

Fagner Firmo de Souza Santos

***A ALTERNATIVA CLANDESTINA: UM ESTUDO DOS
GRUPOS DE FÁBRICA DE CAMPINAS E REGIÃO
(1984-1991)***



ARARAQUARA – SP.
2009

Fagner Firmo de Souza Santos

***A ALTERNATIVA CLANDESTINA: UM ESTUDO DOS
GRUPOS DE FÁBRICA DE CAMPINAS E REGIÃO
(1984-1991)***

Dissertação de Mestrado, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientadora: Maria Orlanda Pinassi

Bolsa: CNPQ

ARARAQUARA – SP.
2009

Fagner Firmo de Souza Santos

***A ALTERNATIVA CLANDESTINA: UM ESTUDO DOS GRUPOS DE
FÁBRICA DE CAMPINAS E REGIÃO (1984-1991)***

Dissertação de Mestrado, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientadora: Maria Orlanda Pinassi

Bolsa: CNPQ

Data de aprovação: 22 / 04 / 2009

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Profa Dra Maria Orlanda Pinassi
Vínculo: Professora do Dep de Sociologia
Universidade: Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho
FCL - Campus Araraquara

Membro Titular: **Prof. Dr. Edilson Graccioli**
Vínculo: Professor do Dep de Sociologia
Universidade: Universidade Federal de Uberlândia

Membro Titular: **Prof. Dr. Ricardo Antunes**
Vínculo: Professor do Dep de sociologia
Universidade. Universidade Estadual de Campinas

DEDICATÓRIA

À Daniele
e aos Meus Pais
Maria Júlia de Souza e
Antônio José dos Santos.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de frisar que não se trata apenas de citar nomes e colocá-los na folha fria de papel. Cada pessoa que lembrarei aqui foi uma peça importantíssima deste trabalho.

Agradeço em primeiro lugar a Profa. Maria Orlanda Pinassi que com companheirismo e paciência me ajudou, e continua ajudando, a dar os primeiros passos no difícil caminho do esclarecimento das contradições dessa sociedade.

Ao Prof. Edilson Graciolli que num curto espaço de tempo foi fundamental para o encaixe de muitas peças que faltavam no meu trabalho.

Aos colegas do Grupo *Trabalho, Movimentos Sociais e sociabilidade Contemporânea* com os quais aprendi muito nos debates de quarta-feira a tarde.

Agradeço aos ex-militantes sindicais Durval de Carvalho, Gerardo Melo, Maria Amélia B. de Paula e João Roberto Leite pelas entrevistas concedidas, pelas orientações e pela atenção dispensada.

Às trabalhadoras da seção de documentação do Sindicato Tina e Magda que foram muito atenciosas e pacientes. Sem elas este trabalho teria se tornado impossível.

Aos colegas do mestrado Fernanda Amaral, Gustavo Rosolen e Leandro Rodrigues que foram meus “braços” em Araraquara quando precisei.

Aos verdadeiros amigos que fiz e com os quais aprendi muito e compartilhei emoções e tristezas.

Agradeço a Davi Carvalho, Rogério Macedo e Daniele Tega pelas agradáveis viagens que fizemos e pelas discussões e momentos de descontração que tivemos nesses períodos e em tantos outros.

Agradeço a Juliana Guide Magalhães, Pablo Polese, Guilherme Rezende, Paula Simplício pelos debates que tivemos que muitas vezes foi esclarecedor e pelo apoio que me deram.

Agradecimento especial a Christian Guglielmetti que nos momentos em que mais precisei me ofereceu ajuda incondicional.

*Tudo está tranqüilo na fábrica, mas...
o problema está se preparando.
(Eisenstein, a Greve, 1925).*

*No período de predomínio econômico
e político da classe burguesa, o
verdadeiro desenvolvimento do
processo revolucionário acontece sub-
repticiamente, na obscuridade das
fábricas e na obscuridade da
consciência das multidões
exterminadas que o capitalismo sujeita
às suas leis...
(GRAMSCI, 1991, p. 92).*

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a manutenção e o desenvolvimento da política de organização de base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região no período de 1984 a 1991. Este período vai desde a vitória da oposição sindical até o primeiro movimento grevista generalizado na categoria após forte recuo motivado pelas demissões da campanha salarial de 1985. Período ainda marcado pela repressão e perseguição nas fábricas da Região, além da intransigência dos empresários com relação à organização de base, os metalúrgicos de Campinas e Região adotaram a forma clandestina como órgão no “chão da fábrica” por entenderem que essa lhes traria maior liberdade de organização. Os grupos de fábrica clandestinos eram responsáveis pelas denúncias de más condições de trabalho, baixos salários, chefias truculentas, etc. além da organização de trabalhadores que se identificavam com a luta político-sindical. Tais ações subsidiavam o Sindicato nas suas ações que por sua vez subsidiavam os grupos com informações econômicas e políticas relacionadas às empresas da Região. Diante disso, também tentamos analisar qual foi a postura adotada pelos grupos diante das novas técnicas de gerenciamento da produção que vinham sendo adotadas por algumas empresas da Região.

Palavras-Chaves: organização de base; movimento sindical; reestruturação produtiva.

Abstract

This work has as objective analyzes the maintenance and the development of the politics of organization of base of the Union of the Metallurgists of Campinas and Area in the period from 1984 to 1991. This period is going from the victory of the syndical opposition to the first movement widespread striker in the category after fort retreat motivated by the dismissals of the salary campaign of 1985. Period still marked by the repression and persecution in the factories of the Area, besides the entrepreneurs' intransigence with relationship to the base organization, the metallurgists of Campinas and Area adopted the secret form as organ in the "ground of the factory" for they understand that it would bring them larger organization freedom. The secret factory groups were responsible for the accusations of bad work conditions, low wages, harsh leaderships, etc. besides the workers' organization that you/they identified with the political-syndical fight. Such actions subsidized the Union in your actions that subsidized the groups with economical and political information related to the companies of the Area for your time. Before that, we also tried to analyze which was the posture adopted by the groups before the new techniques of administration of the production that came being adopted by some companies of the Area.

Keywords: base organization; movement syndical; productive restructuring.

SUMÁRIO

1 Introdução.....	10
2 Breve Histórico das Organizações de Base no Brasil	13
2.1 Ressurgimento das Organizações de Base: do Golpe de 64 à redemocratização.....	17
3 Breve Histórico da Industrialização de Campinas e Região.....	27
3.1 Características Gerais da Indústria Metalúrgica de Campinas E Região.....	28
4 O Movimento de Oposição Sindical em Campinas.....	33
5 Os “novos” desafios e a alternativa clandestina.....	43
5.1 O Recuo da Prática e o Avanço Político-Ideológico.....	66
5.2 Costurando a resistência: a luta dos trabalhadores e trabalhadoras da Singer.....	113
Conclusão.....	139
Referências	144

1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores em momentos históricos de pouca ou nenhuma liberdade política recorrem às formas clandestinas de organização. Já ao final do modo de produção feudal os artesãos e demais trabalhadores europeus recorreram à clandestinidade “das tabernas” para conspirar contra os reis absolutistas. Assim foi, por exemplo, com a Sociedade Londrina de Correspondência (THOMPSON, 1987). Quando aquele sistema capitulou surgiram novas relações sociais que, embora rompessem com as formas tradicionais de dominação, impuseram outras, mantendo o antagonismo entre as classes. E da mesma forma, a classe antagonica ao capital em diversas vezes recorreu às organizações informais, clandestinas.

Esse foi o momento em que o sistema do capital surge como força dominadora e totalizante a qual tanto no micro, quanto no macrocosmo reproduz as relações de hierarquia e submissão, mediadas pelo dinheiro (MÉSZÁROS, 2002). Isto posto – mesmo que num nível alto de abstração –, consideramos que todas as relações que têm como objetivo romper com tal domínio são relações informais. Assim como toda forma de organização que rompa com a disciplina capitalista é informal.

João Bernardo diz que

[...] ao organizarem-se, por iniciativa própria, em violação das normas, os trabalhadores estão a afirmar a vontade de decidirem o seu inter-relacionamento durante o trabalho e, portanto, manifestam uma tendência prática ao controle dos processos econômicos. É neste sentido que se trata de uma forma de luta. E é uma forma coletiva, pois um dado trabalhador dificilmente poderá modificar o seu comportamento de trabalho sem o conjugar com a remodelação do dos colegas. É, portanto, uma forma ativa, pressupondo a iniciativa e a participação interessada de todos os que colaboram. Na medida em que resultar um aumento da produtividade, esta atuação conjunta mantém-se no quadro da disciplina capitalista; mas, na medida em que rompem com as normas estabelecidas e iniciam espontaneamente e em seu próprio nível um novo relacionamento, sem o submeter à prévia aprovação das chefias, estes trabalhadores negam a disciplina capitalista da empresa e constituem grupos informais (BERNARDO, 1991, p. 320).

Para o autor essas formas coletivas e ativas de lutas são informais e as únicas com potencial para forjar “relações sociais novas”.

Tendo isso em vista, este estudo busca compreender as formas clandestinas de organização de base dos metalúrgicos de Campinas e Região, no período de 1984, quando a oposição sindical ganha as eleições, até 1991, quando a categoria consegue, após forte recuo de suas lutas motivado pelas demissões da campanha salarial de 1985, realizar um novo movimento grevista generalizado. Ali os trabalhadores apostaram nas organizações dos Grupos Clandestinos de organização de base, ou Grupos de Fábrica.

Pedreira Filho define Grupos de Fábrica da seguinte forma:

[...] pequena organização informal na empresa, que emerge no instante das greves, deixando traços impessoais de uma linha de lutas de base talvez contínua, mas difícil de reconstruir (...) resultam da subjetividade operária em oposição às condições objetivas do processo de trabalho, e expressam em suas ações as condições de exploração da força de trabalho em um determinado momento da produção social, como as contradições inerentes às relações sociais de produção (PEDREIRA FILHO, 1997, p. 27).

No que tange à atuação dos Grupos esse mesmo autor diz:

[...] poderíamos afirmar, em princípio, que a existência prévia ou circunstancial da pequena organização informal clandestina – grupos de fábrica, que resistem silenciosa ou ativamente no cotidiano da produção contra as más condições de trabalho, de remuneração e de vida – seria a condição inicial suficiente para o surgimento e manutenção de uma comissão de fábrica. Isto é, parcialmente, verdade. Apesar da importância significativa que se possa atribuir a esses formuladores de opinião no chão das fábricas, suas ações nem sempre são suficientes para converterem-se em manifestações coletivas e ativas, que coloquem em causa a disciplina e a hierarquia capitalista (id, p. 234).

O autor, portanto, reconhece a importância desses grupos, embora lhes atribua papel secundário, por estarem sujeitos às “contradições próprias do mercado de trabalho” (id, p. 235). Porém, Pedreira Filho não tenta teorizar as relações de força no interior da fábrica. Ao contrário, defende a tese de que as estratégias adotadas pelos trabalhadores “diferenciam-se de acordo com o curso de cada circunstância” (id, p. 236). É neste sentido também que Ricardo Antunes e Arnaldo Nogueira vão dizer que não existe teoria acabada sobre as organizações de base.

Ora, ao visitarmos, mesmo que brevemente, a história das lutas operárias no Brasil, veremos que a clandestinidade no chão da fábrica foi decisiva para as retomadas das lutas do operariado brasileiro. Isto porque, o desenvolvimento do capitalismo no Brasil não teve como contrapartida o desenvolvimento de instituições democráticas. Ao contrário, a burguesia brasileira manteve sempre e de diversas formas, o caráter autoritário do Estado.

Nesse sentido, em Campinas, após a vitória da oposição sindical metalúrgica, os sindicalistas se deparam com a forte reação dos empresários quando estes demitiram mais de quatrocentos trabalhadores, muitos por justa causa, na ocasião das greves da “vaca brava”. Antes, no entanto, os trabalhadores da Mercedes-Benz conquistaram a Comissão de Fábrica. Esta, porém, não pôde ser implantada diante da tentativa de controle que os dirigentes da montadora queriam impor sobre o órgão. E da mesma forma, aconteceram outras tentativas de constituição de Comissões, porém, sem sucesso, haja vista a intransigência dos patrões em controlar os órgãos.

Sendo assim, a aposta na organização dos grupos clandestinos foi sendo gradativamente efetivada. Porém, os grupos enfrentaram o recuo das lutas após 1985, momento em que, com o subsídio do Sindicato, investiram na formação de novos quadros na base, tendo em vista ampliar o número de militantes no chão das fábricas e, da mesma forma retomar as lutas.

Ao mesmo tempo, muitos desses grupos enfrentavam nas suas empresas a reorganização da produção. Dessa forma, enquanto o capital na Região iniciava as mudanças no campo político-administrativo e político-ideológico, os grupos de fábrica buscaram afastar o conjunto de trabalhadores de tais práticas “inovadoras”. Foi no bojo dessa disputa da “consciência” do trabalhador que o grupo de fábrica da Singer empreendeu forte resistência ao denunciar o caráter manipulatório e predatório da sua “modernização”. O impasse criado com a transnacional a forçou eliminar da maneira mais truculenta o forte grupo de fábrica organizado tanto fora quanto dentro da empresa.

Em linhas gerais, os metalúrgicos de Campinas e Região avaliaram as circunstâncias e adotaram as formas clandestinas de organização de base. Ao final do período estudado, demonstraram que, mesmo sem a estabilidade de uma organização estatutária (Comissões de Fábrica), era possível manter a agitação interna, com base nas relações informais. Embora, para efeitos metodológicos, identificamos os grupos, como o conjunto de quadros que se reúnem e discutem os problemas da fábrica, quadros que mobilizam o conjunto dos trabalhadores de uma empresa, etc. não podemos nos restringir à essa única dimensão analítica. Afinal, o conjunto formado pelos trabalhadores de uma empresa sabe quem são essas pessoas e o fato de aceitarem tornam-lhes cúmplices do trabalho realizado. Ou seja, um grupo só é clandestino se o conjunto dos trabalhadores o aceita enquanto tal, o que amplia o raio da sua ação. Enfim, amplia essas relações informais.

2 BREVE HISTÓRICO DAS ORGANIZAÇÕES DE BASE NO BRASIL

É difícil entender a complexidade das formas de organizações dos operários sem situá-las historicamente. Dessa forma, no Brasil, a importância dos Grupos de Fábrica só foi reconhecida após 1964, quando eles assumem um papel estratégico efetivo que será o germe das oposições sindicais.

No entanto, a estratégia de organizações de base já tinha uma longa história de lutas no país. Segundo Filho (1997), elas já estavam presentes desde a década de 1910. Nessa época, foi hegemônica pelos ideais anarquistas, que assumiam reivindicações estritamente corporativas e tinham como estratégia de luta as ações espontâneas que buscavam justapor com um “complot insurrecional com o objetivo de destruir o Estado e instaurar a sociedade libertária, através de um único e grande ato” (FILHO, 1997, p. 24).

O tipo de organização empreendida pelos anarquistas até os anos 1920 foi marcado pela ausência de compromisso entre patrões e trabalhadores, favorecendo a inadimplência dos capitalistas nos acordos. Isto porque os mecanismos de negociação eram precários. A tentativa de reconhecimento das organizações operárias feita pelo Estado se deu em 1907, iniciativa que buscava influenciar ideologicamente os trabalhadores, afirmando a necessidade de evitar os conflitos¹. Porém, essa tentativa fracassou frente à rejeição dos anarquistas que denunciaram seu caráter manipulatório (idem).

A intenção do governo em influenciar ideologicamente o movimento operário, por meio de um decreto, ignorou as bases reais, das relações de conflito que existiam no interior do parque operário brasileiro, em especial o paulistano. Bastou um período de recessão fruto do conflito mundial no começo da década de 1910 para que os embates entre o movimento operário e o patronato estourassem. A recorrência às greves tornou-se inevitável e os empresários, amparados na lei que punia aquelas ações, recorreram à força policial.

Desse modo, mesmo recorrendo às associações sindicais, reconhecidas pelo Estado, ao final daquela década e com a escalada da repressão sobre o movimento operário, não houve a consolidação de um movimento sólido para além dos quadros já existentes no interior do operariado brasileiro:

¹ O Decreto 1637 de 05 de fevereiro de 1907 reconhecia o direito de associação sindical dos trabalhadores de categorias conexas, sem a ingerência do Estado. Isso significou um grande impulso organizativo, por um lado. Porém, por outro, delineava o viés ideológico daquelas associações, na medida em que os estatutos dos sindicatos deveriam ser registrados nos órgãos estatais competentes, juntamente com o nome dos diretores e, além disso, deveriam se pautar pela harmonia entre capital e trabalho.

[...] o proletariado das fábricas quase não se destacou no grupo dos dirigentes anarquistas, talvez 'refletindo as condições da industrialização brasileira da época – com suas longas jornadas de trabalho, a presença da mão-de-obra feminina e infantil – [...]. Seu campo de atividade liga-se muito mais à pequena organização informal na empresa, que emerge no instante das greves, deixando traços impessoais de uma linha de lutas de base, talvez contínua, mas difícil de reconstruir (FAUSTO, 1983, apud PEDREIRA FILHO, 1997, p. 27).

Esvaziadas pela perseguição da polícia e pela recessão que se abateu na indústria brasileira quando teve início o conflito mundial, as organizações de base não amadureceram a ponto de, naquele momento, se consolidarem.

Somente ao final daquela década é que as mobilizações voltariam com força. E o período que vai de 1917 e 1920 ficaria marcado pelo auge e pelo fim da hegemonia da corrente Libertária no movimento operário, uma vez que nas mobilizações daquele período, essa ainda era a hegemônica e foi responsável por organizar os trabalhadores naquela ocasião, favorecida pela conjuntura política e econômica do pós-primeira Guerra Mundial (1917-1920). Ao término desse período, os trabalhadores puderam colher alguns avanços em termos de organização: voltava à cena a mobilização pelas comissões de fábrica, estimulada pelos Comitês de Organização do 1º de maio de 1919; a Federação Operária de São Paulo que surge da greve geral de 1917; além, é claro, do exemplo e estímulo da vitória dos Bolcheviques na Rússia. Porém, esse último acontecimento iria influenciar sobremaneira a direção das lutas operárias no país. Ao longo de quase duas décadas, os anarquistas tiveram muitas dificuldades em tornar suas organizações efetivas e legitimá-las ante aos trabalhadores. Com o exemplo do leste-europeu, até mesmo eles, críticos da estrutura partidária, passaram a levantar análises sobre a Revolução.

Se espelhando no êxito russo, em 1919 criam, juntamente com os comunistas, o PC libertário. Cada vez mais alinhado com a Terceira Internacional, sobretudo após o III Congresso de 1920, o Partido que abrigava anarquistas e comunistas passou a sofrer com a dissensão entre as duas correntes, visto que os primeiros rechaçavam a burocratização, e o esvaziamento do caráter libertário do partido. Porém, os anarquistas sem terem uma avaliação precisa do papel das organizações de base, os *soviets*, na Rússia, não zelaram pelo fortalecimento desses organismos aqui. Junta-se isso à escalada de repressão do Governo Federal, os anarquistas foram perdendo a hegemonia junto ao movimento. A dissensão que tivera início em 1920 só se aprofundou, até que em 1922 os comunistas fundam o PCB, abandonando o projeto de um PC Libertário.

No que tange às organizações de base, abandonou-se aos poucos a discussão sobre a autonomia e foram ganhando espaço os delegados de base com vistas a fortalecer os

sindicatos. Dessa forma, segundo Filho, as alianças políticas engendradas pelos Comunistas alinhados com a III Internacional contribuíram para enfraquecer ainda mais as iniciativas de organizações autônomas, sobretudo as comissões timidamente criadas até então (id, p. 37).

À revelia das cisões no seio do proletariado, o governo de Artur Bernardes lançava suas políticas repressivas para conter o movimento operário e tenentista, recorrendo ao Estado de sítio. Sob Washington Luiz não foi diferente. Tentando estreitar relações com o movimento operário o governo afasta o PCB colocando-o na ilegalidade, visto que o Partido tinha forte influência sobre os trabalhadores.

Sucintamente, do surgimento do movimento operário combativo e minimamente organizado até o período getulista, esses foram os desafios enfrentados. Quanto às organizações de base, os movimentos ao longo desse período não conseguiram efetivá-las. Filho (1997) avalia que as medidas editadas pelos governos acompanhadas de forte repressão foram determinantes para a inércia das comissões, além das cisões no interior da esquerda. Desse modo, os grupos de fábricas clandestinos ganharam importância diante da ausência de formas mais avançadas de organização, pois se tornou o único espaço capaz de congregar trabalhadores dispostos a defender os interesses mais imediatos². Nesse sentido, as organizações de base ficaram restritas à ação espontânea dos grupos e não avançaram para além de “germes das comissões de fábrica” (id).

Portanto, os “grupos informais” expressavam a contradição própria do mercado de trabalho e respondiam “às expectativas conscientes ou não do próprio instinto da classe: queriam negar as condições econômicas de exploração a que estava submetida e as condições sociopolíticas da sua existência”, isso, numa conjuntura desfavorável à organização do operariado brasileiro. (FILHO, 1997, p. 39).

Segundo a avaliação que o autor faz da ação dos grupos, esses se restringiam às respostas dadas aos patrões. Ao menos é esse o papel que tiveram os grupos de fábrica na 1º República. Muito embora isso não tenha tirado a sua importância, visto que foram eles os responsáveis por grandes mobilizações como as de 1917 e 1919 mediando os Comitês de Organização.

² Segundo Filho: “a invisível ação direta dos operários nas fábricas tinha como alvo o padrão privativo da dominação patronal e estatal – os conflitos inerentes à oposição entre a subjetividade da vida operária e as condições determinadas pela sua submissão aos elementos objetivos e materiais do processo de produção” (FILHO, 1997, p. 39).

Durante toda a década de 1930 e até a primeira metade da década de 1940, o movimento operário conseguiu muitos avanços no que concerne a compra e a venda da força de trabalho. Porém, foram conquistas forjadas ao custo da ideologia da outorga criada pelo governo de Getúlio Vargas. Foi assim que o “pai dos pobres” concedeu várias das reivindicações que o movimento operário exigia desde o início da década de 1920, ou seja, transformando em leis o rol das reivindicações pelas quais o movimento operário já lutava há no mínimo uma década e meia (Vianna, 1978). Mas a mudança mais drástica se deu no âmbito da organização dos trabalhadores, que sofreu duro golpe durante seu governo.

No período getulista cresceu a influência do Estado nas questões trabalhistas e sindicais. Os trabalhadores, que até então adotavam táticas coletivas de mobilização, passam a responder a um conjunto de normas jurídicas previstas nas leis do trabalho individualmente. Além disso, os sindicatos, o único órgão de representação coletiva, são obrigados a cumprirem, a partir de então, um conjunto de normas previstas em lei, pois somente assim são legitimados e reconhecidos pelo Estado. Uma das medidas previstas em lei, a Unicidade Sindical, feria com gravidade a espinha dorsal dos movimentos autônomos, a saber, a composição de forças entre categorias.

As medidas getulistas favoreceram o PCB e a sua tática de ocupar as diretorias sindicais, fazendo dos sindicatos as correias de transmissão do partido. Os comunistas tinham desde então apenas os “ministerialistas” como concorrentes, visto que com as mudanças na legislação sindical a influência anarquista e, portanto, o caráter autônomo das organizações, declinou.

