentrada em três anos (Souza, 2005).

Desse modo, a questão do emprego tornou-se a grande preocupação do sindicato de Campinas que, nesse primeiro momento, foi atribuído ao processo de abertura econômica e reestruturação industrial. Assim como ocorreu com o sindicato de Limeira, a entidade de Campinas, diante do grande enxugamento de postos de trabalho nos anos iniciais da década, enfatizou a discussão sobre a reestruturação industrial, o que pode ser averiguado pela presença recorrente do assunto nos materiais de imprensa sindical e o peso atribuído ao tema nas resoluções do 5º Congresso do sindicato realizado em 1995.

Nos boletins sindicais, a entidade procurou discutir os mecanismos e objetivos das “novidades” implementadas no chão de fábrica, em especial, as novas técnicas como o Just-in-Time, o Kanban, a contratação temporária, a terceirização, o enxugamento e aumento da utilização de horas-extras, compreendidos como mecanismos de “escravização dos trabalhadores”, além de trazerem a denuncia do “modelo japonês” como gerador de competição entre os trabalhadores. O tema da cooptação ideológica – apresentada como

---

Pensar fusões com outros sindicatos.” (resolução 5o. congresso)

<sup>210</sup> (Ec, 22 de janeiro de 2007, Jc, janeiro de 2007). Mesmo com outros nomes, ou meios de implementação. De forma simplificada, pode-se dizer que a proposta de organização saída do FNT para as organizações sindicais muito se assemelha com a proposta de Sindicato Nacional Orgânico, embora não estabeleça a diluição das entidades em uma outra entidade maior.

consequência e objetivo deste processo – foi explorado através das discussões sobre os mecanismos utilizados pelas empresas com esse propósito, como, por exemplo, o “café da manhã com o chefe”<sup>211</sup>

Apesar do peso atribuído à reestruturação industrial como causa da redução dos postos de trabalho, a entidade procurava demonstrar as relações intrínsecas entre esse processo e a aplicação de políticas neoliberais, implementadas pelo governo Collor/Itamar e, posteriormente, pelo governo Fernando Henrique Cardoso. Ao neoliberalismo foi imputado a culpa pelo arrocho salarial, o desemprego e principalmente, a flexibilização de direitos, que se articulavam com as mudanças no “mundo do trabalho”, criando um ambiente altamente desfavorável para a classe trabalhadora<sup>212</sup>.

Nos anos seguintes, verificou-se, paralelamente à queda dos impactos dos processos de reestruturação – diminuição dos números absolutos de demitidos –, uma supervalorização da dimensão política em detrimento das discussões e, principalmente das lutas, em torno dos novos modelos de gerenciamento e de produção. Ou seja, o desemprego passou a ser cada vez mais imputado ao neoliberalismo e às políticas do governo federal. Nesse aspecto a interferência do sindicato se dá mais no âmbito da disputa política, em seu sentido restrito, e através de ações orientadas ao poder estatal, do que às mudanças no interior das empresas, sobre as quais, o sindicato conseguiria intervir a partir da organização dos

---

<sup>211</sup> “(...) os cafés-da-manhã com o superintendente e as visitas dos familiares à fábrica, a convite dos patrões, também são estratégias para tentar nos cooptar. Esse novos desafios que estão colocados para os trabalhadores são artimanhas do capitalismo moderno que já nos têm causado varios prejuízos”. *Folha de Metal*, 15 de Agosto de 1995 – Especial Dako.

<sup>212</sup> A articulação entre as dimensões política e econômica das mudanças em curso esteve presente nos materiais de imprensa e também nas resoluções do Congresso de 1995.

trabalhadores nos locais de trabalho, através de ações orientadas contra o empregador, ou seja no âmbito da disputa direta entre capital e trabalho<sup>213</sup>.

Dado que a concepção das lideranças sobre neoliberalismo e reestruturação sempre aparecem relacionadas entre si, o que se observa no processo de “secundarização” do tema “reestruturação industrial” foi a transformação de uma idéia de *complementaridade* entre ambos para uma outra de *derivação*. Em outras palavras, a entidade de Campinas passou a compreender esse processo como uma “aplicação prática” no mundo da produção da ideologia neoliberal, aproximando-se, desta maneira, das concepções da entidade de São José dos Campos, o que de certa forma, pode ser observado também no Sindicato de Limeira.

Se, de um lado, entender o neoliberalismo como um todo sistêmico que trouxe consequências desastrosas para a classe trabalhadora constituiu-se como um elemento fundamental em um momento em que grande parte do movimento sindical adaptava seu discurso e prática a essa ideologia (Boito, Jr, 2002), por outro lado, a perda da percepção mais aguçada do significado da reestruturação industrial, como uma totalidade possuidora de uma autonomia relativa em relação ao neoliberalismo, e suas consequências para os trabalhadores, pode também ser a fonte da ausência de propostas e de ações concretas de “reestruturação” sindical. O que parece ter ocorrido na visão das lideranças desse sindicato foi uma identificação entre a busca pela compreensão do processo de reestruturação industrial e de intervenção nesse processo com a estratégia reformista de parceria social.

---

<sup>213</sup> Não se pode dizer que houve um processo de negação do impacto das mudanças no “mundo do trabalho”, o que pode ser observado através de boletins e mesmo das palestras oferecidas pela entidade, mas uma secundarização do tema, em especial, no que tange à ação sindical cotidiana. (Sobre essa questão, ver Souza, 2005)

Mesmo não tendo levado a cabo nenhuma inovação significativa e efetiva de suas práticas, as lideranças do sindicato de Campinas, já na primeira metade da década de 90, apontavam para a necessidade de pensar uma nova forma de fazer sindicalismo nessa nova conjuntura: *“ou modernizamos nossas relações sindicais e nossa estrutura, ou seremos representados por uma entidade sucateada e impotente frente aos desafios apresentados constantemente pelo Capital”*<sup>214</sup>.

Diferentemente da Articulação Sindical, que passava pelo mesmo momento de reorganização e busca de alternativas para a nova conjuntura, o Sindicato de Campinas negou-se, desde o início, a colocar ênfase no terreno institucional – nas negociações – como forma de resolver os problemas dela advindos. Essa posição já tinha ficado clara em 1992, quando a entidade posicionou-se contra as Câmaras Setoriais<sup>215</sup>, que *“escamotearam a crise econômica e frearam as lutas contra a política econômica do governo”*<sup>216</sup>, e reforçou-se ao longo dos anos 90 e 200, através da negação veemente da tática de negociar direitos em troca de garantias de emprego ou salário.

A opção pela não participação nos espaços institucionais, articulada com a crescente “politização” do tema do desemprego e, conseqüentemente, da precarização das relações de trabalho, como mostra Souza (2005), acabou por orientar uma ação contra o desemprego limitada à garantia de direitos aos demitidos, reintegração nos casos de demissão de lesionados, cipeiros ou dirigentes, e a luta contra o governo FHC e suas “reformas neoliberalizantes”. Essas ações têm a característica de prescindirem da participação de

---

<sup>214</sup> Folha de Metal, 1994, s/data.

<sup>215</sup> (Sobre as câmaras setoriais) *“o resultado da reestruturação feita com o dinheiro dos fundos sociais foi o desemprego e o aumento da carga de trabalho p/ os que conseguiram manter o emprego”*. Resoluções do 6º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1998

<sup>216</sup> Resoluções, 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, Março de 1995,

trabalhadores de base, já que são ações judiciais e participações em marchas, passeatas e atos públicos contra o governo, que acabaram contando apenas com a participação dos militantes e dirigentes.

Durante o primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso, o sindicato teve grandes dificuldades de organizar mobilizações e greves, embora elas não tenham deixado de ocorrer. Durante os anos de 1995 e 1996, as mobilizações se limitaram, em grande medida, a paralisações e manifestações pequenas contra demissões e por garantias de pagamento de salário<sup>217</sup>.

Em 1995, a única greve mais longa, que durou oito dias, foi realizada contra a demissão de 450 trabalhadores na Mercedes Benz (Souza, 2005). Embora tenha tido grande adesão, o movimento não resultou na reversão das demissões. No início do ano seguinte, a empresa realizou um enxugamento ainda mais drástico com a demissão de 1.203 trabalhadores, e possivelmente em decorrência da derrota no ano anterior, não houve greve, apenas uma paralisação de algumas horas. Sete meses depois, a empresa anunciou a demissão de mais de 2000 trabalhadores, o que acarretou uma greve de 14 dias, cuja “conquista” foi a abertura de um Plano de Demissão Voluntária (PDV) para 920 funcionários (Souza,2005).

O sindicato de Campinas participou, em setembro de 1997, de uma iniciativa articulada, na cidade, entre as entidades sindicais da CUT – Construção Civil, Químicos, Sindicato das trabalhadoras Domésticas e Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp – e os conselhos de bairro, cujo objetivo era a realização de uma campanha salarial conjunta

---

<sup>217</sup> Em 1995, de acordo com um jornal sindical, a entidade organizou mobilizações contra a reforma da previdência que chegaram a parar 9 mil metalúrgicos. Folha de Metal, no.170, 1o. fevereiro de 1995.

organizada a partir dos bairros com atividades que atingissem também os trabalhadores informais e os desempregados<sup>218</sup>.

Para essa iniciativa, as entidades, em conjunto buscaram garantir que dois militantes ficassem liberados para desenvolver atividades com os desempregados. Porém, essa iniciativa não foi efetiva no curto prazo devido, segundo um dirigente sindical, por conta das condições concretas da vida de quem procura emprego quem tem nisso seu principal objetivo, não havendo espaço e tempo para uma atuação política conseqüente<sup>219</sup>.

O ano de 1998 foi marcado pela luta contra a reforma da previdência, o apoio explícito à candidatura Lula e as denúncias sobre a compra de votos para a aprovação da reeleição e demais indícios de corrupção no governo FHC. Embora o tema “reestruturação industrial” tenha sido mantido em segundo plano, as denúncias sobre algumas de suas conseqüências como LER e o aumento de ritmo de trabalho nunca saíram da pauta dos boletins sindicais. Porém, a partir desse ano, temas como PLR, Banco de Horas, e contrato temporário, passaram, juntamente com aqueles, a aparecer mais freqüentemente nos materiais da imprensa, trazendo consigo críticas à atuação dos sindicatos e agrupamentos políticos que os defendessem, em especial, ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, com relação à proposta de Banco de Horas.

O ano de 1999 foi, por sua vez, marcado pela crítica aberta à Articulação Sindical, ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e à FEM pelos acordos e convenções coletivas assinados por eles no ano anterior que previam a possibilidade de implementação de banco de horas, redução do adicional noturno, redução de salário e demissão temporária. Em

---

<sup>218</sup> Folha de Metal, 03 de setembro de 1997.

<sup>219</sup> Entrevista concedida por Jc, 11 de Janeiro de 2007.

especial, a entidade criticou fortemente o acordo da Volks, capitaneado por Luis Marinho, que previa a redução de 15% do salário em troca de garantias de emprego. No título do jornal ficava claro o acirramento das divergências, rompendo com a “diplomacia” que existia até então: “Patrão ganha “novo” aliado para reduzir direitos e salários”. Observa-se que a utilização das aspas em *novo* aponta para um entendimento de que o processo de “cooptação” de lideranças sindicais da CUT já vinha ocorrendo há mais tempo. Mesmo assim, o Sindicato de Campinas manteve a postura de defesa da Central e, diferentemente da entidade de São José dos Campos, procurou distinguir a CUT de sua corrente majoritária.

Segundo a Folha de Metal<sup>220</sup>, as mobilizações voltaram a ocorrer na base de Campinas, com mais força, nesse ano, com a paralisação de mais de 11 mil metalúrgicos da Bosch, Eaton, Toyota, Gevisa, Villares, entre outras, durante a campanha salarial. A avaliação da direção do Sindicato era de que somente em decorrência dessas mobilizações, frente à ofensiva patronal iniciada no ano de 1997, a categoria teria conquistado a manutenção de todos os direitos da Convenção Coletiva, bem como a não implementação do Banco de Horas. Nas palavras do Sindicato em Boletim do dia 1º de dezembro: “*esta vitória é mais uma prova de que estamos no caminho certo o da resistência e luta*”<sup>221</sup>.

Entre os anos de 2000 e 2002, o sindicato passou por um período de certa “calmaria” devido à ausência de processos de demissão em massa, possivelmente em decorrência da redução do número de grandes empresas, da terceirização e dos processos de enxugamento,

---

<sup>220</sup> Folha de Metal, 18 de Novembro de 1999.

<sup>221</sup> Folha de Metal, 01 de dezembro de 1999.

ou seja, da conclusão dos processos de reestruturação daquelas empresas que um dia tinham possuído um quadro de trabalhadores muito grande (Souza, 2005).

O ano de 2001 foi marcado pela organização do congresso de fundação da FENAM, a luta contra a privatização do SAT<sup>222</sup> e pelo pagamento das perdas do FGTS<sup>223</sup>. Nesse mesmo ano, houve congresso da categoria em que foram encamadas bandeiras como o “Fora FHC e FMI”, contra a ALCA e a dominação imperialista e, por fim, o rechaço às mudanças na CLT.

No ano seguinte, houve uma greve importante na GE-Dako, bastante significativa por ter sido inicialmente organizada pelos trabalhadores. No mês de agosto de 2002, durante negociação entre empresa e sindicato pelo valor da PLR, houve uma assembléia, organizada as pressas, devido ao mal estar e desconfiança dos trabalhadores com relação às propostas patronais (no ano anterior, a PLR negociada não havia sido paga). Durante essa assembléia, apenas o dirigente sindical de base defendeu a não realização da greve devido ao andamento das negociações e o fato de que “*o sindicato não costuma fazer greve por PLR*”<sup>224</sup>. Apesar do posicionamento do dirigente, foi votada a paralisação por tempo indeterminado, e a greve estendeu-se por quatro dias, sendo dois deles de ocupação de fábrica.

De modo diametralmente oposto ao que ocorria no Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, em Campinas, a crítica realizada à PLR como meio de flexibilização e

---

<sup>222</sup> Seguro Acidente de Trabalho.

<sup>223</sup> Durante os planos econômicos Verão e Collor, não houve a correção do saldos do FGTS, em 16,64% e 44,8% respectivamente, para alguns trabalhadores. A correção das perdas do FGTS passaram a ser exigidas judicialmente através de ações individuais e coletivas. Em 2002, o governo federal propôs um acordo de pagamento de boa parte da dívida da União com esses trabalhadores com a contrapartida de que os valores seriam reajustados em um prazo menor de tempo.

<sup>224</sup> Entrevista concedida por Rc, 17 de julho de 2002.

rebaixamento de salários foi suficiente para que, por um tempo significativo, o sindicato não apostasse nas potencialidades explosivas da luta por ela – o que, inclusive se traduzia no posicionamento contrário a medidas nesse sentido.

O ano de 2002 foi dedicado à campanha presidencial de Lula, com apoio explícito do Sindicato expresso nos boletins sindicais e em debates na sede da entidade. Neste ano, cabe acrescentar, entrou, com mais força no discurso do sindicato, a luta contra a ALCA (Acordo de Livre Comércio das Américas) e às críticas ao acordo.

No ano seguinte, o Sindicato de Campinas, assim como seus “companheiros” do interior, participou da campanha “extemporânea” pela reposição das perdas salariais, apesar das tentativas de manutenção de paz social nos primeiros meses de governo Lula da parte do PT e da CUT. A realização desta campanha já apontava para a defesa da autonomia do movimento sindical frente ao governo federal e para a recusa de um apoio incondicional ao governo Lula. Essa posição se expressou também em 2003, nas sucessivas críticas à Reforma da Previdência. A luta contra esta reforma incluiu a participação em atos, discussão nos boletins e debates no sindicato, apesar das dificuldades de mobilização dos trabalhadores do setor privado quanto a esse tema, o que se traduziu em maior acirramento do atrito com os setores majoritários da CUT, que apoiavam a proposta governista.

Ainda em 2003, uma outra greve, na BSH-Continental, novamente surpreendeu o sindicato ao ter 100% de adesão dos trabalhadores do chão de fábrica, além da adesão de 80% dos funcionários de escritório. Além da sua importância dada pela quantidade de trabalhadores que mobilizou, a greve de 2003 foi elucidativa da prática do sindicato com relação à terceirização.

Apesar de ter sido mobilizada para garantir o pagamento de um valor mínimo de PLR, independente de metas, havia na pauta de reivindicações a representação dos trabalhadores do setor de manutenção que haviam sido transferidos para uma empresa terceira ligada ao grupo, a Siemens, perdendo, desta forma, o direito de serem representados pelo sindicato de Campinas. A greve foi vitoriosa, pela conquista de suas reivindicações, mas fica claro, na fala do dirigente sindical, funcionário da empresa, que a representação dos terceirizados só foi mantida pelo fato de que a Siemens tinha uma sede em Campinas que atuava no ramo metalúrgico, caso contrário, essa vitória não teria ocorrido.

Pode-se extrair dessa atuação particular do sindicato, o caráter defensivo das suas práticas com relação à terceirização, que é um tema frequentemente discutido na imprensa sindical e um elemento fortemente criticado nos congressos da categoria. A terceirização ocorreu, à revelia do sindicato, e não houve qualquer tentativa coletiva de impedi-la, ou revertê-la, mas apenas de reduzir a magnitude de seus impactos negativos, assim como ocorreu ao longo dos últimos 15 anos em relação ao desemprego. Novamente, a idéia de que “não há o que fazer” frente a intransigência patronal e ao processo inexorável de reestruturação das empresas parece constranger as ações da entidade, que se restringiu a atitudes defensivas.

Em 2004, as negociações com o patronato foram difíceis, complicadas ainda mais pela quebra da unidade entre os três sindicatos devido à desfiliação da entidade de São José dos Campos da CUT. O Sindicato de Campinas procurou intervir neste processo enviando militantes á base de São José dos Campos para que, em conjunto com as demais tendências cutistas, realizassem a defesa da manutenção da filiação. Além disso, através dos boletins sindicais, a entidade procurou fazer uma firme campanha contra as propostas de reforma

sindical e trabalhista que estavam em pauta antes das denúncias de corrupção no governo Lula.

Em 2005, a entidade adotou uma postura semelhante àquela de Limeira e posicionou-se firmemente na defesa da apuração das denúncias de corrupção do governo federal, exigindo a punição de quem quer que tivesse participado das negociatas, “mensalão” e demais indícios de corrupção.

Em 2006, juntamente com demais entidades de Campinas, sindicais, estudantis e os partidos políticos, e a pastoral operária, o sindicato participou da organização da FLP (Frente de Luta Popular) cujo intuito era iniciar a retomada da ação intersindical na região e a ação articulada com os demais movimentos sociais, com a finalidade de alcançar novos patamares de organização e de ação conjunta na cidade. Essa iniciativa, contudo, ficou restrita à organização de datas comemorativas como o 1o de Maio, o 8 de Março e o 7 de Setembro (Grito dos Excluídos) e dissolveu-se antes mesmo de ser consolidada.

Conforme se verifica nas resoluções dos congressos da categoria, o Sindicato, a bem dizer, sua liderança, avaliou durante a última metade da década de 90 e a primeira da década de 2000, que o mundo havia passado por uma crise, e que a ela o Capital havia respondido com uma reordenação de suas esferas econômicas e políticas, numa clara transição conservadora, cuja expressão fenomênica teria sido o neoliberalismo. Segundo as resoluções do 5o e 6o Congressos, esse processo teve como impulsionador a queda do “socialismo real”, que, desorientando a esquerda mundial, teria aberto um período em que *“os partidos e forças de esquerda não têm conseguido se contrapor às políticas neoliberais (ora por incompreensão da realidade, ora por deficiência de formulação, ou ainda por*

*influência difusa entre parcela dos setores populares das teses dominantes entre “os de cima”) com, projetos alternativos que aparecessem ao povo como consistentes”<sup>225</sup>.*

Frente a esse quadro, as resoluções do 6o Congresso afirmam que a maior parte do sindicalismo internacional acreditou na possibilidade de influir de forma positiva na globalização, recusando-se ao embate “político à principal estratégia do capital internacional”, o que teria subordinado a sua estratégia aos “termos colocados pelo capital internacional”, além de ter levado à renúncia à solidariedade internacional dos trabalhadores”<sup>226</sup>.

A tendência, já observada, de abandono progressivo da discussão sobre reestruturação industrial em prol de uma crescente ênfase na crítica ao neoliberalismo, pode ser explicada, em grande medida, por essa avaliação. Dado que a reestruturação é vista como relacionada ou decorrente da estratégia gerencial, na qual não há como influir de forma positiva e efetiva, restaria ao movimento sindical à busca pelo embate político contra o neoliberalismo e o Imperialismo.

Nas resoluções dos 7o e 8o Congressos, surgiu a avaliação de que o neoliberalismo já estava desgastado devido a barbárie por ele induzida e que, como resultado disso, haviam começado a surgir alguns movimentos de resistência como a luta dos piqueteiros na Argentina, as mobilizações na Bolívia e as ações do governo da Venezuela. Em decorrência destas avaliações, a entidade esteve sempre presente em campanhas contra a ALCA, as Guerras levadas a cabo pelos EUA desde 2001, as lutas contra a ingerência do Banco Mundial e FMI.

---

<sup>225</sup> Resoluções, 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, março de 1995.

<sup>226</sup> Resoluções, 6º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, março de 1998.

Quanto à conjuntura nacional, percebe-se tanto nas resoluções dos congressos como na imprensa do sindicato, a caracterização do governo FHC como neoliberal e a tentativa de esclarecer o teor de suas políticas: *“o governo FHC e o Plano Real impuseram à nação condições duríssimas em nome de dar garantias de lucros e tranqüilidade: aos investidores internacionais para financiar o contínuo déficit público do país”*<sup>227</sup> Ao mesmo tempo, a entidade buscou ligar o neoliberalismo às políticas de redução e flexibilização dos direitos: *“o governo legaliza a superexploração e a retirada de direitos históricos com o contrato temporário e a reforma da previdência e os patrões demitem”*<sup>228</sup>.

Frente às crises econômicas – e mesmo a crise energética de 1999 – pelas quais passou o Brasil, o sindicato procurou culpabilizar o governo federal e suas políticas neoliberais<sup>229</sup>, não concordando com a tática de buscar saídas de consenso com o empresariado e com o governo federal<sup>230</sup>, reafirmando sua recusa em participar de fóruns tripartites, e na segunda metade da década de 90, de forma ainda mais enfática do que no momento da discussão sobre as câmaras setoriais.

Assim como a luta contra a reforma da previdência, foi igualmente importante, nesse período, aquela contra as privatizações realizadas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, inclusive a privatização do SAT. Outra medida do governo federal, criticada pelo Sindicato, foi o acordo do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), bem como a

---

<sup>227</sup> Idem.

<sup>228</sup> Idem.

<sup>229</sup> *“O governo coloca a culpa da crise na conjuntura interacional, mas a causa é o próprio modelo econômico, implantado pelo governo FHC, ao subordinar a economia nacional (...) a estratégia de enfrentamento da crise significa uma escolha de quem deve pagar a conta – a conta deve ser paga (pelo governo federal) pelos funcionários públicos, aposentados e pelo desmonte do que resta das políticas sociais” (...)* a crise energética é resultado do descaso do projeto neoliberal com a produção de condições para a retomada do crescimento”. Resoluções, 7º Congresso, 2001.

<sup>230</sup> Resoluções, 6º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, março de 1998.

criação do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador)<sup>231</sup>. Além dessas ações, a entidade engajou-se no Plebiscito Nacional da Dívida Externa<sup>232</sup>.

É importante salientar que, embora o sindicato de Campinas tenha procurado, num primeiro momento diferenciar o governo FHC do governo Lula, como já foi visto, suas lideranças buscaram sempre reforçar a necessária autonomia do sindicato com relação ao governo, afrontando-o desde o início quando da proposta de leis e projetos de lei com a retirada de direitos ou mesmo políticas que fossem negativas para a classe trabalhadora. Nesse sentido, a grande luta do sindicato em relação ao governo federal, embora tenha se mantido nos marcos da crítica apenas, foi aquela contra a reforma da previdência em 2003. Além disso, o sindicato manteve o discurso que fazia durante os mandatos de FHC, incluindo críticas às “privatizações veladas” – PPPs (Parceria Público-Privadas) –, à política econômica – neoliberal – e a limitação dos programas sociais focalizados, como por exemplo, o “bolsa família”<sup>233</sup>.

Com relação à organização no interior das empresas, não houve avanços nos últimos 12 anos. Ao contrário, o sindicato não organizou e nem encampou nenhuma luta ou campanha específicas em prol da organização no local de trabalho, mas esse tema não esteve totalmente ausente da práxis sindical. Segundo os dirigentes sindicais entrevistados, ela é discutida no interior da entidade e faz parte da agenda de atuação das lideranças dentro das empresa, sendo função desses dirigentes a organização de uma espécie de

---

<sup>231</sup> A entidade se recusou, ao longo de todo o período estudado, a utilizar recursos do FAT por entender que esses recursos públicos deveriam ser empregados em outras políticas sociais estatais (Souza, 2005, pg. 71)

<sup>232</sup> Realizado entre 2 e 7 de setembro de 2000

<sup>233</sup> Sobre a “carta aos brasileiros” de Lula quando de sua vitória em 2002, as resoluções do 7º congresso trouxeram a seguinte análise: “em nome de destruir os preconceitos contra o PT, optou-se por um programa conservador, submissão ao mercado financeiro e ao FMI”.

“comissão clandestina” destinada à discutir as relações e condições de trabalho, salário, benefícios, etc. dentro da fábrica em que trabalham<sup>234</sup>.

Nesse contexto, o sindicato vem optando pela organização das CIPAs como meio de aumentar a sua presença dentro das empresas e, além disso, “aproveitar” a estabilidade dos cipeiros, (neste caso, denominados “cipistas”) com o objetivo de que eles sejam a “linha de frente” da luta dos trabalhadores no chão de fábrica. Portanto, segundo os dirigentes sindicais, a CIPA é vista como um *locus* privilegiado de ação sindical e de organização, havendo um grande incentivo para que os militantes sindicais dela façam parte.

A avaliação dos dirigentes sindicais quanto à organização do sindicato no local de trabalho é bastante crítica. Para alguns<sup>235</sup>, não foi dado o peso que se deveria a essa questão. Para outros, essa situação foi reflexo da crise pela qual passou o movimento sindical e resultado do processo de cooptação dos trabalhadores por parte das empresas<sup>236</sup>. Como mostra Souza (2005), embora seja consenso entre os dirigentes que a organização no local de trabalho elevaria a capacidade de luta da entidade bem como a sua inserção no cotidiano das empresas, e vice-e versa, não existe um acordo sobre qual deveria ser a característica dessa OLT.

Segundo as resoluções do 5º Congresso, a OLT serve aos interesses dos trabalhadores na medida em que significa um *“salto qualitativo para responder aos desafios impostos pela reestruturação industrial, pela política neoliberal e pela disputa ideológica com o*

---

<sup>234</sup> De algumas comissões clandestinas chegam a participar entre 50 e 60 trabalhadores. Rc, 05 de agosto de 2003.

<sup>235</sup> Entrevista concedida por BDc, 14 de Janeiro de 2003, TBc, 13 de dezembro de 2006, Jc, 11 de janeiro de 2007.

<sup>236</sup> Entrevista concedida por Rc, 05 de agosto de 2003, JUc, maio, 2005, EVc, 13 de agosto de 2003.

*empresariado*”<sup>237</sup>, no entanto, os mecanismos através dos quais isso se dá não foram apresentados. No congresso seguinte, a formulação sobre OLT não avançou significativamente, apenas tendo sido a ela acrescentada a idéia de que é fundamental para a sua eficácia, “*o envolvimento da militância, da diretoria e da assessoria numa ação democrática e participativa, seriam elementos centrais*”<sup>238</sup>.

Por sua vez, no 8o Congresso, o Sindicato formulou a concepção de OLT de maneira mais acabada, apresentando os passos necessários para concretizá-la<sup>239</sup> e, por fim, explicitou os objetivos desse tipo de organização: “*organizar coletivos regionais, através do coletivo de organizações de base, que conduzam essas lutas e atividades e organizem politicamente os grupos e toda a categoria, tendo em vista o projeto político do sindicato*”<sup>240</sup>.

A formulação sobre OLT, portanto, parece estar fortemente vinculada à idéia de organizar um braço do sindicato no interior das empresas que atuaria em conformidade com o projeto político do sindicato, não tendo, necessariamente, como objetivo a fomentação da auto-organização dos trabalhadores. Como aponta Souza (2005), a organização no local de trabalho que é feita tradicionalmente na entidade, seja através de Comissão Clandestina, seja através do acompanhamento das CIPAs, o é sem que seja conferida autonomia aos trabalhadores, ou seja, é uma OLT tutelada.

---

<sup>237</sup> Resoluções, 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas, 1995.

<sup>238</sup> Resoluções, 6º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas, 1998.

<sup>239</sup> 1. Organização de grupos clandestinos de fábrica;

2. Que esse grupo faça um mapeamento de toda a empresa, para quantos dias há estoque, com o objetivo de “usar nosso saber operário para a nossa ação”;

3. Promover seminários do segmento econômico para troca de experiências e diagnósticos sobre o setor;

4. Aprender a atuar sobre os principais problemas que afetam os trabalhadores em seu cotidiano;

5. Explorar as contradições existentes no interior das empresas para “ganhar ideologicamente” os trabalhadores;

Porém, a defesa da autonomia é uma das bandeiras do sindicato quando se trata de OLT, mas, essa defesa se limita à autonomia com relação ao patronato, como fica explícita na fala um dirigente sindical “*é necessário que a comissão de fábrica funcione como “uma extensão do sindicato e não como extensão da empresa, como ocorre principalmente com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC”*” (entrevistado 1, apud Souza, 2005). Em outros casos, a não qualificação da autonomia – quando não se diz autonomia em relação a quem –, tende a induzir a compreensão de que se refere à autonomia com relação ao sindicato, o que não é necessariamente: “*a comissão de fábrica tem que ser livre, autônoma, dos trabalhadores*” (entrevistado 5, apud Souza, 2005)

Embora a culpa pela ausência de OLTs possa ser, em parte, atribuída às lideranças, é bastante compreensível que, nos períodos em que o sindicato sofre ataques cotidianos e encontra-se na defensiva, o sindicato acabe “secundarizando” essa questão. Por outro lado, uma entidade cujo discurso enfatiza a necessidade de compreensão das mudanças no chão de fábrica e a luta contra a “cooptação ideológica” e ao mesmo tempo não investe em OLT, parece desenvolver uma prática contraditória ao discurso.

O Sindicato de Campinas procurou priorizar essa questão, mas nunca logrou fazê-lo, o que pode ter duas razões interligadas: por um lado, pode haver, como relatam os dirigentes sindicais, constrangimentos estruturais dados pela intransigência patronal e dificuldades de mobilização, por outro, não há vontade política, por parte das lideranças, de fomentar esse espaço que exprimiria, de fato, o medo da concorrência que poderia surgir da organização dos trabalhadores no local de trabalho, com o surgimento não controlado pelo sindicato de novas lideranças.

---

<sup>240</sup> Resoluções, 8º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, maio de 2004.

Ao lado da inexistência de OLTs, nos últimos 15 anos, o Sindicato possui uma prática de formação política débil e pouco efetiva para os trabalhadores da base e mesmo para os militantes, embora tenha havido o oferecimento de alguns cursos e palestras na sede da entidade. A experiência dos grupos de discussão e formação sobre reestruturação produtiva organizados pelo sindicato de Limeira, apareceu como uma iniciativa a ser seguida no 6o Congresso, sem que tenha havido posteriormente qualquer tentativa de realizá-la.

A ausência de políticas sistemáticas de formação contradizem o próprio discurso do sindicato: “*“somos um sindicato movimento”, contrapondo ao “sindicato estrutura”, logo, faz-se necessário espaços de formação política e ideológica, para fundamentarmos nossa ação sindical no acúmulo prático e teórico nas experiências de organização dos trabalhadores*”<sup>241</sup>.

Na avaliação de um dirigente sindical<sup>242</sup>, o sindicato não teria encontrado um mecanismo de formação dos trabalhadores de base, de “*uma política básica para os não militantes*”, no entanto, o sindicato estaria procurando “*eleva o nível de consciência e de informação para a categoria*” no momento em que “*ele (o sindicato) teoriza e instituiu os processos de assembléia na porta de fábrica tratando dos assuntos*”. Na fala desse diretor: a “*categoria é razoavelmente bem informada*” .

Outro dirigente<sup>243</sup>, no entanto, afirmou não haver uma prática efetiva de formação: “*não tem formação, formação direto na luta e formação teórica, para entender e intervir no movimento como deveria.(...) é lógico que tem uns que tentam mais e outros que tentam menos, (fazer formação) do ponto de vista do que devia ser feito, do ponto de vista da*

---

<sup>241</sup> Resoluções, 6o Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1998.

<sup>242</sup> Entrevista concedida por Ec, 22 de janeiro de 2007.

*discussão de classe*”. Mais a frente na entrevista: “*a formação política está muito capenga, muito distante, não é uma coisa constante, como deveria ser. e ainda não aprofunda como era no passado, do ponto de vista de uma concepção marxista. Tem um certo enfeite de esquerda mas não aprofunda*”.

A formação profissional, por sua vez, foi, ao longo dos anos estudados, frequentemente questionada pelo sindicato, que também sistematicamente recusou-se a utilizar as verbas do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Essa opção deveu-se ao entendimento de suas lideranças de que o “discurso da empregabilidade” transfere ao trabalhador a culpa pelo seu desemprego ou má colocação no mercado de trabalho, desmobilizando-o para a luta necessária contra o projeto neoliberal – real motivador dos índices elevados de desemprego<sup>244</sup>. A fala desse dirigente sindical sintetiza a posição da entidade com relação às verbas do FAT: “*Nós somos contrários, aí não temos dúvidas. A gente não tem acordo que o sindicato utilize do FAT – que é dinheiro público – que tem que ser usado pela população através dos órgãos do governo. Os sindicatos (...) tem que ter seus próprios recursos e não pode entrar nessa onda, (usar verba do FAT) é um desvio, é uma apropriação da coisa pública, acomoda dirigentes sindicais com dinheiro público, abre brecha para a corrupção (...)*”<sup>245</sup>.

Este mesmo dirigente ainda acrescenta: “*Quando o sindicato se mete a virar polvo, acabou. aí vira sindicato-cidadão, sindicato-sociedade, sindicato-moderno. Vai aplicar a*

---

<sup>243</sup> Entrevista concedida por TBc, 13 de dezembro de 2006;

<sup>244</sup> Além disso, os dirigentes ainda avaliam que a formação profissional é função do Estado: “quando o sindicato usa recursos, mesmo que seja de seu próprio caixa, para formação profissional, está ajudando o governo a sucatear as escolas, e preparar mão de obra pra o patrão (...) para o lucro, para o Capital”. Entrevista fornecida por Ec, 22 de janeiro de 2007.

<sup>245</sup> Idem.

*capacidade que deveria ser utilizada para organizar o trabalhador enquanto classe para se tornar amortecedor. Quem gosta disso são os empresários, e nós somos contrários, não usamos dinheiro do FAT e nunca vamos usar. E estamos torcendo para que o governo corte”<sup>246</sup>.*

A crítica ao sindicalismo “propositivo” permeia todas as discussões feitas pelo sindicato sobre a CUT, a Articulação Sindical e o sindicato dos metalúrgicos do ABC, e sempre se configura como uma identificação desta “prática sindical” com a parceria social: *“nós procuramos distinguir o papel do sindicato, do papel de gerenciamento da fábrica (...) o sindicato não pode se confundir, porque se ele começa a se confundir, começa confundindo os trabalhadores, a classe, do que é seu verdadeiro papel (.. ) nós não acreditamos em parcerias num sistema de classe. Nós não acreditamos em crescer o bolo para que todos depois possam comer o bolo. Nós não acreditamos que o patrão seja capaz de atuar com transparência, de mostrar aos trabalhadores qual é a sua verdadeira lucratividade. Então nós não podemos ser parceiros no processo de produção Não tem processo de etapas, eu não posso fazer parceria agora para ajudar no gerenciamento de novas técnicas, achando que lá no final o patrão vai reconhecer isso. Esse é o papel da empresa enquanto existir esse modelo, e não do sindicato. O papel do sindicato é lutar por melhores condições de trabalho, por emprego, por salário e por uma nova sociedade”<sup>247</sup>.*

Efetivamente, o que se vê na prática do sindicato de Campinas é uma negação constante de qualquer parceria com o patronato, incluindo qualquer negociação de direitos

---

<sup>246</sup> Idem. Essa fala do dirigente sindical, além de tratar da questão da formação, coloca mais uma questão importante: a negação da prática do chamado “sindicalismo cidadão”, que segundo ele, procurar atender a todas as necessidades do cidadão que trabalha, e acaba por desviar-se de sua função de representante e organismo de luta de uma classe contra a outra.

<sup>247</sup> Idem.

em troca de garantia de emprego ou salário. Em oposição a essa prática, os dirigentes sindicais identificam-se, assim como nos demais sindicatos estudados, como classistas, que nas palavras do atual presidente do sindicato, é aquele que atende *”da melhor maneira possível aos interesses imediatos dos trabalhadores e ao mesmo tempo busca educar os trabalhadores para um processo, para a tomada de consciência de que a melhora de vida só será possível se a gente ir além das reivindicações imediatas (...) O sindicato (..) é um instrumento de classe para essa ruptura com esse modelo, com aquele que o explora e com o Estado.(...) Classista porque dialoga para fora da sua categoria, consegue enxergar na sua atuação política, na atuação com os partidos de esquerda, com o movimento social e de esquerda, o seu contorno de classe. Então, um sindicato classista, tem que ter clareza de que ele é um instrumento da classe trabalhadora, e não o contrário”* <sup>248</sup>.

Embora muito se possa apontar de inconsistência entre as declarações acima, a idéia de estratégia sindical classista, e a prática concreta do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, bem como dos sindicatos de Limeira e São José dos Campos, não se pode deixar de notar que a escolha de uma atuação que privilegia a manutenção de direitos sobre a garantia de manutenção de empregos, aponta para a idéia de que a entidade deve representar mais do que a categoria, mas deve extrapolá-la defendendo os interesses gerais da classe. A concepção de que a entidade deve se articular com os movimentos sociais e partidos políticos de esquerda realizando ações conjuntas, embora não consiga efetivar tais iniciativas, também demonstra a preocupação com a extrapolação da categoria. A manutenção do discurso de classe, por sua vez, ainda que não condizente com as limitações corporativas e, por vezes até endossadas pelos próprios sindicalistas, pode vir a constituir-

---

<sup>248</sup> Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

se enquanto um elemento de oposição ao discurso hegemônico da inexistência de divisões de classe, da necessidade de aliança com o patronato e da busca pela realização pessoal em detrimento da realização de classe, atuando em favor da educação dos trabalhadores “ *para a tomada de consciência de que a melhora de vida só será possível se a gente for além das reivindicações imediatas*”.

A opção pela não parceria com o patronato, segundo as opiniões de estudiosos já discutidas no capítulo anterior, poderia levar a uma perda de legitimidade da entidade junto aos seus membros, dado a perda de postos de trabalho ou demais prejuízos advindos de uma postura radical e intransigente da direção. Porém, como já foi analisado no primeiro capítulo, existe um papel fundamental das lideranças sindicais na definição da concepção sobre justiça e injustiça no que tange as relações de trabalho. A entidade de Campinas parece assentar sua posição sobre essa compreensão da relação entre lideranças e base: “*se a direção do sindicato na sua relação cotidiana com a categoria passa a idéia de que é melhor dar os anéis para não perder os dedos, é assim que ela vai reagir. Agora, se você trabalha com ela de que é difícil mais que o fato de fazer um banco de horas (...) a partir do momento em que você cede, você deu a senha de que é possível tirar mais, eles (os trabalhadores) vão atuar dessa forma*”<sup>249</sup>.

Com relação ao processo de reestruturação industrial, para além do que já foi dito, cabe ainda mencionar que a entidade tem tido dificuldades em lidar com a questão. Nesse sentido, ao identificar a intervenção no processo de implementação de inovações tecnológicas e gerenciais com a prática de parceria social aliadas à “secundarização” do tema reestruturação industrial, pode ter sido a fonte de prejuízos já que a prática sindical

---

<sup>249</sup> Entrevista concedida por Ec, 122 de janeiro de 2007.

defensiva foi incapaz de adiantar-se aos processos que trazem danos aos trabalhadores<sup>250</sup>. A organização no local de trabalho com a finalidade de compreensão dos processos de mudança na gestão e produção poderia ter ajudado na construção de uma resistência mais efetiva.

Por sua vez, um dos impactos mais visíveis do processo de reestruturação industrial sobre os trabalhadores, a doença ocupacional, em especial as LER/DORT, vem sendo um elemento bastante discutido e a partir do qual o sindicato vem buscando organizar os trabalhadores. Essa preocupação surgiu com mais ênfase a partir do 6o Congresso, tornando-se mais recorrente nos boletins sindicais desde então.

Sobre a luta histórica do sindicalismo cutista contra a estrutura sindical, o caso do sindicato de Campinas não parece fugir à regra, não tendo sido organizada nenhuma iniciativa concreta para a sua mudança. O recolhimento da contribuição sindical continuou ocorrendo, ainda que, assim como no Sindicato de Limeira, haja a devolução do valor aos sócios do sindicato. Como mostra Souza (Souza, 2005), a entidade ainda depende da contribuição sindical e da taxa negocial para a sua sobrevivência financeira. Por outro lado, o sindicato parece ter se acomodado à unicidade sindical, não tendo havido nenhuma

---

<sup>250</sup> Sobre as técnicas gerenciais, o ex-presidente afirmou que os *“trabalhadores não tiveram força suficiente para barrar esses avanços tecnológicos”* e que a atuação do sindicato nesta questão estaria mais ligada à luta pela garantia de que os trabalhadores não fossem prejudicados, que poderia ser realizada através da redução da jornada de do ritmo de trabalho quando da introdução de novas tecnologias. No entanto, essas questões, até o presente momento, estão sendo trabalhadas *“apenas do ponto de vista da discussão, da conscientização, mas que na prática não tem surtido efeito”*. Entrevista concedida por Ec, 22 de janeiro de 2007.

Nas palavras de outro dirigente sindical: *“Eu diria que nós estamos numa posição que oscila da omissão a crítica. Omissão por ignorância, porque o sindicato não enxergou esse fenômeno antes e pegou atrasado o bonde. Em gera de crítica (...) porque, você sabe, esta reestruturação tem uma carga ideológica grande (...) Eles convocam o trabalhadores para vestir a camisa, para ser parte integrante da empresa (...) Então o sindicato enfrenta isso criticando, questionando”*. Em outro momento *“falta uma inteligência política maior, uma compreensão maior para ele formar uma equipe de militantes, ativistas com uma visão crítica sobre a estratégia do capital nesta fase de desenvolvimento e como os trabalhadores enfrentam essa estratégia”* (Araujo e Gitahy, 1998).

discussão no sentido de romper com ela. Pelo contrário, no momento em que se discutiu o estabelecimento do pluralismo sindical em âmbito nacional, a entidade declarou ser perigoso o fim da unicidade sem a garantia de OLT autônoma, não encampando a luta pelo fim do monopólio de representação, apesar de manter o mesmo discurso anti-unicidade(Souza, 2005, Folha de Metal, várias edições).

Por outro lado, assim como fez a CUT e os demais sindicatos aqui estudados, a entidade de Campinas encampou, e continua a fazê-lo, a luta pelo Contrato Coletivo Nacional, segundo seus membros, como meio de contrariar a estrutura sindical, que pulverizaria as negociações coletivas. Porém, o Sindicato é categórico ao afirmar que a proposta por ele defendida de Contrato Coletivo Nacional é oposta àquela defendida pelo patronato e pelo Estado: *“as propostas de CCT<sup>251</sup> até então formuladas pelos trabalhadores negam frontalmente a proposta de CCT por empresa defendida pelo governo e empresariado. Reafirmamos que nossa proposta de CCT é de caráter nacional, estadual e regional”*<sup>252</sup>.

A questão da solidariedade de classe, para o sindicato de Campinas, assim como para o de Limeira, é realizada de forma bastante limitada, tendo havido experiências regionais, como o Fórum de Luta Popular, mobilizações conjuntas com outras entidades e o apoio a outros movimentos sociais. Em âmbito internacional, o caráter regional da ASS, em especial do Fórum Socialista, também em Campinas dificultou a solidariedade com movimentos sindicais fora do Brasil. Por sua vez, sempre que houve greves nas mais

---

<sup>251</sup> Aqui utiliza-se o termo CCT (Contrato Coletivo de Trabalho) referindo-se ao Contrato Coletivo Nacional.

<sup>252</sup> Folha de Metal, s/ data, 2005.

diversas categorias, os boletins sindicais as noticiaram e conclamavam a base metalúrgica a apoiar o movimento em questão.

A avaliação do ex-presidente da entidade é bastante negativa quanto a questão da solidariedade de classe, porém, a crítica é estendida a todos os sindicatos, passando a ser, para ele, uma característica intrínseca do sindicato: *“teve um período que a gente tentou, teve ações nos bairros (...) mas infelizmente não manteve. Os sindicatos na sua origem são muito corporativos, todos eles, é um defeito, uma falha. Apesar da gente ter criado uma central sindical nesses anos, não dá pra dizer que não foi um avanço, mas o sindicato continua muito cuidando do que é seu, da sua categoria, do seu umbigo”*<sup>253</sup>. Aqui, o ex-dirigente parece concordar com as teses marxistas, estruturalistas e pluralistas, segundo as quais há limites estruturais à ação sindical, incluindo a tendência a ação setorial/corporativa em detrimento da ação classista.

Com relação às mulheres, o sindicato passou a contemplar suas questões, para além de jornais especiais esporádicos, principalmente nas proximidades do 8 de Março a partir do 6o congresso, ainda que de forma inicial. Neste momento, uma das resoluções representava a intenção do sindicato em garantir nas pautas de reivindicações da campanha salarial a contemplação de questões específicas das mulheres, a luta contra o assédio sexual e o incentivo à sindicalização das trabalhadoras. No 7o Congresso, a pauta sobre as mulheres foi ampliada passando a incorporar a garantia de boletins específicos e espaços nos boletins gerais, incentivo à participação das esposas dos metalúrgicos em ações sindicais, construção de políticas específicas para as mulheres, o fim da exigência de teste de gravidez para admissão no trabalho, e a organização do 1º Encontro da Mulher

---

<sup>253</sup> Entrevista concedida por Ec, 22 de janeiro de 2007.

Trabalhadora. No 8o Congresso, incluiu-se ainda a “*garantia de debates com a categoria para que as mulheres possam ter o direito de decidir, sobre os direitos sexuais e reprodutivos e sobre a descriminalização do aborto*”<sup>254</sup>, abrindo espaço apenas em 2004 para a inclusão de um dos temas fundamentais do movimento feminista. O aparente fortalecimento das questões referentes às mulheres, porém, a exemplo do que ocorreu em São José dos Campos, ficou limitado, muitas vezes, ao plano do discurso, não tendo sido realizado até meados de 2007 o 1º Encontro da Mulher Trabalhadora que constava como resolução tanto do 7º quanto do 8º Congressos.

A crescente dedicação à luta contra a opressão não se restringiu às mulheres, tendo incluído a questão racial com a defesa intransigente da política de cotas, e os homossexuais, sem que para esse último grupo tenha sido tirada qualquer resolução mais específica. No 8o Congresso, foram incluídos nas resoluções a defesa dos direitos aos portadores de necessidades especiais.

Sobre a juventude, os dirigentes sindicais entrevistados concordam que há dificuldades na sua organização e que o sindicato não estaria sabendo como atingi-los. “*O sindicato ainda não descobriu um mecanismo para dialogar com os jovens, (...) não conseguiu se estruturar do ponto de vista de olhar a categoria como classe: então ali eu tenho o jovem, ali a mulher e eu preciso dialogar. É preciso construir políticas para apresentar o sindicato para eles, que seja atrativo e que ele (o jovem) não venha só aqui, mas que seja inserido tenha espaço de inserção no cotidiano, (...) (neste espaço, o jovem) vai preparar política, discutir, debater, vai tirar tarefas, então ele vai se sentir agente construtor de um*

---

<sup>254</sup> Resoluções, 8º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas, 2004.

*processo cotidiano e não do processo espontâneo”(...) o maior problema com o jovem é não ter espaço para inserção dessas pessoas”<sup>255</sup>.*

O sindicato dos metalúrgicos de Campinas, assim como ocorre com os demais movimentos sociais, busca fornecer infraestrutura – seja de locação para reuniões ou cópias de material a ser distribuído – para o movimento estudantil, secundarista e universitário, e para o MPL (movimento pelo passe livre), porém, essa relação, como em todos os demais casos, não evolui para uma ação conjunta mais orgânica limitando-se a situações de lutas específicas. Segundo um dirigente entrevistado: *“como o sindicato pode se relacionar com esses movimentos do ponto de vista mais integrado? Para isso você teria que abrir mão de determinados dogmas, de determinados ranços de propriedade (...) (a relação com os demais movimentos) é uma relação muito de uso, não é uma interação concreta para construção de um processo que (no qual) eu dispute e sou disputado, faz parte da coisa”<sup>256</sup>.*

Segundo o presidente do sindicato, a relação com os movimentos sociais não se limita ao âmbito extra-categoria, fazendo parte dos discursos da entidade nas portas de fábrica a defesa daqueles em prol da construção de uma consciência mais ampla do trabalhador da sua própria realidade: *“é fundamental quando a gente estiver na porta da fábrica falando de uma situação que não seja específica da categoria, os trabalhadores conseguem entender por que o dirigente na porta da fábrica tá apoiando o MST, uma luta por moradia, por saúde, e compreender que isso também é parte dele. Quando ele sai da*

---

<sup>255</sup> Entrevista concedida por TBC, 13 de dezembro de 2006.