As organizações de base deixam, de vez, de ser o eixo estratégico, favorecendo o esvaziamento dos movimentos de massa. Durante mais de uma década e meia, que vai da “posse” de Getúlio até a redemocratização no pós Segunda Guerra, o movimento operário se vê órfão desse tipo de organização. Evidentemente, a ditadura do “Estado Novo” também contribui sobremaneira com a desmobilização, em que pese o afastamento do PCB das atividades sindicais quando colocado na ilegalidade.

O movimento operário retomaria as lutas em 1945/46. Inspirada na guerra contra o fascismo, a população almejava maior abertura política. Ao término da Guerra, algumas categorias entram em greve reivindicando melhorias nas condições de trabalho e aumento salarial. Esse é um movimento que ressurgiu das bases, por fora dos sindicatos. Os embriões das comissões de fábrica que forjaram essas greves colocaram uma nova

reivindicação em pauta nas lutas dos operários, a autonomia sindical, pois passaram a questionar a estrutura consolidada durante Estado Novo (ANTUNES & NOGUEIRA, 1982).

Diante do crescimento das mobilizações, o governo Dutra, cada vez mais pressionado pelos empresários, passa a dar respostas, utilizando do potencial desmobilizador dos sindicatos, que passam a interferir nos assuntos conflituosos, sem abrir mão, é claro, do aparelho repressivo (ANTUNES & NOGUEIRA, 1982; FILHO, 1997).

O PCB, por sua vez, procura manter certo controle sobre as bases, inclusive com tentativas de transformar as comissões de fábrica em células partidárias, além de, às vezes, compor direção de sindicato com os “ministerialistas”. Em 1947, diante do impasse do governo com o movimento grevista, o partido é posto na ilegalidade novamente (FILHO, 1997).

Diante da conjuntura, as greves ficam a cargo das comissões (e intercomissões), que ganham maior prestígio com as bases, embora circunscrito à duração das greves. E apesar dos limites impostos, as comissões multiplicaram-se, principalmente a partir de 1948, inclusive “invocando a possibilidade de substituir a estrutura do sindicalismo oficial” (id, p. 46).

Em 1953 são retomadas as ações grevistas. Mais uma vez soerguido pelas bases, o movimento operário lançaria uma ofensiva ao longo da década, amadurecendo suas organizações. As experiências dos anos anteriores tinham sido fundamentais para essa retomada. No caso específico da greve de 1953, conhecida como “greve dos 300 mil”, ela foi “um momento de unificação [das] lutas parciais e locais da classe operária e as comissões contribuíram para o trabalho de conscientização da massa através de piquetes, discussões na fábrica, etc.” (ANTUNES & NOGUEIRA, 1982, p. 88). Desse movimento nasce o Pacto de Unidade Intersindical (PUI) derivado de uma comissão intersindical da greve, com forte presença das comissões.

Embora tenha contado com o amadurecimento de suas organizações autônomas, o cupulismo, ao final da década de 50 e começo da de 60, acabou predominando. Antunes & Nogueira (1982) apontam que a relação entre base e sindicatos no Brasil sempre foi muito débil. Para os autores, os sindicatos sempre sobressaíram como os condutores das reivindicações dos trabalhadores, enfraquecendo as organizações de base e restringindo a atividade sindical a um círculo restrito de ativistas. Filho (1997) assinala, como exemplo do triunfo do cupulismo na década de 1950, a criação do Pacto da Unidade e Ação (PUA),

que juntamente ao o PUI seria a base de sustentação da CGT (Comando Geral dos trabalhadores). Predominou nessas estruturas as decisões dos dirigentes sindicais, reforçando a debilidade da relação com as bases. Quando veio o Golpe em 1964, os trabalhadores estavam desarticulados nos locais de trabalho. Desse modo, os militares não enfrentaram resistência massiva para consolidar o Golpe, bastou tomar os sindicatos (FILHO, 1997).

2.1 RESSURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE BASE: DO GOLPE DE 64 À REDEMOCRATIZAÇÃO

Paradoxalmente, após o Golpe a possibilidade de recomeçar os trabalhos de base foi dada. No contexto de total ausência de liberdade política, os Grupos de Fábrica voltaram a ser priorizados. Mais uma vez, a exemplo da década de 1910, as lutas dos grupos voltam-se aos problemas encontrados no cotidiano das empresas e suas ações são, basicamente, respostas contingenciais aos desmandos dos patrões.

Mas, embora tenham sido ações restritas ao espaço fabril, as experiências de organizações de base foram se espalhando. As experiências esparsas de resistências (“pequenas lutas”) no interior das fábricas possibilitaram a aglutinação de forças empreendida pela Igreja Católica. O “chão de fábrica” e a paróquia passam a ser os espaços privilegiados pelos pequenos grupos de militantes de esquerda.

O trabalho de base, como já dissemos, é privilegiado por esses grupos, sendo o germe das oposições sindicais.

Ainda em 1967 um movimento com essas características surge em Contagem-MG. Insatisfeitos com a política salarial centralizada pelo governo que provocava cada vez mais arrocho e com os sindicalistas que privilegiavam o assistencialismo, bem como com desemprego galopante, os metalúrgicos da Cobrasma desencadeiam greve. Segundo Weffort (1972), a greve foi espontânea, ou seja, uma greve em que a massa decide e realiza por si própria a paralisação (WEFFORT, 1972, p. 22). Porém, a origem desse movimento estava nas comissões de fábrica e nos movimentos de bairros, cineclubes, na participação dos estudantes, da igreja, etc. – fato que possibilitou o seu desencadeamento por fora da estrutura sindical em abril de 1968.

No mesmo ano, em Osasco, os metalúrgicos desencadearam um movimento grevista através de uma mobilização da base articulada com a diretoria eleita na esteira da oposição sindical (id). Segundo Weffort, a experiência de articulação entre comissão de

fábrica e sindicato elevou a democracia sindical a níveis poucas vezes vistos no Brasil até então, forçando a direção submeter-se a uma intensa politização, pois teria que responder às questões econômicas e políticas (id, p. 53). Esse foi mais um

[...] processo muito conhecido na literatura sobre o movimento operário em todo mundo, o sindicato de Osasco foi assim lentamente esboçando sua própria concepção política sobre a sociedade e o Estado e terminou por representar para os operários, e talvez para os próprios dirigentes, algo mais que um sindicato (id).

A greve foi antes referente aos problemas internos daqueles operários do que a problemas externos:

[...] ela foi menos uma resposta espontânea da massa operária a qualquer situação de privação aguda que o resultado da formação de um determinado tipo de consciência política, na massa como entre seus líderes, sobe a condição de privação crônica em que se encontram (id, p. 54).

Portanto, foi resultado de um processo de conscientização dos trabalhadores, no qual pesou a confluência de estudantes (o surgimento do operário-estudante) e católicos (Juventude Operária Católica e Frente Nacional do Trabalho) com os metalúrgicos. Weffort atribui à modernização (caracterizado pela industrialização e urbanização) as possibilidades de associações criadas, já que pessoas que participavam de um movimento também participavam de outro. O autonomismo, para este autor, cumpriu também papel importante, visto que facilitava as associações. Somados a estes fatores, entendemos que a forte oposição ao regime que surgiu em Osasco foi resultado, antes de tudo, do trabalho de politização que cumpriu os grupos dissidentes da esquerda que tinham infiltração no movimento operário e que desde 1964 agiam de forma clandestina³.

O movimento em Osasco que surgiu como um movimento anti-arrocho, contrário à política salarial do regime e agravado pelo fim da estabilidade no emprego, substituída pelo FGTS – esse movimento logrou êxito ao alastrar-se e organizar paralisações de várias empresas e ocupação de fábricas.

Os militares foram rápidos em agir. Invadiram a Lonaflex e a Cobrasma, agrediram, prenderam e mataram dirigentes do movimento. No plano de conquistas, os operários conseguiram um adiantamento de três meses do aumento que teriam em outubro. Não

³ Filho (1997) assinala que o “Grupo de Osasco” articulou, principalmente, “membros da diretoria cassada [em 1964] do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e militantes das Comissões de Fábrica existentes naquele período, que sofreram repressão por causa da luta, e por militantes operários que, de uma forma ou de outra, estavam ligados à luta sindical (eram dissidentes comunistas que, no início de 1968 divergiam da Organização Revolucionária Marxista Política Operária – POLOP – e que, depois, fundaram a Vanguarda Popular Revolucionária – VPR -, juntamente com grande parte dos ex-sargentos e suboficiais do Movimento Nacionalista Revolucionário promovido por Brizola” (FILHO, *apud* OZAÍ DA SILVA, 1997, p. 55).

conseguiram avançar nas pautas mais importantes colocadas pelo movimento, dentre outros, a substituição da estabilidade pelo FGTS. O regime militar já dava sinais da redefinição efetiva do seu papel em relação ao movimento operário, ou seja, repressão, intervenção nas relações trabalhistas, sobretudo através da política salarial e combate a qualquer forma de organização nas empresas, disponibilizando, inclusive, seus agentes para se infiltrarem nas fábricas.

A faceta jurídica-política desta redefinição institucional se consolidou em dezembro de 1968 com o AI-5. Porém, as pequenas ações não cessaram. No interior das empresas, a sabotagem da produção, “operações tartaruga”, entre outras, formavam um conjunto de ações de protesto que se tornou recorrente.

Segundo Frederico (1978), as “freagens” da produção foram motivadas por ações individuais/psicológicas resultado do estranhamento da hierarquia, além de reivindicações de aumento salariais. Na pesquisa realizada numa empresa em meados de 1971, o autor concluiu que as sabotagens da produção eram realizadas principalmente pelos operários mais qualificados e significava a regressão das lutas operárias, por não serem ações coletivas. Os operários desqualificados transitavam entre o conformismo e reações explosivas e, portanto, era uma parcela da classe sem o horizonte das ações coletivas, quando muito, se reuniam em grupos de solidariedade, mas desorganizados. Dessa forma, para o autor:

[...] enquanto o conflito permanece na esfera individual ou grupal, ele faz regredir a consciência operária à busca de soluções individuais; enquanto forma de resistência coletiva, ele poderia manter viva a oposição aos detentores do capital, acumular forças para as reivindicações de maior envergadura e desenvolver a consciência de classe dos operários (FREDERICO, 1978, p. 91).

Porém,

[...] abandonados às suas próprias forças, sem o socorro do sindicato e dos partidos políticos, os operários da F. têm suas lutas restringidas a esses enfrentamentos esporádicos e ‘espontâneos’ no interior da fábrica. Que, na verdade, são os sintomas da desorganização do movimento operário [...] e da falta de perspectiva de uma ação coletiva organizada (id, p. 92).

Por fim, o autor diz que a situação da classe continua a impulsionar os operários à ação “tornando assim visível o caráter dialético da ‘falsa consciência’” (id, id).

Parece ter sido assim, no impulso gerado a partir da sua condição cada vez mais miserável, que trabalhadores de diversos segmentos, anos mais tarde, retomariam as ações coletivas. Já em 1973 dá-se o início de movimentos diversos (Comunidades Eclesiais de

Base, Oposições Sindicais, Movimentos por Creches, etc.) anunciando o fracasso das políticas econômicas centralizadas do regime para a classe trabalhadora.

Das inquietações dispersas e desorganizadas dos operários e de vários outros segmentos, começam a se aglutinar forças coletivas. Segundo Sader, a “consciência fragmentada” ia compondo no cotidiano dos trabalhadores – este um lugar ambíguo de “conformismo e resistência” – novos projetos que davam forma aos movimentos (SADER, 1988). Dessa forma, Filho (1997) assinala que

[...] esses novos “movimentos sociais” podem ter recorrido ao que Sader chamou de discursos do “cristianismo das comunidades de base”, do “marxismo de uma esquerda dispersa” e da “emergência do ‘novo sindicalismo’” das bases operárias, de cuja reprodução esteve incumbido um grande número de agências sociais. Da Igreja Católica surgem as comunidades de base, “de grupos de esquerda desarticulados por uma derrota política, uma busca de ‘novas formas de integração com os trabalhadores’”. Da estrutura sindical esvaziada por falta de função, surge um ‘novo sindicalismo’ (FILHO, 1997, p. 64).

Portanto, esses movimentos canalizavam as frustrações e inquietações de diversas camadas sociais, postas em movimento como forças coletivas. E já em 1974 demonstraram ter razoável influência quando as oposições ganharam as eleições nos grandes centros urbanos. Segundo Rodrigues (1997), as eleições significaram o marco da retomada das lutas. Nas palavras do autor:

[...] independentemente do que os “magos” do regime tinham em mente na fase iniciada com o governo Geisel, de distensão “lenta, gradual e segura”, 1974 funcionou como um bumerangue: ao mesmo tempo que atingiu o centro do poder, notabilizou formas variadas de organização da sociedade civil, que tiveram um impulso e efeito multiplicador considerável nos anos seguintes, tendo sido fundamentais para os destinos da incipiente abertura política que se iniciava. (RODRIGUES, 1997, p. 26).

Dos movimentos que surgiram neste instante, os das oposições sindicais operárias ganhariam mais destaque nos anos seguintes. Impulsionados pelas perdas salariais de 31,4% referente ao ano de 1973, reveladas pelo DIEESE em 1977, os metalúrgicos de São Paulo, de Osasco, mas, sobretudo do ABC, ao tomarem conhecimento das perdas, começam o movimento pela reposição. Em particular, os operários do ABC, aproveitam a ocasião para pôr em pauta outras reivindicações, tais como “condições de trabalho, acidentes de trabalho, horas extras, rotatividade da mão-de-obra, escala salarial, autoritarismo das chefias, condições de vida, representatividade sindical e outras tantas” (FILHO, 1997, p. 67).

A trajetória de luta dos metalúrgicos do ABC e de São Paulo no período de 1978 a 1980 já é bem conhecida e não nos convém abordá-las aqui⁴. Porém, é importante que levantemos alguns aspectos importantes em termos de estratégia de lutas adotadas nos movimentos oposição.

Primeiramente é importante ressaltar que o movimento que transbordou em 1978 foi também fruto de um trabalho clandestino intenso no interior das fábricas. As atuações de grupos dissidentes de esquerda e da igreja no movimento de oposição serviam de apoio aos militantes que, nas empresas, denunciavam os abusos dos patrões e do governo através de um trabalho sigiloso de entrega de boletins, informativos, “mosquitinhos”, ou mesmo nas conversas em espaços de sociabilidade possíveis para a militância política.

Em segundo lugar, é necessário destacar as diferentes estratégias de lutas adotadas ao longo desse período que iriam influenciar, anos depois, todo o movimento sindical no interior da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em especial, desde o surgimento do movimento grevista no ABC e até a fundação da CUT em 1983, o “novo sindicalismo” representado pelo movimento de São Bernardo e Diadema e o MOSM-SP (Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo) trariam para o debate sindical nacional duas concepções de organização distintas⁵.

O MOSM-SP surgiu como um movimento heterogêneo. Era composto por grupos de esquerda que buscavam na Pastoral Operária proteção para continuar seus trabalhos, além de independentes e ativistas isolados. Esses diferentes grupos se uniram em idos de 1975 à proposta de privilegiar os trabalhos de base nas fábricas, se contrapondo à estrutura sindical. Evidentemente a união em torno dessa proposta de organização não se deu sem cisões no seio do movimento. Porém, essa foi uma estratégia mantida pela oposição durante toda a década de 1980. Ao disputar as eleições sindicais em 1978, o MOSM-SP buscou se distinguir propondo as comissões de fábrica autônomas como alternativas à estrutura sindical. Essa proposta fez com que uma parcela do movimento se dividisse e os dissidentes formassem uma chapa que privilegiava um sindicato apoiado nas bases, mas não tornando as organizações no local de trabalho autônomas. Porém, antes que as eleições ocorressem, estourou o movimento grevista na capital que começou com a Toshiba e se

⁴ Ver: MARONI, Amneris Angela. **A estratégia da recusa**: (análise das greves de maio/78). São Paulo, SP: Brasiliense, 1982; Antunes, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. São Paulo: Ensaio; Campinas: Editora da Unicamp, 1988.

⁵ Obviamente elas não foram as únicas. Suas concepções concorreram com outras igualmente influentes. Apenas descreveremos brevemente como surgiram essas, pois metalúrgicos de outras categorias, tais como os de Campinas e Região acompanharam criticamente as alternativas propostas por essas tendências, como veremos adiante.

espalhou por outras fábricas. Em linhas gerais os grevistas reclamavam aumentos salariais de 20% (10% de aumento e 10% de antecipação). Estiveram à frente das greves, nas empresas de grande porte principalmente, os membros da Chapa 3 de oposição sindical, que defendiam a autonomia das comissões. Como as greves foram deliberadas sem a participação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, quem assumiu as negociações foram esses quadros. Depois de muitos impasses criados pela DRT (Delegacia Regional do Trabalho), pelos patrões e pelo presidente do Sindicato, os metalúrgicos de várias empresas conseguiram reajustes, nem todos correspondentes ao reivindicado. Houve, porém, forte retaliação às lideranças: os líderes grevistas que compuseram as comissões foram, quase todos, demitidos, enfraquecendo a oposição que ganhara prestígio junto à categoria pela atuação nas greves. Num só golpe, patrões e Sindicato eliminaram momentaneamente os incômodos opositores, abrindo caminho para Joaquinção, como ficou conhecido o presidente do Sindicato que representava o “velho” sindicalismo, se reeleger já que gozava de algum apoio junto aos metalúrgicos das empresas de pequeno e médio porte por manobrar junto ao TRT acordos paralelos. No entanto, as demissões dos seus líderes, não eliminaram o MOSM-SP. Ela permaneceu no interior do movimento sindical com forte expressão no interior da CUT (FILHO, 1997).

Há dois fatores que estiveram presentes tanto nas deflagrações das greves em São Paulo como nas do ABC: 1 – a recusa dos patrões em negociar, já que se apoiavam na lei de greve e na política salarial do Governo (mesmo desgastada pelas perdas salariais anuais). A intolerância patronal criou um impasse difícil de ser solucionado; 2 – o segundo fator diz respeito à organização pela base. Tanto em um como no outro caso foram as organizações nos locais de trabalho que possibilitaram a deflagração das greves. Mesmo no ABC, que definia sua política de ação sindical por dentro da estrutura, embora crítica e ao lado dos trabalhadores, o movimento grevista surgiu das ações clandestinas dos grupos de fábrica (GF's), que posteriormente compuseram forças com os dirigentes sindicais. Foi assim que aconteceu com o movimento grevista de 1978, e, da mesma forma, na campanha salarial de 1979, cuja preparação contou com as paralisações, mobilizadas pelos GF's que “avaliavam as condições conjunturais de cada empresa e escolhiam os representantes para compor a chamada Comissão de Salários. À direção dos sindicatos cabia a tarefa de unificar essa mobilização, convocando assembléias gerais da categoria, para consolidar a organização da campanha” (FILHO, 1997)

A composição organizativa bifronte, porém, havia gerado um impasse meses antes, em outubro de 1978, no III Congresso dos Metalúrgicos do ABC. Entre os congressistas havia correntes que defendiam a autonomia das Comissões de Fábrica; por outro lado, contando com o apoio do presidente do Sindicato, Luis Inácio, havia aqueles que defendiam os delegados de base estáveis. Os primeiros argumentavam que era necessário criar as comissões para evitar que as direções sindicais enferrujassem. A tendência liderada por Lula rebatia dizendo que naquela conjuntura criar as comissões era expor as cabeças de importantes lideranças e, portanto, era necessária a estabilidade dos delegados sindicais que abririam conjuntura favorável às comissões. Diante do impasse, o congresso decidiu por uma forma mista, as comissões de empresa, que não teriam autonomia e contariam entre seus membros com um delegado sindical (idem).

Ao término do período grevista de 1978-80, os patrões lançaram forte repressão às tentativas de criação de comissões e rejeitaram os delegados sindicais. Nos anos seguintes, o movimento sofreu com o refluxo das lutas. Os empresários aproveitaram essa conjuntura para proporem comissões que negociariam os “interesses comuns”, internos às empresas. Aos sindicatos restaria o papel burocrático de negociar os índices de reajuste. Portanto, as organizações no local de trabalho foram aos poucos ficando na mira dos patrões que enxergaram nelas a possibilidade de conciliar os interesses. Os operários rejeitaram de imediato a tentativa de cooptação e fragmentação de suas lutas. E na ocasião, sem forças reais para enfrentar de forma massiva os abusos patronais, recorreram novamente à clandestinidade. Ao proliferarem nas grandes empresas metalúrgicas de São Bernardo e Diadema os GF’s “buscavam ampliar as lutas contra as vicissitudes da conjuntura de recessão econômica. Este trabalho objetivava também conscientizar as bases operárias para a importância das comissões de fábrica” (idem, p. 180).

Autores que se debruçaram sobre este período de refluxo das lutas, recorreram ao exemplo da Ford de São Bernardo para exemplificar de que modo as greves por empresa, fragmentárias a princípio, foram canalizando os intermináveis descontentamentos dos operários. Com o Sindicato sob intervenção e lideranças presas na Lei de Segurança Nacional, a categoria novamente se apoiou nos grupos informais. No caso específico da Ford, as ações tiveram início em julho de 1981 por conta das 450 demissões. Houve deflagração de greve, e os trabalhadores se mostravam irredutíveis às reivindicações, que continha a exigência de reconhecimento da comissão de fábrica. O movimento grevista não conseguiu que os 450 demitidos fossem recontratados, porém, a Comissão foi reconhecida.

Mas as interpretações sobre a formulação do estatuto da qual esteve envolvido os diretores da Ford dividem os estudiosos do caso.

Rodrigues (1990) realizou suas pesquisas nas duas unidades da Ford (São Paulo e São Bernardo). Seu objetivo foi comparar o surgimento das Comissões de Fábrica em uma e noutra. Desse modo, assinalou que enquanto em São Bernardo o Sindicato apoiou as lutas pela conquista deste espaço, em São Paulo a opção pela comissão foi resultado da desconfiança com relação ao sindicalismo pelego. Portanto, foram processos distintos que lograram êxito. Processos nos quais, segundo o autor, predominaram a busca pela conciliação harmônica entre capital e trabalho. Com base nas suas pesquisas empíricas, a comissão de fábrica é interpretada como uma instituição que antecipa os conflitos internos da empresa (em ambos os casos), sobretudo aqueles que são frutos do cotidiano do trabalho. Dessa forma, ela tende a eliminar o despotismo fabril, destacado por ele como o maior dos problemas enfrentados pelos operários. A institucionalização das organizações de base tende, por essa característica, diminuir a representatividade dos sindicatos, que, segundo Rodrigues, não atende as demandas endógenas dos trabalhadores. Aos sindicatos resta a função de regular a compra e a venda da força de trabalho: “nesse sentido, é um instrumento contratual de defesa contra a dilapidação do preço da força de trabalho frente ao capital e seu espaço é o mercado”; já as comissões elas nascem “em geral, se enfrentando com o despotismo fabril e se organiza lutando contra o autoritarismo das chefias; exigindo a diminuição do ritmo do trabalho e maior controle sobre as condições de trabalho, etc.” (RODRIGUES, 1990, p. 80).