<sup>256</sup> A fala do atual presidente do sindicato, por sua vez, aponta numa direção contrária: *“a gente procura construir com o movimento social, não uma relação meramente utilitarista, mas uma relação política, com autonomia de entender que a nossa atuação no movimento social é uma atuação de construção e não de direção”* Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

*fábrica, ele deixa de ser metalúrgico e passa a ser um cidadão como qualquer outro morador de bairro periférico das grandes cidades, com aquelas necessidades que nós estamos discutindo, portanto o sindicato tem que ser um meio de luta de classe para ter essa amplitude”<sup>257</sup>.*

O que se observa, portanto, a partir da análise do material de imprensa sindical, das resoluções de congresso e das entrevistas, é um discurso bastante ofensivo, anti-neoliberal e classista, e a acentuada ênfase na mobilização como única arma efetiva contra a exploração, o desemprego e a retirada de direitos. Apesar do discurso firme nesse sentido, as ações concretas da entidade não lograram refletir a mesma radicalidade do discurso, mostrando-se limitadas pela estrutura sindical, pelo momento de descenso da mobilização coletiva, entre outros fatores. Porém, as limitações impostas e mesmo alguns desvios contraditórios em relação à estratégia classista não são suficientes para enquadrar o sindicato dos metalúrgicos de Campinas numa categoria outra que não um sindicalismo classista.

Ao longo dos anos de 2006 e 2007, reforçou-se a tendência ao rompimento da central com a CUT, que pôde ser verificada pelo empenho na construção e da Intersindical, cujo resultado final foi a aprovação proposta de desfiliação da entidade em julho de 2007 no 9o Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas.

---

<sup>257</sup> Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

## Capítulo IV

### Do rompimento ao encontro: a trajetória comum dos sindicatos do Bloco do Interior.

#### 1. Introdução: unidade ideológica, unidade de ação, unidade negocial

Os sindicatos dos Metalúrgicos de Campinas, de Limeira e de São José dos Campos, apesar das diferenças de tática sindical têm uma base comum que deu sustentação, ao longo da última década, à atuação conjunta: adoção de uma estratégia socialista.

A esta estratégia, por sua vez, durante os anos 90 e 2000, impuseram-se limitações estruturais e conjunturais, cujo resultado foi a impossibilidade de que ela se concretizasse em uma tática outra que não aquela meramente defensiva. O que se observou foi a prática de um sindicalismo vertical, burocratizado, com conseqüentes dificuldades de organizar a sua base, como fica explícito, por exemplo, na ausência de organização no local de trabalho. Somado a isso, a falta de trabalho de formação para além dos quadros dirigentes, tornou ainda mais difícil a construção de uma identidade de classe entre os trabalhadores, e conseqüentemente à ação operária com base na solidariedade de classe. Os interesses do coletivo de trabalhadores foram, em grande medida, construídos de forma monológica, ou seja, definidos *a priori* pela liderança sem a participação efetiva desse coletivo, dificultando ainda mais a construção de lutas em prol daqueles interesses.

É fato que os boletins sindicais trouxeram, ao longo do período estudado, freqüentes discussões sobre a necessidade da ação de classe, críticas de projetos de flexibilização e dos altos riscos de se “cair na chantagem” gerencial. Além do mais, segundo os dirigentes

sindicais das três entidades, em todas as assembleias de trabalhadores há a tradição de se privilegiar a discussão em termos de classe. Porém, o que foi observado é que as assembleias em porta de fábrica são, no geral, bastante objetivas e curtas, caracterizando muito mais um espaço informativo e deliberativo do que formativo.

Algumas variações no grau de distanciamento da entidade em relação à base foram observadas, como o caso da experiência do Grupo de Trabalhadores sobre Reestruturação Industrial em Limeira, as comissões clandestinas em Campinas e a ausência de espaços efetivos semelhantes em São José dos Campos. As dificuldades de mobilização, por sua vez, variaram entre os sindicatos do Bloco do Interior, tendo sido consideravelmente mais fortes na entidade de Limeira.

Em geral, houve um processo de aproximação das táticas sindicais das três entidades ao longo da última década (ainda que tenha havido um arrefecimento temporário da crítica ao governo federal durante o primeiro governo Lula em Campinas e Limeira), com o abandono progressivo das discussões relativas às mudanças no interior das empresas, do processo de reestruturação industrial e o aumento da preocupação das entidades com questões nacionais.

Com relação à conjuntura nacional e internacional, as três entidades, embora, com poucas exceções, não tenham organizado mobilizações e paralisações contra as reformas de cunho neoliberal e as medidas flexibilizadoras das relações de trabalho, encamparam a luta contra elas, ainda que através dos boletins sindicais, da realização de palestras e da participação em atos nacionais. Cabe reforçar que essas mesmas críticas foram mantidas durante o governo petista, e reforçadas no primeiro ano do segundo mandato.

Em geral, as entidades tiveram grandes dificuldades na organização de ações contra o desemprego e a terceirização, não apresentando, em consequência, uma política efetiva para os trabalhadores desempregados e terceirizados, embora tenha havido tentativas nesse sentido. Essa situação aponta claramente para os limites do sindicalismo em si, que tende a privilegiar a ação corporativa em detrimento da unidade da classe, limites que são reforçados, no caso brasileiro, pela estrutura sindical em vigor.

Cabe perguntar, a partir da constatação de que houve constrangimentos à prática dos sindicatos do Bloco do Interior, bem como uma correlação de forças desfavorável, se essas foram suficientes para descaracterizar a estratégia desses como classista ou socialista. Inicialmente, pode-se levantar elementos como a falta de uma democracia de base plena, a ausência relativa de espaços de formação e de ações coletivas de solidariedade de classe, como indícios da não observância de preceitos fundamentais da estratégia socialista.

Contudo, a propagação de um discurso classista e a consequente recusa à participação em quaisquer iniciativas de “pacto social”, além da não negociação de direitos e salários em troca de empregos pontuais, ao contrariarem uma visão pragmática da ação sindical, configuram-se como elementos definidores de uma estratégia socialista – conforme definição de estratégia definida no capítulo I. Esses elementos explicitam uma visão de mundo compartilhada pelas lideranças dessas entidades, segundo a qual mais do que representante de um coletivo específico de trabalhadores num processo de negociação coletiva, a entidade sindical deve servir como um instrumento de poder da classe.

A opção pela responsabilização dos sujeitos, seja ela feita pela negativa (“o fechamento de um acordo ruim é resultado de uma organização fraca dos trabalhadores”)

ou positivamente (“tais conquistas só foram garantidas com muita mobilização”) também pode representar a iniciativa de tornar a entidade um instrumento efetivo para aqueles que são, de fato, os sujeitos da luta de classes.

A diferença entre essa postura e aquela defendida pela corrente majoritária da CUT pode ser percebida no contexto das negociações salariais. Segundo um dirigente da FEM/CUT-SP<sup>258</sup>, é sempre preferível sentar em uma mesa de negociação sem um índice de reajuste definido como reivindicação *a priori*, isso porque, o valor conquistado na negociação, entendido como o máximo possível, será apresentado como uma vitória aos trabalhadores<sup>259</sup>. Por outro lado, caso se reivindique determinado índice, por exemplo 10%, e se conquiste algo aquém dele, “os trabalhadores vão dizer: pôxa, mas o que vocês estavam reivindicando era 10%”, o que “pegaria mal para o sindicato”<sup>260</sup>. A postura contrária, observada entre os sindicatos do Bloco do Interior, baseia-se no estabelecimento de uma meta de reajuste pré-fixado, que orientará as negociações e estimulará a organização dos trabalhadores. Segundo essa tática, o patamar reivindicado ao não ser atingido durante as negociações, explicitará aos trabalhadores a necessidade de maior organização e as limitações do próprio mecanismo institucional e, para além disso, do próprio sistema capitalista, em garantir aumentos salariais dignos.

Uma das contribuições mais importantes da análise marxista para o debate sobre sindicalismo é a idéia de que é essencial para a luta sindical a explicitação da dimensão

---

<sup>258</sup> Entrevista concedida por JCcj, Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Cajamar, e dirigente da FEM/CUT-SP, entrevistado em 12 de janeiro de 2006.

<sup>259</sup> Segundo esse dirigente (Ccj, 12 de janeiro de 2007), um dos principais pontos de divergência entre os sindicatos do Bloco do Interior e os demais já no início da Campanha Salarial, quando realizada em conjunto, advinha da recusa dos primeiros em aceitar estabelecer um índice salarial a ser negociado.

<sup>260</sup> Entrevista concedida por Ccj, 12 de janeiro de 2007.

política da luta por salário. Quando os sindicatos metalúrgicos da FEM/CUT-SP optaram por não definir previamente um índice de reajuste, acabaram por abdicar do processo de politização da questão salarial, perdendo assim a possibilidade de comparar o índice de reajuste “justo” com aquele oferecido pelo patronato, e de demonstrar assim as limitações do próprio capitalismo.

A diferença entre as entidades da FEM/CUT-SP e as do Bloco do Interior passa, portanto, pelo fato de que as primeiras, ao defenderem uma estratégia negocial, acabam por negligenciar o potencial de politização de um tema tão fundamental quanto a questão salarial, que, no limite, versa sobre o índice de extração de mais-valia. As segundas buscam, por sua vez, legitimar-se enquanto órgão de classe e para isso priorizam a politização da questão salarial aliada à co-responsabilização dos trabalhadores pelas conquistas ou derrotas em relação ao estabelecimento dos índices de reajuste.

Essa mesma postura também se verifica em relação a outros temas, e fica clara na declaração do advogado do sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos, quando perguntado sobre o que fazer quando não se conquista o fechamento de um acordo sem retirada de direitos: *“Ai eu diria, se não fizer, tem que fazer o debate franco com a base de que ela não está defendendo o direito histórico, porque assinar rebaixado nós não vamos. Não faz sentido, eu insisto, o processo é de acúmulo, se não tem forças para acumular mais direitos, rebaixar, jamais. A função do sindicato não é essa”*<sup>261</sup>.

Pode-se concluir, portanto, que apesar das divergências existentes entre elas, há entre as três entidades uma *unidade ideológica*, que embasou durante a última década a ação

---

<sup>261</sup> Entrevista com Dr. Marcelo Aristeu Neto advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em 26 de Março de 2007.

conjunta e a adoção de uma estratégia comum. Um dos objetivos desse capítulo é, justamente, averiguar se essa *unidade de ação* foi real, ou seja, se extrapolou o momento da negociação coletiva avançando para a articulação de mobilizações, greves e paralisações conjuntas, ou se ela se limitou à *unidade negocial*, ou seja, a constituição de um bloco de negociação no período da database. Além disso, o capítulo ainda tem como objetivo a análise dos resultados concretos dessa atuação conjunta, em termos de acordos coletivos, procurando entender, por sua vez, se o caráter da mesma influenciou nas perdas e conquistas desses sindicatos.

### **1.1. A trajetória de negociação e luta da esquerda metalúrgica paulista**

Os metalúrgicos do estado de São Paulo filiados à CUT, de modo geral, realizam campanhas salariais unificadas desde 1982. Inicialmente, apenas seis entidades participavam da campanha: os sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, de São José dos Campos, de São Bernardo do Campo e Diadema, de Santo André, de Itu e de Sorocaba. A partir de 1987, a campanha salarial unificada passou a contar com a participação de todos os sindicatos metalúrgicos da CUT e, de 86 até 89, havia através dessa negociação conjunta a definição de um único índice de reajuste salarial para toda a categoria metalúrgica de São Paulo ligada à CUT.

A partir dos anos 90, no entanto, iniciou-se um processo de descentralização e fragmentação das negociações coletivas. A partir de 1993, os sindicatos patronais representativos de sub-setores do ramo metalúrgico passaram a negociar e estabelecer

acordos em separado com os sindicatos de trabalhadores. A divisão, para a realização de negociações coletivas, deu-se entre os seguintes subsetores:

- Setor Automotivo (*Montadoras*);
- Setor de Máquinas e Material Eletrônico (ou antigo Grupo 8) e Esquadrias Metálicas, atual *Grupo 9*;
- Setor de Equipamento Elétrico, Fundição e Metais Não-Ferrosos - *Fundição*;
- Setor de Autopeças, ou *Grupo 5* (a partir de 95 esse grupo saiu da negociação conjunta com o Setor Automotivo);
- *Grupo 10*, predominantemente formado por funilarias e movelarias de metal (Araújo, Cartoni, Justo e Galvão apud Figueiredo, 2003).

Neste momento, além da divisão patronal que quebrava a unidade nas negociações, resultando numa tendência à divisão interna entre os metalúrgicos e ao fortalecimento da ação corporativa, uma divergência importante estabeleceu-se no interior da CUT, conseqüentemente também entre os sindicatos dos metalúrgicos, opondo as entidades que apoiavam a assinatura dos acordos das Câmaras Setoriais, ligados à corrente Articulação Sindical, às que se negavam mesmo a participar dos órgãos tripartites, como era o caso dos Sindicatos dos Metalúrgicos de Campinas, São José dos Campos e Limeira, além das demais entidades vinculadas tanto ao MTS quanto à ASS (Gradella Neto, 2003)

Embora o momento tenha sido caracterizado por um aumento da tensão entre os sindicatos dos metalúrgicos do estado, não houve um rompimento de fato. Durante esse período, o bloco da esquerda cutista (ASS e MST, principalmente) por conta do peso de três sindicatos (Campinas, Limeira e São José dos Campos), sempre conquistava a vice-

presidência da FEM/CUT-SP (entrevista com dirigente sindical de São José dos Campos em 2004).

Em 1994, verificou-se uma primeira ruptura, ainda que em nível partidário, dada pela saída dos militantes da Convergência Socialista do PT. No entanto, essa ruptura não foi suficiente para impossibilitar a realização de campanhas unificadas entre os três sindicatos.

Foram dois os elementos marcantes do ano de 1995 para o movimento Sindical. Em primeiro lugar, houve a greve dos petroleiros que, somada a greves de outras categorias, logrou, na primeira semana, a paralisação de 350 mil trabalhadores. A mobilização teve como reivindicações a reposição salarial, um reajuste mensal e a retirada do congresso nacional do projeto de emenda da Reforma Constitucional que previa as reformas fiscal, tributária e política, entendidas pelo governo Fernando Henrique como essenciais. A repressão à greve dos petroleiros chegou a contar com a ocupação militar de refinarias, suspensão de pagamento de grevistas e bloqueio de contas dos sindicatos (Martins e Rodrigues, 1999). Os Sindicatos dos Metalúrgicos de Limeira, Campinas e São José dos Campos posicionaram-se a favor da greve, embora não tenham participado da onda grevista. Talvez a ausência da categoria explique, em parte, as poucas menções à greve nos boletins sindicais.

Em segundo lugar, como já visto, os três sindicatos se posicionaram contra o o projeto de reforma da previdência apresentado pelo executivo nacional. Esse projeto de reforma foi bastante criticado, tendo havido uma onda de protestos que contou com a presença da CUT e da Força Sindical. Como resultado, o projeto foi alterado através do diálogo com as centrais que, inicialmente, aceitaram a substituição da consideração do tempo de serviço

para a aposentadoria pelo tempo de contribuição. Segundo Galvão (2002), a posição inicial do presidente da CUT, Vicentinho, que era de aceitar a proposta, foi alterada por conta da pressão das demais forças internas da CUT, em reunião da diretoria nacional.

O ano seguinte foi marcado pela convocação de uma *Greve Geral de 24 horas por mais emprego e menos reforma* (Martins e Rodrigues, 1999) em 21 de Julho, que segundo a imprensa sindical metalúrgica de Limeira foi bem sucedida “porque todo mundo começou a falar de desemprego” (Metaluta, sem data). Segundo os boletins do Sindicato de São José dos Campos (de agosto de 1996) essa greve teria contado com a adesão de 12 milhões de trabalhadores. No entanto, a produção acadêmica não considerou a greve bem sucedida dada a baixa adesão (Martins e Rodrigues, 1999), caracterizando esse momento mais como o aumento da combatividade no discurso da CUT do que na sua prática efetiva.

Houve participação dos três sindicatos na paralisação, porém a mobilização mais expressiva nesse ano, foi a Greve Pipoca, ocorrida no período da database do setor de eletrodoméstico e eletroeletrônico (Abril), que durou 15 dias e conquistou a manutenção das cláusulas sociais da categoria.

Em setembro desse ano, a CUT participou, assim como a Força Sindical, do Conselho Nacional do Trabalho, porém dois meses depois, a partir do entendimento de que o governo não estaria disposto a negociar de fato, a Central se retirou desse conselho (Martins e Rodrigues, 1999).

O ano de 1997 foi marcado pela crise econômica com aumento significativo do desemprego no país e, em especial, no setor automotivo (autopeças e montadoras) e pela queda significativa do número de greves (Galvão, 2002). A proposta da CUT para

contornar a crise contava com a introdução de Banco de Horas<sup>262</sup> e a reedição da Câmara Setorial (Martins e Rodrigues, 1999), proposta criticada pelos sindicatos de Limeira e Campinas.

Os três sindicatos, nesse ano, recusaram-se a assinar o acordo realizado pela FEM (Federação Estadual dos Metalúrgicos) e, pela primeira vez, prosseguiram com a campanha salarial obtendo, segundo os boletins sindicais das entidades, acordos semelhantes aos assinados por outros sindicatos, no entanto, sem a retirada de direitos<sup>263</sup>.

Um resultado importante da mobilização metalúrgica, em 1997, foi a unificação da database em novembro, abrindo caminho para a mobilização conjunta de toda a categoria. Nesse mesmo ano, houve a dissolução do bloco “CUT pela Base”, depois de divergências internas devido a uma derrota, contestada por seus militantes, no congresso nacional da central por um placar de apenas dois votos que deram à Articulação Sindical, toda a diretoria da central que, naquele momento, não se regia pelo princípio da proporcionalidade. Essa situação reforçou ainda mais as disputas internas na Central e, conseqüentemente, entre os sindicatos da FEM/CUT-SP opondo, de maneira mais contundente, o bloco dos sindicatos de Limeira, São José dos Campos e Campinas aos demais<sup>264</sup>.

Em 1998, a crise se aprofundou (com taxas de juros chegando a 49,75%<sup>265</sup>), e o governo Fernando Henrique Cardoso impôs uma forte ofensiva de flexibilização das

---

<sup>262</sup> A proposta de Banco de Horas, nesse momento, apresentou-se enquanto novidade no debate nacional sobre estratégias frente ao desemprego.

<sup>263</sup> Segundo Martins e Rodrigues (1999), os direitos retirados no ano de 97 repetiam direitos inscritos em lei.

<sup>264</sup> Segundo dirigente sindical, entrevistado em janeiro de 2006.

<sup>265</sup> Jornal do Metalúrgico 16 a 22 de Setembro de 1998

relações de trabalho com a edição das Medidas Provisórias que estabeleciam o banco de horas, o contrato de trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho (*layoff*) e a promulgação da lei que estabelece o contrato de trabalho por tempo determinado. As entidades representativas dos metalúrgicos de Limeira, São José dos Campos e Campinas posicionaram-se fortemente contra todas essas medidas com a publicação de diversos materiais que traziam discussões sobre as suas conseqüências para os trabalhadores. O mesmo ocorreu com a CUT de modo geral, embora parte da Articulação Sindical – em particular, os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e a Taubaté – tenha se posicionado favorável à MP do Banco de Horas (Martins e Rodrigues, 1999).

## **1.2. Do rompimento ao Encontro: da unidade negocial à unidade na ação.**

Iniciou-se nesse ano, a prática comum entre os sindicatos do “Bloco do Interior” de realizarem negociações coletivas e campanhas salariais conjuntas (que só não ocorreu em 2004), enquanto bancada<sup>266</sup>. Para tanto, desde então, eles vêm realizando seminários para discutir questões de conjuntura e relativas à situação econômica para traçar a estratégia a ser adotada durante a campanha salarial<sup>267</sup>.

O ano de 1998 foi extremamente difícil para o bloco recém-formado devido aos empecilhos impostos pelas empresas para o fechamento de acordos coletivos. Com o aumento da intransigência patronal, grande parte dos sindicatos, que negociava através da

---

<sup>266</sup> Negociar enquanto bancada difere-se do que ocorreu em 1997, pelo fato de que os sindicatos organizam uma comissão de negociação própria, que em conjunto com os sindicatos patronais assina uma convenção coletiva diferenciada. Em 1997, os sindicatos do Bloco do Interior simplesmente não assinaram a norma convencionada por seus representantes na comissão de negociação, passando a buscar acordos por fábrica.

FEM, aceitou assinar acordos com cortes de direitos, em especial, a redução do adicional noturno de 50% para 35%, e a previsão da adoção de Banco de Horas. Os sindicatos de Campinas, de Limeira e de São José dos Campos, recusaram-se a aceitá-los (Gradella Neto, 2003).

A divergência entre os militantes cutistas sobre o Banco de Horas foi discutida em seminário em 1999, no qual se concluiu que ele não “é instrumento de geração de emprego e não pode ser visto como garantia de emprego” (Martins e Rodrigues, 1999:174). A partir desse momento, a CUT procurou não assinar acordos dessa natureza<sup>268</sup>.

O ano de 1999 foi marcado pela retomada da mobilização, com a realização da Marcha dos 100 mil, contra o governo FHC e sua política econômica, do qual participou grande parte do movimento sindical, o MST, Pastorais Operárias e outros movimentos sociais. Com relação aos três sindicatos em questão, no entanto, não houve grande ênfase nessa mobilização. Por outro lado, as entidades participaram ativamente do “Festival de Greve das Montadoras”, organizado em conjunto pela Força Sindical e pela CUT, cujo objetivo, além da pauta tradicional de renovação das cláusulas sociais, reposição e aumento salarial,

---

<sup>267</sup> Daqui para frente denominaremos sindicatos da FEM, aqueles que negociam em conjunto sob a égide da Federação, e sindicatos do Bloco do Interior, os sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, de Limeira e de São José dos Campos.

<sup>268</sup> Porém, como afirmou o dirigente entrevistado da FEM (Cjcj, 12 de janeiro de 2007), ligado à Articulação Sindical e presidente do sindicato dos metalúrgicos de Cajamar: “A CUT, nas suas resoluções é contra o Banco de Horas. Mas dá autonomia para este Sindicato. Eles não engessam os sindicatos.(...) Qual é o melhor? O cara trabalhar seis meses, fazer uma quantia de horas extra e depois ele ser demitido? Ou o sindicato entrar na negociação e estabelecer com critérios que não precarizem a vida social do trabalhador? Um número de horas sem organização dentro de uma condição que a OMS determina, que a legislação fala por no máximo duas horas por dia ou você simplesmente não participar dessa discussão com a empresa e a empresa simplesmente demitir? Então a gente dá essa autonomia para os sindicatos. Tem que ser contra o Banco de Horas, mas que o sindicato na sua autonomia, com a sua especificidade discute se vai ter demissões. A gente acha que dá para construir uma estabilidade e criar uma forma de organização de hora de trabalho que garanta emprego”

fora o estabelecimento do Contrato Coletivo Nacional, único item de pauta não conquistado<sup>269</sup>.

Os Sindicatos dos Metalúrgicos de Campinas e São José dos Campos, além de participarem ativamente do festival, criticaram amplamente em vários jornais as propostas de acordo com as Montadoras, que previa redução de impostos em troca de garantia de estabilidade, dado que o trabalhador também sairia perdendo indiretamente com a perda de arrecadação do Estado, além do fato de que a estabilidade oferecida não incluía aqueles que tivessem contrato temporário ou por tempo determinado.

Ainda nesse ano, a esquerda da CUT organizou uma Plenária da qual saíram resoluções que reafirmavam as posições historicamente defendidas pelos sindicatos em questão e aprovada a adesão à campanha “Fora FHC e FMI”.

Em 2000, a estratégia de atuação conjunta entre Força Sindical e a CUT foi mantida e houve a realização de uma “greve de advertência”, com a adesão de 100 mil trabalhadores de vários setores (Martins e Rodrigues, 1999). Objetivando, segundo as lideranças, maior unidade de ação entre os Metalúrgicos da CUT, a Articulação Sindical propôs a criação do Sindicato Nacional Orgânico e convocou uma plenária extraordinária da CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) para aprovar a proposta.

Cabe fazer um parêntese: embora a proposta de construção do sindicato nacional orgânico para o setor metalúrgico tenha ressurgido com força no início da década de 2000, ela não nasceu nesse momento. De fato, foi no 5o Congresso da CUT em 1994, que foi

---

<sup>269</sup> A única montadora que não assinou o acordo foi a FIAT. Em resposta a CUT e a Força Sindical incendiaram dois veículos da FIAT na avenida paulista (Martins e Rodrigues, 1999)

aprovada a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados à central em entidades orgânicas.

Essa nova estrutura de organização sindical alteraria a capacidade deliberativa de todos os sindicatos de base, na medida em que eles passariam a fazer parte da estrutura interna da CUT, atrelando, desta forma, as decisões políticas dos sindicatos de base às da sua direção (Galvão, 2002).

Os defensores da proposta de Sindicato Nacional Orgânico afirmam que ela tem o objetivo de se contrapor à estrutura sindical brasileira que pulveriza a ação sindical, unificando as entidades cutistas em uma só, fortalecendo-as nos processos de negociação coletiva e na organização de ações conjuntas<sup>270</sup>. Nesse sentido, ela representaria nada além do projeto histórico da CUT, defendido pela quase totalidade das suas tendências.

*“Nós queremos implantar um projeto organizativo e classista dos trabalhadores, que rompa com o corporativismo, unifique as categorias e construa os sindicatos em ramos de atividade cada vez mais amplos e fortes. Essa é a proposta do sindicato orgânico”<sup>271</sup>.*

Segundo o dirigente da FEM entrevistado<sup>272</sup>, o projeto de sindicato nacional previa, inicialmente a construção de um Sindicato dos Metalúrgicos paulistas que aglutinaria todos aqueles filiados à CUT do setor e que, posteriormente, iria fundir-se com outros estaduais, paulatinamente para formar o sindicato nacional. A pauta de reivindicações da entidade nacional ou estadual seria inicialmente debatida e votada em assembleias regionais, tais

---

<sup>270</sup> “A imensa pulverização de sindicatos significa também uma imensa pulverização de recursos. Além disso, há também a pulverização de data-bases e negociações. Há sindicatos que chegam a ter dezoito data-bases no ano, o que praticamente impede uma organização e luta conjunta dessas categorias” (Feijóo apud Escola Sindical, SP/CUT, Sindicato Orgânico)

<sup>271</sup> Monica Valente apud Escola Sindical, SP/CUT, Sindicato Orgânico.

deliberações seriam levadas para a instância geral que elaboraria a pauta final que seria levada à negociação com os sindicatos patronais. Caso a assembléia de base de um sindicato regional não estivesse de acordo com a pauta final, segundo esse dirigente da FEM, a entidade teria autonomia para não assinar o acordo geral, podendo estabelecer acordos locais.

As correntes de esquerda da CUT, por sua vez, viram na proposta de sindicato nacional uma tática para o engessamento das entidades de base que perderiam a autonomia para a direção centralizada do sindicato, que estaria, muito provavelmente, nas mãos da Articulação Sindical. De acordo com documento dos sindicatos dissidentes, esta estrutura contrariaria a idéia de democracia de base, que fazia parte do programa inicial da CUT.

*“Além de desconhecer as regras de proporcionalidade estabelecidas nos estatutos da CUT, a resolução que os companheiros pretendem aprovar acaba com a soberania e autonomia do sindicato de base ante as decisões da cúpula do Sindicato Nacional Orgânico e demais instâncias da CUT.”*<sup>273</sup>

O dilema crescer e burocratizar *versus* não crescer e manter a democracia de base esteve, portanto, no centro desse debate. Por um lado, a unificação das máquinas sindicais poderia trazer a otimização dos recursos financeiros e materiais, como imprensa e formação, e a unidade real nas negociações coletivas e nas mobilizações, por outro, as decisões e o estabelecimento de pautas de reivindicação, ou seja, a construção dos interesses coletivos, poderiam afastar os trabalhadores de base. O dilema dos sindicatos parecia ser: aumentar o poder sobre os trabalhadores para aumentar o *poder para* eles ou

---

<sup>272</sup> Entrevista concedida por CJcj, 12 de janeiro de 2007.

não correr o risco de que o *poder sobre* os mesmos se sobrepusesse ao *poder para*, limitando-se a busca dos interesses da estrutura e não mais dos sujeitos.

A proposta da “esquerda da CUT”, em contraposição ao sindicato nacional, era a unificação paulatina dos sindicatos de base decidida pelas assembléias e não imposta de cima para baixo por decreto (Galvão, 2002). Essa proposta trazia consigo o mesmo dilema, embora com uma aparente maior preocupação com a democracia de base. A diferença entre os projetos da “esquerda” e da Articulação Sindical, portanto, versava principalmente sobre a forma como se daria esse processo, por um lado, a partir das bases, e por outro, orquestrado por uma entidade nacional previamente construída.

Além de refletir um dilema tradicional e intrínseco ao sindicalismo, sobre o qual não há consenso, e para o qual nenhuma das opções, seja do sindicato nacional da Articulação, seja da proposta da “esquerda”, possui de fato uma solução, a discussão sobre sindicato nacional versou sobre especulações, mais do que sobre um projeto fechado que estabelecesse limitações e regras de funcionamento claras. Nesse sentido, para além da rejeição da “esquerda da CUT” à uma determinada estrutura organizativa, essa discussão explicitou sua rejeição às políticas levadas a cabo pela Articulação Sindical<sup>274</sup>.

A partir da avaliação da “esquerda da CUT” sobre o sindicato nacional orgânico, os sindicatos do Bloco do Interior juntamente outros 58 sindicatos, além de federações estaduais de todo o país, decidiram não participar do congresso extraordinário convocado

---

<sup>273</sup> Documento organizado pelas entidades contrárias ao estabelecimento de sindicato orgânico (sem data)

<sup>274</sup> Ambos os projetos não foram levados o cabo, de certa forma demonstrando o peso da estrutura sindical e apontando para uma possível hipervalorização da posse da máquina sindical pelos agrupamentos políticos, que podem avaliar a fusão de sindicatos como potencialmente prejudicial, devido a perdas de poder sobre a estrutura, e portanto, sobre os cargos, o caixa e o palanque das entidades.

para a criação o Sindicato Nacional dos Metalúrgicos, com o objetivo de deslegitimar a plenária e a proposta da Articulação Sindical<sup>275</sup>. A mobilização contra a criação desse sindicato foi muito significativa, dado que, as aproximadamente 60 entidades ausentes significavam algo em torno de 63% daquelas filiadas a CNM.

Em resumo, os sindicatos da esquerda metalúrgica organizaram-se, no ano de 2000, em torno de quatro tarefas principais: a participação na greve das Montadoras, a luta pela reposição das perdas do FGTS, o Plebiscito da Dívida Externa (com o tema: “A vida acima da dívida”) e a resistência ao sindicato orgânico através do estreitamento das relações com as entidades que não participaram da Plenária da CNM. Nesse ano, segundo um dos dirigentes sindicais<sup>276</sup>, os militantes da antiga “CUT pela Base” reorganizam-se na ASS (Alternativa Sindical Socialista) e voltaram a se posicionar fortemente e organicamente dentro da CUT contra a Articulação Sindical.

No ano seguinte, a resistência ao sindicato orgânico tomou corpo e resultou na criação da FENAM (Federação Nacional dos Metalúrgicos) nascida em uma plenária da qual participaram 47 sindicatos de todo o país e algumas federações estaduais. O objetivo da nova federação era o estabelecimento da unidade entre os metalúrgicos em uma estrutura democrática em oposição ao suposto sindicato nacional burocratizado, com a manutenção do caráter de filiação livre, em oposição à transformação dos sindicatos em instâncias do sindicato nacional. Nesse sentido, embora a construção da FENAM tenha significado um rompimento com a ala majoritária da CUT, não significou um rompimento com a Central Sindical.

---

<sup>275</sup> A proposta do Sindicato Nacional Orgânico foi ratificada pelas entidades presentes na plenária.

No entanto, a FENAM, segundo uma ex-dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira<sup>277</sup>, foi uma “natimorta”. Após a ofensiva da esquerda da CUT rumo a criação de uma nova entidade, a Articulação Sindical teria tentado constantemente convocar as lideranças dos sindicatos “dissidentes” para discutir pontos, até então, em discordância, com o objetivo de buscar a unidade de ação. O projeto de unificação foi, de fato, relegado ao segundo plano, com a manutenção dos esforços de unificação nos momentos de negociação, tanto entre os sindicatos do Bloco do Interior quanto daqueles que negociavam na FEM.

Com relação ao ramo metalúrgico do estado de São Paulo, o convite à participação no congresso da FEM foi terminantemente recusado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, embora tenha sido aceito pelos sindicatos de Campinas e Limeira, que voltaram a integrar a FEM e a CNM. No entanto, isso não significou a adoção dos acordos estabelecidos pelos sindicatos da Articulação, já que, segundo as entidades de Limeira e Campinas, a participação nos congressos teve como objetivo apenas a “marcação de espaço” e a procura de persuasão de alguns militantes para que aderissem à estratégia da esquerda cutista<sup>278</sup>.

Em 2001, a mobilização ficou comprometida devido à crise energética e à assinatura do acordo da Volkswagen – considerado “rebaixado” pelo Bloco do Interior – pelos sindicatos da Articulação Sindical que teria aberto precedentes para o estabelecimento de acordos com redução de salário (Jornal do Metalúrgico, 23 novembro a 4 de dezembro).

---

<sup>276</sup> Segundo Jc, em entrevista realizada em 11 de janeiro de 2007.

<sup>277</sup> Entrevista concedida por SI, Julho de 2005.

<sup>278</sup> Entrevista com Ísjc, em São José dos Campos, em julho de 2004.

O ano de 2002 foi marcado pela disputa eleitoral para os cargos majoritários e para o legislativo em planos nacional e estadual pela realização de greves no setor de autopeças e pela adesão dos Sindicatos dos Metalúrgicos de Limeira, Campinas e São José dos Campos à campanha contra a ALCA.

Os altos índices de inflação observados no início do ano de 2003 foram o mote da Campanha Salarial Emergencial realizada por esses três sindicatos, cujo resultado foi bastante positivo com o fechamento de acordos em muitas empresas. Além dessa campanha, essas entidades se engajaram na realização do Plebiscito contra a ALCA e na campanha salarial unificada da CUT (embora as negociações tenham sido realizadas, por um lado pela FEM, e por outro pelas três entidades) e nos debates sobre a reforma da previdência proposta pelo governo Lula. Durante a data-base desse mesmo ano, a campanha salarial voltou a ser unificada com a participação de todos os sindicatos cutistas e com pauta unificada. No entanto, os acordos foram diferenciados devido à negação por parte do empresariado de aceitar o retorno de alguns direitos – retirados desde 98 – às convenções coletivas assinadas pelos sindicatos da FEM-CUT/SP.

As Reformas Trabalhista e Sindical e as discussões no Fórum Nacional do Trabalho constituíram o centro das preocupações e debates do sindicalismo brasileiro em 2004. As entidades de esquerda se posicionaram contrárias à proposta de Reforma proposta por este Fórum.

Ainda nesse ano, o Sindicato de São José dos Campos encabeçou a construção da “proto-central” CONLUTAS<sup>279</sup>, dirigida por militantes do MTS/PSTU, que congregou

---

<sup>279</sup> Coordenação Nacional de Lutas.

também algumas entidades cujos dirigentes eram filiados ao PSOL. Mesmo com uma diretoria majoritariamente favorável à desfiliação da CUT, os dirigentes realizaram assembléias de porta de fábrica e gerais para aprovar a proposta.

Esse processo levou ao rompimento provisório das relações entre as três entidades. Segundo dirigentes dos sindicatos de Campinas e Limeira, o conflito maior versou sobre o momento escolhido pelo Sindicato de São José dos Campos para discutir com a sua base o seu desligamento da CUT. Segundo os militantes do Vale do Paraíba, a campanha salarial era a oportunidade perfeita para realizar a discussão, por outro lado, segundo os militantes dos sindicatos de Campinas e Limeira, essa teria sido uma atitude oportunista, porque privilegiava o debate em torno da desfiliação, em detrimento da luta pelos reais interesses dos trabalhadores, ou seja, pelo fechamento de acordos vantajosos, no período de negociação coletiva.

A opção de decidir sobre o desligamento da CUT levou a uma situação inédita de disputa na base de São José dos Campos entre os cutistas e os não cutistas, com a realização de campanha em porta de fábrica contra a desfiliação por parte dos militantes que defendiam a manutenção na CUT, incluindo dirigentes sindicais dos Sindicatos dos Metalúrgicos de Limeira e Campinas.

Ainda neste ano, os Sindicatos dos Metalúrgicos de Campinas e Limeira e São José dos Campos conquistaram uma vitória significativa na Justiça do Trabalho com o ganho de causa relacionado à manutenção da cláusula de estabilidade para portadores de doença profissional ou acidentados, para os trabalhadores do setor de autopeças, que tramitava no TST havia três anos.

O ano de 2005 foi marcado pela crise do governo Lula com o surgimento de denúncias de corrupção. Diante disso, as entidades de Limeira e Campinas exigiram a apuração completa das denúncias e a punição com expulsão para os que “ousaram manchar a imagem do PT” (Metaluta, sem data). A entidade de São José dos Campos, por sua vez, empenhou-se na campanha “Fora Todos!”. Em 2006, a disputa eleitoral novamente dividiu os sindicatos dos metalúrgicos do Bloco do Interior. Nesse ano, houve mobilizações importantes na base de São José dos Campos, com greves na GM e Philips.

A análise da atuação conjunta dos sindicatos do Bloco, desde a sua conformação em 1998 até o ano de 2006, permite dizer que a unidade entre eles não se efetuou para além do âmbito das negociações coletivas. Isto pode ser confirmado pela ausência de material e de mobilizações conjuntas fora do período de data-base, com exceção da organização de manifestações em datas como 1º de Maio, 8 de Março e do Grito dos Excluídos. Essa situação pode ser compreendida enquanto resultado de uma correlação de forças desfavorável, dada pela conjuntura internacional e nacional marcada por transformações no mercado do trabalho pela ascensão das políticas neoliberais, que acabaram por reforçar as tendências – discutidas no capítulo I – à burocratização e à redução dos sindicatos a meros agentes negociadores. Além disso, é fundamental reafirmar que tanto os elementos conjunturais quanto os estruturais não explicam, por si sós, as dificuldades de ação conjunta das entidades, já que eles não impõem aos sindicatos do Bloco do Interior, nem a moderação, nem a adoção do pragmatismo sindical. Assim, como coube às lideranças a manutenção do classismo, mesmo em momentos desfavoráveis, deve-se procurar nas suas orientações e escolhas, as razões das dificuldades de ação conjunta. Nesse sentido, pode-se

sugerir que a não identidade política entre os dirigentes das três entidades foi um elemento complicador, se não decisivo, nas dificuldades de construção dessa ação conjunta.

As próprias mobilizações nos períodos de negociação coletiva, por sua vez, excetuando-se a campanha extemporânea de 2003, quando realizadas de forma unificada, como no caso do Festival de Greves e da Greve Pipoca, ocorreram entre todos os metalúrgicos cutistas do estado de São Paulo, e não apenas entre os sindicatos do Bloco. A inovação da greve extemporânea de 2003 foi, justamente, organizar uma ação conjunta sem que a CUT ou a FEM estivessem a frente, apontando para a autonomização do Bloco do Interior com relação à central.

No ano de 2006, os sindicatos ligados ao PSTU organizaram em conjunto com outros movimentos sociais e estudantis, em boa parte também ligados àquele partido, o CONAT – Congresso Nacional de Trabalhadores entre os dias 5 e 7 de Maio em Sumaré, São Paulo. A principal resolução deste congresso foi a unificação da CONLUTAS e da Conlute (entidade estudantil paralela à operária recém rompida com a UNE) na CONLUTAS. Segundo o estatuto então aprovado, a nova organização não se caracterizava por ser uma central sindical apenas: *“a CONLUTAS busca agrupar em seu interior os trabalhadores organizados nos sindicatos, os desempregados, os aposentados, os trabalhadores que se organizem nos diferentes movimentos populares e sociais da cidade e do campo, as organizações e movimentos que lutam contra toda a forma de discriminação e opressão, as organizações estudantis, as da juventude, e outras afins, que decidirem participar das lutas da classe trabalhadora”*<sup>280</sup>.

---

<sup>280</sup> Resoluções CONAT (5, 6 e 7 de Maio de 2006).

Quase que exclusivamente formado por militantes e simpatizantes do PSTU, o CONAT também contou com a participação de outras tendências e partidos como por exemplo, algumas correntes do PSOL, o PCO (Partido da Causa Operária), além de alguns militantes da ASS.

No início do ano de 2006, a contribuição da FES (Frente de Esquerda Sindical<sup>281</sup>) ao congresso da CUT demonstrou o grau de acirramento dos conflitos internos à central e uma propensão do grupo ao rompimento com a CUT. *“A CUT enquanto estrutura e direção não é mais um instrumento capaz de ser o centro unificador da hegemonia da classe”, “a burocratização da política e da estrutura da CUT e do seu modelo sindical, a adesão da sua corrente majoritária ao governismo mais explícito e incondicional, revela aos trabalhadores e trabalhadoras, a cada dia, a impossibilidade de reversão dessa situação, devido ao grau de capitulação aos limites do Estado burguês e ao capitalismo”*. Ao final da contribuição, explicitaram-se os objetivos: *“Concluimos fazendo um chamamento aos setores combativos e aos trabalhadores e trabalhadoras em geral, que atuam dentro ou fora da CUT, a abrir um espaço de diálogo e ação INTERSINDICAL, que forje “uma nova prática sindical”, resgate bandeiras históricas e os princípios da Central: Independência e Autonomia Sindical, Solidariedade, Democracia Operária, Internacionalismo e Classismo; como objetivo de dar respostas aos dilemas e ataques sofridos pela classe trabalhadora: o desemprego, a flexibilização dos direitos, a discriminação, enfim, a exploração capitalista”*<sup>282</sup>.

---

<sup>281</sup> A Frente congregava militantes da esquerda cutista, em especial e de forma amplamente majoritária, membros da ASS.

<sup>282</sup> Contribuição da FES ao 9º ConCUT, 2006.

Apesar de haver uma tese divulgada no site e no jornal de teses do Concut, os principais sindicatos ligados à FES, entre eles os sindicatos dos metalúrgicos de Campinas e Limeira, aprovaram em assembléias gerais a não participação no congresso bem como o não pagamento das taxas devidas à central, reforçando o processo de afastamento progressivo e dando à contribuição da FES ao CONCURT um caráter mais panfletário e de denúncia do que propriamente uma contribuição a um congresso, do qual nada se esperava.

Em julho de 2006, um jornal assinado por diversos sindicatos da esquerda da CUT, agrupamentos de oposição e coletivos de trabalhadores, noticia o nascimento da INTERSINDICAL, que emprestava o nome à publicação com o subtítulo “um instrumento a serviço da luta de classes”, cujo objetivo era reunir sindicatos que estivessem em desacordo com práticas de parceria social e à subserviência cutista ao governo Lula, estivessem eles dentro ou fora da CUT. Todo o material parece, de certa forma, reeditar de forma mais condensada a contribuição da FES ao CONCURT, reforçando o caráter classista, de autonomia com relação a patrões e ao Estado, e a necessidade da articulação INTERSINDICAL na luta pela defesa dos direitos históricos da classe e, principalmente, a organização de um novo patamar de ofensividade para o movimento sindical<sup>283</sup>.

Segundo um dirigente sindical de Campinas, a INTERSINDICAL diferencia-se da CONLUTAS, por não ser sectária, pois ela procura incluir todos os insatisfeitos com os

---

<sup>283</sup> “Esse novo instrumento que é a INTERSINDICAL nasce negando qualquer pacto com a burguesia e seu Estado, se empenhando no desafio de afirmar a necessidade histórica dos trabalhadores e trabalhadoras da construção do socialismo e da superação da sociedade de classes. Isso se fará concretamente com a unidade dos sindicatos que estão dentro ou fora da CUT, mas que resistam à política de parceria com os patrões e o governo e continuam afirmando a luta como único maior de manter e ampliar nossos direitos” (Jornal – ano 1, n..1)

rumos da CUT, filiados ou não à central, priorizando a construção da unidade nas lutas, e deixando em segundo plano a construção de uma estrutura<sup>284</sup>.

Durante as eleições gerais de 2006, a Frente de Esquerda, que uniu no âmbito eleitoral PSOL, PSTU, PCB, abriu caminho para um processo de aproximação entre dirigentes sindicais da INTERSINDICAL e da CONLUTAS. Porém, o posicionamento de ambas com relação ao segundo turno, e mesmo de militantes petistas da ASS (como no caso dos metalúrgicos de Limeira) no primeiro turno trouxe dificuldades para a unidade nesse momento.

Esse ano foi encerrado, portanto, com dois movimentos paralelos de organização da esquerda sindical: a CONLUTAS e a INTERSINDICAL, que nasceram, ambas, para a organização da unidade dos trabalhadores contra o sistema capitalista, e seu modelo atual, o neoliberalismo, e suas propostas de retirada de direitos, flexibilização, desemprego e precarização.

Fruto dessa aproximação e da concordância entre CONLUTAS e INTERSINDICAL quanto à necessidade da unidade entre os movimentos e organizações classistas, em 25 de Março de 2007 foi organizado o Encontro Nacional Contra as Reformas que reuniu aproximadamente 6 mil pessoas na cidade de São Paulo (dados oficiais fornecidos pela secretaria da CONLUTAS). Embora o Encontro tenha tido dificuldades em termos de fechamento de ações concretas e agenda conjunta, ele foi marcado pela presença importante do MST, que vem demonstrando uma tendência ao afastamento do governo federal, inclusive com falas públicas nesse sentido, da INTERSINDICAL (incluindo os sindicatos

---

<sup>284</sup> Entrevista concedida por Jc, 11 de janeiro de 2007.

dos metalúrgicos de Campinas e Limeira), a CONLUTAS (e o sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos), militantes e pessoas públicas do PSOL, PSTU, PCB, PCO e, inclusive uma pequena delegação de militantes da CSC (Corrente Sindical Classista), que parece estar passando por um momento de tensão interna no que se refere ao apoio ao governo Lula.

Boa parte das falas no dia 25 de Março enfatizaram que o Encontro entraria para a história como o marco inicial da recomposição e reorganização da esquerda “pós-Lula” e da retomada da sua ofensividade através das lutas contra as reformas sindical, trabalhista, universitária e da previdência, enfim, das reformas de caráter neoliberal. Embora não seja possível avaliar as potencialidades concretas das iniciativas de reorganização da esquerda, é fato que o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, o maior sindicato e o centro articulador da CONLUTAS, e que os Sindicatos de Campinas e Limeira – o primeiro caracterizando-se por ser uma das mais importantes entidades da INTERSINDICAL –, parecem dar um passo fundamental para a construção de uma *unidade real de ação*, para além da mera *unidade negocial*, extrapolando os limites corporativos-sindicais de suas práticas isoladas.

## **2. O Bloco do Interior *versus* FEM/CUT-SP. A comparação entre os acordos coletivos assinados.**

Um dos principais elementos presentes nos discursos do Bloco do Interior é a manutenção de direitos assegurados nas Convenções Coletivas. Os militantes da Articulação, no entanto, sustentam que não há diferenças substantivas entre as Convenções

assinadas pela FEM e aquelas assinadas pelo Bloco do Interior. Dado que se constitui enquanto um dos principais elementos discursivos das entidades de Limeira, Campinas e São José dos Campos, cabe uma apresentação e discussão dessas Convenções. É fundamental, porém, fazer a ressalva de que os ganhos de uma atuação classista, na visão dos próprios dirigentes que com ela se identificam, dado que não orientados por uma avaliação pragmática, não são encontrados, e não devem ser procurados, apenas nos espaços institucionais e nos resultados das negociações, mas principalmente nas consciências dos trabalhadores, no nível de difusão do princípio de solidariedade entre eles, na identidade efetivamente construída por eles e na disposição para a mobilização. Infelizmente, essa tarefa monumental que deveria ser objeto de estudos sistemáticos, não completará as análises aqui apresentadas, que se restringirão à discussão das cláusulas negociadas.