Podemos notar que nesse tipo de interpretação admite-se a separação das lutas, como momentos distintos das reivindicações trabalhistas, entre o papel do sindicato e o das comissões. Para o autor, as comissões consubstanciam-se como o único canal que possibilita aos trabalhadores melhorar suas condições e democratizar as relações de trabalho (id).

Porém, o estatuto que medeia as negociações impede a participação do conjunto dos trabalhadores nas tomadas de decisão. As assembleias não estão previstas enquanto órgãos consultivos nem tampouco deliberativos, nos estatutos das comissões da Ford. No entanto, Rodrigues entende que a forma assumida pelas comissões das unidades no começo da década de 1980, ou seja, a institucionalização representava uma nova postura do operário brasileiro: mais pragmático e menos ideologizado (id, pg. 104). Isto porque, para ele a “institucionalização da organização operária pressupõe a negociação com a empresa e

o reconhecimento explícito da direção do estabelecimento como interlocutora legítima para as demandas trabalhistas” (id, pg. 106).

Particularmente, sobre a conquista da comissão da Ford de São Bernardo, Rodrigues se limita a dizer que:

[...] mesmo não tendo conseguido a volta dos trabalhadores dispensados [450] pela empresa, a greve foi considerada vitoriosa. Conquistou-se a representação operária. Para a comissão provisória foram escolhidos 14 operários eleitos nas diversas seções, setores ou áreas da fábrica, com estabilidade por 120 dias para negociar com a empresa o estatuto da comissão definitiva. As negociações só se iniciaram algum tempo depois, com a posse da nova diretoria do sindicato, e se arrastaram por vários meses. A comissão de fábrica definitiva foi empossada no dia 26 de fevereiro de 1982, na sede do sindicato. O número de participantes da comissão passou de 14 para 20 membros (id, p. 53)

Pedreira Filho, com base também em pesquisa empírica, aborda a trajetória da Comissão de Fábrica da Ford com olhar crítico: assinala que a formulação do estatuto não contou com participação dos trabalhadores e nem sequer da comissão provisória, formada durante a greve, cujo percurso contou com manobras arquitetadas entre o sindicato, a empresa e a DRT.

Enquanto esteve à frente das negociações sobre o estatuto, os membros da comissão provisória não aceitaram imposições da diretoria da montadora, tais como tempo livre remunerado, processo eleitoral, etc. Foi então que

[...] num determinado dia, os três companheiros da comissão receberam a notícia de que a Ford, arbitrariamente, tinha mudado o lugar das conversações de São Bernardo para São Paulo (Ipiranga) e convocara apenas os três representantes do Sindicato para continuar negociando. E a partir desse dia, até o final dos estatutos, os trabalhos prosseguiram sem a presença dos representantes da Comissão Provisória. A Comissão não questionou estas mudanças. O Sindicato aceitou [e] os operários não opinaram porque não vinham sendo devidamente informados de todo o processo (BRITO, 1990, p. 163 *apud* PEDREIRA FILHO, 1997).

Além da duvidosa legitimidade do estatuto aprovado e da comissão, a institucionalização do órgão, segundo o autor, “engessou” as lutas. Pois, nos meses posteriores, aproveitando do recuo das mobilizações, a montadora lançou sua ofensiva através de demissões, redução da jornada com redução de salários, humilhações das chefias, etc. A situação ficou ainda mais grave quando, em novembro, após uma paralisação em solidariedade a Lula (que tinha sido enquadrado na Lei de Segurança Nacional), doze operários foram demitidos. A paralisação se transformou em greve de protesto na qual os trabalhadores exigiam a recontração dos companheiros. Foram três

dias de negociação da qual não participou nenhum membro da comissão, somente sindicalistas, dentre eles Jair Meneghelli⁶.

Do ponto de vista político as negociações foram um fiasco para os operários. O presidente da comissão, José Carlos Brito, um dos doze demitidos, não foi recontratado, os outros onze tiveram seu retorno condicionado à demissão voluntária de igual quantidade de trabalhadores (embora pudessem ser recontratados em outra unidade).

Após o movimento grevista o Sindicato continuou a intermediar o estatuto da comissão definitiva. Já dissemos que a política de ação sindical em São Bernardo não privilegiou as comissões autônomas. Alinhado com essa concepção estratégica que seu presidente intermediou o estatuto definitivo, após o movimento grevista em dezembro daquele ano: “longe daqueles que dificultavam seu andamento” (id, p.169). E, portanto:

[...] em cumplicidade com os sindicalistas, os patrões neutralizavam, por seu turno, os riscos de ter uma comissão de fábrica aguerrida e autônoma, cujas conseqüências já eram visíveis, tanto para uns, como para outros, como ficara demonstrado nos últimos confrontos grevistas (id).

⁶ É importante destacar a presença e a conduta de Jair Meneghelli já que, posteriormente como veremos, ele se tornará o candidato da Articulação Sindical, corrente que no final da década de 1980 tornou-se hegemônica na CUT e adotou postura conciliatória, começando pela restrição da participação dos delegados de base em seus congressos.

3 BREVE HISTÓRICO DA INDUSTRIALIZAÇÃO DE CAMPINAS E REGIÃO

Já na década de 1950, Campinas se destacava pelo crescimento urbano e populacional, transformando-se em um importante pólo da interiorização da indústria paulista. Sua população crescia nessa década a uma taxa de 6,4% a.a. e empresas como a SINGER do Brasil, DURATEX, PIRELLI, HIPLEX, IBRAS CBO, ROBERT BOSCH, MERCK SHARP E BENDIX, se instalavam e começavam a compor o rol das grandes empresas daquela região (DIEESE, 1989, p. 2).

Porém, foi a partir da década de 1960 e 1970 que o governo do Estado de São Paulo passa a se preocupar com a descentralização da indústria, ao constatar que em 1959 a Região Metropolitana da Capital concentrava 73,8% do valor de transformação industrial do Estado, chegando a 74,7% em 1970 (id). Assim, as políticas de descentralização tiveram início no Governo de Abreu Sodré (1967-1971), quando foi lançado um programa de medidas de incentivos fiscais para as empresas se transferirem ou se instalem nas cidades do interior. Paulo Egydio, que governou o Estado entre 1975 e 1979, deu continuidade àquelas políticas formulando o plano denominado “Política de Desenvolvimento Urbano e Regional do Estado de São Paulo”, que consistia na desconcentração industrial através da criação de

[...] cidades médias no interior, acompanhadas de programas de cidades pequenas, programas para a formação de vários ‘macroeixos’, e outros complementares, como apoio a estâncias hidrominerais, políticas de formação de mão-de-obra etc. (id, p. 3).

Porém, os governos estaduais posteriores não prosseguiram com os programas, ficando a cargo das prefeituras suas continuações. Os governos municipais passaram a ser responsáveis pelos incentivos fiscais, pela criação dos distritos e parques industriais, pelos atrativos em forma de ressarcimento por obras de infra-estrutura urbana realizadas pelas indústrias, etc. Dessa forma, no período de 1975 a 1986, a região de Campinas⁷ viveu intenso processo de urbanização e industrialização, impulsionado também pela instalação de outros pólos industriais na região, como por exemplo, o Petroquímico de Paulínia, têxtil em Americana, alimentícia e agroindústria de Limeira; e, no final desse período, a instalação do CIATEC (Centro de Indústria de Alta Tecnologia) (id). Contando com diferenciados ramos de produção, a região campineira caracterizou-se pela diversidade de seu parque industrial.

⁷ Em 1989 a região de Campinas, hoje Região Metropolitana de Campinas, contava com uma população de 4 milhões de habitantes (12,8% da população do Estado) distribuída em 18 cidades. Só a cidade de Campinas abrigava cerca de 1,2 milhão de habitantes (DIEESE, 1989, p. 5).

Tal desenvolvimento foi ampliando gradativamente, desde a década de 1960, a geração de emprego. Em 1970, por exemplo, a região empregava 29,7% dos operários da indústria de transformação do Estado e cinco anos depois esse percentual subia a 32,2%, passando a 35,8% em 1980 (id, p. 9). Por volta de 1989, a região empregava cerca de 450 mil trabalhadores sendo que cerca de 70 mil pertenciam à indústria metalúrgica, sobre a qual nos deteremos nessa dissertação.

4 CARACTERÍSTICAS GERAIS DA INDÚSTRIA METALÚRGICA DE CAMPINAS E REGIÃO

Foi no bojo do desenvolvimento da região de Campinas traçado brevemente acima que o parque industrial metalúrgico (subdividido nos seguintes setores: metal-mecânico, material elétrico e transporte) irá surgir e se ampliar. Podemos, com base em dados do DIEESE levantados em 1987, tentar caracterizar esse complexo industrial.

Primeiramente, aquele era um parque no qual predominava, em números absolutos de unidades produtivas, empresas nacionais de pequeno porte. Segundo dados do departamento, a faixa de empresas que empregavam de 1 a 50 trabalhadores, somavam-se 1152 unidades ou 88,13% do total (1307). E dentro dessa faixa havia uma super-concentração de empresas que empregavam de 1 a 10 funcionários (micro empresas, ou popularmente empresas de fundo de quintal): elas eram cerca de 890 ou 68,09% do total das metalúrgicas da região.

A faixa das empresas que empregavam de 1 a 500 trabalhadores, era a que polarizava a categoria no que diz respeito à distribuição dos trabalhadores no espaço. As empresas com até 500 funcionários – pequenas e médias – somavam 1286 unidades (98,39%), empregando um total de 30523 trabalhadores (43,68% da categoria que tinha cerca de 70.000 trabalhadores). Por outro lado, havia 21 empresas localizadas na faixa de 501 a mais de 5000 funcionários (1,61%) empregando mais da metade dos trabalhadores da categoria: 39346 ou 56,32% (DIEESE, 1987, p. 2).

Portanto, por um lado tínhamos metade da categoria fragmentada em pequenas unidades empresariais enquanto que a outra metade se concentrava nas grandes plantas. Esse quadro fica ainda mais claro ao constatarmos que naquele momento apenas quatro empresas com mais de 3.000 funcionários empregavam 22,3 mil trabalhadores ou 31,96% do total do metalúrgicos (id). Vejamos a tabela abaixo que explicita estes dados:

Distribuição dos Trabalhadores Por Tamanho das Empresas

Tamanho	Nº de Empresas	%	Nº de Trabalhadores	%
1 a 10	890	68,09	3.702	5,30
1 a 500	1286	98,39	30.523	43,68
501 a 1.000	8	0,61	5.254	7,52
501 a +5.001	20	1,61	39.346	56,3

Total da	1307	100	69869	100
Categoria				

Fonte: Sub-seção DIEESE – Campinas, 10/1987 (Adaptada).

Vemos que há um gradativo crescimento da concentração de trabalhadores por empresa. Porém, podemos perceber que há poucas metalúrgicas na faixa que emprega de 501 a 1000 funcionários, as chamadas médias empresas, revelando uma clara disparidade entre as pequenas empresas e as grandes.

Comparadas com outras cidades da Região, a cidade de Campinas era de longe a que mais abrigava as metalúrgicas, como podemos observar na seguinte tabela que distribui empresas e trabalhadores por cidades:

Número de trabalhadores e empresas por cidade em 1987

Cidade	Nº de empresas	%	Nº de trabalhadores	%
Campinas	901	68,93	39.811	56,98
Sumaré	51	3,91	9.440	13,52
Indaiatuba	76	5,81	6.787	9,71
Valinhos	79	6,04	5.896	8,44
Americana	132	10,10	5.875	8,41
Nova Odessa	27	2,07	785	1,12
Paulínia	32	2,45	771	1,10
Monte Mor	9	0,69	771	1,10
Total	1307	100,00	69869	100,00

Fonte: Sub-Seção DIEESE – Campinas, 10/1987.

Os dados da tabela sugerem que aquelas grandes empresas de que falamos acima se concentravam na cidade de Campinas. E, de fato, é o que podemos constatar. Por exemplo: a Singer, com mais de 4 mil funcionários; a Mercedes-Benz com cerca de 4 mil na época e a Bosch com quase 7 mil (6867), são exemplos claros de que a cidade abrigava as grandes plantas, muito embora a concentração de trabalhadores por empresa fosse menor em Campinas do que em Sumaré⁸.

⁸ Sumaré, com poucas empresas, abrigava a Cobrasma e a Braseixos, com respectivamente 1909 e 1062 trabalhadores, o que elevava a concentração de operários nessa cidade.

Mas quais eram as grandes plantas que concentravam mais da metade da força de trabalho metalúrgica da região? Como dissemos acima, em números absolutos predominou na região as empresas nacionais. Porém, foram (ou são) as estrangeiras que predominaram (ou predominam) em termos do capital empregado. E essa é a segunda característica que queremos traçar.

Ali em 1987 existiam cerca de 60 empresas transnacionais⁹, que empregavam 39.666 trabalhadores, ou 56,77% do total. Ou seja, mais da metade da categoria estava empregada no reduzido número de grandes plantas estrangeiras e, portanto, eram elas que representavam o pólo das unidades fabris que mais concentravam mão-de-obra. Esses dados sugerem ainda que, no período estudado, as transnacionais hegemonizaram seus respectivos segmentos, forçando a produção das empresas de capital nacional tendo em vista as suas demandas. Por exemplo: somente no setor de material de transporte tínhamos a Clark (EUA), Bosch (alemã) e a Mercedes-Benz (alemã) e a eram notáveis empresas em seus respectivos segmentos de vendas – caixas de transmissão de autos, autopeças, ônibus e automóveis – isso, em nível mundial.

A Robert Bosch LTDA. é um claro exemplo da hegemonia das transnacionais em seus setores e/ou sub-setores. Na época, esta transnacional dominava o mercado mundial com 70% dos sistemas de injeção eletrônica de combustível e sistemas de freios antibloqueantes. O grupo Bosch do Brasil possuía o maior investimento de sua matriz no exterior, como colocava o documento produzido no 1º Encontro Nacional dos Trabalhadores da Bosch:

/.../ no Brasil, o Grupo Bosch possui o maior investimento de sua matriz no exterior, através de seu controle sobre a Robert Bosch do Brasil Ltda. O grupo detém 71,7% do capital total da subsidiária e a Robert Bosch Internationale Beteiligungen, ‘holding’ do grupo Bosch na Suíça, detém os 28,3% restantes” (BOSCH, CONHECÊ-LA PARA TRANSFORMÁ-LA, 1993, p. 4).

Seus maiores clientes internos eram a FIAT (Betim-MG), para a qual vendia toda a produção de produtos elétricos automotivos, com exceção dos acessórios; a Autolatina (Volkswagen e Ford) para a qual vendia as bombas injetoras; a Valmet, a Feguson, VME e Ford (tratores), e os caminhões da Mercedes-Benz que compravam as bombas hidráulicas.

⁹ Utilizaremos o termo *transnacional* por entendermos que aquelas empresas “/.../ são de fato organizações nacionais que funcionam em escala global” (MAGDOFF, *apud* MÉSZÁROS, 2002, p. 229). Sem negar o papel que elas cumprem em integrar o capitalismo mundial, e ainda citando Henry Magdoff, entendemos que “/.../ assim como é essencial compreender e analisar o capitalismo como sistema mundial, é igualmente necessário admitir que cada empresa capitalista se relaciona ao sistema mundial por intermédio do Estado-Nação e, em última análise, dele depende” (id). Discutiremos mais a frente o caráter das transnacionais ao analisarmos o papel que cumprira na particularidade da região de Campinas.

Já seu quadro de exportações era composto da seguinte forma: 95% das bombas injetoras era exportada para Alemanha (matriz), que as repassava para a montadora Opel e também para a sua subsidiária no México e 10% da produção de motores de partida e geradores era exportada para a Venezuela, Chile, Equador, EUA e Alemanha. Apenas para nos restringirmos às empresas nacionais da região, que dedicavam parte da sua produção tendo em vista as demandas da auto-peças alemã, temos: Graber, Icape, Rovemar Usimec, Tormep, Vinoca, Mecano Fabril, que prestavam serviços de usinagem e se localizavam em Campinas; e a Polimec que prestava serviço de estamperia e se localizava em Sumaré. Nenhuma dessas empregava mais do que 330 funcionários (id).

A Singer do Brasil (EUA), do ramo de mecânica/máquinas, produtora de máquinas de costura, é outro exemplo, pois a sua instalação em Campinas na época representava o maior conjunto de fábricas do grupo em todo mundo (México, Turquia, etc.), e era responsável por mais de 90% das máquinas de costura do Brasil e líder de vendas em toda a América Latina. Da mesma forma, a também alemã Mercedes-Benz era responsável por 91% dos ônibus em circulação produzidos no Brasil.

O histórico da industrialização da região de Campinas sugere os motivos do domínio econômico das transnacionais. Afinal foram elas as maiores beneficiadas pelos programas de interiorização da indústria e, portanto, gozaram de incentivos fiscais, doações, ressarcimentos, infra-estrutura, etc. vindos do Estado¹⁰. Além, é claro, do dado histórico de composição desses capitais com raiz na fase monopolista do capitalismo, que foram forçados a migrar para outras regiões do globo, sobretudo ao final da década de 1960 e início de 1970, quando o capitalismo internacional enfrentava forte crise e essas transnacionais necessitavam recuperar suas taxas de lucro¹¹. Portanto, gozando das

¹⁰ Sobre isso Sodré vai dizer ainda em 1972: “[...] ao Estado caberia, no Brasil, segundo o chamado ‘modelo brasileiro de desenvolvimento’, apenas, e fundamentalmente, montar a infra-estrutura destinada a proporcionar às empresas multinacionais um funcionamento satisfatório. Essa infra-estrutura vai desde as condições políticas (um regime em que os salários permanecem estagnados e as greves são proibidas e os sindicatos de trabalhadores são mantidos sob vigilância e os partidos políticos são formados e as eleições a que concorrem são processadas sob estritas condições e limitações) até as condições econômicas, que variam desde o acordo de garantia de garantia dos investimentos até as concessões na remessa de lucros, deixando tudo ao arbítrio do investidor estrangeiro e protegendo-o com toda sorte de incentivos e de licenças. Trata-se (...) de assegurar aos monopólios estrangeiros as melhores condições para vir produzir aqui o que produzem alhures, inclusive, e, principalmente, aquelas condições ligadas à exportação. Claro que não é apenas o mercado interno brasileiro, embora seja hoje um dos maiores do mundo, que atrai os monopólios; é, principalmente, a possibilidade de, indo além de suas limitações, exportar para o resto do mundo aquilo que aqui fabricam, com matéria-prima local barata, com força de trabalho barata, com energia barata, com aço barato, tudo fornecido pelo Estado” (SODRÉ, 1980, p. 145-146).

¹¹ Sodré denomina o processo de industrialização brasileira de “modelo brasileiro de desenvolvimento”. Segundo o autor, com esse modelo “a indústria brasileira passava a constituir simples apêndice da indústria norte-americana, principalmente, ou do imperialismo, para generalizar. A deformação surgia como

benesses da ascensão do capitalismo nos países centrais, sobretudo no pós-segunda guerra essas transnacionais tinham infra-estrutura suficiente e contaram com ainda mais privilégios ao se alocarem nos países de capitalismo periférico.

Tentamos, portanto, caracterizar o parque industrial da região de Campinas por volta de 1987. Trata-se de um parque industrial onde predominava (ou predominam) as transnacionais, em termos de capital aplicado. São elas que mais empregavam e concentravam a mão-de-obra. Por outro lado, as indústrias de capital nacional empregavam menos da metade da categoria e são esmagadora maioria em números de unidades empresariais. Tentamos ainda traçar os motivos que fizeram das transnacionais os pólos em torno dos quais giravam as outras indústrias da região. De maneira bem breve apontamos o caráter histórico da industrialização da região campineira, que contou com ajuda do Estado (Estado e municípios, principalmente), bem como o caráter histórico de ascensão desses monopólios, como motivos das disparidades entre empresas nacionais e transnacionais.

Ao longo da segunda metade da década de 1980 esse cenário pouco mudou, ou melhor, de alguma maneira ele se aprofundou, já que com os planos econômicos de caráter recessivo, as empresas nacionais foram prejudicadas por não contar com um mercado consumidor externo e depender sobremaneira do mercado interno. Além disso, gradativamente o mercado nacional foi se abrindo, permitindo maior facilidade à entrada de mercadorias importadas que passavam a concorrer com as nacionais.

Contudo, como veremos, a despeito da nacionalidade das empresas, os trabalhadores sofreram com desemprego, arrocho salarial, rotatividade, repressão, etc.

conseqüência da crise do imperialismo: ‘para manter suas taxas de lucro, a indústria americana não tinha senão duas saídas: aumentar seus preços e exportar seus capitais e suas fábricas para países em que a mão-de-obra fosse barata. Os trustes americanos utilizaram as duas saídas ao mesmo tempo: seus preços internos, partir de 1966, aumentaram cada vez mais (mais depressa do que os salários); e a parte da produção que confiaram a filiais estrangeiras tornou-se impressionante’” (SODRÉ, 1980, p. 138).

4 O MOVIMENTO DE OPOSIÇÃO SINDICAL DE CAMPINAS

Vimos que as condições de trabalho impostas aos trabalhadores marcadas pela superexploração do trabalho e arrocho salarial no fim da década de 1970 fizeram ressurgir um movimento operário mais combativo. Diante das mesmas circunstâncias, o movimento operário de Campinas também começava, naquele momento, a se mobilizar buscando superar as circunstâncias adversas. E a exemplo dos movimentos do ABC e principalmente de São Paulo os bairros e a igreja foram os espaços no quais germinaram um novo movimento sindical no interior paulista.

Isto porque, o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, fundado em 1947, sofreu intervenção no período de 1964 a 1967, quando Argeu Quintanilha foi “eleito” seu presidente. Em 1970, ao final de seu mandato, Guilherme Simões assumiu. Em 1973, Argeu retornava à presidência após disputar as eleições com outra chapa fruto da cisão da antiga diretoria. Quintanilha tinha como vice Cid Ferreira de Souza – que, no ano seguinte, assumiu após o então presidente eleito ter seu mandato cassado por motivos não esclarecidos até então (POSSAN, 1997, p. 61-62).

Cid Ferreira reuniu em seus mandatos as condições propícias para esvaziar os esforços coletivos de organização através do alinhamento com a política sindical ditada pelo regime militar, que consistia na ação assistencialista e previdenciária (ibid, p. 62).

Uma vez fechados os canais tradicionais de organização, o movimento operário de Campinas passou a compor sua força em espaços alternativos, sobretudo as vilas e os bairros que articulavam integrantes da esquerda católica, principalmente a Pastoral Operária e a Juventude Operária Católica (JOC). A primeira privilegiava o espaço dos bairros, local em que através da nuclearização oferecia formação sistemática aos trabalhadores que formavam grupos ligados “às lutas locais por água, luz, creche etc. e acabavam se tornando espaços de encontro para discutir a questão operária e sindical” (ibid, p. 67). Portanto, tratava-se de um trabalho lento o qual abria a possibilidade de surgir uma liderança capaz de fazer a ponte entre o bairro e a fábrica. A JOC, por outro lado, privilegiava a conscientização dos trabalhadores para atuarem nos espaços da fábrica. Composta por cristãos, militantes do PCdoB e independentes – composição heterogênea que antes de 1978 não prejudicou suas ações por serem espontâneas e isoladas no interior da fábrica – ela foi tecendo formas clandestinas de atuação no interior das empresas buscando articulá-las com a participação no Sindicato.