Dado que as Convenções Coletivas assinadas pelos sindicatos metalúrgicos da FEM/CUT-SP até 1993 eram unificadas, ou seja, cobriam toda a categoria, os textos normativos dos diferentes grupos atualmente possuem uma base comum, à qual foram acrescentadas algumas poucas cláusulas e excluídas outras<sup>285</sup>. A partir disto, procurou-se comparar os acordos assinados pelo Bloco do Interior com aqueles assinados pela FEM/CUT-SP entendendo que uma cláusula que constasse em um e não em outro, poderia ter sido incorporada em um acordo ou retirada do outro. Com o fim de sanar esse tipo de dúvida, foram consultados os advogados das entidades do Bloco do Interior, um dirigente

---

<sup>285</sup> O que foi confirmado por dirigentes sindicais e pelo advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos.

sindical da FEM, e foi efetuada uma comparação com os acordos dos outros grupos patronais.

Embora sejam 5 os grupos patronais com os quais os sindicatos de metalúrgicos do estado de São Paulo negociam, essa análise incluirá apenas o Grupo 5 (Autopeças), o Grupo 9 (Eletroeletrônicos, Máquinas e Equipamentos), o Grupo 10 (Lâmpadas, Material Elétrico, Funilaria, etc. - negociações feita com a FIESP) e o setor de Fundição. A ausência das Montadoras nesta análise, deve-se ao fato de que os acordos entre os sindicatos e a Anfavea (Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores) estabelecem apenas cláusulas mínimas, ficando para o acordo coletivo entre empresa e sindicato, a definição da maior parte das cláusulas<sup>286</sup>.

O setor de Fundição congrega poucas indústrias na região de Campinas, Limeira e São José dos Campos, sendo o menos expressivo nessas bases. As convenções comparadas possuem cláusula de vigência diferenciada: a convenção assinada pela FEM tem vigência de 2 anos (entre 2005 e 2006) enquanto a do Bloco do Interior foi válida apenas para o ano de 2006.

No setor de fundição, similar ao que ocorreu no setor de Autopeças, o aumento salarial do segundo ano (2006) foi fechado no ato da assinatura da Norma, através do estabelecimento de uma fórmula de reajuste: aplicação do índice do INPC mais 1,99% de aumento real, o que significou, exatamente, um reajuste de 4,9%, idêntico ao assinado pelo

---

<sup>286</sup> As Convenções escolhidas para a comparação foram aquelas em vigência até meados de 2007. No caso das chamadas “clausulas econômicas” optou-se por comparar tanto os reajustes salariais como os salários normativos estabelecidos para o mesmo ano (2006).

Bloco do Interior quando das negociações salariais em 2006. Os reajustes nos Grupos 9 e 10 também foram os mesmos para os sindicatos da FEM e do Bloco do Interior.

A Convenção do setor de autopeças fora assinada com vigência de 2 anos tanto entre os sindicatos da FEM(2007-2008), quanto entre os sindicatos do Bloco do Interior(2006-2007), porém, no segundo caso, a cláusula sobre reajuste salarial possuía vigência de apenas 1 ano, devendo ser renegociada e “re-acordada” no ano de 2007.

No caso das duas convenções assinadas pelos sindicatos da FEM para os setores de fundição e autopeças, além da cláusula de reajuste salarial, a mesma fórmula foi utilizada para a determinação do salário normativo (piso salarial). O que não ocorreu na Convenção do Grupo 10 assinado por esses mesmos sindicatos, nem na Convenção, com vigência de dois anos, assinado pelos sindicatos do Bloco do Interior.

Com relação ao piso salarial estabelecido para 2006, como pode ser visto em anexo, verificou-se que no Grupo 9 e nos setores de fundição e autopeças, os valores estabelecidos para as bases dos sindicatos do Bloco do Interior foram ligeiramente superiores àqueles estabelecidos para as bases dos sindicatos da FEM, enquanto que apenas no Grupo 10, a situação se inverteu.

Segundo o dirigente da FEM entrevistado<sup>287</sup>, o estabelecimento de um acordo válido por 2 anos traz inúmeras vantagens aos trabalhadores, já que possibilita que o sindicato não seja “engolido” pela agenda de negociações, estabelecendo um ambiente estável para os trabalhadores, além de possibilitar que o sindicato se engaje em outras questões.

---

<sup>287</sup> Entrevista concedida por CJcj, 12 de janeiro de 2007.

Por sua vez, um dirigente do sindicato de São José dos Campos afirmou que o fechamento de um acordo com vigência de 2 anos, inclusive no que tange ao aumento salarial, é um absurdo porque desperdiça a possibilidade de organizar e mobilizar os trabalhadores, fazendo desse momento, um momento de formação dos mesmos e construção da identidade de classe. Tal avaliação é compartilhada por dirigentes dos demais sindicatos do Bloco do Interior. Nesse sentido, esses sindicatos buscam alargar o objetivo da ação sindical para além do estabelecimento de acordos, colocando a mobilização dos trabalhadores em primeiro plano.

A cláusula referente ao pagamento do adicional noturno foi, nos anos de 1997 e 1998, um dos elementos que levaram ao rompimento do Bloco do Interior com a FEM nas negociações coletivas. Segundo consta nos jornais dos sindicatos, já apontado aqui no capítulo anterior, a proposta das associações e sindicatos patronais era a redução do adicional noturno de 50% para 35%, com o oferecimento de 15% em caráter de prêmio para os trabalhadores já contratados. Da parte dos sindicatos do Bloco do Interior, não houve acordo e a Convenção Coletiva não foi assinada. Como resultado, no caso dos sindicatos de Limeira e Campinas, não há Norma Coletiva assinada com o Grupo 10 desde o ano de 1997, esta última estabelecendo o adicional de 50%<sup>288</sup>.

Nas Convenções assinadas pelos sindicatos da FEM com os Grupos 9, o grupo 10 e o setor de autopeças consta que o adicional noturno será de 35%, com o prêmio garantido para aqueles contratados até 30.10.1998, com exceção do acordo com o setor de Fundição que não estabelece prêmio. Por sua vez, o sindicato dos metalúrgicos de São José dos

Campos, assinou a Convenção Coletiva com o Grupo 10, com vigência para o ano de 2006, depois de não o terem assinado por 7 anos, no qual consta cláusula semelhante àquela acordada com os sindicatos da FEM sobre o adicional noturno.

No Grupo 5, o setor de autopeças, por sua vez, o índice a ser acrescido ao pagamento das horas em período noturno é de 25%, em ambas as Convenções, porém, no caso dos sindicatos do Bloco do Interior consta que, em empresas com mais de 500 empregados, esse valor deverá ser de 28%. Conforme entrevista com o advogado do sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, o adicional no setor de autopeças era tradicionalmente de 20% não tendo sido reduzido, ao contrário, acrescido de 5% e 8% dependendo do caso.

O que se verifica em todas as convenções coletivas assinadas nos últimos anos, é que raramente houve a inclusão de novas cláusulas, com exceção do estabelecimento de garantias ao portador de HIV/AIDS, de uma cláusula referente a contratação de serviços de terceiros e prestação de serviços, e a alteração da cláusula de horas-extras, com previsão de aumento do seu valor. Essas novas cláusulas, por sua vez, foram acordadas apenas entre os sindicatos da FEM, não tendo sido estendidas para os sindicatos do Bloco do Interior.

A cláusula referente a contratação de serviços e de empresas terceiras foi estabelecida entre a FEM e os sindicatos patronais do setor de autopeças e fundição, com alguma diferença. O conteúdo principal da norma obrigava as empresas a “se comprometerem contratualmente” com a contratada “a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de segurança e medicina no trabalho”. No caso do setor de autopeças

---

<sup>288</sup> A partir desse ano, foram feitos acordos coletivos por fábrica, que, segundo o advogado do sindicato e os dirigentes entrevistados, não estabelecem índice menor do que 50% para o pagamento do adicional noturno. Infelizmente, não foi possível averiguar essa informação.

estipulam-se prazos limites para o estabelecimento do contrato entre a empresa contratante e a terceirizada.

Dado que na legislação sindical brasileira existem limitações claras referentes a representação dos trabalhadores terceirizados, a cláusula acima descrita trouxe uma inovação importante ao incluir na Convenção Coletiva a garantia de direitos básicos aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço e terceirizadas, o pode ser visto como uma medida efetiva de extrapolação dos limites corporativos. Por outro lado, a garantia mínima dada aos terceirizados, ao não diferir daquelas inscritas em lei, acaba por reiterar a diferença entre terceirizados e trabalhadores das empresas contratantes.

A opção dos sindicatos do Bloco do Interior, por sua vez, é a de organizar os empregados das empresas terceiras exigindo a generalização da Convenção ou Acordo Coletivo para todos os trabalhadores do setor. Embora não tenha eficácia garantida por alguma norma com sanção jurídica, tal opção busca unificar a luta pela representação sindical por setor, de modo a garantir o princípio de isonomia entre os trabalhadores contratados diretamente e os terceirizados.

Tanto no caso dos sindicatos da FEM/CUT quanto no dos sindicatos do Bloco do Interior não existem limitações à luta pela generalização da Convenção para terceiros, nem à disputa judicial, mas apenas a imposição, pelos primeiros, de um constrangimento às empresas no momento de contratação de terceiras e a manutenção, pelos segundos, de um discurso enfático relativo à necessidade da unidade entre todos os trabalhadores, terceirizados ou não.

Nesse sentido, do ponto de vista pragmático, a garantia contratual dos sindicatos da FEM constitui uma conquista e consta como ponto positivo nas Convenções por eles estabelecidas. Porém, indo além das perdas e ganhos objetivamente contabilizáveis, o discurso contrário às terceirizações enquanto modelo de precarização das relações de emprego e em favor de que todos os trabalhadores do setor estejam sob a mesma Norma Coletiva, tende a criar uma contraposição discursiva importante à fragmentação da classe e ao discurso hegemônico de que não há alternativas à terceirização como parte do processo de racionalização e flexibilização das empresas.

Embora não seja exatamente uma nova cláusula, aquela referente às horas-extras também possui diferenças substanciais nas Convenções Coletivas assinadas pelos sindicatos da FEM e pelos sindicatos do Bloco do Interior. Nas Convenções assinadas pelos últimos, o valor a ser acrescido ao pagamento da hora extraordinária deverá ser de 50% em dias normais, de 100% até o limite de 8 horas diárias aos domingos e feriados e dias já compensados, e de 150% após tal limite. O mesmo ocorre no acordo entre a FEM e os grupos 9 e 10.

Nos setores de autopeças e fundição, por sua vez, a cláusula estipula uma gradação de valores, segundo a qual quanto mais horas extras o trabalhador faz por ano ou por mês, maior será o valor pago pelas mesmas, além do que, no caso da fundição fica proibido o trabalho aos domingos e feriados. O objetivo dessa cláusula é evidente: a redução da utilização do expediente de extensão da jornada de trabalho via hora-extra através da crescente oneração da mesma. Ela tem importância crescente em uma conjuntura na qual os empregadores buscam não apenas aumentar a extração da mais-valia relativa, através da implementação de novas tecnologias, mas também a extração da mais-valia absoluta,

através da extensão da jornada de trabalho. Nesse sentido, uma cláusula como essa vai na contramão da tendência do aumento da exploração e seria algo bastante significativo não fosse por uma simples, porém fundamental, questão: os sindicatos que assinaram essa Convenção Coletiva vem estabelecendo acordos de Banco de Horas, quando há pressão patronal no sentido de realizar demissões. Como o mecanismo do banco de horas praticamente acaba com a necessidade da utilização de horas-extras, a cláusula acordada que aparentemente é inovadora e progressista, anula-se pela opção política desses mesmos sindicatos.

Outra cláusula que foi bastante atacada pelos sindicatos e associações patronais diz respeito ao Aviso Prévio, em especial, no que tange aos trabalhadores com mais de 45 anos. Originalmente, havia a garantia de 30 dias de aviso prévio e para aqueles com mais de 45 anos, que estivessem trabalhando na empresa há mais de 3 anos, ficava “*garantido o aviso prévio de 50 dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração de 6 meses de idade acima dos 45 anos*” (ver anexo).

Com relação aos sindicatos da FEM, o fim da garantia de um tempo de aviso prévio maior para trabalhadores com mais de 45 anos foi negociado em 1998, tendo sido mantida a garantia para trabalhadores admitidos até novembro desse mesmo ano, no setor de fundição, e para aqueles admitidos até agosto de 1999, no caso do setor de autopeças. No caso do Grupo 9, a garantia foi trocada por uma indenização ainda que apenas para os trabalhadores contratados até novembro de 1998.

No caso dos sindicatos do Bloco do Interior, a cláusula do aviso prévio especial para trabalhadores com mais e 45 anos também foi perdida, porém, no caso do setor de

autopeças, apenas em 2003, e no caso do grupo 9, um ano após a perda da mesma pelos sindicatos da FEM. No Grupo 10, no acordo assinado pelo sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos, nada consta sobre trabalhadores com mais de 45 anos. No entanto, na Convenção assinada entre os sindicatos do Bloco do Interior e o setor de Fundição, a garantia para esses trabalhadores continua em vigência.

A cláusula sobre a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente) apresenta uma diferença sutil porém importante. Segundo as Convenções assinadas pelos sindicatos da FEM *“as empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos”* nas eleições para a CIPA, além de que *“o cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu”*. No caso das Convenções do Bloco do Interior, quando se encontra referência à setorialização das eleições, no caso do Grupo 9, ela vem seguida de *“mediante acordo com o sindicato profissional, além do que, em todos os casos, “o cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa”*.

A prática de utilização dos cipeiros como braço do sindicato no interior das empresas não é novo e vem sendo utilizado para, de certa forma, compensar a ausência de organização no local de trabalho. É fato que a possibilidade de circular no interior da empresa e conversar com os trabalhadores durante o expediente apresenta-se como uma ferramenta organizativa importante. A limitação de atuação do cipeiro ao setor que o elegeu reduz, inevitavelmente, a influência do mesmo sobre o chão de fábrica como um todo, trazendo menos problemas ao patronato quanto mais limitada é a sua área de atuação. Por outro lado, quando não há essa restrição, nada impede que, caso se julgue necessário, haja a

setorialização do trabalho para assegurar uma melhor atuação da Cipa seja no desempenho de suas funções específicas, seja enquanto instrumento de organização no local de trabalho.

Algumas diferenças entre as Convenções da FEM e do Bloco do Interior são resultado da avaliação da Federação de que é redundante repetir na Norma Coletiva os direitos previstos na CLT como, por exemplo, a garantia de licença para a empregada adotante e a estabilidade para jovens em idade de prestação de serviço militar. Como exemplo, a Convenção do setor de fundição estabelece garantias para a empregada adotante conforme o estabelecido na CLT, enquanto que naquela assinada pelo Bloco do Interior especifica-se que essas garantias serão estabelecidas *“nos termos do art. 392-A da CLT em vigor na data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho”* . Desse modo, caso alterada a legislação, as trabalhadoras representadas pelos sindicatos que estabeleceram acordos com a FEM, perderiam o direito conquistado, enquanto o mesmo não ocorreria com aquelas representadas pelos sindicatos do Bloco do Interior. No caso da estabilidade para os jovens em idade de prestação de serviço militar, as Convenções do Bloco do Interior garantem-na desde o alistamento até 30 dias após o desligamento da unidade, além de estendê-la àqueles que servem o Tiro de Guerra, as Convenções da FEM, por sua vez, só mantém a garantia para jovens que estejam alistados no serviço militar, não garantindo aqueles que estão no aguardo do alistamento.

O mesmo ocorre no Grupo 9 na cláusula referente a indenização por morte ou invalidez. As Convenções assinadas pela FEM, com o setor de Fundição e de autopeças, estabelecem que no caso de empresas que mantém plano de seguro de vida complementares à previdência social, por elas subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, ou que, voluntariamente venham a aderir ao seguro de vida coletivo da FEM-CUT/SP, estão isentas

276

do cumprimento da cláusula. Por outro lado, nas Convenções assinadas pelos sindicatos do Bloco do Interior (Grupo 9, autopeças e Fundação), a isenção ao pagamento de indenização ao trabalhador só se dá quando a empresa mantém plano de seguro de vida gratuito aos trabalhadores e por ela integralmente custeada, garantindo desta forma que os funcionários não sejam descontados para seu custeio, além de não incluir a referência ao plano de seguro de vida da FEM-CUT/SP. Sobre este, esses sindicatos são absolutamente críticos por entenderem que foge do âmbito de atuação do sindicato, que com isso se envolve de forma promíscua com o capital financeiro.

No caso do setor de autopeças, há uma cláusula que também varia entre as Convenções da FEM e do Bloco do Interior. Segundo a primeira, “quando ocorrer caso fortuito ou de força maior, a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação mediante comunicação prévia à entidade sindical representativa, podendo esta, no prazo de 72 horas, opor-se a fim de promover entendimento”. Segundo a Convenção do Bloco do Interior, somente “mediante negociação prévia com o respectivo sindicato profissional” essas horas poderão ser compensadas. No acordo da FEM, fica evidente que existe uma maior liberdade para que as gerências escolham o melhor momento e meio para a compensação, enquanto que a exigência de acordo prévio com o sindicato, no caso do Bloco do Interior, impõe restrições, reduzindo a liberdade das gerências.

Algumas cláusulas diferem pouco entre nas Convenções assinadas pelos dois grupos de sindicato, como por exemplo, as referentes ao Salário Substituição (Grupo 9, Autopeças) que prevê no caso dos sindicatos da FEM, períodos maiores de substituição para que o trabalhador passe a receber o mesmo salário do substituído e também para que o primeiro

venha a ser efetivado no cargo. Algo semelhante ocorre no setor de Autopeças e no Grupo 9 na cláusula referente às promoções.

Entre os sindicatos do Bloco do Interior, há no Grupo 9, uma cláusula que garante o fornecimento gratuito não apenas de uniformes mas também de “*equipamentos de proteção individual e de segurança incluindo calçado especial e óculos de segurança graduados de acordo com a receita médica*”. O mesmo não ocorre nas convenções dos demais grupos e nem nas dos sindicatos da FEM.

Em todas as Convenções Coletivas analisadas existem garantias previstas para os aprendizes do SENAI, porém com algumas diferenças. Basicamente, segundo essas cláusulas, aos aprendizes está garantido um salário correspondente à 75% do menor piso salarial, sendo que nos últimos 6 meses, eles deverão receber 100% do piso. Porém, segundo a Norma Coletiva dos Sindicatos do Interior (novamente com exceção do acordo estabelecido entre o grupo 10 e o sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos, e nesse caso, também do setor de fundição) o tempo de treinamento prático está limitado a 2 anos, nos quais durante 18 meses, o trabalhador receberá 75% do salário normativo, e nos últimos 6 meses, no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores, 100%. Através dessa limitação de tempo, os sindicatos garantem, via acordo coletivo, que os prazos do programa de aprendizes do Senai serão cumpridos e que, portanto, a empresa não poderá utilizar esses trabalhadores por mais tempo, caracterizando uma situação desfavorável para o aprendiz, que não é efetivado, e para o trabalhador comum que “custa” mais à empresa do que o primeiro.

No caso do grupo 9, as diferenças nesta cláusula são ainda maiores, dado que: na Convenção do Bloco do Interior o pagamento de salário equivalente a 100% do piso, nos últimos seis meses, não exclui as pequenas empresas; a os últimos 6 meses se estende a todos os trabalhadores, incluindo aqueles das pequenas empresas; há o estabelecimento de que qualquer estabelecimento é “obrigado a empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores” totais; e por fim, a observância de que “os contratos de aprendizagem terão alíquota destinada ao depósito para o FGTS de 2%.

Embora não seja objeto da presente análise, cabe abrir a exceção para uma cláusula assinada pelos sindicatos da FEM com a Anfavea (Montadoras), inexistente nas Convenções assinadas pelo Bloco do Interior, e, segundo o discurso de suas lideranças, um dos piores itens acordados pela FEM nos últimos anos. Segundo a Convenção Coletiva<sup>289</sup> com vigência entre setembro de 2004 e agosto de 2005, “*As partes elegem um conjunto de novas cláusulas sociais (...) para um debate de viabilidade ou não de acordo sobre as mesmas, durante os meses de novembro/04, fevereiro/05 e março/05. No caso de acordo, as cláusulas serão incorporadas, com vigência a partir de 1o de setembro de 2005, em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Fica convencionado que, quando dos debates dessas novas cláusulas sociais, não haverá conflito e/ou movimento de paralisação, em função das mesmas*”.

Evidentemente que a opção dos sindicatos da FEM/CUT-SP pela assinatura de um acordo coletivo que estabelecia apenas reajuste e piso salarial, taxa contratual/negocial,

---

<sup>289</sup> Tal Convenção Coletiva, como já dito, estabelece apenas cláusulas mínimas, ficando de fora as cláusulas sociais importantes como, por exemplo, aquela referente a estabilidade para trabalhadores lesionados.

valor de horas-extras, além de outros pontos menos relevantes, com uma “cláusula de paz” durante a negociação dos itens sociais, demonstra, além de uma crença demasiada no âmbito das negociações institucionais, a supervalorização da questão salarial em detrimento do estabelecimento de garantias importantes para os trabalhadores<sup>290</sup>.

Um dos elementos presentes no discurso dos sindicatos do Bloco do Interior, cujo papel é fundamental para embasar a sua força e a necessidade de manutenção de uma postura efetiva de resistência à retirada de direitos, é a manutenção da “cláusula do lesionado”. Segundo essa cláusula, e sua equivalente sobre acidentes de trabalho, qualquer trabalhador que adquira doença profissional ou sofra acidente no exercício do trabalho, implicando em perda da capacidade laboral, terá garantido o emprego ou o salário até a sua aposentadoria.

No entanto, a leitura das Convenções Coletivas assinadas pelos sindicatos da FEM comprovam que essa não é a verdade dos fatos, pelo menos não nesses termos. O que ocorre é que, no caso da Convenção Coletiva da FEM com o setor de autopeças, consta que, como a cláusula está *sub judice*, “as partes acatarão e se submeterão a decisão proferida pelo STF”, no decorrer do processo, a cláusula permaneceria em vigência, porém com a seguinte redação: “na vigência desta Convenção coletiva de Trabalho (...)”. Essa mesma redação está presente na Convenção do Grupo 9.

---

<sup>290</sup> Cabe aqui, evocar novamente Richard Hyman, cujo trecho é autoexplicativo: “a negociação coletiva é um ritual sem sentido se não há nada mais envolvido do lado do sindicato que a eloquência e a *finesse* estatística dos negociadores sindicais. Para o empregador, sempre é possível ignorar as reivindicações sindicais, apesar de solidamente defendidas e convincentemente argumentadas, se não existem possibilidades concretas de sanção (por parte dos trabalhadores)” (Hyman 1975:189).

Embora pareça ser apenas redundância, o estabelecimento da vigência na cláusula para além do estabelecimento da mesma na Norma Coletiva poderia trazer, assim como de fato trouxe, resultados jurídicos diferenciados.

Segundo o advogado do sindicato dos metalúrgicos de São José dos Campos, a não assinatura do acordo no qual constava a referência à vigência específica da cláusula de estabilidade, deveu-se ao acordo dos sindicatos do Bloco do Interior com o princípio geral da ultratividade<sup>291</sup> da norma coletiva, segundo o qual *“a partir do momento de conquista de uma determinada garantia, incorpora-se aquilo ao patrimônio da categoria e não se pode mais reduzir, é um processo de acúmulo”*. Tal princípio é negado veementemente por um setor formalista, positivista do Direito do Trabalho que defende que o que vale enquanto direito é apenas aquilo inscrito na norma, ou seja, o direito só o é enquanto vige a cláusula.

Assim como os demais itens das normas da OIT, o princípio da ultratividade não está contemplado na Justiça do Trabalho no Brasil, e a jurisprudência vinha reiterando a não utilização do mesmo nos julgamentos trabalhistas brasileiros. Porém, a partir da luta jurídica travada pelos sindicatos do Bloco do Interior no dissídio contra o setor de autopeças, com a defesa da tese da aplicabilidade desse princípio, em especial, para uma cláusula histórica dos trabalhadores metalúrgicos, houve uma inflexão no Tribunal Regional de Campinas. No julgamento deste caso, embora não por unanimidade senão por

---

<sup>291</sup> Em princípio qualquer norma jurídica que possua um prazo de vigência perde sua validade logo após o término desse prazo, quando a norma perde sua capacidade de continuar a provocar efeitos jurídicos. Porém, quando há o entendimento de que a norma (acordo coletivo) é, não a expressão de uma vontade, mas da correlação de forças entre as partes, e que essa correlação não se alterou significativamente, a norma anterior poderá ser reivindicada mesmo quando houver decorrido o prazo determinado anteriormente. Em outras palavras, a ultratividade é o princípio segundo o qual há a continuidade dos efeitos jurídicos de uma norma mesmo depois desta perder sua validade.

maioria, saiu a defesa da tese da ultratividade com a manutenção da cláusula de estabilidade para lesionados e acidentados. A associação patronal recorreu.

No caso dos sindicatos da FEM, que assinaram o acordo com a redação “na vigência desta”, não foi possível a defesa da tese da ultratividade dado que estava claramente estipulado na Convenção Coletiva, e especialmente na cláusula, a limitação temporal de sua validade. Nas palavras do advogado<sup>292</sup>: *“Então você vai ver aqui (na Convenção), ao final tem uma cláusula de vigência geral, então, o que eles argumentavam: “que diferença faz?”. Quando a gente denunciou a pegadinha, esse tipo de coisa, nós avisamos a CUT, o jurídico da CUT, eles disseram que não tinha problema nenhum. Foi o desespero quando o Tribunal, com base nessa expressão, nessa locução (na vigência desta..), disse: “bom, aqui tem um limite mais do que expresso, tem vigência certa e acabou a cláusula”*. A FEM, porém, recorreu da decisão.

Ambos os recursos, tanto do setor de autopeças quanto o da FEM, foram julgados em conjunto em segunda instância. Segundo o advogado, a sentença final reiterou a decisão em favor do princípio da ultratividade e por força do julgamento dos Sindicatos do Bloco do Interior, houve a extensão do mesmo para os sindicatos da FEM, o que não teria ocorrido caso os primeiros não tivessem ficado firmes da manutenção da redação original do texto normativo.

Todo o debate jurídico sobre a aplicação ou não daquele princípio é bastante rico, porém, é necessário fazer algumas considerações de ordem prática sobre o que ocorre quando do não estabelecimento de Convenções Coletivas, o que ocorreu em nome da manutenção da redação original da cláusula da estabilidade.

Quando da não assinatura de Convenção Coletiva, ou uma das partes entra com o pedido de dissídio, ou seja, deixa a decisão com a Justiça do Trabalho, ou o sindicato busca organizar os trabalhadores nos locais de trabalho em busca do estabelecimento de acordo coletivo ou, em último caso, os trabalhadores passam a ser protegidos apenas pela CLT.

No caso dos sindicatos do Bloco do Interior, houve momentos em que, em nome da manutenção de direitos, não foram assinadas Convenções coletivas – como ocorreu desde 1997, no Grupo 10 –, e a opção foi a busca de acordos por fábrica. Evidentemente não foi possível em todos os casos, em especial nas pequenas empresas, fechar acordos sem a retirada de direitos. Em decorrência disso, uma fração da base ficou sem acordo.

Quando perguntado sobre os direitos desses que não estão assegurados por um acordo coletivo, o advogado<sup>293</sup> afirmou que eles ficam a mercê da disputa judicial quando da não observância das normas estabelecidas até a última convenção válida. Nesse caso, o sindicato entra com um processo baseando-se no princípio da ultratividade<sup>294</sup>. Segundo o advogado, há casos em que se perde e há casos em que se ganha. Nesse sentido, em termos pragmáticos, a assinatura de um acordo ainda que “rebaixado” protegeria, de forma mais efetiva, alguns trabalhadores, em especial os das pequenas empresas, porém há duas questões envolvidas: pensando em termos de organização e de responsabilização dos sujeitos, é mais positivo para os sindicatos assinarem acordos quaisquer em nome da “garantia mínima” ou fazer a discussão aberta com os trabalhadores de que só haverá

---

<sup>292</sup> Entrevista com Dr. Marcelo Aristeu Neto advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em 26 de Março de 2007.

<sup>293</sup> idem

<sup>294</sup> “*Eu diria que o caminho é esse, se não tem solução do ponto de vista coletivo com as federações patronais, faz-se pressão fábrica a fábrica e.. se digamos, o trabalhador renunciar à mobilização, ainda resta a discussão jurídica da ultratividade*” (Entrevista com Dr. Marcelo Aristeu Neto advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em 26 de Março de 2007).

garantia real de direitos, caso haja organização e luta? Além disso, não seria papel do sindicato a busca da defesa dos interesses do coletivo de trabalhadores da base – enquanto fração da classe trabalhadora –, através da manutenção da cláusula, em detrimento, quando necessário, de casos particulares e específicos?

Estratégias sindicais que se pretendem socialistas, classistas devem, inevitavelmente, optar pela organização dos trabalhadores visando inclusive a construção de uma identidade coletiva e o avanço na consciência de classe, além da luta de resistência a qualquer retrocesso. Por outro lado, estratégias mais pragmáticas atuarão no sentido de estabelecer acordos mínimos, sem a necessidade de organização das bases, seja por opção declarada ou por avaliar que se trata de uma impossibilidade, desarmando desta forma os trabalhadores para a defesa de seus próprios direitos.

Retomando as análises sobre as Convenções Coletivas assinadas pelos sindicatos da FEM e do Bloco do Interior, restam alguns elementos a serem discutidos, um deles ainda referente à cláusula de estabilidade do lesionado ou acidentado. Na Convenção assinada pelos sindicatos da FEM com o grupo 9, há um item final que estabelece que *“as partes concordam que, se no decorrer desta database houver alterações nesta cláusula em qualquer outro grupo patronal, a mesma será de imediato objeto de renegociação para posterior aditamento”*. O resultado final desse parágrafo é que a cláusula em questão não esteve garantida para o grupo 9 durante o ano de 2006, embora não tenha sido de fato perdida.

Até o presente momento, a cláusula referente a garantia de estabilidade ao portador de HIV/AIDS é de fato um ganho dos sindicatos da FEM em relação àqueles do Bloco do Interior (dado que aquelas referentes à terceirização e às horas extras possuem elementos

controversos), e a ela somam-se a garantia do pagamento de auxílio creche, no caso de ausência da mesma na empresa, para empregadas com filhos entre zero e doze meses<sup>295</sup>, e a obrigatoriedade, no caso de situações de emergência ou perigo eminente, de comunicação ao sindicato em um prazo de 48 horas (Grupo 9) ou 8 dias (autopeças) enquanto que, entre os sindicatos do Bloco do Interior, o prazo é expandido até 10 dias, o que dificulta a atuação da entidade nesses casos específicos. .

No que se refere aos resultados das negociações entre os sindicatos que negociaram enquanto bancada da FEM, e os sindicatos do Bloco do Interior, as diferenças entre eles são menores e mais sutis do que prega o discurso dos últimos, o que caracteriza esse discurso como um instrumento retórico de legitimação de uma postura menos flexível, intransigente na defesa dos direitos históricos, de base classista e, por vezes, em termos pragmáticos, não tão “eficiente” quanto provavelmente uma parte dos trabalhadores individualmente – na defesa de seus interesses particulares – gostaria que fosse.

Por outro lado, também é evidente que o pragmatismo das decisões dos demais sindicatos da FEM/CUT-SP não foi suficiente para garantir maiores ganhos para os trabalhadores enquanto coletivo, demonstrando que mesmo em termos pragmáticos, a ação classista trouxe resultados mais positivos na defesa dos direitos dos trabalhadores da base dos sindicatos em questão. Além disso, a negociação de direitos pelos sindicatos da FEM, impôs maiores dificuldades para a sua manutenção nas negociações dos sindicatos do Bloco do Interior, que ora estavam pressionados pelo discurso patronal, segundo o qual não havia por que manter um direito específico para a base de três sindicatos enquanto os demais

---

<sup>295</sup> No caso do Bloco do Interior, com exceção da Convenção assinada entre o Grupo 10 e o sindicato de São José dos Campos, estão contempladas apenas mulheres com filhos entre zero e seis meses. O que mostra

sindicatos do estado já tinham estabelecido acordos mais “flexíveis”, ora submetidos à decisão judicial, segundo a qual não convinha manter direitos para a base do Bloco do Interior, quando nas demais bases metalúrgicas, esses direitos não mais vigoravam.

---

um certo descaso desses sindicatos com uma questão importante para as mulheres trabalhadoras.

## Considerações finais

Ao longo dos anos 90, os estudiosos brasileiros da questão sindical observaram todo um processo de adaptação do “novo sindicalismo” à nova conjuntura de desemprego, neoliberalismo, abertura econômica, estabilização monetária, ataques diretos aos direitos dos trabalhadores e o surgimento de um novo tipo de “peleguismo” sindical, a Força Sindical. As respostas sindicais, porém, não foram homogêneas, nem no interior da CUT. Uma das respostas, a adoção, por parte da maioria daquela central, do “propositivismo” sindical, foi vista por vários analistas como positiva dada a sua maior aptidão ao convívio com a “nova fábrica”, com o “novo trabalhador”, com as “novas relações de emprego”. Porém, uma parcela significativa das lideranças e sindicatos cutistas tomaram um rumo diferente, adotando uma outra resposta, que poderia ser entendida como a “negação do propositivismo”.

De certa forma, definir uma tática sindical pela outra é definir a segunda apenas pelo que ela não é, deixando em aberto o que ela é. Como já discutimos no Capítulo I, caracterizar a prática dos sindicatos metalúrgicos do Bloco do Interior como combativa, pode não ser a melhor escolha, principalmente pelo fato de que a tática desses sindicatos não se caracterizou por freqüentes mobilizações e grandes greves, como ocorria na década de 80, devido, entre outros, ao contexto das décadas de 90 e 2000. Por outro lado, uma possível utilização do termo “classista” também traria problemas já que tal termo cabe às estratégias e não às táticas. Para tentar definir da melhor forma possível a tática adotada pelos herdeiros do “novo sindicalismo” que não aderiram ao “propositivismo”, convém analisar o

que foi característico dessa tática, a qual são adeptos os sindicatos estudados nesta dissertação.

Podemos elencar algumas dessas características como fizemos, em parte, no início do capítulo 3: 1) a negação da opção pela luta meramente institucional, mesmo num momento em que a correlação de forças estava desfavorável aos trabalhadores; 2) adesão e propagação de um discurso classista, de negação da parceria entre Capital e Trabalho; 3) resistência ao discurso da “empregabilidade”; 4) busca da construção de uma unidade de ação, embora sazonal, com as demais entidades que comungavam dos mesmos princípios; 5) tentativas, ainda que frustradas, de organização dos terceirizados e desempregados; 6) não aceitação de acordos com retirada de direitos; 7) oposição aos projetos de cunho neoliberal e, por fim; 8) um deslocamento contínuo do foco principal da ação sindical do interior das fábricas (do processo de reestruturação) para o plano político nacional e internacional.

Tomando como parâmetro as táticas elencadas acima, poderíamos dizer que elas são, em geral, caracterizadas não apenas pela negação, mas principalmente pela **resistência**. Nesse sentido, a prática do Bloco do Interior não deve ser caracterizada somente apenas pela negação do “propositivismo”, mas principalmente pela resistência ao neoliberalismo.

Caracterizada a tática dos sindicatos do Bloco, cabe questionar em que medida o sindicalismo de resistência trouxe resultados positivos para os trabalhadores. Outras questões relacionadas também devem ser enfrentadas: 1) como a tática do sindicalismo de resistência se traduziu em termos de acordos coletivos?; 2) quais foram as possíveis conseqüências negativas da adoção dessa tática?; 3) qual é a avaliação dos trabalhadores sobre a atuação das suas entidades?; 4) que ganhos e prejuízos políticos trouxe a ação

desses sindicatos?; 5) quais foram os ganhos e prejuízos em termos de consciência de classe? Infelizmente, a partir da pesquisa aqui apresentada não foi possível responder a todas essas questões, mas algumas conclusões, com base na pesquisa realizada podem ser extraídas.

Em primeiro lugar, nas negociações coletivas embora as vantagens da negação da troca de direitos por emprego ou salário e pelo estabelecimento de Convenções Coletivas válidas para toda a sub-categoria levadas a cabo pelo Bloco do Interior, sejam menores do que propaga o discurso dos sindicatos a ele vinculados, a postura de resistência incorporada nessa tática tende a somar-se aos discursos de resistência das lideranças reforçando-a e auxiliando na construção da idéia de oposição de interesses entre trabalhadores e patronato.

Em segundo, não foi observada a evasão industrial e nem o fechamento de postos de trabalho, em níveis mais críticos do que os observados nacionalmente, na área de atuação dos sindicatos do Bloco do Interior devido a “postura intransigente” de seus dirigentes durante as negociações, como afirmam algumas lideranças sindicais reformistas ou adeptas da conciliação de classe. Somou-se a isso o fato de que, a grande maioria dos trabalhadores das bases dos referidos sindicatos não ficaram sem a cobertura de uma Convenção Coletiva ou, na ausência dela, de Acordos Coletivos. Aqueles trabalhadores que ficaram descobertos, em sua maioria trabalhadores de empresas pequenas, sem histórico de lutas e de organização, tiveram garantidos seus direitos, em grande medida, através de ações judiciais. Outros, porém, diferentemente do que ocorreria caso fossem aceitos acordos “rebaixados”, ficaram descobertos. Nesse caso, as lideranças sindicais do Bloco do Interior procuraram compartilhar as responsabilidades pela ausência de acordos coletivos com os trabalhadores, reforçando o discurso da necessidade da organização e da ação coletivas.

Podemos concluir, portanto, que, no geral, o resultado da resistência à retirada dos direitos no plano das negociações coletivas foi positiva.

Com relação à avaliação dos trabalhadores sobre as entidades, não houve tempo e estrutura para que a pesquisa levantasse dados confiáveis sobre esta questão. Porém, embora não se possa traduzir diretamente o índice de sindicalização em aprovação da ação sindical, é possível sugerir que a manutenção de índices em torno de 40%, com uma crescente elevação nos últimos anos, em entidades que não têm por característica o oferecimento de cursos de requalificação, além da não priorização da prestação de serviços, aponta, senão necessariamente para um índice de aprovação, mas para um nível não muito alto de reprovação, que gerasse a iniciativa de desfiliação ou de não filiação.

A discussão sobre a tática do Bloco do Interior do ponto de vista dos resultados políticos e ideológicos também apresenta a dificuldade de não permitir a quantificação. No entanto, é neste campo que a discussão acadêmica sobre a resistência ao “propositivismo” sindical, ao neoliberalismo e às práticas do processo de reorganização da produção, se faz mais presente. Aqui podemos citar: a própria resistência ao neoliberalismo e ao discurso neoliberal, a manutenção de uma atitude crítica às práticas de moderação e de pragmatismo sindical e um discurso classista/socialista presente não apenas nos jornais sindicais, mas nas intervenções em porta de fábrica e mesmo em espaços públicos como os congressos da CUT. Nesse sentido, pode-se dizer, em resumo, que o ganho político e ideológico dessa tática está na própria existência da contraposição ao discurso único de que não há alternativa.

Até o presente momento, discutimos a tática de resistência e algumas considerações foram feitas. Tomando como referência a definição feita de que as táticas sindicais são a

concretização das estratégias num dado contexto, é evidente a necessidade de retomar o que, de certa forma, deu unidade à apresentação desta pesquisa: a questão da **estratégia**.

No capítulo primeiro, fizemos uma distinção entre tática e estratégia definindo a primeira como a concretização da segunda em um determinado contexto e a partir de determinadas *oportunidades*. Além disso, afirmamos que a estratégia socialista é aquela que pode, numa correlação de forças desfavorável, resistir de forma mais efetiva às pressões pela burocratização dos sindicatos, ao crescimento do divórcio do *poder sobre* os trabalhadores e do *poder para* os trabalhadores, à adesão à ordem em troca de maior participação e poder institucional, além de garantir que os interesses da classe, ou fração de classe, prevaleçam sobre os interesses individuais, ao passo que se apresenta um discurso que contribui para a elevação da consciência de classe, afirma e explicita a dimensão política da luta sindical, desconstruindo o discurso dominante. Cabe tentar responder agora, em que medida, a estratégia do Bloco do Interior conseguiu atingir tais intentos, ou mesmo, se ela se caracterizou, de fato, como uma estratégia socialista.

Seguindo a trajetória dos herdeiros do “novo sindicalismo”, os dirigentes do Bloco do Interior também não foram capazes de conter o processo de burocratização de suas entidades. O que pudemos verificar ao longo da pesquisa foi a existência de grandes estruturas, verticais, repartidas em sedes e departamentos, contando com um grande corpo administrativo (principalmente em Campinas e São José dos Campos) e que são, por fim, “comandadas” por dirigentes sindicais, em sua maior parte, liberados do trabalho nas empresas (com exceção do sindicato de São José dos Campos), e mais velhos, em média, do que sua categoria. Esses dirigentes fazem parte, nos últimos doze anos, de diretorias

com um índice de rotatividade pequeno e descendente, e, nos cargos mais altos das entidades, bastante restrita.

Embora tenham sido tomadas algumas iniciativas de organização dos trabalhadores a partir do local de trabalho, como as comissões clandestinas (Campinas) ou a comissão sobre reestruturação industrial (Limeira), não há um processo democrático freqüente, ou melhor, dialógico, de definição dos interesses a serem defendidos pelas entidades, para além da mera “verificação” ou legitimação das pautas definidas pelas diretorias, nas assembléias de porta de fábrica. Assim a definição desse interesses e das políticas sindicais a serem implementadas fica restrita aos congressos da categoria. As ações dos sindicatos, portanto, embora tenham conseguido estabelecer uma relação lideranças-base, essa só se dá verticalmente, de cima para baixo. Temos assim a conseqüente dificuldade de renovação de quadros que, por sua vez, fortalece a manutenção dos mesmos dirigentes na direção dos sindicatos.

Esse processo monológico de definição de interesses, de certa forma, facilitou que os sindicatos do Bloco do Interior mantivessem os interesses de classe acima dos interesses individuais dos trabalhadores, quando das negociações coletivas. Se por um lado, percebe-se uma perda no processo de “empoderamento” da base, por outro, o sindicato conseguiu manter-se enquanto instrumento de poder para a classe, ainda que para tanto tenha fortalecido em demasia o poder da liderança sobre ela.

A ideologia socialista de suas lideranças foi, por sua vez, o principal elemento explicativo da manutenção da perspectiva classista da estratégia desses sindicatos, sendo responsável também pela resistência à adesão à ordem em troca de poder institucional, altamente estimulada pelo contexto neoliberal dos últimos quinze anos. Porém, não se pode

deixar de considerar que a concentração da atuação das entidades em momentos de negociação, e a limitação de sua unidade à unidade negocial, apontam para uma institucionalização e “judicialização” do conflito capital-trabalho, embora num grau muito mais reduzido do que ocorreu na maior parte do sindicalismo brasileiro. Novamente o que se observa é a resistência garantindo menores perdas ou prejuízos num momento desfavorável aos trabalhadores, em sua correlação de forças com o patronato.

Embora não se possa aqui afirmar quais foram as conseqüências do discurso e das práticas das entidades do Bloco para a consciência de classe dos metalúrgicos de sua base, pode-se sugerir como hipótese, que deveria ser verificada numa outra pesquisa, que os materiais da imprensa sindical e o discurso das lideranças contribuíram para a construção da solidariedade e da consciência de classe ao desconstruírem o discurso neoliberal dominante, individualista e estimulador da concorrência entre os trabalhadores, e ao afirmarem a contradição insuperável entre os interesses de classe dos trabalhadores e aqueles do patronato.

Somado a isso, o discurso das lideranças dos sindicatos do Bloco do Interior procurou, ao longo de todo o período estudado, afirmar e explicitar a dimensão política da ação sindical, bem como o necessário casamento entre luta sindical e as lutas dos movimentos sociais, enquanto dois momentos de uma mesma luta, cujo propósito, em fim, é a superação da exploração capitalista.

A estratégia dessas entidades, ainda que com todas as considerações feitas, é um exemplo de estratégia socialista, em especial na dimensão ideológica e política, ainda que a sua aplicação na prática cotidiana das entidades tenha, por vezes, contradito em partes essa definição. Foi essa estratégia, concretizada numa tática de resistência ao neoliberalismo e à

retirada de direitos num período de regressão do poder de barganha e de luta dos trabalhadores, que garantiu as vitórias, ainda que bastante pontuais, dos sindicatos do Bloco do Interior.

Cabe ressaltar, porém, que, por menor que sejam estas vitórias, no atual quadro sindical brasileiro e, por que não, no atual quadro de debate acadêmico sobre sindicalismo, a mera demonstração da “não negatividade” da adoção do sindicalismo socialista, mesmo em termos pragmáticos, é suficiente para negar a idéia de que não há uma alternativa consequente e estável ao reformismo e/ou conciliacionismo sindical.

O que pode ser extraído das considerações até aqui feitas é que o papel das lideranças sindicais é, sem dúvida, o fator determinante na definição da estratégia de uma entidade e, portanto, principal elemento de resistência ao neoliberalismo e ao discurso gerencial empregado pelas empresas nos dias de hoje, o que reforça as teses de John Kelly e Charles Tilly (2000).

Tal conclusão pretende retomar o papel dos sujeitos políticos, sem no entanto reforçar uma perspectiva voluntarista, reafirmando a dimensão da luta política e ideológica, da disputa pela hegemonia, num contexto econômico desfavorável, e, em especial, do papel fundamental das lideranças socialistas tanto nos momentos de avanço das lutas dos trabalhadores – neste caso, ao lado das correntes reformistas, como ocorreu na década de 80 – quanto naqueles momentos de refluxo, e em especial nestes, através resistência.

## Bibliografia

- ALVES, Giovanni (2000), *O Novo (e precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo*, São Paulo: Ed. Boitempo.
- \_\_\_\_\_ (1992), [Marx, Engels e os limites do sindicalismo](#), Dissertação de Mestrado apresentada ao departamento de Sociologia da Universidade Estadual de Campinas:IFCH
- ANTUNES, Ricardo (1995), *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo: Cortez: Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas.
- \_\_\_\_\_ (1999), Trabalho, Reestruturação Produtiva e algumas repercussões no Sindicalismo Brasileiro in ANTUNES, Ricardo e outros. *Neoliberalismo Trabalho e Sindicatos: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra*, São Paulo: Boitempo.
- \_\_\_\_\_ (1997), Para onde vai o mundo do trabalho? in ARAÚJO, Ângela (org.). *Trabalho, Cultura e Cidadania*, São Paulo: Ed. Scritta, 1997.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho*, São Paulo: Boitempo.
- ARAÚJO, Angela, CARTONI, Daniela, JUSTO, Carolina. *Reestruturação Produtiva e Negociação Coletiva nos anos 90*, Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 16, nº 45, Fevereiro de 2001.
- ARAÚJO, Ângela M. C., FIGUEIREDO, Mariana (2003) *Reestruturação produtiva, ação sindical e respostas operárias na indústria de linha branca*, Artigo apresentado no XXVIIº Encontro Anual da Anpocs.
- ARBIX, Glauco (1996) *Uma Aposta no Futuro: os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*, Ed. Scritta, 1996.
- AZEVEDO, Clóvis Bueno de (1995), *A estrela partida ao meio: ambiguidades do pensamento petista*, São Paulo:Ed. Entrelinhas.
- BALBUS, Isaac D. The Concept of Interest in Pluralist and Marxian Analysis In *Politics and Society*, Vol. I, no2.
- BIHR, Alain (1999), *Da Grande Noite a Alternativa: O movimento operário europeu em crise*, São Paulo:Boitempo.
- BRESCIANI, Luís Paulo (1994), Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta? in MARTINS, Heloísa RAMALHO, José R., *Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do Trabalho* São Paulo: Hucitec Cedi/Nets.
- \_\_\_\_\_ (1995), Resistência e influência: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil in CASTRO, Nádía (org.) *A Máquina e o Equilibrista* São Paulo: Paz e Terra.