Impulsionados pelas denúncias de fraudes nos índices de inflação de 1973, a exemplo do que ocorrera em São Bernardo, os grupos minimamente organizados passaram espalhar a notícia e de imediato questionar a diretoria do Sindicato a respeito. Porém, Cid Ferreira desmentiu o ocorrido e não demonstrou qualquer preocupação em lançar campanha de reposição salarial.

A atitude de Cid impulsionou os integrantes da JOC a lançarem chapa de oposição nas eleições que ocorreriam ainda em 1978.

Essa primeira tentativa de articulação alternativa ao peleguismo, contou com a abdicação das posições das diferentes tendências no interior da JOC, sobretudo dos comunistas do PCdoB e cristãos da ‘ala progressista’ católica¹² que enfrentaram a chapa da situação encabeçada por Cid Ferreira. A Chapa 2, de oposição, encabeçada por Manoel Dantas de Alcantra, tinha o intuito de construir um sindicato “com raízes nas fábricas” e contava com quatro pontos básicos: “dinamização do sindicato; melhores salários; melhores condições de trabalho; autonomia e liberdade sindical” (POSSAN, 1997, p.79).

Entretanto, esse primeiro momento da experiência de organização não conseguiu efetivar a luta em virtude da despolitização da grande parte dos trabalhadores, cabendo aos membros da chapa, mais politizados, vislumbrar alguma alternativa às condições políticas e econômicas desfavoráveis da categoria. Naquele momento, no entanto, cabia, mesmo aos mais politizados apenas a vontade, já que atuavam impulsionados pelo espontaneísmo, sem lastro suficiente de organização. Esses fatores levaram a Chapa de oposição à derrota nas eleições daquele ano: principalmente porque não havia nas propostas das chapas uma diferença marcante, ou seja, somente os trabalhadores mais politizados poderiam enxergar as diferenças nas políticas sindicais.

Até mesmo a prova de fogo das greves daquele ano, em que os integrantes da chapa 2 estiveram ao lado dos trabalhadores, não foram suficientes para esclarecer ao conjunto da categoria as diferenças nas políticas sindicais que disputavam a eleição. Para Cid bastou negociar “harmonicamente” com a Justiça do Trabalho e forjar falsas soluções juntos com os empresários para recompor suas forças e sair vitorioso no pleito.

¹² “Reunindo em si duas formas de ação sindical que, a princípio, se não contraditórias, ao menos eram diferentes, a efetivação de uma chapa de oposição demonstrava uma mudança de postura desses grupamentos. O PCdoB, ao se opor à direção de Cid Ferreira, rompia com a prática que priorizou, em vários momentos, de intervenção no sindicato sob forma de pressão à diretoria, mantendo, no entanto, a atuação dentro do sindicalismo oficial. Os cristãos vinculados à JOC passavam a apostar agora em um trabalho a partir (também) do sindicato indicando que havia no interior desse grupo (e no interior da própria Igreja) um processo de mudanças, resultando na redefinição de seu papel entre os trabalhadores” (POSSAN, 1997, P. 79)

A derrota da Chapa 2 levou o movimento de oposição a um forte recuo, favorecido pela perseguição e demissão dos integrantes da chapa. O próprio Cid Ferreira tratou de eliminar seus opositores criando a “lista negra” com seus nomes, que foi entregue nas empresas impedindo a reorganização. Além disso, passada as eleições, acentuaram as divergências das principais tendências do movimento operário de Campinas, sobretudo entre os cristãos da JOC e o PCdoB. As divergências eram fruto principalmente da concepção de organização. Basicamente, a esquerda católica defendia um sindicato menos centralizado, formado na base, nos bairros e nas fábricas. Enquanto o PCdoB defendia um sindicato mais centralizado por entender que a organização nas bases abria margem para os sindicatos paralelos.

No entanto, os interesses dos trabalhadores continuaram sendo contrariados pela direção sindical. Em fevereiro de 1979 a categoria, mobilizada pelo dissídio coletivo e se espelhando na forte organização do movimento operário do ABC – que caminhava para o confronto –, pressionou a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas a convocar uma assembléia um dia antes da deflagração da greve em São Bernardo. A assembléia aconteceu no Ginásio do Guarani, na região central de Campinas, e contou com mais de 13 mil trabalhadores. Porém, para impedir o movimento grevista, Cid Ferreira já tinha assinado um acordo com a FIESP, acordo este que já tinha sido aceito pela Federação. Na assembléia, apenas Cid obteve a palavra, impedindo o conjunto dos trabalhadores de colocar outras propostas. Diante dessa manobra, foi formado no dia seguinte um movimento grevista na Mercedes que, após tornar-se público através de *piquetes* e assembléias, desencadeou uma série de paralisações. Portanto, havia um movimento iminente de greve que o Cid quis evitar fechando o acordo. A sua justificativa foi que a categoria não estava preparada para enfrentar uma greve, a exemplo dos metalúrgicos da ABC. Porém, como revela o depoimento a seguir, Cid estava, na realidade, tentando evitar um movimento político de grande envergadura:

[...] em 79 no Ginásio do Guarani foi uma assembléia histórica que aconteceu na nossa categoria. E que na realidade não é que a categoria, como disse o presidente do sindicato, que a categoria não estava preparada para ir pra greve. Tanto estava preparada como foi pra greve em 79. Porque depois da assembléia manobrada, ele com a carta de princípios, que na realidade pra categoria ele assinou aquele acordo antes de consultar a assembléia e tumultuou, manobrou a assembléia e em seguida teve muita revolta da categoria, rasgando a carteirinha no ginásio do Guarani, mais ou menos 5 a 8 mil associados rasgaram a sua carteirinha no ginásio. E depois em seguida, eu estava na GE em 79, teve seis dias de greve na GE, e não só na GE como Cobrasma, Mercedes, Singer, Clark, outras fábricas grandes da categoria aderiram à greve.

Então isso não significa que (...) no discurso do sindicato, na cabeça do presidente a categoria não estava preparada. Quem não estava preparada era a diretoria do sindicato porque já tinha assinado o acordo, a carta princípio na FIESP, tinha concordado e o ABC não tinha concordado com a proposta de acordo. Então ele já tinha preparado pra manobrar e pra fazer passar aquela proposta de não ir à greve. Mas mesmo assim, sem direção, a categoria sem direção [pois] a oposição não estava dando direção pro movimento até aquela altura, até aquele momento, mas sem direção a categoria foi pra greve (Depoimento de Pedrão, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Embora desarticulado, o movimento grevista conseguiu convocar uma assembléia para o dia 16 de março no Teatro de Arena, onde foi criado um “Comando Geral de Greve” que tinha por objetivo organizar o movimento. Além disso, nesta assembléia, os metalúrgicos decidiram ocupar a sede do sindicato e retirar o presidente Cid Ferreira de dentro. Como coloca Possan (1996), o sindicato, nesse dia, “transformou-se num verdadeiro quartel dos grevistas” (POSSAN, 1997, p. 90)¹³.

A direção, no entanto, persistiu em desqualificar o movimento e buscou de todas as formas impedir que ele ganhasse maiores proporções. Suas medidas iam desde o não reconhecimento do movimento grevista até o fechamento das sub-sedes em outras cidades da região, impedindo que os trabalhadores se reunissem naqueles espaços. (id, p. 91).

Porém, nem mesmo a clara necessidade de oposição à direção foi capaz de apagar as divergências internas do movimento. Ao contrário, as diferenças se acentuaram. Elas eram principalmente de caráter organizativo: os militantes trotskistas vinculados às correntes “O Trabalho” e Convergência Socialista defendiam a criação de um sindicato paralelo; os militantes do PCdoB defendiam a participação intensa em assembléias, mecanismo que achavam ser a saída para mostrar aos trabalhadores quem era Cid Ferreira e por essa via conquistar o sindicato; e, por fim, a Pastoral Operária que defendia a organização de base, como meio para conquistar o sindicato¹⁴.

A frágil organização do movimento possibilitou que a direção do sindicato recompusesse sua força, pondo em prática ações desmobilizadoras. Mas, como coloca Possan (1996), o movimento grevista de 1979, apesar de não sair fortalecido, colocou em pauta outras discussões, tais como o papel do sindicato:

¹³ Na obra de Possan (1996) encontramos o seguinte depoimento de um trabalhador sobre esse momento: “No Teatro de Arena decidimos ‘invadir o sindicato!’, ‘tomar o sindicato’... E nós invadimos...Subimos cantando o Hino Nacional pela Glicério e fomos para o sindicato. Chegamos na porta, o sindicato lotado de policiais militares! Foi uma coisa terrível, porque a greve não tinha para onde ir! porque estava no relento, no meio da rua...” (Depoimento de Mário M. de Lima). (POSSAN, 1997, p. 90).

¹⁴ Vale lembrar que a JOC nesse momento já havia desaparecido totalmente: os militantes do PCdoB decidiram compor força dentro do partido A perseguição aos metalúrgicos que a compunha acelerou o processo. Restou, àqueles que permaneceram no movimento de oposição, integrar a PO.

[...] do ponto de vista da organização, a greve de 79 deixou evidente, por um lado, a ausência de direção e a frágil organização dos trabalhadores na categoria metalúrgica de Campinas. Por outro lado, através desse movimento e até mesmo pelas divergências internas a ele e o debate que isso propiciou, novos conceitos e novas reivindicações foram introduzidos e acabaram por ganhar concretude no interior da categoria, como, por exemplo, a necessidade da luta por um sindicato autônomo, democrático, voltado para as suas bases e organizado no interior das fábricas, remetendo a uma questão fundamental mais ampla: o *papel* do sindicato (POSSAN, 1997, p. 97).

E isso fica evidente também nas palavras de um ex-membro do grupo de fábrica da Singer:

[...] o grupo já tinha dado alguns passos antes. Mas nós não conhecíamos todos dentro da fábrica. Nós tínhamos trabalho, mas era trabalho por sessão. Em 78 houve uma greve na fundição, existiam vários movimentos isolados por sessões, etc. e com o movimento de 79 fez com que todos nós nos conhecêssemos na fábrica, no conjunto, e sentimos a necessidade de que não adiantava ter um sindicato que não lutava pela gente. Era necessário de a gente formar grupo de fábrica, formar comissões de fábrica...e a gente efetivou o grupo nesse momento, visando naquele momento a organização dos trabalhadores dentro da fábrica, visando também a eleição que ia acontecer em 1981, que era de fundamental importância e pra isso nós tínhamos que sindicalizar os trabalhadores (Depoimento de Gerardo Mello, *in 5 anos de lutas*, vídeo comemorativo do aniversário de cinco anos da eleição da chapa de oposição; Campinas, 1989)

Essas questões foram importantes também na medida em que possibilitaram a formação de quadros que iriam recompor o movimento de oposição sindical metalúrgica.

No começo da década de 1980, o movimento operário como um todo entrava num período de refluxo. A crise que atingiu o país forçou o capital a reestruturar suas bases de acumulação, e em busca de frear a ofensiva operária o governo lançou uma nova política salarial que se antecipava às campanhas, lançando bases legisladas (burocráticas) de negociação – contando com os sindicatos para sua execução –, freando as mobilizações.

Contra-pondo-se a essa ação, o movimento de oposição sindical estimulou a criação de espaços que discutissem essas políticas, forçando o movimento de base a criar comissões salariais, por exemplo.

Mas não foi suficiente frente à desarticulação do movimento. Para agravar a situação, a direção pelega lançou uma campanha de unidade sindical, que na verdade era mais uma manobra para desarticular essa reorganização objetivando maior credibilidade da categoria para com o sindicato frente à nova política salarial do governo.

Portanto, os vários grupos de oposição estavam impossibilitados naquele momento de efetivarem uma organização que pudesse contrapor-se à direção sindical. Isso ficou claro com a greve geral da categoria metalúrgica em março/abril de 1980. Em Campinas,

a greve durou apenas sete dias e foi deliberado fim da greve por uma assembléia com apenas 200 trabalhadores. Esse fato deixou ainda mais visível a desarticulação dos diferentes grupos “que faziam oposição no interior da categoria, dado este que refletia também o quadro de indefinições e redefinições do cenário sindical mais amplo” (POSSAN, 1997, p.123).

[...] na verdade, não se tinha conseguido até então elaborar uma linha de ação que extrapolasse a simples oposição à direção sindical e que realizasse uma intervenção efetiva e sistemática nas bases metalúrgicas da região de Campinas, principalmente através da solidificação de um trabalho (com organicidade) a partir do interior das fábricas. Além disso, não havia uma definição clara e delineada de uma política de Oposição Sindical (id, p. 123).

O recuo das oposições sindicais em 1980 forçou uma articulação nacional tendo em vista a unificação das lutas e propostas¹⁵. Isso só seria possível caso as oposições encampassem uma ofensiva por um sindicato democrático e independente do Estado, apoiado nas comissões de fábrica, ou seja, criar condições para a ruptura com a organização sindical então vigente. Os espaços dos bairros e das igrejas foram fundamentais para que houvesse o consenso do esforço de construir uma oposição unificada. Em Campinas, por exemplo, a campanha salarial de janeiro de 1981 serviu de base para que a Oposição pudesse recompor-se e enfrentar as eleições que aconteceriam em julho daquele ano¹⁶.

Particularmente em Campinas, embora as diferenças entre a Pastoral Operária (PO) e o PCdoB não estivessem resolvidas, houve uma aproximação dos católicos com os trotskistas das correntes ‘O Trabalho’ e a ‘Convergência Socialista’. Sobre isso escreve Possan (1996), estudiosa do caso:

[...] considerando-se os grupamentos que compunham a Oposição Metalúrgica de Campinas e também a prática e o discurso político dos que se vinculavam à Igreja, ocorria, por um lado, um distanciamento que conduzia efetivamente à possibilidade de ruptura entre os católicos da Pastoral e os militantes do PCdoB. Por outro lado, uma grande proximidade estava sendo estabelecida entre a Pastoral Operária e a esquerda Trotskista – representada na categoria metalúrgica de Campinas pela Convergência Socialista e o Trabalho, na medida em que havia entre esses dois grupamentos algumas afinidades em termos da compreensão da ação e da concepção sindical (POSSAN, 1997, p.137).

Portanto, essa aproximação entre as correntes do movimento operário era resultado da convergência entre concepções sobre o papel do sindicato e à sua estrutura: ambas

¹⁵ Além é claro das lutas fragmentadas por empresas, criação dos grupos de fábrica, já mencionadas acima.

¹⁶ Ver Revista Comemorativa dos 20 anos do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

valorizavam o trabalho de base através da organização de comissões e grupos de fábrica autônomos. A diferença entre elas evidenciava-se a partir da prioridade dos trotskistas pela organização clandestina nas fábricas, tendo como referência o incipiente Partido dos Trabalhadores; já a prioridade da Pastoral era o espaço aberto dos bairros mantendo certa distância da militância nos partidos (id, p. 139-140). Apesar disso, nas eleições de 1981 militantes de ambas correntes compuseram a chapa de oposição após o PCdoB romper definitivamente e disputar o pleito juntamente com a Chapa de Cid Ferreira, por avaliarem que não era possível vencê-lo naquele momento.

Dessa forma, a Chapa 2, de Oposição à Cid, seria a alternativa, pela segunda vez. Agora, ela vinha com um projeto político-sindical mais amplo, com a reafirmação da importância da democratização da estrutura. Buscavam com isso mostrar aos trabalhadores a importância de ter um sindicato que atendesse e protegesse seus interesses.

Porém, esse projeto de direção sindical ficou vago. Ele não dizia como viabilizaria suas propostas de mudanças políticas, já que se voltava muito para as lutas mais gerais, deixando obscura a forma pela qual seria tratada a imediatividade do trabalhador.

Por outro lado, a Chapa 1, da situação, vinha com um programa com forte caráter assistencialista, como coloca Possan (1996):

[...] seu programa pautava-se em dois pontos básicos: *a construção de uma Cooperativa de Consumo* ‘para servir toda a família metalúrgica da região’; e a *criação de uma Cooperativa Habitacional* com o objetivo de “construir casas próprias para os metalúrgicos (*Boletim da Chapa 1, ‘Um por todos e todos por um’*, 1981) (POSSAN, 1997, p.145, grifos da autora).

A plataforma política de Cid atacava

[...] duas questões fundamentais relativas à precariedade que caracterizava a vida da maioria dos trabalhadores – a falta de moradia e o custo de vida (...) [e] tinha por objetivo incidir diretamente no cotidiano desses trabalhadores, na medida em que essas questões diziam respeito às condições objetivas e subjetivas vivenciadas por eles. Sendo assim, através de um discurso demagógico que se amparava nas necessidades mais prementes dos trabalhadores, a proposta assistencialista da direção do sindicato procurava mais uma vez ganhar legitimidade (id, p. 146).

Foi decisiva também para Cid Ferreira a intervenção nos boatos de demissões de 50% do pessoal anunciadas pela Bosch dias antes das eleições. O presidente do sindicato mediou as negociações e impediu que o grande contingente de funcionários fosse dispensado. Passada as eleições a Bosch não titubeou: a apuração dos votos terminou numa sexta-feira confirmando a vitória de Cid. Na segunda-feira seguinte, dois mil trabalhadores

foram dispensados. Para toda a categoria, ficou a amarga sensação da traição. (*5 anos de lutas*, vídeo comemorativo do aniversário de cinco anos da eleição da chapa de oposição; Campinas, 1989; “Bosch: conhecê-la para transformá-la”, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, 1993).

[...] em 81 aconteceu um fato muito importante pra gente dizer isso hoje, porque em 81 assim que apurou as eleições do sindicato dois dias depois a Bosch demitiu quase dois mil trabalhadores, por volta de 1700, 1800 trabalhadores e que o sindicato nada fez na época. A única coisa que o presidente do sindicato fez, foi uma visita na porta da Bosch cumprimentando, agradecendo os trabalhadores da Bosch pela vitória, mas isso só os que estavam dentro da fábrica. Os dois mil que foram demitidos nada foi feito. Isso marcou muito na fábrica Bosch (Depoimento de Pedro. Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

O resultado daquela eleição mostrou para a Oposição a necessidade de solidificar um projeto para que de fato se mostrasse como alternativa. A derrota mostrou que era preciso, visando as eleições de 1984, um trabalho de base ainda mais forte, incentivando a filiação ao sindicato, as comissões de fábrica e a formação de uma Coordenação Geral “que articulasse os trabalhos da Oposição” (id, p.149).

A contribuição mais significativa veio da Pastoral Operária através da consolidação e do enraizamento entre os trabalhadores. A partir de então, a Oposição firmava sua identidade perante a Pastoral. Isso foi possível por causa do intenso trabalho realizado. A Pastoral surgia não somente como incentivadora e orientadora, mas como aparato logístico nos serviços que orientavam as ações dos militantes, tais como serviços de comunicação e campanhas de arrecadação de fundos (id).

No que tange às divergências entre os católicos da PO e dos trotskistas, elas foram suprimidas na medida em que ambos construíam a oposição caracterizada pelo perfil da afirmação da identidade do movimento, apresentando-se como grupo organizado e unificado.

Em 1983, sob uma conjuntura de demissões e, por isso, desfavorável às greves, a Oposição intensificava seus trabalhos, denunciando a omissão da direção do Sindicato perante as dispensas e ao aumento do desemprego. Ao mesmo tempo chamava os trabalhadores a se filiarem ao Sindicato e incentivavam a formação dos grupos e comissões de fábrica, responsáveis pelo encaminhamento de lutas específicas nos locais de trabalho. Além de encabeçar uma Campanha Salarial independente da direção sindical pressionando-a a incluir o aumento salarial real na sua pauta de discussões.

Ao final deste ano, a Oposição já tinha sido consolidada como força efetiva no cenário político-sindical, sobretudo após a fundação da CUT, ao passo que os comunistas do PCdoB se opunham à central selando por hora seu isolamento do movimento de oposição, ainda que se tenha tentado uma aproximação na Convenção Metalúrgica em março de 1984. Porém, não houve consenso entre os membros das duas tendências do movimento. Por um lado, o PCdoB reivindicou, na Convenção, a presidência da Chapa argumentando que eles já tinham feito parte da direção sindical. Por outro lado, a PO era majoritária no movimento de oposição sindical em Campinas e não abriria mão de presidir a Chapa. A unidade não foi possível e os militantes do PCdoB decidiram encabeçar chapa própria.

Em 1984, iria consolidar-se o processo que tinha iniciado em 1978. A greve da Cobrasma, indústria de vagões de trem, por exemplo, mostrou que a direção pelega não tinha mais respaldo dos trabalhadores, visto que quem a dirigiu foi um grupo de trabalhadores organizados na fábrica, ficando apenas a homologação das decisões a cargo de Cid. Este caso favoreceu a Oposição Sindical que nas eleições daquele ano iria derrotar a *Chapa 2* – Força Metalúrgica – composta por militantes do PCdoB e a *Chapa 1* da situação.¹⁷

¹⁷ “As eleições aconteceram entre os dias 2 e 5 de julho de 1984 e nela concorreram a *Chapa 1* da situação, a *Chapa 2*, Força Metalúrgica formada por militantes do PCdoB e dissidentes da direção sindical, e a *Chapa 3*, A Luta Continua, da Oposição Sindical, apoiada pela CUT (...) O resultado final do pleito foi: *Chapa 1*: (2.945 votos); *Chapa 2*: (1.871 votos); *Chapa 3*: (7.743 votos); votos brancos: (123); nulos: (249) (cf. doc. Mimeo. da Oposição Metalúrgica Sindical de Campinas e Região, Eleições 84 – Escrutínio; *Correio Popular*, Edital de resultados, 21/6/1984)” (POSSAN, 1997, p. 176).

5 OS “NOVOS” DESAFIOS E A ALTERNATIVA CLANDESTINA

O primeiro desafio após a vitória foi sanar as dívidas deixadas pela gestão anterior. Dívidas contraídas graças à política assistencialista que por mais de dez anos marcou o sindicalismo da região. O depoimento a seguir dá a dimensão das dificuldades administrativas encontradas pela nova diretoria:

[...] eu me lembro que nós tomamos o Sindicato aqui, tomamos posse dia 31 de agosto de 84 e quando nós fomos olhar o caixa do Sindicato não tinha dinheiro para pagar a folha de setembro dos funcionários. Então deixaram o Sindicato arrasado. A estrutura do Sindicato estava falida, destruída, destróçada... (Depoimento de Durval de Carvalho).

A solução encontrada foi cobrar uma taxa assistencial dos trabalhadores sócios, em que pese o boicote dos patrões aos descontos que obrigou o sindicato a recorrer na justiça para receber a contribuição (MEMÓRIA E AÇÃO, 1989, p. 21).

Malgrados os problemas administrativos, estava aberta a partir de então a possibilidade do sindicato e das organizações de base, alinhados, avançarem nas pautas da categoria.

Sendo assim, em outubro de 1984, na campanha salarial extemporânea, sindicalistas e militantes de base diante da rejeição da FIESP às suas reivindicações lançaram um movimento descentralizado, “fábrica por fábrica”. As reivindicações eram as seguintes: 110% de reajuste em cima do INPC, trimestralidade, equiparação salarial, estabilidade, adicional insalubridade entre outras reivindicações específicas.