- BOITO Jr., Armando (1999), De volta para o novo corporativismo: a trajetória política recente do novo sindicalismo brasileiro In São Paulo em Perspectiva, Vol.8,nº3, São Paulo.
- Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*, São Paulo:Ed. Xamã.
- \_\_\_\_\_ (2001), Pré-Capitalismo, capitalismo e resistência dos trabalhadores In Crítica Marxista, n. 12, São Paulo: Boitempo
- \_\_\_\_\_ (2003) *A crise do Sindicalismo* In Santana e Ramalho (orgs), *Alem da Fábrica*, , São Paulo:Boitempo.
- CARDOSO, Adalberto M., (2003), *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo:Ed.Boitempo.
- CASTEL, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social*, Petrópolis: Ed. Vozes.
- CHESNAIS, François (1996), *A mundialização do Capital*, São Paulo:Ed. Xamã.
- CODAS, Gustavo (1998), O ‘Rapto’ da Vanguarda In *Movimento Operário e Sindical*, São Paulo:São Paulo em Perspectiva, Vol. 12/nº1.
- CORIAT, Benjamin (1994), *Pensar pelo avesso*, Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/Revan.
- CRUZ, Antônio (2000), *Janela Estilhaçada: A crise do discurso do novo sindicalismo*, Petrópolis: Vozes.
- DANFORD, Andy (1997), The ‘New Industrial Relations’ and class struggle in the 1990s In *Capital & Class*, n. 61.
- DARLINGTON, Ralph (2002), Shop Steward’ leadership, left-wing activism and collective workplace union organisation In *Capital & Class*, n. 76.
- ESCOLA SINDICAL (1997), *Seminários Preparatórios para o 6o Congresso da CUT: Sindicato Orgânico*, São Paulo:CUT.
- FAIRBROTHER, Peter, WADDINGTON, Jeremy (1990), The Politics of trade unionism: Evidence,policy and theory In *Capital & Class*.
- FIGUEIREDO, Mariana (2003), *Reestruturação Produtiva, Ação Sindical e Respostas Operárias: Um estudo na indústria de Linha Branca*, Monografia apresentada ao departamento de Ciência Política da Universidade Estadual de Campinas:IFCH.
- FREGE, Carola, KELLY, John (2003) Union Revitalization Strategies in Comparative Perspectives In *European Journal of Industrial Relations*, Londres, Vol. 9, n. 1., 2003;
- GALL, Gregor (1998), The prospect for workplace thade unionism: Evaluating Fairbrother’s union renewal thesis In *Capital & Class*, n. 66.
- \_\_\_\_\_, (2001), Debating the State od the Unions today: a comment on MacIlroy, *Capital & Class*, n. 75.
- GARCIA, Rúben Vega (2000), Radical Unionism and the worker`s struggle in Spain In *Latin American Perspectives*, 144, Vol. 27 n. 5, Setembro.

- GALVÃO, Andréia (1999), *Do Coletivo ao Setor, do Setor à Empresa: A Trajetória do 'Novo Sindicalismo' Metalúrgico nos anos 90* in RODRIGUÊS, Iran J. *O novo Sindicalismo, Vinte anos depois* Petrópolis: Educ, Vozes e UIN.
- \_\_\_\_\_ (2002), A CUT na encruzilhada: impactos do neoliberalismo sobre o movimento sindical combativo in *Caderno Idéias*, ano 9 (1) *Neoliberalismo e Lutas Sociais* Campinas: UNICAMP.
- GIANOTTI, Vito (2002). *Força Sindical: A central neoliberal: de Medeiros a Paulinho*, Rio de Janeiro: Mauad, 2002.
- GOUNET, Thomas (1999), *Fordismo e Toyotismo na civilização do Automóvel*, São Paulo: Boitempo.
- GORZ, André (2003), *Metamorfoses do Trabalho: Crítica da Razão Econômica*, São Paulo: Ed. Annablume.
- GRADELLA Neto, Ernesto (2003), A luta contra a flexibilização. A experiência dos sindicatos dos metalúrgicos de São José dos Campos, Campinas e Limeira, (monografia), IE-UNICAMP: Campinas.
- GUTIERREZ, Andriei C. G. (2004), O trotskismo e o capitalismo neoliberal no Brasil: Democracia Socialista, PSTU, e o Trabalho – uma análise das campanhas eleitorais de 1998 e 2002, (dissertação de mestrado) IFCH-UNICAMP: Campinas.
- HAMANN, Kerstin, LUCIO, Miguel Martinez (2003), *Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation* In *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, No. 1, 61-78.
- HARVEY, David, *A condição pós-moderna*, Ed. Loyola, 1992.
- HYMAN, Richard, (1996), Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera In *Relaciones de Trabajo en America Latina*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Mexico, ano 2, número 4, 1996.
- \_\_\_\_\_ (1998), La representativité syndicale des interêts dans une Europe en Mutation In *Sociologie du travail*: Portugal.
- \_\_\_\_\_. (1975), *Industrial Relations: a marxist introduction*, Londres: LSE.
- KELLY, John (2000), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization: Collectivism and Long Waves*, Londres: LSE.
- KELLY, John, FREGE, Carola (2005), *Variedades do Sindicalismo no mundo capitalista avançado* In *Democracia e Mundo do Trabalho*, ano 1. no. 1. Jan/Jun.
- LARANGEIRA, Sonia (1998), *Há lugar para o sindicalismo na sociedade pós-industrial?* In *Movimento Operário e Sindical*, São Paulo em Perspectiva, Vol. 12/nº1, São Paulo.
- LEITE, Márcia de Paula (2003), *Trabalho e sociedade em transformação*, São Paulo: ed. Fundação Perseu Abramo.

- \_\_\_\_\_ (1997) Reestruturação Produtiva e Sindicatos: O paradoxo da modernidade, In Leite, Márcia de Paula (org.) *O trabalho em movimento*, Campinas: Ed. Papyrus.
- LEVESQUE, Christian, MURRAY, Gregor (2003), Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau In *Revue de l'Ires*, n. 41 (1).
- MARTINS, Heloísa de Souza, RODRIGUES, I.(1999), O Sindicalismo Brasileiro nos anos 90 In *Tempo Social* (revista de sociologia – USP), São Paulo, 11(2) Out.
- MCILROY, John (2000), *New Labour, New Unions, New Left* In *Capital & Class* n. 71;
- MORAES, Jorge Ventura (1994), Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e responsabilidade política In *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 25, p. 65-81.
- NEVES, M.B. (1998), Reestruturação produtiva e estratégias no mundo do trabalho: as conseqüências para os trabalhadores. In: CARVALHO NETO, A.M. & CARVALHO, R.A.A. (orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT/PUC-MG, 1998.
- NICOLS, Bacon, BLYTON, Paul (2004), Trade union responses to workplace restructuring: exploring union orientations and actions In *Work, Employment and Society*, Vol. 18(4), Londres.
- OFFE, Claus e WIESENTHAL (1984), Helmut, Duas lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e Forma Organizacional In Offe, Claus, *Problemas Estruturais de Estado Capitalista*, Rio de Janeiro:Ed. Tempo Brasileiro.
- OLIVEIRA, Celina Gomes (1995), *A Gênese da CUT: Oposição Sindical (e novo sindicalismo) na construção da Central*. (dissertação de mestrado) IFCH-UNICAMP:Campinas.
- OLIVEIRA, Marco Antonio (1998); Notas sobre a Crise do Sindicalismo Brasileiro In *Movimento Operário e Sindical, São Paulo em Perspectiva*, Vol. 12/nº1, São Paulo.
- OLSON, Mancur (1999), *A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais*, Ed. Edusp.
- PIZZORNO, Alessandro, (1988) Algum tipo diferente de diferença: uma crítica das teorias da “escolha racional” In Foxley et all.(org) *Desenvolvimento e Política - e Aspirações Sociais: O pensamento de Albert o Hirshman*, São Paulo: Ed. Vértice.
- \_\_\_\_\_ (1973) Los sindicatos Y la acción política In Pizzorno et all, Economía Y Política en la accion sindical, Cuadernos de Pasado y Presente n. 44, Buenos Aires:Ed. Pasado y Presente.
- \_\_\_\_\_ (1978), Political, Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict In Crouch, C. & Pizzorno, A. (eds.) *The Ressorgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Vol. II, Nova York:Holmes & Meier Publishers;

- POCHMANN, Márcio (1996) Mudança e continuidade na organização sindical brasileira do período recente In Oliveira, C.A B. e Mattoso, J.E. L. (orgs), *Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?*, São Paulo: Scritta.
- POCHMANN, Márcio e BORGES (2002), Altamiro. “Era FHC”: *A regressão do trabalho*, São Paulo: Anita Garibaldi.
- POSSAM, Magali (1997) *A malha entrecruzada das ações: as experiências de organização dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas (1978-1984)*, Campinas:CMU/Unicamp.
- RAMALHO, José Ricardo, (1999), Precarização do Trabalho e Impasses da Organização Coletiva no Brasil in Antunes, Ricardo e outros, *Neoliberalismo Trabalho e Sindicatos: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra*, São Paulo: Boitempo.
- RODRIGUÊS, I.J.(1997), *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*, São Paulo: Scritta/Fapesp.
- \_\_\_\_\_ (1999), A trajetória do novo sindicalismo In *O novo Sindicalismo, Vinte anos depois*, Petrópolis: Educ, Vozes e UIN.
- \_\_\_\_\_ (2003), Relações de Trabalho no ABC paulista na década de 1990 In Santana, M.A e Ramalho, J.R., *Além da Fábrica*, São Paulo:Boitempo.
- RODRIGUES, Leôncio M.(1999), *Destino do Sindicalismo*, São Paulo: ed. Edusp.
- ROMAN, Richard, ARREGHI, Edur Velasco, (2001), Neoliberalism, labour Market Transfomation,and working-class responses: Social and historical roots of accomodation and protest In *Latin American Perspectives*, 119, Vol.28, No. 4, Julho.
- SADER, Eder (1995) *Quando Novos Personagens Entraram em Cena*, Ed. Paz e Terra.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (2005) Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo In *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*, São Paulo Ed. Cortez.
- SOUZA, Davisson (2005), *Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região diante do desemprego no período de 1990 a 2002*, (dissertação de mestrado) FFLCH-USP:São Paulo.
- SILVER, Beverly J (2005), *Forças do Trabalho: Movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870*, São Paulo:Boitempo.
- SOARES, José de Lima (1998), *Sindicalismo no ABC paulista: Reestruturação Produtiva e Parceria*, Brasília:Ed. Outubro.
- TOLEDO, Enrique de la Garza (2003), Las crises de los modelos sindicales em Mexico y sus opciones In *La situación del trabajo en Mexico*, México:Ed. PyV.
- TRÓPIA, Patricia, V.(2002), A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo In *Caderno Idéias*, ano 9 (1) *Neoliberalismo e Lutas Sociais* Campinas: UNICAMP.

VASCONCELOS, Marcelo Parreira (2005), As correntes ideológicas na formação do novo sindicalismo (São Bernardo:1968/1978), (dissertação de mestrado) IFCH-UNICAMP:Campinas.

### **Fontes Primárias:**

Convenção Coletiva de Trabalho, GRUPO 9 - FEM/CUT-SP, 2005.

Convenção Coletiva de Trabalho, GRUPO 9 - Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada Santista e Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Campanha Salarial, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho, GRUPO 5 - FEM/CUT-SP, 2005-2007.

Convenção Coletiva de Trabalho, GRUPO 5 - Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada Santista e Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Campanha Salarial, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho SIFESP – FEM/CUT-SP, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho SIFESP – Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada Santista e Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho GRUPO 10 – FEM/CUT-SP, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho GRUPO 10 – Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, 2006.

Convenção Coletiva de Trabalho FEM/CUT-SP - Anfavea, 2004-2005.

SINDICATO dos METALÚRGICOS de CAMPINAS, (1995-2006), Folha de Metal.

\_\_\_\_\_ (1989), Caderno Memória e Ação.

\_\_\_\_\_ (1999) 15 anos de luta.

\_\_\_\_\_ (2006) Revista do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

\_\_\_\_\_ (1995) 5o Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região: Resoluções (24, 25 e 26 de março).

\_\_\_\_\_ (1998) Caderno de Resoluções do 6o Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região (28,29 e 30 de agosto).

\_\_\_\_\_ (1995) Caderno de Resoluções, 7o Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região (28, 29 e 30 de setembro).

\_\_\_\_\_ (1995) Resoluções do 8o Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região (21, 22 e 23 de maio).

SINDICATO dos METALÚRGICOS de LIMEIRA (1995-2006), O Metalúrgico;

\_\_\_\_\_ (2004) Vídeo Institucional.

\_\_\_\_\_ (1993) 3o Congresso dos Metalúrgicos de Limeira e Região: Resoluções (3,4 e 5 de dezembro)..

SINDICATO dos METALÚRGICOS de SÃO JOSÉ dos CAMPOS (1995-2006), Jornal do Metalúrgico.

\_\_\_\_\_ (1999) Resoluções do 5o Congresso dos Metalúrgicos (25, 26 e 27 de julho)

\_\_\_\_\_ (2001) Caderno de Teses para o 6o Congresso dos Metalúrgicos (3, 4 e 5 de agosto)

\_\_\_\_\_ (2004) Resoluções do 7o Congresso dos Metalúrgicos (2,3 e 4 de abril)

\_\_\_\_\_ (2005) Teses da Diretoria, 8o Congresso dos Metalúrgicos (5,6 e 7 de agosto)

#### **Sites Consultados:**

[www.limeirasp.gov.br](http://www.limeirasp.gov.br)

[www.sjcampos.gov.br](http://www.sjcampos.gov.br)

[www.campinas.sp.gov.br](http://www.campinas.sp.gov.br)

[www.sindimetalimeira.org.br](http://www.sindimetalimeira.org.br)

[www.sindimetalsjc.org.br](http://www.sindimetalsjc.org.br)

[www.sindimetalcampinas.org.br](http://www.sindimetalcampinas.org.br)

[www.fem.org.br](http://www.fem.org.br)

## Anexos

| <b>Fundição</b>                |  |  |
|--------------------------------|--|--|
| <i>Cláusulas</i>               | <i>FEM (2005-2007)</i>   | <i>Sindicatos do Interior (2006-2007)</i>  |
| <b>Aumento Salarial</b>        | em 2005: 8,16%<br>Para 2006 - aplicação do INPC + 1,99% de aumento real = 4,9%;  | em 2006: 4,9% %  |
| <b>Salário Normativo</b>       | em 2005:<br>R\$ 605,00 (até 350 trabalhadores)<br>R\$ 726,00 (mais de 350 trabalhadores)<br>em 2006: valores corrigidos pelo mesmo índice que forem corrigidos os salários:<br>R\$ 634,65 (até 350 trabalhadores)<br>R\$ 761,58 (mais de 350 trabalhadores)  | R\$ 635,00 (até 350 trabalhadores)<br>R\$ 762,00 (mais de 350 trabalhadores)<br><b>(2006)</b>  |
| <b>Adicional Noturno</b>       | a) <b>35% de acréscimo em relação a hora normal;</b>   | a) <b>50% de acréscimo em relação a hora normal;</b>   |
| <b>Horas Extras</b>            | A hora-extraordinária quando trabalhada, em qualquer dia de segunda-feira a sábado, será remunerada da seguinte forma:<br>a) <b>até o limite mensal de 25 horas mensais, o adicional será de 50% em relação a hora normal;</b><br>b) <b>As horas-extras excedentes de 25 a 50 horas mensais, 60% de acréscimo;</b><br>c) <b>As horas-extras excedentes de 50 a 70 horas mensais, 70% de acréscimo;</b><br>d) <b>As horas-extras acima de 70 horas mensais, 100% de acréscimo;</b><br>e) <b>Na prorrogação da jornada diária será também compensada como hora-extraordinária o intervalo a lanche ou refeição;</b><br>f) <b>O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei ou acordos celebrados entre as partes (com assistência do Sindicato representativo....)</b><br>i) <b>Com o objetivo de promover o emprego dos trabalhadores, fica proibido o trabalho aos domingos e feriados em regime de horas-extras, ressalvando-se porém, que na ocorrência de necessidades excepcionais, as partes, em conjunto, acordarão a forma de realizá-las e remunerá-las;</b> | 1) 50 % de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhada de segunda a sábado;<br>2) 100 % de acréscimo em relação a hora normal, até o limite de 8 horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagto de DSR, quando devido;   |
| <b>Reajuste dos Benefícios</b> | Não consta   | A parte cobrada dos empregadores, correspondente aos benefícios oferecidos, somente poderão ser reajustadas até o limite percentual aplicada na data-base, para correção salarial, a partir do primeiro dia do mês subsequente ao reajustamento dos preços feito pelos fornecedores para as empresas |
| <b>Aprendizes SENAI</b>        | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa. um salário correspondente a   | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa. um salário correspondente a   |

| <b>Fundição</b>     |   |
|---------------------|---|
|                     | <p>75% do menor piso salarial estabelecido nesta Norma Coletiva de Trabalho.</p> <p>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores receberão nos 100% do menor piso salarial da categoria, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;</p> <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...).</p> |
|                     | <p>75% do menor piso salarial estabelecido nesta Norma Coletiva de Trabalho.</p> <p>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores receberão nos 100% do menor piso salarial da categoria, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;</p> <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...).</p> |
| <b>Promoções</b>    | <p>a) a promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a 60 dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a 150 dias</p>  |
|                     | <p>a) A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a 60 dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a 120 dias;</p>   |
| <b>Aviso Prévio</b> | <p>Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:</p> <p>6) Aos empregados com mais de 45 anos de idade ou mais, e que estejam prestando serviços como empregados na mesma empresa há pelo menos três anos ininterruptos, fica garantido o aviso prévio de 50 dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração de 6 meses de idade acima de 45 anos (...);</p> <p><b>6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados Para empregados admitidos a partir de 01 de novembro de agosto de 1998.</b></p> <p>7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item “6” supra, deverão cumprir apenas 20 dias de aviso</p>  |
|                     | <p>Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:</p> <p>6) Aos empregados com mais de 45 anos de idade ou mais, e que estejam prestando serviços como empregados na mesma empresa há pelo menos três anos ininterruptos, fica garantido o aviso prévio de 50 dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração de 6 meses de idade acima de 45 anos (...);</p> <p><b>6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados quando admitidos já tenham 45 anos completos ou mais;</b></p> <p>7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item “6” supra, deverão cumprir apenas 20 dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;</p>   |

| <b>Fundição</b>   |   |   |
|---|---|---|
|   | prévio, sendo indenizado pelo que exceder;  |   |
| <b>Licença para a empregada adotante</b>  | <b>Conforme estabelecido na CLT;</b>  | <b>As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que adotarem crianças nos termos do art. 392-A da CLT em vigor na data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho;</b>  |
| <b>Indenização por morte ou invalidez</b>   | c) A empresa que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, <b>por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio</b> , com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “a” e “b” acima, <b>ou que, voluntariamente, venha a aderir a apólice coletiva de seguio de vida em grupo da FEM-CUT/SP</b> , está isenta do cumprimento desta cláusula (...);  | c) As empresas que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, <b>gratuito aos seus empregados e</b> com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “a” e “b” acima está isenta do cumprimento desta cláusula (...);   |
| <b>Prevenção do Câncer</b>  | Não consta;   | As empresas que empregam mão de obra feminina, proporcionarão às suas empregadas, de forma gratuita, por ocasião do exame periódico anual, encaminhamento para que sejam submetidas ao exame médico ginecológico para a prevenção do Câncer de mama e de colo do útero. Recebido o encaminhamento, a trabalhadora poderá optar em realizar ou não o exame;  |
| <b>Garantia de emprego ao acidentado (inclui também na mesma cláusula o empregado portador de doença profissional ou ocupacional)</b> | a) O empregado, acidentados no trabalho ou portador de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo de remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:<br>a1) que apresente redução da capacidade laboral;<br>a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;<br>a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente;<br>a4) no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar<br>b) Tanto nas condições supra do acidente de trabalho, quando a doença profissional, deverão sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS (...)<br>c) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, o já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa que se acidentaram;<br>(...) | a) O empregado, acidentados no trabalho ou portador de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo de remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:<br>a1) que apresente redução da capacidade laboral;<br>a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;<br>a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente;<br>a4) no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar<br>b) Tanto nas condições supra do acidente de trabalho, quando a doença profissional, deverão sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS (...)<br>c) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, o já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa que se acidentaram;<br>(...) |
| <b>Garantias</b>  | a)(...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter  | a)(...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter  |

| <b>Fundição</b>   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Sindicais</b>  | contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...) nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos dessa cláusula;   | contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...) nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos dessa cláusula;  |
| <b>CIPA</b>   | <p>b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. <b>As empresas setorialização, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;</b></p> <p>g) O cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes <b>ocorridos no setor que o elegeu;</b></p> <p>i) A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes, <b>garantindo a plena participação dos Cipeiros na elaboração do programa deste evento</b></p>  | <p>b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos;</p> <p>g)O cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação <b>dos acidentes ocorridos na empresa</b></p> <p>i) A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes;</p> |
| <b>Contratação de mão de obra – empresas de terceiros</b> | <p>a) Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviços terecerizados que se comprometam contratualmente a cumprir inttegralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina no trabalho, em relação aos seus empregados.</p> <p>b) Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, as empresas abrangidas pela presente CCT deverão zelar para que as empresas prestadoras de serviço por elas contratadas mantenham completa regularidade no tocante à Legislação Trabalhista, Previdenciárias e de Segurança e Medicina do Trabalho.</p> <p>c) Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item “a”, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente os trabalhadores envolvidos.</p> | Não consta;   |
| <b>Negociações Permanentes</b>                            | Durante a vigência desta CCT, as partes se comprometem a estabelecer agenda para contatos, objetivando revisar as cláusulas já existentes, assim como discutir e deliberar sobre as Novas Cláusulas que venham a ser propostas por ambas as partes.  | Não consta;   |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