Por um lado, nas empresas em que não havia grupos de fábrica consolidados, os sindicalistas colocaram-se à frente do movimento, buscando mobilizar aqueles trabalhadores, através de assembléias e piquetes. Ali o movimento conseguiu algumas importantes conquistas, sobretudo nas fábricas em que a campanha se transformou em movimento grevista, como por exemplo, na Grabber, Nardini, Sigla, Monte D’este, Metalúrgica Nova Odessa e Cobreq. Por outro lado, nas empresas em que havia grupos atuando e, portanto, o nível de organização era maior, foram estes órgãos que tomaram a frente das mobilizações e da mesma forma, através do movimento grevista, conseguiram reivindicações importantes.

Na Singer de Campinas e Indaiatuba (agulhas e madeira¹⁸), a greve durou 12 dias e paralisou cerca de quatro mil funcionários. A greve conquistou aumento de 119% do INPC, equiparação salarial, taxa insalubridade, convênio médico, melhoria no atendimento

¹⁸ A unidade da Singer em Indaiatuba produzia o suporte para as máquinas de costura, feitos de madeira, e também produzia as agulhas que compunham as máquinas

de enfermagem e redução das horas-extras. Ainda na esteira das fábricas que contavam com organização interna levantamos movimentos vitoriosos na Dako, na Bendix e na Mercedes¹⁹.

A greve na Mercedes, no entanto, se destaca pelo fato de ter conquistado a Comissão de Fábrica. As principais pautas eram, além da comissão, a equiparação salarial com a unidade de São Bernardo do Campo, reajuste salarial equivalente a 100% do INPC e a trimestralidade desses reajustes, como as demais empresas. Tanto em suas reivindicações econômicas como nas políticas, a paralisação foi vitoriosa. Os militantes e sindicalistas, no entanto, atribuíram maior importância à conquista política da comissão. Assim colocavam em seu boletim do início de novembro:

[...] a maior conquista da greve que vocês realizaram foi, sem dúvida, a comissão de fábrica. Ela dará muito mais força para a luta dos trabalhadores da Mercedes. E a empresa sabe disso. Tanto que está querendo impedir a discussão sobre a comissão de fábrica marcada para domingo (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA MERCEDES-BENZ, CAMPINAS, 1984).

No dia 13 daquele mês, a direção do sindicato se reuniria com a chefia da empresa; antes, porém, foi marcada uma assembléia no dia nove com os funcionários para encaminharem as propostas de um estatuto para a comissão, assim como definirem qual seria seu caráter e seu objetivo (id).

Foi, portanto, um processo semelhante ao que aconteceu no caso da Ford em São Bernardo: na Mercedes, coube somente ao sindicato deliberar sobre o estatuto conjuntamente com a chefia da empresa, ainda que houvesse interlocução com os membros do grupo de fábrica, sobre o caráter que a comissão deveria assumir. Mas os desdobramentos foram diferentes: a comissão não foi implantada, pois, segundo os boletins e depoimentos dos ex-diretores sindicais, não havia possibilidade de aceitar as condições impostas pela fábrica. Os sindicalistas alegaram que a chefia da montadora não estava

¹⁹ Na Bosch também havia um grupo de fábrica forte. Porém, a montadora alemã, como veremos em outras ocasiões, sempre adotou uma postura bastante rígida com relação ao movimento dos trabalhadores e desde então buscava cooptá-los com festas, brindes e presentes, uma tentativa de comprar a consciência que, como mostra o boletim, surtiu efeito. Pois, se no dia 2 de novembro, mesmo já com ocorrências de manobras desmobilizadoras a assembléia do Cine Ouro Verde contou com mil pessoas, a assembléia marcada para o dia 14 de novembro na porta da fábrica nem chegou a acontecer em virtude da insegurança do conjunto dos trabalhadores, muito deles combativos, em realizá-la naquele local. A situação foi descrita assim no boletim específico da empresa: “muitos destes companheiros [‘em cima do muro’] votaram pela realização de uma assembléia na portaria da Bosch no dia 14/11. Depois deram para trás. Cerca de 100 companheiros telefonaram ou passaram pelo sindicato recomendando a não realização desta assembléia. Até os companheiros reconhecidamente mais combativos perceberam que, com aquele clima, era inútil gastar aquele cartucho que poderia se voltar contra os próprios trabalhadores” (BOLETIM ESPECÍFICO DA BOSCH, Campinas, NOVEMBRO DE 1984). A assembléia acabou acontecendo em outra data no mesmo local, porém, a auto-peças aproveitou o vazio da mobilização e simplesmente não quis negociar a pauta.

disposta a aceitar as condições postas pelos trabalhadores, pelo contrário, sua intenção era, a partir da comissão, ter maior controle sobre a sua organização. Vejamos o seguinte depoimento de um ex-sindicalista presente na negociação:

[...] nós vimos que a empresa queria controlar a comissão de fábrica já no nascedouro, desde limitando quantas pessoas podia ter, eles davam a última palavra; como é que era o estatuto, eles queriam ajudar a redigir o estatuto, aí nós falamos não, pára, que isso?! A comissão de fábrica só faz sentido para nós se ela for um espaço de autonomia, de independência, de autonomia plena dos trabalhadores frente à empresa. Então, quem deve decidir quantos, quem é que organiza o processo eleitoral interno, como ela organiza as reuniões, como ela se relaciona com os trabalhadores, quantos deles terão tempo livre para circular pela fábrica, quantas horas por dia e quais são os dias (...) isso deve ser algo que os trabalhadores decidem. É claro, a empresa pode fazer a ponderação, propor, sugerir, questionar, agora os trabalhadores são quem devem decidir sobre essas questões (Depoimento de Durval de carvalho, acima referido).

O impasse gerado entre sindicato e montadora não viabilizou a instalação da comissão. Frustrava-se a tentativa legítima de ampliar a democracia sindical, que poderia abrir precedentes para os grupos de fábrica de outras empresas que da mesma forma pleiteavam a comissão (na época, Dako e Cobrasma, por exemplo) naquele momento.

Contrariamente ao caso da Ford, o descontentamento entre os trabalhadores não veio pela instalação da comissão, mas pela não efetivação. E o fato gerou um mal estar político entre sindicalistas e os trabalhadores. Segundo o depoimento de um ex-membro do grupo de fábrica da Mercedes, o sindicato, enquanto instituição, já não era bem visto na empresa. E com o retrocesso na implantação da Comissão a situação política ficou ainda mais complicada:

[...] essa diretoria²⁰, se você for pegar das eleições que teve até agora duas ou três eles ganharam na Mercedes... Me parece que eles ganharam na Mercedes a primeira vez quando eu entrei na diretoria [1990], até então nunca tinha ganho as eleições na Mercedes. Eu não tenho certeza, mas me parece que sim. Houve um problema muito grande com relação a isso (...) Houve uma desmoralização do sindicato na Mercedes por conta de que a gente vinha de uma cultura do Cid Ferreira de vender, e o pessoal tinha um pé a trás com a questão do sindicato. E quando as reivindicações não foram efetivadas criou uma suspeita. O sindicato ficou numa situação ruim dentro da Mercedes (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Na seqüência, o ex-membro do GF-Mercedes chega até mesmo a duvidar se havia pré-disposição da diretoria em implantar a comissão:

²⁰ O militante se refere à antiga CUT-PELA BASE, hoje Alternativa Sindical Socialista (ASS), correntes nas quais identifica uma continuidade em termos de política de ação sindical e que foram hegemônicas nas diretorias eleitas de 1984 até então.

[...] eles não atacam a comissão de fábrica, mas também não defendem. Eles se posicionam inclusive contra a comissão de fábrica. Então, como a implantação da comissão ela teria que ser através do sindicato, o sindicato num deu prosseguimento e a comissão de fábrica num saiu. Eles abortaram isso aí. Eles pararam de procurar a Mercedes para negociar; num procuraram mais nada e acabou não vingando a comissão de fábrica (Depoimento de Antônio José).

O passo pioneiro na região, da conquista da Comissão de Fábrica pelos trabalhadores da Mercedes, de uma forma ou de outra, foi posto por terra, acabando com a expectativa dos membros do grupo que já vinham se preparando para avançarem rumo à forma estatutária de organização de base²¹. Foi frustrada a tentativa, mas ao menos os membros endogenamente organizados saíram ilesos e puderam prosseguir o trabalho de organização interna.

E, da mesma forma, se deu nas outras indústrias onde o trabalho clandestino continuava a ser o embrião de cada mobilização que surgia. De fato, as ações informais eram uma política priorizada pela diretoria eleita, como foi dito pelo militante acima. Pois, segundo eles, a cultura autoritária persistiu no interior das empresas mesmo com o movimento de redemocratização:

[...] mesmo após 84 e 85, que está encerrando o ciclo da ditadura militar, mas é a cultura da ditadura, da truculência, da perseguição, da ação policialesca contra os trabalhadores ela continua nas fábricas. Nós rompemos com a ditadura política na sociedade, mas continuamos com a ditadura econômica, a ditadura das relações de trabalho nas fábricas. Como nós temos até hoje a ditadura econômica na sociedade. Como as empresas, as fábricas são os núcleos do espaço da produção de mercadorias, de formação de riquezas, de concentração delas, está claro que elas jamais foram espaços democráticos. A idéia da empresa democrática que aceita o trabalhador questionar os ritmos da produção, a organização da produção e o tamanho da mais-valia é uma idéia absolutamente distante da realidade brasileira. *Então nós viemos para o Sindicato ainda com essa idéia de organização no local de trabalho clandestina (...) foi um trabalho feito antes de chegar a eleição sindical.* Nós aprendemos isso em 78 com a derrota da oposição, aprendemos isso em 81 com a segunda derrota da oposição: de que só o trabalho cuidadoso, o trabalho abnegado, o trabalho de juntar dois, três, quatro, cinco (...) quando nós tínhamos cinco pessoas num grupo de fábrica já estava de bom tamanho. Se chegasse a doze, aí você estava feliz da vida, você tinha atingido todos os êxitos. Doze trabalhadores organizados numa fábrica em locais estratégicos para você trocar informação, para você fazer um “mosquitinho”, ou seja, criar uma agitação interna era uma coisa super positiva, porque isso ia provocando a imaginação dos trabalhadores e ia encorajando os trabalhadores de que nós podíamos

²¹ “Chegaram a serem feitas várias reuniões com o grupo de fábrica, para implementar a comissão de fábrica, fizemos inclusive alguns cursos sobre comissão de fábrica (...) então a gente começou a ter cursos, palestras, algumas orientações, mas ficou nisso, porque não tinha intenção deles de implantar a comissão de fábrica (...) eu não sei... é porque o sindicato não tinha controle, o sindicato nunca teve controle sobre o grupo de fábrica da Mercedes” (Depoimento de Antônio José).

fazer algo, num dá para fazer tudo, mas dá para fazer algo, dá para fazer coisas pequenas (...) Então quando a gente chegou à direção do Sindicato, na vitória da oposição em 84 e começamos a fazer ação sindical nós tivemos uma reação das empresas absolutamente autoritária de retaliação (Depoimento de Durval de Carvalho).

Tais justificativas para a manutenção dos grupos tiveram ainda mais sentido no ano de 1985 com a greve da “vaca brava”, um movimento que, na Região, teve como vanguarda os militantes desses grupos.

Na campanha salarial de 1985, na qual foi desencadeada a greve, os sindicalistas romperam com a Federação buscando junto com a CUT negociar sem a interferência do governo. Dessa forma, em Campinas e Região, o sindicato dos metalúrgicos se apoiou na rede de relações criadas durante as campanhas eleitorais, particularmente nos quadros formados pela PO, grupos trotskistas, partidários do PCdoB e, sobretudo, militantes sem filiação de qualquer tipo que, no interior das fábricas, reuniam informações que embasavam as ações sindicais na primeira grande experiência de mobilização da categoria que contou com essa estrutura. Porém, nas diferentes empresas da região, as condições para o enfrentamento variavam e o termômetro eram os grupos de fábrica – justamente compostos pelos quadros citados acima. Foram os grupos informais, a exemplo da campanha de outubro, que em muitas empresas desencadearam as greves, inclusive independente do sindicato.

Se nas campanhas eleitorais as cisões políticas da categoria atrasaram a vitória da oposição, findo o processo elas permaneceram. Porém, nas campanhas salariais e nas questões internas de cada empresa de interesse do trabalhador, às quais os grupos ficaram responsáveis pelas mobilizações e discussões, tais cisões foram superadas. Nos grupos prevaleceram relações de respeito mútuo, os interesses dos trabalhadores, da classe:

[...] a idéia era que se nós levássemos essas divergências para os GF's a gente desagregava, então infelizmente, ou felizmente o GF era uma coisa muito homogênea. Ele era muito homogêneo. Isso não é uma coisa boa, não penso que seja uma coisa boa, mas esse foi o caminho que nós adotamos. Se tinha divergência ela tinha que se expressar na eleição sindical, ou numa tática de greve, numa tática salarial, mas tinha que criar um espírito de colaboração, de companheirismo, de solidariedade, senão não sobrevive, não sobrevivia, não tinha chance (...) você tinha que fazer o máximo de esforço de compor essas divergências para manter a unidade do grupo (Depoimento de Durval de Carvalho).

[...] tinha pessoas de diferentes correntes dentro do grupo, mas a gente sempre se deu bem. É respeito mútuo. E tinha uma coisa muito nossa, da questão do grupo, ou seja, está acima das correntes. É claro que a diversidade ela ajuda você a crescer, mas quando você começa a ter uma

coisa que não para o meu benefício e nem pro seu... Então a gente conseguiu lidar bem com isso. Claro que tinha as disputas de que o meu pensamento, de que minha corrente, ela pensa isso, talvez seja melhor (...) mas quando a gente discutia questão do grupo a gente conseguia falar a mesma língua. No grupo tinha companheiros da articulação, e outras tendências, mas a gente conseguia lidar. Se é a questão do grupo, da fábrica, então a gente ia ver o que é que a gente está discutindo. A gente sempre conseguia superar isso. Isso foi uma coisa importante, eu acho (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

Essa característica dos grupos foi de fundamental importância na preparação daquela campanha salarial, pois dessa forma conseguiu colocar para a o conjunto da categoria a necessidade de mobilização para enfrentar os arrochos salariais e os demais problemas internos enfrentados. Essa foi a base sobre a qual se assentou o trabalho cotidiano desses militantes, que consistia em observar, estarem atentos aos abusos das chefias, condições de trabalho, aumentos de jornada, etc. Uma vez denunciadas as condições, elas serviam de prerrogativas para o movimento ampliar suas reivindicações, extrapolando em muito a pauta econômica dos reajustes acima do INPC²²:

[...] [o] grupo de fábrica estava ali para enxergar as relações de trabalho dentro da empresa: onde é que tinha uma chefia mais truculenta, mais abusada na relação com os trabalhadores. Aonde é que tinha uma relação de trabalho que colocava em risco a saúde do trabalhador, ou seja, não era somente um problema da CIPA, era um problema político daquela fábrica. Ao mesmo tempo procurava enxergar os problemas de desvios de salário, desvios de função, os trabalhadores tendo a mesma função dentro da empresa numa fábrica, mas com salários muitos diferentes um do outro. E ao mesmo tempo agindo com o Sindicato na categoria. Esse grupo de fábrica tinha que levar para dentro da fábrica os temas de interesse do Sindicato. Os temas que o Sindicato estava trabalhando, estava desenvolvendo: campanha salarial, qual é a pauta, quais são os temas que nós, tanto no sentido da pauta, quanto que vinha de dentro da fábrica? Ou seja, quais são as bandeiras que o Sindicato deve colocar como bandeiras centrais? (...). Então era o esforço de ouvir esse cara, conversar com ele. A idéia do sindicato participativo, sindicato de base. Então a diretoria não pode ser um grupo de iluminados que se reúne e decide em nome da categoria o que é melhor para ela, mas ela tem que ser um grupo de fato muito identificado e relacionar com a categoria. Então nós vamos fazer assembleia tal dia para elaborar a pauta de reivindicações salariais da campanha salarial da categoria. Então invés da gente chegar a frio na assembleia nós fazíamos primeiro uma reunião desses grupos de fábrica. Ora nós vamos pensar campanha salarial, tentando discutir qual era a perda econômica do período trazendo a assessoria econômica; o grau de reação das empresas; avaliação da campanha salarial do ano anterior de conquistas e perdas, de problemas da campanha anterior; pra criar uma massa crítica na categoria, com

²² Na pauta da categoria daquele ano constava além do reajuste acima dos 100% do INPC, reajuste salarial mensal (escala móvel), estabilidade no emprego até 31/03/1986, salário profissional e redução de jornada para 40hs semanais sem redução de salários. Porém, nas empresas as pautas expandiam colocando seus problemas específicos de condições de trabalho, de arbitrariedades, etc.

aqueles ativistas, com aqueles militantes e ativistas para que quando viesse a assembléia você podia aí sim fazer o sindicato dialogar com a massa trabalhadora. Mas já estava orientada a direção sindical do que estava passando pela cabeça dos trabalhadores mais politizados, digamos assim, que era parte desse trabalhador que vinha para o sindicato. Necessariamente não eram todos que vinham, claro, era uma minoria, mas era para nós um termômetro importante de qual era a disposição desses trabalhadores para a luta que naquele ano (...) e quais eram os temas que eles estavam achando mais importante: se era reduzir a jornada, se a questão era aumento de salário, qual era enfim o que ia pegar, para usar essa expressão de gíria que o pessoal diz. Onde o bicho vai pegar. O que é que está pegando na fábrica, o que está pegando na categoria. Por sua vez, nós vínhamos relacionar isso com os outros sindicatos que na época nós fazíamos campanha salarial juntos. No tempo em que o ABC era um Sindicato combativo, no saudoso tempo. E outros sindicatos aqui eram combativos. Então isso criava uma unidade muito importante dos sindicatos do ABC com o interior, pra conduzir a negociação fora da federação. Então esse grupo de fábrica deve ser pra nós a presença do Sindicato no local de trabalho, mas que não tinha a constituição jurídica, estatutária, porque no Brasil, eu volto a afirmar, nós nunca tivemos liberdade de organização sindical. Ela é uma farsa: o sindicato no Brasil é organizado fora da fábrica (Depoimento de Durval de Carvalho, acima referido).

Embora diga respeito à dinâmica dos grupos antes, durante e depois da campanha salarial de 85, o depoimento acima coloca a importância da consolidação da democracia sindical, cujo ápice até aquele momento tinha sido aquele movimento. Afinal, foram realizadas várias assembléias por fábricas, por sub-sedes e gerais, prática há décadas abandonada. As assembléias gerais chegaram a contar com mais de vinte mil trabalhadores reunidos no Teatro de Arena. Ou seja: uma típica greve geral de categoria que contou com alguma integração entre os trabalhadores das empresas, como relata um ex-membro do GF-Mercedes:

[...] [nós nos] reuníamos ali no Teatro de Arena. Aquilo ali ficava lotado. A gente fazia as greves, parávamos as empresas saíamos de passeata por várias empresas e íamos nos encontrar no centro de Campinas. Então saíam em passeata os trabalhadores da Cobrasma e iam parando todas as empresas que tinham pelo caminho. Saíam de passeata todos os trabalhadores do distrito industrial que era ali na Singer e eles iam parando todas as empresas. Quer dizer, foi um movimento tão forte que consegui uma redução de jornada de trabalho de 4 horas, de 48hs para 44. Que não era só Campinas, era também todo o ABC. No ABC também tinha greve. Campinas, Sorocaba... Porque para você conseguir uma redução de jornada de trabalho... Então foi um movimento muito forte e na Mercedes ele veio com muita força: num trabalhava ninguém. Num primeiro momento parou até a área administrativa, a seção de peças, ficou tudo parado (Depoimento de Antônio José).

Nas empresas onde o movimento se encontrava mais organizado, se pôde avançar nas (ou ao menos pleitear) conquistas políticas, até então inimagináveis. Porém, as

empresas jogavam com todas as armas para quebrar a organização e nos diversos boletins podemos constatar as diferenciadas ações políticas por elas utilizadas.

Por exemplo: confeccionado meses depois, o boletim do Grupo de Fábrica da Dako explicava ao conjunto dos trabalhadores da empresa que a responsabilidade por alguns fracassos na greve tinham sido dos chefes infiltrados nas assembleias. Isto porque a trimestralidade e o reajuste salarial acima do INPC não haviam sido contemplados no acordo, embora tivessem conquistado a redução da jornada. E evidentemente isso causou descontentamento em alguns trabalhadores que em alguma medida frustraram-se com o movimento e abriram precedentes para que a chefia fizesse propaganda contra o sindicato e demais militantes e suas ações políticas. Porém, na realidade, segundo o GF-Dako, a infiltração das chefias nas assembleias teriam sido decisivas, pois essas figuras incentivavam os demais trabalhadores a tomarem decisões rápidas que no final trocavam o “interesse do conjunto por migalhas”. Tratava-se, portanto, de uma prática comum usada pelas empresas nestas ocasiões, ou seja, a espionagem feita por chefes e/ou pessoas a mando de suas direções que identificam os elementos mais combativos e contribuam sobremaneira com a desmobilização desses movimentos. E contra os quais o grupo de fábrica sugeriu que os trabalhadores se organizassem em sua volta, esclarecendo que a conquista da redução da jornada era fruto do “espírito de luta” dos trabalhadores e que somente com esse espírito seria possível obter outras conquistas, como a comissão de fábrica (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA DAKO, CAMPINAS, NOVEMBRO DE 1985).

Houve, porém, casos abertos de conflitos em que os patrões não demonstraram interesse algum em negociar, lançando mão da repressão. A Bosch, por exemplo, ameaçava os funcionários que comparecessem às assembleias através de guardas e de mestres cooptados. Ainda no primeiro dia de greve, quando os trabalhadores chegavam à porta da empresa, enfrentaram forte esquema policial, que não poupou forças para agredir os diretores sindicais. A situação se agravou pelo fato da portaria estar bem próxima à rodovia Campinas-Monte-Mor. Impedidos pela truculência policial de realizar a assembleia na portaria da empresa, militantes e sindicalistas transferiram-na para o Bairro Vila Boa Vista, no salão paroquial, próximo à fábrica. Sendo assim, nos dias seguintes, foi preciso adotar um esquema de paralisação interna, contando para isso com os arrastões pelas seções. A empresa tratou de conter tal movimento, cortando o fornecimento de água e refeição, além de fechar portões impedindo a entrada de outros turnos, enquanto as

chefias e o grupo do RH (Recursos Humanos) pressionavam a entrada de alguns por outras portarias. Por se tratar de um movimento grevista longo, a empresa alemã tentou, através de convocação de horas-extras e promoção de olimpíadas (marcadas estrategicamente nos dias e horários das plenárias), esvaziá-las (BOSCH: CONHECÊ-LA PARA TRANSFORMÁ-LA, CAMPINAS, 1993, p. 20-21). Os esforços da diretoria, no entanto, foram em vão e a greve aconteceu, sendo que a Bosch jamais tinha enfrentado “em sua história um movimento organizado a partir da própria fábrica. De pequenos grupos que se reuniram no sindicato, o movimento conseguiu reunir milhares de trabalhadores (...) em assembléias” (BOLETIM DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS, ESPECÍFICO DA BOSCH, NOVEMBRO DE 1985).

Da mesma forma, a Mercedes fora outra empresa que se preparou, à sua maneira, para aquela greve, deslocando sistema de informática e lotando o pátio de veículos, dando assim a impressão de que as vendas iam mal e que havia grandes possibilidades de demissões:

[...] na verdade tinha um problema naquela greve, porque a Mercedes se preparou para aquela greve. A Mercedes estava sendo informatizada e ela tirou todo o sistema de informática dela trouxe para o Hotel Bahamas aqui em Campinas. Tinha um estoque muito grande de veículos, porque a Mercedes usava muito desses subterfúgios para poder os trabalhadores num pararem. Porque qualquer movimento de reivindicação eles começavam a encher o pátio de carro. Então quando começava a encher o pátio de carro é porque num estava vendendo e era um sintoma de que tinha demissão. Então ela colocava em volta da Mercedes carros, caminhões, uns vinham de São Bernardo, ônibus, ônibus branco, quando começa a sair ônibus branco nego já ficava coçando a cabeça, porque era ônibus que a Mercedes fabricava e não tinha para quem vender. Mas era uma estratégia da Mercedes (...) Então os caras ficavam preocupados: nossa olhem lá está cheio de ônibus branco no pátio o bicho vai pegar aqui! Então tinha essas coisas, o peão ele sabe também. Mas naquela época o pessoal estava decido a parar. Num tinha jeito. Eu mesmo cheguei a ponderar aquela greve naquele momento. Achava que a gente deveria desarticular a empresa. Poderia rolar essa negociação mais pra frente. Num tem problema dois meses depois negociar. Porque você desarmava a empresa e pegava ela no contrapé, porque a Mercedes estava preparada para uma greve prolongada. Então foi um negócio complicado, ela estava preparada para uma greve prolongada (Depoimento de Antônio José, acima referido).

Acomodadas a um sindicalismo assistencialista, desmobilizador, que raríssimas vezes convocou assembléias, as metalúrgicas enfrentaram em 1985 um movimento que ressurgia da base, apoiado por um sindicato que, embora fizesse parte da estrutura oficial, demonstrava estar decidido a avançar para além de um sindicalismo de cúpula. Desse modo, os patrões reagiram reprimindo, se infiltrando em assembléias e reuniões abertas e

cooptando, ou seja, colocando todo um aparato tendo em vista a desarticulação do movimento grevista²³.

Como veremos, não foi em todas as empresas que as tentativas de desarticulação lograram êxito, mas a onda de repressão, perseguição e deduração lançada pelas metalúrgicas da região de Campinas, trouxe conseqüências quase irreversíveis não só para a campanha salarial, mas para o movimento sindical de base.

Se, ao tomarem posse um ano antes, os diretores do sindicato esperavam uma atitude mais conciliatória por parte dos patrões, passada as mobilizações eles foram contrariados, e as perseguições se estenderam nos meses seguintes, nos quais mais de 400 trabalhadores, politicamente selecionados, foram mandados embora, muitos por justa causa. Por conta disso, tiveram que arcar com o ônus político da greve da “vaca brava”, um movimento longo de 26 dias de paralisação que trouxe algum desgaste para os sindicalistas e que gerou uma expectativa na categoria que não foi contemplada em certa medida:

[...] [após 84] nós pensamos: bom, nós ganhamos o Sindicato e as empresas vão recuar um pouco, não vão ser tão agressivas contra a organização sindical como antes, quando éramos oposição e era bem menos gente. Mas aí nós surpreendemos da maneira mais dura que foi de novo com a reação das empresas de cortar o Sindicato pela raiz, de acabar com o sindicato (...) naquela greve famosa de 85, a chamada greve da ‘vaca brava’, que foi a greve pelas 40 horas semanais, pelos reajustes trimestrais de salários nós sofremos uma retaliação das empresas com demissões seletivas. Todos os ativistas das empresas, centenas de ativistas das empresas, foram todos colocados para fora, foram todos demitidos das empresas da região nossa (...) e aquilo criou um quadro de fragilização do sindicato muito forte, porque no fundo eles destruíram aquela capilaridade que o Sindicato tinha na categoria, de trabalhadores com o grau de consciência mais elevado, com capacidade organização, de dialogar e persuadir os companheiros a fazerem determinadas movimentações, pressões, de presença na assembléia do Sindicato... (Depoimento de Durval de Carvalho acima referida).

O número de militantes politicamente selecionados e demitidos passou dos 400, como dissemos. Somente na Bosch foram 300 funcionários demitidos, sendo que os três diretores do sindicato foram isolados em seções com poucos funcionários, ou receberam vigilância contínua da chefia. Os sindicalistas, como sugere o depoimento acima, demonstraram estarem munidos de pouca informação sobre a postura política do patronato

²³ Pedreira Filho vai mostrar que havia um jogo de interesses de empresários e governo naquele movimento. O autor, com base em declarações e pronunciamentos de políticos e empresários, descreve que os primeiros endureceram o jogo com os trabalhadores nas negociações com o objetivo de forçar um movimento grevista generalizado e colocar a política de congelamento de preços de Sarney na “berlinda”. Além disso, o movimento grevista abria precedentes para as perseguições no interior das empresas. Já o governo Sarney esperava o desfecho da greve para por fim à “anarquia” sindical que trazia à tona os “fantasmas” do regime militar e poderia comprometer o andamento de seu governo em curto prazo (PREDERIA FILHO, 1997, p. 211-228).

da região não só com relação à então diretoria eleita, mas com relação a qualquer tipo de mobilização. Em certa medida esse desconhecimento é um indício de que os dirigentes sindicais não estavam à altura de um movimento daquela envergadura e nem tinha estabelecido a articulação devida com os grupos, visto que esses tinham subsídios para encararem, senão a paralisação, ao menos um movimento que buscasse soluções. O depoimento a seguir demonstra as limitações da diretoria eleita diante do movimento:

[...] aquela greve foi dirigida mais pela militância mesmo. Porque quem parou a Mercedes fomos nós. O sindicato não queria que nós parássemos. O sindicato não queria que a Mercedes parasse, a verdade é essa. A Mercedes tinha uma característica de que ela não ia no sindicato. Então, na Mercedes você tinha uma resistência muito grande. Para você fazer uma assembléia com 50 pessoas no sindicato era muito difícil. Então nós decretamos a greve com poucas pessoas no sindicato a noite e o sindicato foi contra, achava que não deveria fazer aquilo e aí nós fomos lá e a empresa parou 100%. Então essa greve ela foi uma greve mais dirigida pela militância, tanto ligada ao sindicato quanto ligado à oposição também, do PT mesmo que vinha nascendo naquela época (Depoimento de Antônio José).

Os sindicalistas, para com o caso específico da Mercedes, evitaram a greve naquele momento não porque tinha adotado uma postura conciliatória com a montadora, mas porque não tinha estabelecido o devido contato com o grupo. Afinal,

[...] o trabalhador da Mercedes tinha essa característica de não ir mesmo [nas assembléias no sindicato]. E o sindicato usava isso daí para poder não parar. Ah num vem ninguém na assembléia aqui então num dá para parar (Depoimento de Antônio José).

Evidentemente o episódio da frustração da implantação da Comissão de Fábrica em novembro de 1984 contribuiu para esse distanciamento entre grupo e sindicato na Mercedes o que resultou na avaliação equivocada sobre a possibilidade de greve. Tanto era esse distanciamento que mesmo os dois diretores do sindicato que eram da empresa estavam contrários à greve. Porém, entendemos que esse não foi um caso isolado. Pois afinal o que possibilitou a Bosch demitir 300 funcionários, muitos deles lesionados, sem impulsionar qualquer movimento de recontração, senão a falta de articulação entre sindicalistas e grevistas organizados em torno do grupo?

Portanto, embora houvesse mobilização nas respectivas empresas, o movimento careceu de coordenação e maior interação dos encaminhamentos político-organizacionais entre os grevistas de diversas empresas, que ficou restrita apenas às assembléias e piquetes²⁴. Isso, em parte, foi resultado da referência político-organizacional criada desde a

²⁴ Gostaríamos de ressaltar que foi apenas a interação dos encaminhamentos político-organizacionais que foram débeis. Nos bairros foi criada uma rede de ajuda mútua aos desempregados da campanha salarial.

vitória da oposição. Ou seja, naquele momento o único órgão a encaminhar as ações dos trabalhadores grevistas foi o Sindicato. Dessa forma, com o anúncio da conquista da redução de jornada, o movimento começara a refluir e foi sobre suas lacunas que as empresas aproveitaram para lançar a onda de demissões seletivas. E o movimento de retorno ao trabalho na Mercedes nos ajuda a compreender isso:

[...] na verdade a greve Vaca Brava não foi um desastre sob o ponto de vista político. Porque só de você mobilizar vinte mil trabalhadores, fazer uma greve geral numa categoria, por mais que você não tenha um saldo financeiro dela, já é uma greve positiva. O problema que eu acho que teve mal encaminhamento para terminar a greve. O sindicato não soube acabar no momento certo na minha opinião. Por exemplo: o sindicato ficou como pelego na Mercedes. Nós tivemos uma reunião no primeiro de maio no Teatro de Arena, com umas cem pessoas da Mercedes que não iam voltar e iam dar continuidade à greve. Nós chegamos lá de manhã os trabalhadores pararam com toda pressão da chefia. Os trabalhadores pararam e foram lá pra frente e o Sindicato não apareceu. O sindicato não foi na porta da Mercedes. Os trabalhadores ficaram parados até as 7hs, das 6 da manhã que era a hora de “picar” o cartão pra começar a trabalhar até 7hs e o sindicato não apareceu lá. Aí, o chefe chamando individualmente, supervisor da Mercedes chamando, ameaçando, dizendo que nós [do grupo] tínhamos sido mandado embora por justa causa, que não podíamos entrar dentro da Mercedes. Então por isso que criou essa suspeita de que olha já mandou embora quem tinha que mandar e agora terminou a greve. Então o sindicato ficou mal na fábrica. Porque na verdade soou como uma traição aquilo ali. Como é que os diretores do sindicato não estão nas portas da fábrica se uma fábrica está de greve? Aí os peões resistiram, resistiram, resistiram e 7:20hs começaram a trabalhar, sem nenhuma liderança lá dentro, porque tinha sido mandado embora por justa causa e sem os diretores do sindicato que não compareceram na porta da empresa. E os trabalhadores ficaram parados sozinhos. Quando foi 15 pra 8 o sindicato apareceu lá já tinha começado todo mundo trabalhar. Então você vê que foi assim que terminou a greve em várias empresas. *Teve empresas que parou e o sindicato não teve perna para acompanhar.* Então, tem momentos que você tem que saber como você conduz esse impasse. Foi uma greve que reduziu a jornada de trabalho e entre outras conquistas, melhorou muito aquelas cláusulas sociais que a gente tem hoje, então foi uma conquista, mas o problema é que a forma como foi terminada a greve deu impressão que as coisas vazaram pelos vãos dos dedos. Você tinha uma mobilização muito grande, você conseguia convencer os trabalhadores...os trabalhadores da Singer iam parar os trabalhadores da Mercedes; os trabalhadores da Mercedes iam fazer piquete na Singer. Os trabalhadores da Dako iam fazer piquete na Cobrasma. Você enchia o ônibus de militante da Singer, da Dako, e traziam para parar a Cobrasma. Você tinha essa organização. Você tinha essa vontade da militância. Sabendo conduzir poderia potencializar, saber como é que você tem que recuar, saber como é que você tem que manter (Depoimento de Antônio José).

Podemos notar que, na ausência das suas lideranças, os funcionários da Mercedes aguardaram os sindicalistas e foram incapazes de manter a paralisação, haja vista a falta de

apoio de outros grupos de fábrica e/ou lideranças de outras empresas. É ressaltado também os equívocos da diretoria para conduzir a greve. Mas aquele foi um movimento desencadeado, sobretudo pelos grupos, como vimos. E, portanto, na medida em que os ativistas na base passaram a delegar aos dirigentes sindicais a condução da greve, sem com isso criar espaços de interlocução entre os grupos, estes não tiveram “pernas” para continuar. Afinal, eram apenas 22 diretores para atender diversas empresas que haviam parado.

Dessa forma, a maioria dos militantes demitidos jamais voltou para a categoria. A “lista negra” com seus nomes corria em quase todas as empresas metalúrgicas do Estado de São Paulo. Não levantamos nenhum movimento para a recontração desses militantes, que em certa medida é justificável visto que grupos clandestinos fortes, como o da Mercedes, Bosch, Clark e Dako foram dissolvidos. E essa é também uma justificativa por não termos encontrado nenhum registro de um movimento encabeçado pelos diretores sindicais nesse sentido, haja visto que até então as ações sindicais apoiavam-se nos grupos. Uma vez sem esses quadros, a iniciativa de uma ofensiva estava tolhida.

Terminada a jornada grevista da campanha salarial, sindicalistas e militantes de base remanescentes teriam a difícil tarefa de retomar as ações. O 1º Congresso da categoria que ocorreu entre os dias 6 e 8 de outubro na cidade de Piracicaba serviu para que fosse avaliada a trajetória daquela gestão até então. Ali foi dada a oportunidade para encaminharem ações que ao mesmo tempo evitassem o imobilismo sindical e ampliassem a visão sobre o empresariado da Região, além de avaliarem a conjuntura nacional adotando uma postura crítica com relação à “nova República”.

As greves de outubro de 1984 e abril-maio de 85 tinham sido, segundo as resoluções do Congresso, o marco do crescimento das mobilizações na região, bem como do crescimento do movimento operário que rompia com a colaboração de classes substituindo-a por um “sindicalismo classista, de luta e organizado pela base” (RESOLUÇÕES DO 1º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS, outubro de 1985, p. 3). Dessa forma, buscando manter e avançar nessas lutas, eles aprovaram a filiação à CUT, assumindo integralmente seus objetivos e planos de luta, além de apoiarem as oposições sindicais e sindicatos alinhados com a Central, visando traçar em conjunto ações para fortalecer demais categorias contra as diretorias pelegas.

Alguns outros pontos merecem destaque por demonstrarem que os desdobramentos do movimento grevista daquele ano forçaram a redefinição de algumas táticas político-organizacionais.

Primeiramente, avaliando a conjuntura nacional, o Congresso entendeu que a “nova república” era uma alternativa imperialista e da burguesia para superar a falência da ditadura militar. Essa falência, segundo eles, era demonstrada pelo aumento da dívida externa (de 54 para 93 bilhões de dólares entre 1980 e 84) e da inflação que na primeira metade da década de 80 passou de 110,2% para 223,8%; no plano social, o colapso da ditadura se expressava através do número de desemprego (cerca de 10 milhões de desempregados em 83), pelo aumento da concentração de renda (passava de 12,5% para 14,5% o número de pessoas que de 1980 a 84 ganhavam até ½ salário mínimo) e da queda da qualidade de vida (revelada pelo aumento do número de casos de tuberculose). Foi alvo de crítica também a política de “pacto social” proposta pela aliança democrática, pois, segundo os congressistas, significava uma manobra da burguesia e da pequena-burguesia para conter o avanço das mobilizações. Portanto, aquele governo significava uma farsa²⁵ e as greves de abril e maio eram as respostas dos trabalhadores (id, p. 4-5).

Contraopondo-se à conjuntura político-institucional, a qual Fernandes (1986) chamou de “golpe dentro do golpe”, propuseram a defesa da participação na assembléia constituinte, pois embora não fosse a solução, ao menos era um avanço. Entretanto, era necessário discuti-la nos bairros e fábricas através de boletins e seminários. Além disso, colocaram: a luta pelo rompimento com o FMI e não pagamento da dívida externa; contra o pacto social; pela reforma agrária radical e direito de greve irrestrito, que não dissesse quando e como serem feitas (id).

Em segundo lugar, na avaliação que fizeram do movimento sindical regional, o congresso retomou o histórico das lutas às quais a oposição enfrentou para afastar os pelegos e reformistas. E, com a experiência de pouco mais de um ano e meio à frente do sindicato – curto período, mas que já registrava avanços e recuos do movimento operário –,

²⁵ Alguns pontos são levantados para comprovar suas conclusões: 1) A Assembléia Constituinte composta por notáveis “ escolhidos a dedo pelo sistema e liderados por conhecido reacionário, Afonso Arinos, que já prestou o vosso serviço ao regime militar”; 2) ambigüidade do governo Sarney que por um lado ameaçava romper com o FMI, mas por outro mantinha a mesma política econômica dos militares que o levava à assinatura de mais uma carta de intenções com o fundo monetário internacional; 3) o plano de reforma agrária não contemplava as reivindicações dos trabalhadores do campo por não romper com o Estatuto da Terra; 4) a “nova” Lei de Greve repetia as mesmas exigências das leis anteriores; 5) questionam o caráter da redemocratização, já que o Ministro do Exército anunciava que ia investigar a infiltração de subversivos no Projeto de Reforma Agrária, além do que persistiam as demissões em massa de militantes nas empresas (CADERNO DE RESOLUÇÕES DO 1º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS, 1985, p. 3-4)

insistiram na necessidade de intervenção mais organizada no movimento sindical da região. Isso se daria pelo apoio e participação nos planos da CUT, bem como apoio às oposições e sindicatos alinhados com a Central. Dois pontos do plano de ação propostos pela categoria, no entanto, estavam relacionados diretamente com os equívocos cometidos nas jornadas grevistas. Vejamos:

[...] [1] desenvolver estudos econômicos e políticos sobre o empresariado da Região, de modo a buscar uma ação mais articulada e eficaz durante as negociações das reivindicações dos trabalhadores; [2] fazer um amplo esclarecimento à categoria metalúrgica referente às causas das greves e as suas conseqüências, especificamente as demissões e as suspensões de dirigentes sindicais, cipeiros e ativistas como querem fazer os patrões, através dos meios de comunicação (id, pg. 9).

Esses seriam encaminhamentos que só poderiam ser efetivados, no entanto, caso houvesse ampla participação das bases, afinal as organizações no local de trabalho já tinham demonstrado desde os anos de oposição sindical, grande potencial para a coleta e difusão de informações, bem como de mobilização dos trabalhadores na base. Ora, esses eram espaços que integravam um raio de ação político-sindical mais amplo, ou seja, a autonomia e a democracia sindicais, duas das mais importantes reivindicações do movimento operário na década de 1980. Tendo isto em vista o congresso decidira avançar na implantação das comissões de fábrica, sem abrir mão dos grupos clandestinos. Assim consta no Caderno de Resoluções:

[...] 1. Nossa greve mostrou a necessidade de um trabalho permanente de organização do trabalhador no local de trabalho. A grande arma dos patrões contra o Movimento Sindical deixou de ser a cassação da diretoria sindical para voltar-se à demissão sistemática das lideranças operárias de base e suas organizações dentro da fábrica. Sem esta penetração, a luta operária perde muito de seu poder de fogo. O poder operário no local de produção continua sendo um dos principais objetivos a serem construídos; 2. A luta pela existência de organismos dos trabalhadores a nível de fábrica, evitando o retrocesso na conquista das comissões de fábrica sem vínculo com a estrutura sindical e da estabilidade dos cipeiros e dirigentes sindicais. A existência destes organismos reconhecidos pela empresa é fundamental para o avanço do poder operário e da conquista de novos espaços. Ela não dispensa, no entanto, os grupos clandestinos; (id, p. 18)

Quanto aos grupos, justificavam da seguinte maneira as suas permanências: “a construção de organismos clandestinos dos trabalhadores nas fábricas, como o Grupo de Fábrica, [garante] maior dificuldade para que os patrões destruam ou controlem a organização dos trabalhadores” (id, p.19). Da mesma forma, propunham também os grupos

clandestinos de cipeiros, para fiscalizarem as condições de trabalho e incentivar a criação de CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) nas fábricas.

Especificamente sobre as comissões de fábrica, propuseram que fossem as mais democráticas possíveis, abrindo as eleições inclusive para os não sindicalizados evitando a restrição de parcela dos trabalhadores. Esses órgãos estavam previstos para serem “independentes dos patrões, do Estado, dos partidos políticos, dos credos religiosos ou filosóficos e da própria estrutura sindical”. E a independência em relação a essa última seria a “garantia da unidade da classe pela base, mesmo que o pluralismo sindical se estabeleça” (id, p. 11). No que tange ainda à articulação das comissões com a estrutura sindical, a categoria de Campinas rejeitava as duas propostas no interior da CUT – MOSM-SP e Executiva da CUT Estadual de São Paulo que representavam a concepção dos sindicalistas de São Bernardo do Campo e Diadema²⁶ – e defendia a articulação política e não estrutural entre as duas esferas de organização. Ou seja, as comissões seriam órgãos consultivos do sindicato, um “canal permanente” de relacionamento, troca de experiências e “encaminhamento das lutas gerais da categoria e da classe trabalhadora em geral” (id, 12). Dessa forma, a relação das comissões com o sindicato poderia ser “crítica diante das direções imobilistas e pelegas, ou de apoio às direções efetivamente comprometidas com a luta dos trabalhadores” (id).

Por fim, tendo em vista consolidar a democracia sindical que propunham, previam a criação dos departamentos, os quais seriam enquadrados dentro da proposta da direção sindical colegiada e que tinham a função de assessorar os grupos de fábrica, a princípio, e as comissões que fossem surgindo. Foram criados os departamentos de administração, jurídico, de imprensa, formação sindical e de saúde e engenharia. A proposta de integração do sindicato com as bases organizadas e entre elas previa ainda outro espaço, a Reunião Mensal Ampliada que permitiria “à diretoria ter uma visão do que acontece nas fábricas e dos militantes terem uma visão do que acontece no sindicato” (id, p.16)

Evidentemente essas eram redefinições que teriam que superar a “peneira” feita pelos patrões. De acordo com a postura política adotada pelos diretores sindicais, era

²⁶ Assim descreviam as duas propostas: “[a articulação da estrutura sindical com a base] este ponto polêmico vem sendo objeto de várias propostas dentro do campo da CUT, como a criação das comissões sindicais de base (Executiva da CUT Estadual de São Paulo) e dos conselhos de delegados sindicais (Oposição Metalúrgica de São Paulo). A primeira proposta vincula a comissão à estrutura sindical e dá poder de voto apenas ao colégio dos sindicalizados, restringindo o seu caráter de representação do conjunto dos trabalhadores da fábrica. A segunda proposta contempla a existência da comissão de fábrica, mas instaura uma dupla representação dos trabalhadores dentro da fábrica, dificultando a própria existência da comissão de fábrica no atual estágio de organização de luta dos trabalhadores” (CADERNO DE RESOLUÇÕES DO 1º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS, 1985, p. 12).

possível e necessário criar departamentos e dividir entre os diretores as tarefas administrativas com a finalidade de politizar todas as esferas de ação sindical. Da mesma forma, era necessário se posicionar diante do caráter da “nova república” e conscientizar os trabalhadores de que o rumo tomado por ela ficava cada vez mais distante do esperado e exigido pelos movimentos sociais da década de 80. Mas, no universo da categoria, como avançar rumo às comissões dentro de um quadro de correlação de forças desfavorável nas empresas?