| <i>Cláusulas</i>            | <i>FEM (2006-2008)</i>  | <i>Sindicatos do Interior (2005-2007)</i>   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Aumento Salarial</b>     | em 2005: 8,16%<br>em 2006: valores corrigidos pelo INPC integral de 01/10/05 a 31/08/06. Sobre estes salários já corrigidos, serão acrescidos 1,99% a título de aumento real = 4,9%   | em 2006: 4,9%   |
| <b>Salário Normativo</b>    | em 2005:<br>R\$ 534,60 (até 100 trabalhadores)<br>R\$ 726,00 (mais de 100 trabalhadores)<br>em 2006: valores corrigidos pelo INPC integral de 01/10/05 a 31/08/06:<br>R\$ 560,00 (até 100 trabalhadores)<br>R\$ 761,57 (mais de 100 trabalhadores)  | R\$ 594,00 (até 100 trabalhadores)<br>R\$ 770,00 (mais de 100 trabalhadores)<br>(2006)  |
| <b>Horas Extras</b>         | a) até o limite mensal de 30 horas-extras trabalhadas por empregado e 286 horas-extras por ano, o adicional será de 50% quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 100% quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;<br>b) As horas-extras realizadas acima dos limites mensal e anual mencionados no item “a”, terão o adicional majorado, passando as ser de 75%, quando realizadas de segunda a sábado, e de 130%, quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;<br>c) A partir da 8a. hora-extra realizada em domingos, feriados e pontes compensados, o acréscimo é de 150%;<br>d) As horas-extras remuneradas com adicionais de 75%, 130% ou 150% não serão computadas para contagem do limite anual; | a) 50% de acréscimo em relação a hora normal<br>b) Em domingos, feriados e dias já compensados: 100% em relação a hora normal até o limite de oito horas diárias (em DSR, 150%)<br>c) Exceção-se da remuneração estipulada no item “b”, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma do item “a”;<br>h) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes da liberalidade ou regulamento interno da empresa. |
| <b>Adicional Noturno</b>    | A remuneração do trabalho noturno (...) será acrescida de 25%, para fins do artigo 73 da CLT;   | A remuneração do trabalho noturno para fins do artigo 73 da CLT será acrescida de<br>* 25% para empresas com até 500 empregados;<br>* 28% para empresas com mais de 500 empregados.   |
| <b>Salário Substituição</b> | a) A partir do 31o dia de substituição, de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que essas se prolonguem por período superior a 50 dias;<br>b) Substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação  | a) A partir do 31o dia de substituição, de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que essas se prolonguem por período superior a 30 dias (! erro?!);<br>b) Substituição superior a 60 dias consecutivos acarretará a efetivação   |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|                         |  |  |
|-------------------------|--|--|
|                         | <p>na função (...);</p> <p>b) Não se aplica a garantia “b” acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.</p> <p>No entanto, se a substituição ultrapassar a 30 dias, aplicar-se-á o disposto no item “a”.</p>  | <p>na função (...);</p> <p>b) Não se aplica a garantia “b” acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.</p> <p>No entanto, se a substituição ultrapassar a 30 dias, aplicar-se-á o disposto no item “a”.</p>  |
| <b>Aprendizes SENAI</b> | <p>a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do menor piso salarial estabelecido nesta Norma Coletiva de Trabalho.</p> <p><b>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores em 01.11.2003, receberão nos 100% do menor piso salarial da categoria, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;</b></p> <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...).</p> | <p>a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa <b>durante 18 meses</b>, um salário correspondente a 75% do piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.</p> <p><b>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores em 31.08.2006, receberão nos 100% do menor piso salarial da categoria, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;</b></p> <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...)</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) Entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...)</p> |
| <b>Promoções</b>        | <p>a) a promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a 60 dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a 150 dias</p>   | <p>a) A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a 60 dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a 120 dias;</p>  |
| <b>Aviso Prévio</b>     | <p>Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:</p> <p>i) Para empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 1999, o aviso prévio será de 30 dias;</p>  | <p>Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:</p> <p>50.9.1) Os direitos previstos (...) nos itens 50.5 e 50.6 (referentes aos avisos prévio para aqueles com mais de 45 anos) desta cláusula não se</p>   |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | Parágrafo Único: Os direitos previstos nos itens “e” e “f”(referentes aos aviso prévio para aqueles com mais de 45 anos) desta cláusula não se aplicam aos empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 1999;   | aplicam aos empregados admitidos a partir de 10 novembro de 2003, que tenham mais de 45 anos;  |
| <b>Auxílio Creche</b>   | a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>10%</b> do menor piso salarial (...) por filho com <b>idade de zero a doze meses</b> ;   | a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>20%</b> do menor salário normativo da categoria (...) por filho com <b>idade de zero a seis meses</b> ;   |
| <b>Indenização por morte ou invalidez</b>                               | c) A empresa que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, <b>por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio</b> , com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “a” e “b” acima, <b>ou que, voluntariamente, venha a aderir a apólice coletiva de segu de vida em grupo da FEM-CUT/SP</b> , está isenta do cumprimento desta cláusula (...);  | c) As empresas que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, <b>gratuito aos seus empregados e</b> com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “a” e “b” acima está isenta do cumprimento desta cláusula (...);  |
| <b>Complementação do 13o Salário</b>                                    | Ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13o salário.<br>A complementação será devida também para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para a percepção desse benefício.<br>Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de sete vezes o menor salário normativo vigente à época do evento. | Ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13o salário.<br>A complementação será devida também para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para a percepção desse benefício.<br>Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de sete vezes o menor salário normativo vigente à época do evento.  |
| <b>Garantia aos empregados em idade de prestação de serviço militar</b> | Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa;   | a) Serão garantidos emprego e <b>salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar</b> , desde o alistamento e até a incorporação e nos 30 dias após o desligamento da unidade em que serviu, <b>além do aviso prévio previsto na CLT</b> ;<br>b) <b>A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra</b> ;<br>c) <b>Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.</b><br>d) <b>Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por</b> |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p><b>prática de falta grave, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado e a empresa com assistência do respectivo Sindicato profissional.</b></p>  |
| <p><b>Garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional</b></p> | <p>a) <b>Na vigência desta Convenção Coletiva de trabalho</b>, o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por lauda pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente: Considerando que a cláusula de garantia de emprego do empregado portador de doença profissional está “sub-judice”, aguardando julgamento de recursos extraordinário interposto ao STF, as partes, sem desistência do procedimento recursal, acordam o seguinte: Durante a vigência desta Cct, as partes acatarão e se submeterão a decisão proferida pelo TST, no último Recurso Ordinário, por ele julgado, sobre a matéria. enquanto o Recurso Extraordinário não for julgado pelo STF, as partes continuarão acatando a já referida decisão do TST nos processos 1862.2002.000.15.00.8 e 1828.2003.15.000.4.</p> | <p>a) O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por lauda pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente:</p> <p>a1) que apresente redução da capacidade laboral;</p> <p>a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;</p> <p>a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.</p> <p>b) O nexo de causalidade da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, bem como, as condições previstas nos itens “a1”, “a2” e “a3” deverão ser sempre e exclusivamente, comprovados mediante atestado médico oficial no INSS;</p> <p>c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;</p> <p>d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, <i>nos seus prazos máximos</i>;</p> <p>e) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;</p> <p>f) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente não colaborar no processo de readaptação às novas funções;</p> <p>g) A garantia dessa cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.</p> <p>h) O trabalhador deverá comunicar à empresa imediatamente. o</p> |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | ajuizamento de ação acidentária, visando o reconhecimento da doença profissional ou do acidente de trabalho havido, a fim de permitir-lhe eventual intervenção no feito, como terceiro interessado.   |
| <b>Garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional</b> | a) Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por lauda pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente:<br>c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho, que atenda as condições acima, <b>com contrato em vigor na data da vigência desta Norma Coletiva de Trabalho.</b> | Semelhante à cláusula anterior (sem a última cláusula - "h")  |
| <b>Garantias Sindicais</b>   | a)(...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...) <b>nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos dessa cláusula;</b>   | a) (...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...)   |
| <b>CIPA</b>  | b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. <b>As empresas setorialização, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;</b><br>g) <b>O cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;</b>  | b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos;<br>(obs: não existe cláusula semelhante a cláusula "g" da FEM)   |
| <b>Medidas de proteção</b>   | b) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentais por seus empregados, em relação à saúde e segurança;<br>c) No prazo de 30 dias a empresa responderá à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas (...);<br>d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, <b>o prazo será de 8 dias;</b>  | b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentais por seus empregados, em relação à saúde e segurança;<br>c) No prazo de 30 dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas (...);<br>d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, <b>o prazo será de 10 dias;</b> |
| <b>Transporte</b>  | a) A empresa que oferece serviço de transporte coletivo aos seus   | a) A empresa que oferece serviço de transporte coletivo aos seus  |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | empregados, respeitando o limite estabelecido no parágrafo único do art. 4o da Lei n. 7418, <b>poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e época do aumento salarial</b>  | empregados, respeitando o limite estabelecido no parágrafo único do art. 4o da Lei n. 7418, <b>poderá reajustar os preços cobrados, em decorrência da comprovada elevação dos custos dos mesmos;</b>   |
| <b>Prevenção do Câncer</b>                             | As empresas que empregam mão de obra feminina, proporcionarão às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do Câncer gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.   | As empresas que , empregarem mão de obra feminina, proporcionarão às suas empregadas, de forma gratuita, por ocasião do exame médico periódico anual, encaminhamento para clinica especializada a fim de que sejam submetidas ao exame médico ginecológico para prevenção do câncer de mama (...) Recebido o encaminhamento, a trabalhadora (...) poderá optar em realizar ou não os exames;<br>As empresas que possuam convênio médico hospitalar poderão encaminhar as funcionárias para que sejam submetidas a esses exames com os profissionais médicos que compõem o respectivo convênio, sem custo para as funcionárias; |
| <b>Ausência Justificada</b>                            | No caso de internação do filho(a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-lo, a ausência não será considerada para efeito de DSR, feriado, férias, 13o salário.   | No caso de internação do filho(a), <b>ou necessidade de tratamento médico domiciliar</b> , quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-lo, a ausência não será considerada para efeito de DSR, feriado, férias, 13o salário.   |
| <b>Licença para a empregada adotante</b>               | Não consta;  | Será concedida licença-maternidade, consoante ao disposto no art. 392-A da CLT para empregadas adotantes:<br>criança com até 1 ano de idade – 120 dias de licença;<br>criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade – 60 dias de licença<br>criança a partir de 4 ano até 8 anos de idade – 30 dias de licença   |
| <b>Abono por aposentadoria</b>                         | O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7o.da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.   |  |
| <b>Garantia ao empregador em vias de aposentadoria</b> | c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 dias, no caso de aposentadoria especial;  | c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 dias, no caso de aposentadoria especial;   |
| <b>Trabalhador portador do vírus HIV</b>               | Ao empregador portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso, com assistência da entidade sindical profissional; | Não consta;  |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | Parágrafo Único: a garantia de que trata essa cláusula, só será aplicada ao empregado que notificar a empresa de sua condição de soropositivo, até 30 dias contados a partir da data da notificação da dispensa;   |  |
| <b>Garantias contra mudanças na CLT</b>                   | Em casos de mudanças na CLT e legislação trabalhista, fica ressalvado a prevalência de condições mais favoráveis, prevista nesta CCT   |  |
| <b>Garantia de emprego a gestante</b>                     |  | a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;<br>b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar à empresa de seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação da dispensa;<br>Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;<br>b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, pedido de demissão ou mútuo acordo entre empregada e empresa, com a assistência do respectivo Sindicato;<br>c) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal previsto nesta CCT não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia; |
| <b>Contratação de mão de obra – empresas de terceiros</b> | a) Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviços que se comprometam contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina no trabalho, em relação aos seus empregados. Constatada a irregularidade no decorrer da vigência desta CCT, formalmente comunicada pelo Sindicato profissional, a empresa contratante concederá à contratada um prazo de 120 dias para proceder a regularização, sob pena de rescisão de pleno direito, do pertinente contrato;<br>b) Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, as empresas abrangidas pela presente CCT terão um prazo de 180 dias a contar da assinatura desse instrumento, para se adaptarem às regras contidas no item “a”, passando as atuais empresas contratadas a se submeterem ao mesmo regime;<br>c) Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item “a”, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente os trabalhadores envolvidos. |  |

**GRUPO 5/3 (Autopeças) - ambos 2 anos de vigência**

|                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| <b>Interrupção no trabalho</b> | Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior, a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, <b>mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas opor-se a fim de promover entendimento;</b> | Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior, a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, <b>mediante negociação prévia com o respectivo Sindicato profissional.</b> |
| <b>Garantias gerais</b>        | A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e entidade sindical representativa da categoria profissional.   | Ficam asseguradas as condições mais favoráveis, com relação a quaisquer das cláusulas já vigentes e decorrentes de Acordos já firmados antes desta Convenção Coletiva de Trabalho.                      |

| <b>GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência</b> |   |  |
|--|---|--|
| <i>Cláusulas</i>   | <i>FEM (2006)</i>   | <i>Sindicatos do Interior (2006)</i>   |
| <b>Aumento Salarial</b>  | 5,0%  | 5,0%   |
| <b>Salário Normativo</b>   | R\$ 581,36 (até 50 trabalhadores)<br>R\$ 629,20 (51 a 500 trabalhadores)<br>R\$ 707,41 (mais de 500 trabalhadores)  | R\$ 594,00 (até 50 trabalhadores)<br>R\$ 635,80 (51 a 500 trabalhadores)<br>R\$ 708,40 (mais de 500 trabalhadores)   |
| <b>Horas Extras</b>  | a) 50% de acréscimo em relação a hora normal<br>b) 100 % de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 horas diárias, aos domingos e feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150%;<br>f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa <b>ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.</b> | a) 50% de acréscimo em relação a hora normal<br>b) b) 100 % de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 horas diárias, aos domingos e feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150%;<br>f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa  |
| <b>Adicional Noturno</b>   | A remuneração do trabalho noturno (...) será acrescida de <b>35%</b> sobre o valor da hora normal<br>§1o. empregados admitidos após 30.10.98 e que já trabalhavam no horário noturno percebendo, além do adicional noturno de 35%, um prêmio de <b>15%</b> ;  | A remuneração do trabalho noturno (...) será acrescida de <b>50%</b> sobre o valor da hora normal  |
| <b>Salário Substituição</b>  | a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 dias (...);<br>b) Não se aplica a garantia da letra “a” supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social;  | a) A partir do 10o dia de substituição, de caráter eventual, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que essas se prolonguem por período superior a 30 dias;<br>b) Substituição superior a 60 dias consecutivos acarretará a efetivação na função (...);<br>b) Não se aplica a garantia “b” acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Se a substituição ultrapassar a 30 dias, aplicar-se-á o disposto na letra “a” supra. |
| <b>Aprendizes SENAI</b>  | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria.   | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa <b>durante 18 meses</b> , um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a  |

**GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência**

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
|                         | <p>Os menores aprendizes das empresas com <b>50</b> ou mais trabalhadores em <b>31.07.2005</b>, receberão nos <b>100%</b> do salário normativo citado, últimos 6 meses de treinamento prático,</p> <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatas a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) As entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...)</p> | <p>categoria</p> <p>Para os últimos 6 meses essa remuneração será correspondente a <b>100%</b> do menor salário normativo vigente;</p> <p>b) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não podendo ultrapassar dois anos;</p> <p>c) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalente a <b>5%</b>; no mínimo, e <b>15%</b> no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional;</p> <p>d) Na hipótese de serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes (...), está poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;</p> <p>e) O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar <b>18</b> anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Desempenho ineficiente (...);</li> <li>2) Falta grave;</li> <li>3) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou</li> <li>4) A pedido do aprendiz.</li> </ol> <p>...</p> <p>g) Os contratos de aprendizagem terão alíquota destinada ao depósito para o FGTS de <b>2%</b> (...).</p> |
| <p><b>Promoções</b></p> | <p>a) a promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a <b>90 dias</b>. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a <b>150</b> dias</p>  | <p>a) a promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental de não superior a <b>60 dias</b>. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);</p> <p>b) Nas promoções para cargo de chefia (...) não poderá exceder a <b>120</b> dias;</p>   |

**GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Aviso Prévio</b>   | Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:<br>a)<br>b)<br>c) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos <b>no final do período</b> , a critério do empregado;   | Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:<br>a)<br>b)<br>c) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período, a critério do empregado;   |
| <b>Indenização ao empregado demitido com 45 anos de idade ou mais</b> | <b>Os empregados com 45 anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 dias de salário, acrescido de um dia de salário por ano ou fração superior a seis meses a partir de 45 anos de idade</b><br>§ único : Está cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de <b>01.11.98</b>               | f) <b>Aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 dias , acrescido de mais um dia por ano ou fração superiora seis meses de idade acima dos 45 anos de idade, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras “a”, “b”,”c”(..)</b><br>g) <b>No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra “f” supra, deverão cumprir apenas 20 dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder;</b><br><br>§ único : A letra “f” acima não se aplica aplica aos empregados admitidos a partir de <b>01.11.99</b> |
| <b>Auxílio Creche</b>   | a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>30%</b> do menor salário normativo da categoria (...) por filho com <b>idade de zero a doze meses;</b> | a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>20%</b> do menor salário normativo da categoria (...) por filho com <b>idade de zero a seis meses;</b>   |
| <b>Indenização por morte ou invalidez</b>                             | a)<br>b) (...) o pagamento desta indenização será feita aos dependentes com as facilidades previstas <b>na legislação vigente;</b><br>c) As empresas que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula (...);   | a)<br>b) (...) o pagamento desta indenização será feita aos dependentes com as facilidades previstas <b>na Lei no. 6858/80, no Decreto no. 85.858/81 e na OS no. INPS/SB-053.40 de 16.11.81;</b><br>c) As empresas que mantém plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefício complementares ou assemelhados à Previdência Social, <b>por elas inteiramente custeados</b> , estão isentas do cumprimento desta cláusula (...);  |
| <b>Complementação do 13o Salário</b>                                  | não tem   | <b>Ao empregado afastado a partir de 21.12.2005 percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de</b>  |

**GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência**

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>afastamento, a complementação do 13o salário.<br/> <b>A complementação será devida também para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para a percepção desse benefício.</b><br/> <b>Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de sete vezes o menor salário normativo vigente à época do evento.</b></p>  |
| <b>Complementação do Auxílio Previdenciário</b>                            | b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou <b>acidentário</b> , por não ter ainda completado o período de carência (...) a empresa pagará seu salário entre o 16o e o 120o dia de afastamento (...);   | b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário <b>por motivo de doença</b> , por não ter ainda completado o período de carência (...) a empresa pagará seu salário entre o 16o e o 120o dia de afastamento (...);  |
| <b>Garantia ao Empregado Estudante</b>                                     | a) Abono de Faltas:<br>Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exame (...) pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 horas e comprovação posterior;  | a) Abono de Faltas:<br>Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exame (...) pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 horas e comprovação posterior;:  |
| <b>Garantia aos empregados em idade de prestação de serviço militar</b>    | Não tem  | <p><b>a) Serão garantidos emprego e salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento e até a incorporação e nos trinta dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;</b><br/> <b>b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;</b><br/> <b>c) Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.</b><br/> <b>Parágrafo único: Esta cláusula só se aplica aos empregados aprendizes do SENAI</b></p> |
| <b>Garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou</b> | a) <b>Na vigência desta Convenção Coletiva de trabalho</b> , o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por lauda pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente:<br>a1) que apresente redução da capacidade laboral; | a) O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por lauda pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente:<br>a1) que apresente redução da capacidade laboral;  |

## GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência

### ocupacional

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo **ou equivalente**;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, **com contrato em vigor na data de vigência desta CCT**;

d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, **nos seus prazos máximos**.

e) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos procesos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS **ou instituição credenciada por aquele instituto**;

f) **Quando a empresa oferecer oportunidades, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do portador de doença profissional ou ocupacional, o empregado que comprovadamente não colaborar no processo de readaptação ou de requalificação profissional, está excluído das garantias dessa cláusula**;

g) A garantia dessa cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente aplica-se a cláusula 40;

Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2006 uma Comissão para discutir os termos da presente cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta Comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;

d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria.

e) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos procesos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS **ou instituição credenciada por aquele instituto**;

f) **As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente não colaborar no processo de readaptação às novas funções**;

g) A garantia dessa cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente aplica-se a cláusula 40;

Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2006 uma Comissão para discutir os termos da presente cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta Comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões;

**GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência**

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões;<br><b>Parágrafo Terceiro: As partes concordam que, se no decorrer desta data-base houver alteração nesta cláusula por qualquer outro grupo patronal, a mesma será de imediato objeto de renegociação para posterior aditamento.</b>  |   |
| <b>Garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional</b> | Semelhante à cláusula anterior (com exceção do paragrafo terceiro que não consta desta cláusula)   | Semelhante à cláusula anterior  |
| <b>Garantias Sindicais</b>   | a) (...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...) <b>nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos dessa cláusula;</b>  | a) (...) o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar (...)   |
| <b>CIPA</b>  | c) A eleição será feita obrigatoriamente sem a a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorialização, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;<br>h) O cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes <b>ocorridos no setor que o eleger;</b>   | c) A eleição será feita obrigatoriamente sem a a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorialização, se for o caso, <b>mediante acordo com o sindicato profissional</b> , a inscrição e a eleição dos candidatos;<br>h) O cipeiro representante dos empregados na CIPA deverá participar da investigação dos acidentes <b>ocorridos na empresa;</b>   |
| <b>Medidas de proteção</b>   | b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentais por seus empregados, em relação à saúde e segurança;<br>c) No prazo de 30 dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas (...);<br>d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, <b>o prazo será de 48 horas;</b> | b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentais por seus empregados, em relação à saúde e segurança;<br>c) No prazo de 30 dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas (...);<br>d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, <b>o prazo será de 10 dias;</b> |
| <b>Vale transporte</b>   | b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as  | b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as   |

**GRUPO 9 ( Eletroeletrônicos, Máquinas, Equipamentos) - ambos 2 anos de vigência**

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;  | empresas efetivarão a competente complementação <b>no prazo de cinco dias úteis</b> através da próxima folha de pagamento;  |
| <b>Fornecimento de uniformes e roupas de trabalho</b> | As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir; | As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, <b>bem como equipamentos de proteção individual e de segurança incluindo calçados especial e óculos de segurança graduados, de acordo com a receita médica,</b> quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir; |

**GRUPO 10 ( Lâmpadas, material elétrico, funilaria, etc/FIESP ) - ambos 2 anos de vigência**

| <i>Cláusulas</i>         | <i>FEM (2006-2007)</i>  | <i>Sindicatos de São José dos Campos (2006)</i>   |
|--------------------------|---|---|
| <b>Aumento Salarial</b>  | 8,20%   | 8,20% (2007) (com mais de 5000 trabalhadores, 8,50%)  |
| <b>Salário Normativo</b> | R\$ 548,86(até 50 trabalhadores)<br>R\$ 589,44(51 a 500 trabalhadores)<br>R\$ 672,53(mais de 500 trabalhadores)   | R\$ 538,18 (até 50 trabalhadores)<br>R\$ 549,50 (51 a 500 trabalhadores)<br>R\$ 666,04 (mais de 500 trabalhadores)<br>- Ficam ressalvadas, para aplicação da presente cláusula para os trabalhadores das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico que totalizem mais de cinco mil trabalhadores as condições favoráveis vigentes em Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre empresa e entidade sindical representativa da categoria.   |
| <b>Horas Extras</b>      | a) 50% de acréscimo em relação a hora normal<br>b) 100 % de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 horas diárias, aos domingos e feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido;f  | a) 50% de acréscimo em relação a hora normal<br>b) b) 100 % de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 horas diárias, aos domingos e feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido;<br>f) Serão garantidas para os trabalhadores das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico que totalizem mais de cinco mil trabalhadores as condições favoráveis praticadas atualmente decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.                                       |
| <b>Adicional Noturno</b> | A remuneração do trabalho noturno (...) será acrescida de <b>35%</b> sobre o valor da hora normal<br>§1o. empregados admitidos após 30.10.98 e que já trabalhavam no horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35%, um prêmio de <b>15%</b> ;  | A remuneração do trabalho noturno (...) será acrescida de <b>35%</b> sobre o valor da hora normal<br>§1o. empregados admitidos após 30.10.98 e que já trabalhavam no horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35%, um prêmio de <b>15%</b> ;<br>§4o. Serão garantidas para os trabalhadores das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico que totalizem mais de 5.000 trabalhadores, as situações mais favoráveis aplicadas atualmente, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa. |
| <b>Aprendizes SENAI</b>  | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria.<br>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores em 31.10.2005, receberão nos 100% do salário normativo citado, últimos 6 meses de treinamento prático, | a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria.<br>Os menores aprendizes das empresas com 50 ou mais trabalhadores em 31.10.2005, receberão nos 100% do salário normativo citado, últimos 6 meses de treinamento prático,   |

**GRUPO 10 ( Lâmpadas, material elétrico, funilaria, etc/FIESP ) - ambos 2 anos de vigência**

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) As entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...)</p> | <p>b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluindo o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;</p> <p>c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função (...);</p> <p>d) As condições e prazos de inscrição para a seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros com antecedência;</p> <p>e) As entidades de classe enviarão esforços, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino (...)</p> |
| <b>Desconto DSR</b>   | <p>A ocorrência de um atraso ao trabalho durante a semana desde que não superior a 30 minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.</p>   | <p>A ocorrência de um atraso ao trabalho durante a semana desde que não superior a 30 minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.</p> <p><b>. Serão garantidas para os trabalhadores das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico que totalizem mais de 5.000 trabalhadores, as situações mais favoráveis aplicadas atualmente, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.</b></p>  |
| <b>Aviso Prévio</b>   | <p>Não faz referência aos trabalhadores com mais de 45 anos</p>  | <p>Não faz referência aos trabalhadores com mais de 45 anos</p>  |
| <b>Indenização ao empregado demitido com 45 anos de idade ou mais</b> | <p>Os empregados com 45 anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 dias de salário, acrescido de um dias de salário por ano ou fração superior a seis meses a partir de 45 anos de idade</p> <p>§ único : Está cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98</p>  | <p>Os empregados com 45 anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 dias de salário, acrescido de um dias de salário por ano ou fração superior a seis meses a partir de 45 anos de idade</p> <p>§ único : Está cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98</p> <p><b>Serão garantidas para os trabalhadores das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico que totalizem mais de 5.000 trabalhadores, as situações mais favoráveis aplicadas atualmente, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.</b></p>   |
| <b>Auxílio Creche</b>   | <p>a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio</p>  | <p>a) As empresas com pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio</p>  |

| <b>GRUPO 10 ( Lâmpadas, material elétrico, funilaria, etc/FIESP ) - ambos 2 anos de vigência</b> |   |   |
|--|---|---|
|  | prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>25%</b> do menor salário normativo da categoria (...) por filho com <b>idade de zero a doze meses</b> ;   | prevista no paragrafo 2o do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas (...) até o limite de <b>25%</b> do menor salário normativo da categoria (...) por filho com <b>idade de zero a dose meses</b> ;   |
| <b>Garantias de emprego à gestante</b>   | b) se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo sefa estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;   | Não consta item similar   |
| <b>Garantias salariais na rescisão do contrato de trabalho</b>                                   | a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultante da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivado no prazo máximo de 10 dias, contados a partir do último dia de trabalho (...);   | Não consta item similar   |
| <b>Garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional</b>           | <b>Os Sindicatos convenientes na presente Convenção renovam, praticamente, todas as cláusulas anteriores, porém, não chegaram a um consenso com relação a cláusula no. 34, da Convenção Coletiva que vigorou de 01/11/1999 a 31/10/2000, referente a Garantia de Emprego do Empregado Acidentado, razão pela qual, de comum acordo, concordam que a matéria relativa a essa cláusula, em seus exatos termos, seja resolvida, submetendo-a ao julgamento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2a região</b> | <b>As entidades convenientes na presente Convenção renovam, praticamente, todas as cláusulas anteriores, porém, não chegaram a um consenso com relação a cláusula no. 64, da Pauta de Reivindicações apresentada pelo sindicato profissional, referente à Garantia de Emprego do Empregado Acidentado, pré-existente a norma coletiva formalizada em 1997, razão pela qual, de comum acordo, concordam que a matéria relativa a essa cláusula, em seus exatos termos, seja resolvida, submetendo-a ao julgamento do Egrégio Tribunal Regional Do Trabalho da 15a região</b> |