Era preciso, portanto, consolidar alguma forma de organização de base na categoria que atendesse à política de ação sindical defendida. Mas qual? Essa foi a discussão que, então, surgiu:

[...] em 85 veio uma repressão muito fortíssima e a partir daí é que nós entramos na discussão que a partir da entidade sindical, nós tínhamos que propor aos trabalhadores a organização dos Grupos de Fábricas, mais do que nunca. Surge uma polêmica se é Grupo de Fábrica ou se é Comissão de Fábrica, nós entramos nessa polêmica, em que vários companheiros diziam que nós tínhamos que avançar na idéia da Comissão de Fábrica, porque a Comissão ela tinha uma constituição mais (...) institucional na empresa que você tinha que negociar o estatuto dessa comissão, os trabalhadores eram eleitos pelos trabalhadores da fábrica para compor essa comissão. Então, surgiu essa polêmica sobre esses dois modelos: se nós íamos buscar a Comissão de fábrica ou continuar no trabalho clandestino, apostar no trabalho dentro das empresas. Por que essa polêmica? Porque nós tínhamos muita dúvida. Se num país com a história que nós temos de ditaduras, de autoritarismos, de cultura autoritária, se esses trabalhadores organizados dentro do local de trabalho, eles teriam duas opções: ou seriam cooptados, a empresa iria cooptar eles, com muita voracidade; ou seriam demitidos, seriam perseguidos. Por quê? Porque nós não temos cultura democrática no Brasil, nem nas relações políticas institucionais na sociedade e muito menos nas relações de trabalho no Brasil. Nós somos um país herdeiro de uma tradição escravocrata. O empregador no Brasil ele tem o ranço do feitor, do senhor de escravo muito presente na cabeça, no imaginário dele. Está no DNA, no gene do empregador brasileiro. Só não vê quem não quer enxergar (...) Então nós fomos vendo que aquelas Comissões de Fábrica que sustentava uma postura coerente de representar os trabalhadores de não fazer o papel de colchão entre os interesses dos trabalhadores entre a chefia e a empresa, de pelegos, essas comissões eram demitidas (vupt!)(...) passavam o facão e demitiam todo mundo (...) então demitiam dois, três caras que eram os caras que coordenavam, os caras que davam dinâmica àquela comissão. Aí você fica com aquela comissãozinha com gente fraca, amedrontada e ela começa a virar pelega. Invés de ser uma comissão de fábrica passa a ser uma comissão da fábrica (Depoimento de Durval de carvalho, acima referida).

Essa era a defesa da manutenção dos grupos feita pelos militantes da então corrente CUT-Pela Base, da qual fazia parte o presidente do sindicato Durval de Carvalho. Por outro lado, os militantes comunistas do PCdoB defendiam as comissões e

entenderam que a então diretoria naquele momento pouco ou nada fizeram para consolidar os organismos de base estatutários. Vejamos:

[...]na verdade o que a CUT-Pela Base na época fazia, pela importância que tinha as comissões de fábrica naquele momento, era muito difícil você falar contra. A comissão de fábrica de Osasco, por exemplo, da Cobrasma que enfrentou a ditadura naquela histórica greve, a comissão da Azama em São Paulo então era muito difícil você falar contra a comissão. Então eles não tinham coragem de falar contra a comissão. Então eles pegavam e tentavam jogar a importância da Comissão num patamar maior onde a correlação de forças num permitia (...) num permitia você num instalava. É a mesma coisa, se você colocar três numa comissão de fábrica, daqui mais dois anos dependendo do grau de formação, informação e organização de repente numa greve eles podem por mais dois ou mais três, mudar o estatuto da comissão de fábrica. Então você num começa as coisas do jeito que você quer. Então na verdade a CUT-Pela Base usava isso para não ter comissão.

Você acha que com uma organização que eles tiveram na Singer, que parava a fábrica até pros caras não derrubar uma árvore, você acha que eles num tinham condições de montar uma comissão na Singer? Lógico que tinham. Nem comissão de fábrica tinha o poder que o grupo de fábrica da Singer tinha. E era um grupo de fábrica que tinha uma estrutura, tinha um pessoal que já se sabia quem era... (Depoimento de Antônio José, acima referida)

Na seqüência, o militante do PCdoB questiona sobre os motivos que levaram à então opção de manutenção dos grupos, apontando as ambigüidades entre a prática político-organizacional adotada e o que havia sido aprovado nas resoluções do 1º Congresso:

[...] e então não se montou uma comissão de fábrica porque a diretoria, a concepção deles a qual eu não sei esclarecer claramente, era contra a comissão de fábrica. Porque não existia outro motivo. Você acha que na Clark não tinha condições de montar uma comissão de fábrica? A Clark na “Vaca Brava”, a Clark onde é a Eaton hoje, as assembleias na Vaca Brava só da Clark lotava o sindicato num cabia ninguém, só de uma fábrica. Hoje você faz uma assembleia no sindicato você num consegue lotar nem aquele salão lá em cima, num dá nem 100 pessoas. Naquela época durante as campanhas salariais o sindicato tinha que alugar o Regatas, o ginásio de esporte para poder ser lá. Depois o Regatas num dava mais, tinha que ser no Teatro de Arena, para você ter a idéia do tamanho da mobilização. Então se o patrão reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 hs ele num dava uma comissão de fábrica? É lógico, é o valor que você dá. É lógico que é mais importante uma redução da jornada de trabalho do que uma comissão. É lógico que é importante. Porque é um valor que ultrapassa, porque é como se fosse uma herança para quem está vindo. Mas agora a comissão de fábrica tem importância também, estratégica dentro da empresa. Uma coisa é você escrever, eles escreviam porque eles não tinham condições de enfrentar esse debate que eram contra. Nós falamos, mas não fazemos. A visão que eu tinha da CUT-Pela Base era essa (Depoimento de Antônio José, acima referida).

Os motivos dados pelo ex-presidente do sindicato, em certa medida justificam a manutenção dos grupos e respondem aos questionamentos levantados pelo militante comunista. Afinal, naquele momento a decisão em manter os grupos teve caráter conjuntural, diretamente relacionada à onda de perseguições lançada pelas empresas da região após as jornadas grevistas de abril-maio e à experiência mal sucedida de implantação da comissão de fábrica da Mercedes – episódio no qual foi decisiva a intransigência da montadora alemã em querer cooptar o órgão tendo em vista colaborar com os interesses da empresa. Já no que diz respeito à manutenção dos grupos enquanto política de ação sindical efetiva, pesou a mesma postura intransigente de outras metalúrgicas de transformar as comissões em órgãos de colaboração de classes:

[...] houve propostas [de comissões de fábrica]... A Mercedes Benz foi a que mais avançou na proposta porque já tinha constituído a comissão de fábrica lá em São Bernardo do Campo. Nós discutimos isso com a direção da Singer, discutimos com a direção da Cobrasma na época, discutimos isso na Clark, agora Eaton; na Dako que agora virou GE, Nós discutimos isso com as principais empresas, fábricas aliás, da região nossa aqui. Tanto grande como médias empresas. Mas o fato é que nós não avançamos, não conseguimos avançar. Não avançamos porque as empresas não enxergavam, não enxergam até então, a comissão de fábrica como um direito de liberdade sindical, como espaço de liberdade sindical, como liberdade de organização dos trabalhadores. Ela só vê a comissão de fábrica como um espaço que tem que colaborar com a empresa. Então a idéia dele é que a comissão de fábrica tem que colaborar com gestão da empresa, com o gerenciamento das relações de trabalho na empresa. Mas aí tem um problema de princípio do Sindicato, que eles não conseguiram nos convencer, não conseguiram esse tempo todo. Não convenceram enquanto eu estava aqui e num convenceu até agora, porque eu vejo que o pessoal não assinou esse princípio de que a comissão de fábrica deve ter como um dos seus objetivos a cooperação com a gestão, para gerenciar a empresa de co-gestora, de co-gestão. Esse é um ponto de estrangulamento da comissão de fábrica. Nós não aceitamos esse princípio (Depoimento de Durval de Carvalho, acima referida).

Ora, as empresas impunham às comissões um caráter conciliatório, de co-gestão, e com isso esbarraram nos princípios político-ideológicos da diretoria sindical, impossibilitando a constituição daqueles organismos. De qualquer forma, as comissões não seriam descartadas, mas teriam que responder a um critério político bem definido:

[...] nós acabamos convencendo a diretoria do Sindicato de [que] nós não íamos nos opor às Comissões de Fábrica, o Sindicato não ia se opor às Comissões de Fábrica, agora desde que ela tivesse um estatuto absolutamente favorável aos princípios de independência dessa Comissão frente à empresa e da autonomia dessa comissão em relação à empresa e também ao Sindicato. Ou seja, o Sindicato compreendia que a autonomia da Comissão não [era] ao sindicato, mas em relação à empresa, porque ela não é independente do Sindicato, ela não é um outro Sindicato, ela

não é um sindicato por empresa senão nós estaríamos retrocedendo em vez de avançar. O Sindicato por empresa tem no Japão, mas e daí? É um dos Sindicatos mais pelegos do mundo, então isso não é garantia para nada (id).

Diante, portanto, desses fatores, a busca por maior liberdade de organização nas empresas teria um caráter informal, clandestino:

[...] nós apostamos mesmo as fichas no trabalho de Grupos de Fábrica pra gente ir desenvolvendo algo que fosse mais livre. Que era o debate sobre a organização no local de trabalho, debate sobre os direitos dos trabalhadores. Esses Grupos de Fábrica eram informais, com a idéia de que nós não devíamos estimular os trabalhadores a expor as cabeças para as chefias. Porque, botou a cabeça para fora, os caras cortavam, a menos que o cara não fosse combativo (id).

De qualquer forma, a campanha salarial de 1986 de tão tímida contou apenas com agitações e algumas paralisações, lutas fragmentadas arquitetadas por alguns grupos clandestinos que permaneceram (o da Singer, por exemplo), ou de quadros que conseguiram, depois de meses, reinserir-se na categoria novamente e encaminharam algumas lutas, de forma clandestina²⁷. Este ano foi marcado por um forte recuo do movimento operário e sindical na Região, embora não cessassem os esforços de recomposição das organizações de base.

O 2º Congresso realizado nos dias 26 a 28 de setembro daquele ano em Piracicaba buscou dar o tom das medidas a serem adotadas para que fossem retomadas as lutas. Os grupos de fábrica, juntamente com os membros da diretoria e metalúrgicos eleitos em assembleias, seriam os participantes do evento. Eles seriam os responsáveis por discutirem o temário²⁸ proposto pela coordenação do Congresso que, com base nas discussões dos grupos, prepararia uma tabulação das respostas e “um texto síntese da avaliação, que será objeto de discussão no Congresso” (RUMO AO 2º CONGRESSO –

²⁷ [...] aí depois de mais de 6 meses desempregado eu entrei na Polimec. Quando eu estava com dez dias que eu estava lá o pessoal queria fazer uma greve lá. Eu trabalhava na área de materiais, estava no almoxarifado, dali a pouco chegou vinte caras: oh vamos conversar com você aqui, você estava na greve da Mercedes...eu falei: pelo amor de Deus vai embora daqui rapaz!! Vocês querem me derrubar eu to sem nada para comer em casa, dá um tempo aí... Aí marquei uma reunião aqui num bar, e disse: vocês sumam daqui me esperem num bar a tarde quando vocês saírem depois eu vou lá falar com vocês. Faziam 15 dias que eu estava trabalhando, tinha ficado 7 meses parado como é que eu ia começar tudo de novo? Aí era o meu fim. Aí nós nos reunimos num bar aqui, aí eu orientei eles e expliquei eles a situação. Foi naquela época que entrei na vaca brava e arrumei emprego agora. Então segura a onda, eu vou orientar vocês, mas eu não quero me expor, eu não tenho nenhuma estabilidade, eu to com 15 dias, a coisa mais fácil é eles me demitir. E nós fomos orientando o pessoal, fomos orientando tal...aí foi uma espécie de pressão sobre a empresa e ela foi cedendo (Depoimento de Antônio José, acima referida).

²⁸ “Será objeto do Congresso o seguinte temário: a. Avaliação dos dois anos de direção classista do sindicato; b. Campanha Nacional de lutas da CUT; c. Eleições de novembro e acompanhamento das discussões do Congresso Constituinte; d. Eleições Sindicais” (RUMO AO 2º CONGRESSO – REGIMENTO INTERNO, Campinas, 1986).

REGIMENTO INTERNO, Campinas, 1986). Com base nisso podemos dizer que a diretoria afirmava a necessidade de organização da categoria pela base, onde os grupos clandestinos se mantinham como o principal órgão que subsidiava as ações sindicais, como por exemplo, aquele Congresso.

E da mesma forma, nas resoluções aprovadas, com exceção das formalidades das diretrizes das eleições do ano seguinte, todas levantam a necessidade dos esforços a serem tomados pelos departamentos, grupos de fábrica e militantes sindicais em organizar os trabalhadores nas fábricas e nos bairros para discutirem a Constituinte e as leis a serem aprovadas; difundir o caráter recessivo do Plano Cruzado II visando elaborar a pauta da campanha salarial de 1987; promover encontros entre os grupos para aumentar a consciência política dos membros, etc. (id).

Ainda em 1986, tendo em vista o levantamento de informações sobre as empresas da região, o Sindicato estreitou relações com economistas do DIEESE trazendo uma Sub-Seção do departamento para assessorar os metalúrgicos e as organizações de base. A Sub-Seção faria análises da conjuntura econômica, focando os impactos na categoria, e realizaria estudos sobre as empresas da região buscando traçar seus perfis. Tais informações dariam subsídios para os sindicalistas e militantes de base traçarem táticas para entenderem a dinâmica econômica das empresas, bem como a postura político-administrativa dos patrões. Assim relata o economista responsável pela Sub-Seção:

[...] a entrada de uma Sub-Seção aqui em Campinas foi quase que como uma relação, digamos, político-afetiva. Enquanto eu trabalhava como técnico nos metalúrgicos de Santo André havia uma relação muito boa entre o trabalho da gente em Santo André e os metalúrgicos de Campinas, com o Durval, o Renato e outros companheiros da diretoria. E foi nesse processo de experiência dos metalúrgicos de Santo André de trabalho de organização nas fábricas que Campinas se interessou em trazer essa experiência de trabalho sindical em termos de organização de base pra Campinas. Aí foram dados dois seminários pra diretoria em Vinhedo durante dois dias e a partir daí foi discutida a importância de ter uma assessoria técnica do DIEESE em Campinas. E essa Sub-Seção começou de maneira funcional e juridicamente relacionada com o DIEESE a partir de janeiro de 1987. Então foi a partir da necessidade do Sindicato de ter uma assessoria para o trabalho de organização de base e também ter mais informações técnicas sobre o trabalho sindical (Depoimento de Cido Faria, Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

Efetivada a instalação, a Sub-Seção teria três grandes objetivos, tendo em vista cumprir suas finalidades políticas de organização de base. Eram esses os objetivos:

[...] Campinas é uma cidade do interior, digamos, um sindicato considerado atrasado em relação ao avanço da luta sindical dos grandes

centros urbanos como São Paulo e o ABC. Quer dizer, precisava aprimorar, inclusive, tecnicamente até pra mostrar a importância dessa mão-de-obra desse setor na economia brasileira e na luta sindical. Então a Sub-Seção teve o objetivo de primeiro de levantar pro sindicato as grandes questões macroeconômicas, ou seja, o estudo sobre as grandes questões nacionais, mas que tinham referência muito clara em Campinas. [Como, por exemplo,] a questão do desemprego, a questão dos salários e, enfim, a questão das importações, a questão do peso das indústrias metalúrgicas de Campinas na economia nacional, inclusive nas importações, mas principalmente nas exportações (...) E a outra questão foi a questão do que nós chamamos de microeconomia, ou seja, a necessidade da diretoria em conhecer a situação de cada uma das empresas da categoria. Aqui estavam ou estão Bosch, aqui está Clark, ou seja, o setor de auto-peças daqui é importantíssimo. O peso do material de transportes: Mercedes, a montadora que é a única. E o setor de auto-peças pesa na categoria cerca de 50%. Então como entender essas empresas no contexto da economia nacional e a importância das empresas de Campinas no contexto da economia nacional (...) Outra coisa que a Sub-Seção tem insistido e que isso faz parte da política da diretoria é entender qual é a política de pessoal da empresas (id).

Portanto, esse era um esforço de acompanhar a dinâmica e o comportamento das empresas da Região, tanto do ponto de vista econômico, como do ponto de vista político que, entendemos, surge como necessidade após os limites políticos da diretoria em 1985, quando esperaram uma postura conciliatória das metalúrgicas. Ainda que, como vimos, a relação afetiva entre diretores e o economista tenha sido igualmente decisiva.

Em 1987 um curso de formação deu algumas diretrizes de como os militantes de base deveriam agir para por em prática a política de ação sindical. O Manual trata de deixar claro, no entanto, que aquilo é só uma ferramenta para ser utilizada pelos militantes, e que

[...] não é algo acabado, aperfeiçoa-se com o tempo. A ciência deve ser criada e recriada a cada dia dentro de um processo dialético de ida e vinda, do conhecimento à prática, da experiência à reflexão analítica. Portanto, este manual é um roteiro para ajudar a mente criativa do conjunto a unificar as ricas experiências dispersas (Manual Técnico de Organização Pela Base, Campinas, 1987, p. 4)²⁹.

Nas orientações dadas pelo curso, os militantes deveriam em suas fábricas reunir companheiros de confiança, de preferência aqueles que não tivessem nenhuma formação e que fossem de diferentes setores, sobretudo os setores estratégicos das respectivas empresas. Caberia aos responsáveis pelo agrupamento a tarefa de discutir normas de

²⁹ Nos baseamos neste documento apenas para entender a estratégia adotada em alguns de seus detalhes. De forma alguma entendemos que ele ditou a política de ação sindical, pois em cada empresa os militantes se apropriaram das estratégias segundo suas condições políticas, como veremos adiante. Da mesma forma, não entendemos que tenha sido elaborado a partir da cabeça de alguns militantes (dois economistas ligados ao DIEESE foram os responsáveis pela sistematização do caderno). Ao contrário, surgiu da experiência prática nos anos de oposição sindical e das campanhas salariais de 1984 e 1985.

segurança com relação aos patrões e chefias, motivar os seus pares a levantar os principais problemas da fábrica através de conversas e observações, elaborar filipetas expondo os problemas e distribuí-las clandestinamente, avaliar a repercussão das filipetas, levantarem as formas de organização dos trabalhadores já existentes dentro da empresa (estão organizados pelos trabalhadores ou pelos patrões?) e avaliar as pessoas que ficam perto do grupo e tentar levá-los para algum curso de formação (Manual Técnico de Organização Pela Base, Campinas, 1987).

Quanto aos sindicalistas, eles deveriam ter clareza do projeto e estarem convencidos da sua importância e quando não houvesse contatos (militantes) em uma determinada empresa, caberia a eles levantar os problemas locais nas áreas de produção e iniciar um “bombardeio com boletins, som, assembléias, etc. para que os companheiros despertem para os problemas indicados na pesquisa” (id, p. 12). Ainda com relação aos sindicalistas, ressaltavam que eles tinham suas limitações.

O Manual delineava ainda o mapeamento dos principais produtos e identificação dos gargalos na produção das empresas; o cuidado com o aumento do número de integrantes, bem como avaliação da possibilidade de se criar uma Comissão de fábrica. Uma vez consolidado o grupo, deveriam ser feitos novos cursos de formação visando conhecer a estratégia da empresa em nível nacional e internacional, mapeando seus clientes, fornecedores e outras unidades, para, a partir daí, estabelecer contatos com os trabalhadores de fora, utilizando para isso os encontros nacionais e internacionais dos trabalhadores dessas empresas, mesmo que as entidades promotoras não fossem imediatamente combativas. Com relação às novas tecnologias e técnicas organizacionais que timidamente vinham sendo implantadas nas principais metalúrgicas da região, os militantes entendiam que embora fizessem parte do controle ideológico patronal, eles deveriam participar do processo, tendo em vista orientar os companheiros através do trabalho clandestino (id).

5.1 O RECUO DA PRÁTICA E O AVANÇO POLÍTICO-IDEOLÓGICO

Os grupos e o sindicato, portanto, iniciariam uma nova etapa do trabalho político-organizacional, que consistiria em criar uma massa crítica, bem preparada ideologicamente para os embates com as empresas. Já dissemos que as perseguições de 1985 criaram um quadro de fragilização muito forte, que levaram muitos grupos à dissolução. E, embora tenham restado alguns grupos que continuaram fazendo os trabalhos nas fábricas (Mercedes, Dako, Singer, Clark), veremos que, em muitos casos,

coube aos sindicalistas lançarem campanhas em várias empresas tendo em vista elevar a consciência política sobre as relações no interior do espaço fabril – como previsto no curso de formação –, muito embora os diretores sindicais tivessem em quase todas elas quadros que os auxiliavam na obtenção de informações sobre o cotidiano.

A primeira experiência de aproximação do sindicato com uma das empresas foi na IBM, de Sumaré, em março de 1987. Aquele seria o “início de um relacionamento” que até então o sindicato jamais havia tido com a gigante do ramo de informática. Portanto, tratava-se de uma empresa estratégica para por em prática um trabalho clandestino. No entanto, o sindicato reconhecia as dificuldades a serem enfrentadas, pois os funcionários da IBM eram bem remunerados além de contarem com muitos benefícios o que, segundo os sindicalistas, os afastavam da luta sindical; somado a isso a empresa mantinha uma forte postura anti-sindical, impedindo, por exemplo, que os trabalhadores participassem dos piquetes, forçando-os nestes casos a entrarem por outra portaria improvisada. Práticas como essa, no entanto, parecia não ser exclusiva da empresa em Sumaré, mas em todas suas unidades espalhadas no mundo, pois o boletim trazia aos trabalhadores um fragmento de um documento feito pelos funcionários da IBM de outros países – unidos em torno do IBM Workers United do Estado de Nova York – que mostrava uma tabela com os números de sindicalização de outras transnacionais. A comparação não deixava dúvidas da sua postura diante dos sindicatos: apenas 3% de todos os seus funcionários em todo mundo eram sindicalizados, sendo que das empresas da tabela nenhuma tinha menos que 50%, com destaque para a GM, com 95% de seus funcionários sindicalizados. E dos 1200 funcionários da IBM de Sumaré, apenas 53 eram filiados (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO IBM, CAMPINAS, MARÇO DE 1987).

Mas, afinal, precisavam os trabalhadores da IBM-Brasil sindicalizarem-se? Essa era a questão levantada pelos diretores sindicais aos “ibemistas”. Afinal, contavam, como já dissemos, com altos salários, boas condições de trabalho, jornada de 40hs semanais e “status social”. Dessa forma, buscou-se explorar a “cômoda” situação dos funcionários da IBM utilizando-a para revelar a face político-ideológica escondida atrás da aparente comodidade: primeiramente, tratando aquilo como mecanismo da empresa para enquadrar os interesses dos trabalhadores dentro dos seus interesses. Vejamos:

[...] faz parte da política de Recursos Humanos da IBM tentar escamotear o conflito entre trabalho e capital. E, na medida em que este conflito aparece, é fundamental enquadrá-lo dentro dos limites da empresa, canalizando-o através de instâncias que se esgotam na própria estrutura da empresa (...) A idéia de ‘oportunidades iguais para todos’

não explicita a idéia de que as oportunidades iguais são definidas dentro dos interesses da empresa, e não dos interesses dos trabalhadores (id, MAIO DE 1987).

Sendo assim, o sindicato deveria ser evitado, pois ao contrário romperia com

[...] este esquema, já que coloca em cena um elemento novo: os trabalhadores da IBM fazem parte de uma categoria – os metalúrgicos de Campinas e Região – e de uma classe – a classe trabalhadora. Seus interesses são definidos não no campo da classe à qual os trabalhadores da IBM pertencem (id).

A outra forma explorada pelos diretores foi confrontar a estabilidade dos que trabalhavam na multinacional, com uma crise que, segundo eles, se aproximava, já que, comparando os primeiros trimestres dos últimos três anos, poderiam observar significativa redução dos lucros da empresa em nível mundial, que caía de aproximadamente U\$6,09 bi em 1985 para U\$785 milhões em 1987. Tais dados buscavam deixar alerta os funcionários para uma possível onda de demissões como as que aconteciam na Itália, no Japão e nos EUA, onde as filiais ameaçavam fechar as portas; embora no Brasil os números fossem melhores, com um lucro de 2 bilhões de cruzados, atribuído à baixa remuneração de seus empregados³⁰.

A IBM do Brasil, no entanto, se mostrou irredutível à campanha de sindicalização, criando para isso uma série de empecilhos como, por exemplo, solicitar as especificações dos métodos da campanha! Assim, até setembro daquele ano, não foi permitida a entrada dos diretores que então ameaçaram recorrer à justiça por violação dos direitos sindicais. Mas o boletim daquele mês sugere que mesmo a permissão da entrada do sindicato nas dependências da empresa não alteraria o quadro de desinteresse dos “ibemistas” com a luta político-sindical, já que tinham direito por lei de associarem e, mesmo com a campanha de

³⁰ Segundo Chesnais (1995) “a implantação de fábricas ou unidades de produção em países diferentes tem por objetivo aproveitar os diferenciais de níveis salariais, mas também economizar na especialização. A decomposição técnica dos processos de produção permite, em determinadas condições, obter ganhos de especialização, bem como maior homogeneidade de cada segmento produtivo. As atividades podem também ser espalhadas no espaço e localizadas livremente, seja em nível das filiais, no caso da integração completa, seja por subfornecimento internacional e suprimento no exterior” (CHESNAIS, 1995, p. 131). A economia de especialização pode aproveitar as bases industriais em formação nos países. O caso da IBM é citado pelo autor como o caso mais típico desta integração industrial. Segundo ele, “ a criação do Mercado Comum [europeu], bem como a existência de bases econômicas sólidas, mas de tradições distintas, em vários países, permitiram à IBM adotar uma divisão de trabalho por produto, e concentrar, numa única fábrica, a produção de um ou outro sistema ou série de computadores. A norma apregoada pela IBM nos anos 1965-1985, ‘produzir no local o que se vende no local’, permitiu-lhe aparecer em todos os países como produtor nacional, e negociar o acesso aos mercados” (id, p. 133). Entendemos, portanto, que a IBM do Brasil seguiu a regra desse tipo de integração, pois aproveitou as bases tecnológicas criadas na região de Campinas, onde se instalou, e ao mesmo tempo pôde aproveitar as diferenças salariais. Fica em aberto, no entanto, se os casos de demissões na Europa, Japão e EUA, citados no boletim, foram conseqüências de uma crise da transnacional ou fizeram parte de um processo de adaptação das fábricas da empresa aos respectivos mercados e bases tecnológicas.

longos meses, não procuraram o sindicato. Uma última tentativa de “ganhar a consciência” dos funcionários foi feita, com a publicação, no mesmo boletim, dos números negativos do semestre, que revelavam que a transnacional não tinha alcançado as metas de crescimento. Com a mesma intenção, revelavam que internacionalmente os funcionários da IBM se organizavam, publicando notícias do 3º Encontro da Organização Internacional da IBM em Orleans, organizado pelos Trabalhadores Unidos da IBM e pela Aliança dos Funcionários Negros da IBM, ocorrido em abril daquele ano, cujo objetivo foi o de integrar os trabalhadores da IBM do mundo todo – e por isso havia acontecido independente das Federações Sindicais Internacionais³¹ e propositalmente na mesma data do encontro dos acionistas – e denunciar, apoio da IBM ao regime de Apartheid na África do Sul. Por fim, publicavam dois depoimentos, um de um gerente da empresa no Brasil e outro de um trabalhador da IBM-EUA, nos quais o primeiro falava da política de pessoal baseada em metas que serviriam para avaliarem os empregados que então teriam seus salários e a própria manutenção do cargo atrelado a tais metas; já o outro depoimento esboçava uma crítica a essa política, que segundo o funcionário consistia na “política do medo” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPCÍFICO DA IBM, CAMPINAS, SETEMBRO DE 1987).

Os esforços dos sindicalistas na estratégia adotada com a IBM, no entanto, fracassaram. Os problemas levantados pelo sindicato nas relações de trabalho – controle exercido sobre os trabalhadores através de uma combinação de boas condições de trabalho e salário determinadas por uma política de metas e uma postura anti-sindical, assim como um provável crise que se aproximava – não foram suficientes para o início de um trabalho de base. Ou seja, mesmo com a campanha, o sindicato não conseguiu interlocutores no interior da fábrica que pudessem dar continuidade ao trabalho que então ficou restrito do portão para fora. Acreditamos que esse foi o real motivo pelo qual não mais ter acontecido qualquer movimento na IBM no período por nós estudado.

Porém, nas empresas onde existiam esses interlocutores, foi possível criar, ou retomar ações clandestinas denunciando práticas abusivas das empresas e politizando as

³¹ “ esta organização inclui trabalhadores de organizações sindicais rivais em seus países, mas que pretendem fortalecer a solidariedade entre os trabalhadores acima das diferenças políticas”. Esse era o histórico do esforço por uma aproximação dos “ibemistas”: “ a idéia de uma organização internacional nasceu de um encontro entre trabalhadores da IBM dos EUA com o Sindicato da IBM do Japão, em 1982, em Montreal. O 1º Encontro, realizado em 1984, foi financiado com as indenizações de um processo ganho pelos sindicatos japoneses contra a IBM por discriminação de seus membros dentro da fábrica. O 2º Encontro foi realizado em Atenas, na Grécia, em 1985” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPCÍFICO DA IBM, CAMPINAS, SETEMBRO DE 1987)

relações do espaço fabril, abrindo possibilidade de iniciar movimentos mais duradouros com avanços significativos em alguns casos.

Na Mercedes, por exemplo, onde grande parte do grupo tinha saído por conta das perseguições de 1985, a tentativa de novamente reagrupar os trabalhadores começou em abril de 1987, quando o GF-Mercedes lançou seu primeiro boletim cujo conteúdo buscava explicar qual a função do grupo e a sua importância:

[...] o grupo de fábrica dos trabalhadores da Mercedes existe há muito tempo. Dele participam trabalhadores de diversas seções, que têm uma só preocupação: organizar os companheiros da Mercedes para estarmos prontos para as lutas que nos dizem respeito, à nossa categoria e à classe trabalhadora em geral (...) O grupo é uma referência dentro da empresa. É ele quem organiza as denúncias e reivindicações³² (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA MERCEDES, CAMPINAS, ABRIL DE 1987).

A intolerância da montadora alemã, no entanto, com relação à organização dos trabalhadores continuava, desde 1985. À exemplo do que acontecia com um dirigente sindical na Bosch logo quando começou o refluxo do movimento grevista, na Mercedes desde então, o Arlindo, um dos dois dirigentes sindicais que eram funcionários da montadora alemã, recebia vigilância “homem-a-homem”, além de ter recebido uma advertência para “deixar de realizar o trabalho sindical, limitando-se a produzir” (id). Em nota sobre o que acontecia com o Arlindo, o GF-Mercedes achava que também o Reis, o outro diretor, então licenciado, deveria estar presente no chão da fábrica, para ajudar a construir a organização (id).

O boletim trazia ainda denúncias de ambientes no interior da empresa que, por más condições e negligência, poderiam causar doenças ou acidentes e cobravam soluções da chefia³³. Portanto, a confecção do boletim foi uma tentativa de reagrupar o grupo tendo em vista se reunir para discutir os problemas da empresa.

De um modo geral, no entanto, os empresários tentavam naquele ano justificar as demissões, alegando que a economia estava em recessão. A recessão, de fato, foi uma marca da política econômica da “nova República” que arrochou os salários e desestimulou o consumo interno, buscando nos incentivos às exportações, a saída para honrar os compromissos assumidos com o Fundo Monetário Mundial. Com o Plano Cruzado II, lançado ainda no final de 1986, não foi diferente. Pois,

³² Por fim sugeriam aos trabalhadores que enviassem denúncias e reivindicações para o sindicato, ao mesmo tempo em que pediam ao órgão o uso do seu endereço para “centralizar todo esse material” (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA MERCEDES, CAMPINAS, ABRIL DE 1987).

³³ Apontavam que numa determinada seção o piso sujo de resina e pó de fibra, poderia causar escorregões além de cobrarem a instalação de silenciadores nas prensas (id).

[...] a situação do país diante dos credores externos estava muito ruim, e a renegociação da dívida externa está[va] marcada para dezembro. Basta dizer que as divisas passa[va]m a ser insuficientes para financiar mais de três meses de importações. Por exemplo, o resultado da balança comercial de outubro foi de apenas US\$ 210 milhões, o pior resultado desde março de 1983. Surge então o Pacote do Cruzado II, para conter o consumo, para reduzir os investimentos federais em 1987 de Cz\$ 140 para Cz\$ 90 bilhões e para aumentar impostos, preços e tarifas com a finalidade de arrancar dinheiro para tapar o buraco do Governo, e assim cumprir as exigências do Fundo Monetário Internacional e dos banqueiros internacionais para a renegociação da dívida externa (DIEESE, 1986, p. 4-5)

Como medida concreta de incentivo às exportações, reduziu-se os impostos para os setores exportadores.

Contudo, nada no Plano era mais de interesse para as classes trabalhadoras do que a política salarial lançada e o desempenho que o mercado de trabalho passaria a ter desde então. No que tange à primeira, o “Cruzado II” previa mudanças no cálculo do Índice de Preço ao Consumidor, o IPC. No “Cruzado I”, criado em fevereiro de 1986, o Governo adotara o então IPC-amplo, base dos reajustes de quem ganhava até Cz\$24.120 e que levava em conta uma lista de produtos extensa, que, entretanto, foi sendo reduzida a ponto de, no “Cruzado II”, ficar restrita a uma “cesta básica de mercadorias consumidas pela população com rendimento até 5 salários mínimos” (id, p. 11). Ou seja, muitos dos produtos que seriam retirados da lista do cálculo do IPC e que eram consumidos pelos trabalhadores dessa e de outras faixas salariais, sofreriam reajustes sem que fizessem parte da base de cálculo dos gatilhos salariais (bebidas, hortifrutis, energia elétrica, por exemplo). Com essas medidas o custo de vida do trabalhador ainda em 86 cresceria 7,88% até o lançamento do Plano e alcançaria 22,9% ao final do ano.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, os resultados do Plano seriam sentidos em médio prazo. Porém, as empresas se utilizariam do seu caráter recessivo para justificar demissões e/ou constranger os trabalhadores, buscando ao mesmo tempo, afastá-los da luta sindical e reduzir custos. Isto porque o pacote não afetaria a produção de muitos setores da metalurgia, cujos produtos eram exportados e, portanto, eram beneficiados com o Plano.

A Mercedes, por exemplo, exportava nos cinco primeiros meses de 1987, 1252 unidades dos ônibus que produzia, aumentando em 226% suas vendas ao exterior em comparação com 1986. E mesmo as vendas internas da montadora não iam mal: um só grupo que administrava o transporte público da cidade de São Paulo havia encomendado 150 monoblocos (ônibus inteiros) e 450 chassis, representando um faturamento total de

quase 800 milhões de cruzados. Ainda assim dispensava 21 dos seus funcionários, um número baixo, mas que não se justificava, como dizia o boletim do GF-Mercedes (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA MERCEDES, 10/06/1987).

Da mesma forma, meses depois, a General Eletric, de maneira mais explícita, comunicava seus trabalhadores que a empresa ia mal, que não havia encomendas para 1988 e que, por isso, cogitava demissões. Porém, o GF-GE, com base numa matéria da Revista Exame de setembro de 1987, mostrava que a transnacional do ramo de máquinas liderava o ranking das empresas do ramo. Também em seu boletim, os ativistas desmentiam a alegação de que não havia encomendas para o ano seguinte, já que a revista “Dirigente Industrial” informava que 18 locomotivas haviam sido encomendadas pela RFF. A mesma revista mostrava ainda que a G.E. pretendia diversificar sua produção, passando a fabricar resinas sintéticas em larga escala. Entretanto, o comunicado, desmentido pelo grupo, pareceu ser uma resposta da empresa à maior mobilização ocorrida na categoria desde 1985, quando os funcionários da G.E. reivindicavam reajuste salarial. A mobilização que contou com ‘operações tartaruga’ e ameaçou a empresa com a paralisação das atividades, chegou a reunir cerca de 1700 trabalhadores na última assembléia que aceitou a proposta da empresa de 15% de reajuste salarial (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA GE, CAMPINAS, 16/11/1987).

Ou seja, subsidiados pelo DIEESE com aqueles dados, os quadros dos grupos denunciavam no chão da fábrica, sobretudo através dos boletins, mas também a faceta manipulatória dos empresários.

Além do fato político criado pelos empresários que ameaçavam demitir tendo em vista inibir a mobilização dos trabalhadores, e que contavam com as políticas governamentais de arrocho/recessão, aos poucos, de maneira ainda embrionária, algumas empresas começavam a implantar novas tecnologias. O caso pioneiro por nós registrado foi o da Clark, indústria norte-americana fabricante de caixas de câmbio para autos. Desde 1982 esta empresa vinha implantando mudanças em sua gerência, primeiramente reorganizando a comunicação dos seus escritórios através da interligação de terminais computadorizados, ligados a um Centro de Processamento de Dados, que controlava a entrada e a saída dos funcionários. Porém, em 1987, a Clark começou a investir em novas tecnologias, introduzindo máquinas de CNC (Controle Numérico Computadorizado) que

articula os sistemas CAD (Computer Aided Design) e CAM (Computer Aided Manufacturing)³⁴.

Juntamente com essas iniciativas de modernização da sua produção, havia outros elementos que apontavam para uma possível mudança nas relações de trabalho como um todo. Por exemplo: teria sido um caso isolado um comunicado do presidente da Clark dizendo que os dois maiores valores da empresa eram as suas máquinas e os trabalhadores, sobretudo os treinados, na ocasião em que homenageava os funcionários com mais de dez anos “de empresa” – uma homenagem, na qual Harold Bowman não discriminou cargos de direção, chefia, gerencia com os de operadores. Porém, a importância atribuída aos seus funcionários e a tentativa de igualar ocupações com grau de hierarquia tão diferentes, combinadas com chegada da maquinaria nova, fez daquele comunicado uma clara estratégia de cooptação dos trabalhadores. Isto porque a Clark estava no rol de empresas da região que vinham introduzindo o kanban, sistema de produção que busca reduzir os estoques e que articulado a outras técnicas define o padrão de produção toyotista, ou padrão de acumulação flexível. Segundo Antunes (1999), a acumulação flexível

[...] se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional e tecnologicamente avançado, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo freqüentemente à desconcentração produtiva às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão e força de trabalho, do trabalho em equipe, das ‘células de produção, dos ‘times de trabalho’, dos grupos ‘semi-autônomos’, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o ‘envolvimento participativo’ dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado (ANTUNES, 1999, p. 52).

Como dissemos, a reestruturação da produção na Clark era ainda incipiente, embora já apresentasse alguns dos elementos essenciais levantados pelo autor acima. No que tange, por exemplo, ao layout do espaço fabril, a empresa reservava um espaço que congregava a maquinaria nova, dispondo-as em ilhas de produção (ou células de produção) que reunia processos, ferramentas e peças semelhantes, realizadas por máquinas automatizadas e operadas por “chefes treinados e trabalhadores adestrados para não questionar” (O GRIFO,

³⁴ Os dois sistemas eram assim definidos pelo Grupo: “CAD: projeto assistido por computador – realiza-se o projeto com o auxílio do computador, que já possui em sua memória desenhos aproximados do produto desejado, estes são trazidos à um terminal de vídeo onde são modificados com caneta eletrônica (...) CAM: fabricação assistida por computador – fabricação automática de um produto, sob o comando do computador” (O GRIFO, BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, CAMPINAS, DEZEMBRO DE 1987).

BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, CAMPINAS, DEZEMBRO DE 1987).

Porém, o que havia de mais avançado em termos de meios de produção coexistia com práticas e relações já antigas, mas não menos funcional à Clark e a outras empresas da Região. A dualidade das relações de trabalho no chão da fábrica tornou contraditório o discurso do presidente da empresa, ambigüidade essa que foi explorada pelos ativistas do grupo de fábrica. Contra-argumentando o discurso dos “dois valores” da Clark, os ativistas diziam que as máquinas eram sim um valor, mas produzido por trabalhadores e muitas vezes utilizadas para desempregar e o segundo valor, o trabalhador qualificado, ironizavam dizendo que eles eram tão importantes que “a empresa os obrigam a trabalhar até 62 horas semanais para atender seus interesses” além do controle de assiduidade. Relembavam ainda que em 1985 a Clark tinha demitido tendo em vista “controlar seus trabalhadores”, e por isso reforçavam a necessidade de organização e conscientização, “ para questionar as contradições entre o que a empresa fala e faz” (O GRIFO, BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, CAMPINAS, 1987). Especificamente sobre as novas tecnologias o grupo entendia que elas não eram neutras, pois “a forma como são produzidas não eram neutras, [pois] faz com que a técnica seja apropriada por uma parcela restrita das pessoas que aproveitam das suas benesses” (id, NOVEMBRO DE 1987).

A discussão levantada pelo GF-Clark com o conjunto dos trabalhadores, que passou a travar uma disputa político-ideológica com a empresa, não se esgotaria por aí. Na seqüência veremos que aos poucos o grupo foi esclarecendo ao conjunto dos trabalhadores o caráter que assumia a reestruturação da produção.

Contudo, parte do esforço dos ativistas da Clark em difundir o caráter da implantação dos sistemas de automação era o resultado dos cursos de formação oferecido pelo sindicato a esses militantes em parceria com a Sub-Seção do DIEESE sobre a introdução das novas tecnologias. Um desses cursos dado em fevereiro de 1987 explicava o mecanismo de funcionamento do kanban, sistema que identificavam com a própria acumulação flexível, mas que não deixaram de ressaltar todos os aspectos citados acima. O curso fazia parte do objetivo já referido dos dirigentes sindicais e da Sub-Seção/DIEESE de saber qual o perfil político-administrativo dos patrões, que em 1986 haviam promovido “palestras e seminários (...) sobre técnicas japonesas de produção e de controle dos trabalhadores” e com isso pago “fortunas para que técnicos, estudiosos e empresários

japoneses viessem ao Brasil explicar aos seus colegas como ganhar dinheiro de forma mais racional” (DIEESE, 1987, p. 1).

Ou seja, diante da difusão das técnicas japonesas de gerenciamento entre os empresários da Região, os metalúrgicos se esforçavam para entender qual era o perfil desse novo patrão, e o que essas técnicas traziam de inovador, no que tange as relações de trabalho. Assim colocou o economista da Sub-Seção:

[...] nós temos dois tipos de patrão: o patrão que é fazendeiro, que trás toda a teoria da administração de uma fazenda pro setor urbano; e o patrão moderno, o patrão “tapinha nas costas” o patrão que quer negociar, o patrão, digamos, da “nova República”, o patrão democrata. E com isso começa a surgir novas maneiras de gerenciar o pessoal: deixa de ser importante o músculo, a força, e passa a ser importante o cérebro e a mente. Então os padrões modernos começam a dizer: nós não vamos contratar mais músculos, mas vamos tentar lapidar cérebros porque isso é mais importante pra nós. Então se o sindicato não entender essa nova postura, essa modernidade a médio longo prazo nós vamos ficar atrás em termos de trabalho. Enquanto que o patrão vai ganhando cérebros, nós vamos ficando com as denúncias (...) nós ficamos preocupados com o patrão fazendeiro, o patrão do enfrentamento, da briga. Então isso que nós estamos buscando com a assessoria mostrar o que está havendo em termos de evolução em termos de política de gerenciamento de pessoal, quer dizer, os padrões estão preocupados mais com o cérebro do que com a força física. E nós estamos preocupados mais com a força física do que com o cérebro. Então nós temos também que ajudar a fazer um trabalho pra que os operários entendam que a inteligência está a serviço da classe deles e não a serviço do patrão. E nesse sentido nós estamos também tentando avançar nos estudos em assessoria na questão das novas tecnologias. O cérebro está relacionado com a nova dinâmica da nova produção industrial, principalmente em função das exportações. Hoje o mercado internacional quer qualidade e competitividade e isso se faz com novas tecnologias. E a nova tecnologia traz uma nova postura da mão-de-obra, uma modernidade dentro da fábrica. E isso está acontecendo dentro da categoria com o kanbam, ccq, Just-in-time e outros sistemas modernos de gerenciamento e o sindicato tem que entender e ter uma postura de entendimento: se vai contra, se vai a favor ou como trabalhar com essas questões do mundo do trabalho. Então também é função da Sub-Seção a nível “micro”, a nível da empresa de entender as questões da nova tecnologia do mundo do trabalho (Depoimento de Cido Faria, Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

Foi, portanto, aplicando as análises da conjuntura política e econômica ao chão da fábrica que sindicalistas e militantes de base tentaram ao longo de 1987 criar uma massa crítica capaz de questionar as relações de trabalho e, acima de tudo, de se auto-organizar. Essa foi a estratégia na IBM, com a campanha de sindicalização, que terminou sem sucesso pela intolerância da empresa com a atividade sindical, além da apatia dos seus funcionários e ausência de interlocutores da luta sindical em seu interior.

Da mesma forma, nas empresas onde houve comunicados de que a recessão traria demissões, os grupos sistematizaram informações em seus boletins desmentindo o risco de corte, numa tentativa de forçar os seus companheiros a não temer os desligamentos, mas se organizarem para reverter a situação de arrocho salarial. E, por fim, na Clark, onde estava em andamento um processo de reestruturação da produção, buscou-se difundir o caráter daquelas mudanças contrastando-as, também no seu aspecto ideológico, com relações de trabalho antigas, mas não menos funcional à empresa.

É difícil, no entanto, medir qual a repercussão da política de ação sindical até aquele momento. Se levarmos em consideração as eleições sindicais de junho daquele ano como mecanismo de avaliação, veremos que a diretoria não tinha ainda respaldo de uma parcela importante da base. Isto porque a chapa cutista não foi unanimidade: ganhou com 1839 votos de diferença da chapa 2 de Cid Ferreira. Uma margem modesta, cujos votos das grandes empresas foram decisivos³⁵. O seguinte depoimento demonstra que as divisões entre as correntes do movimento sindical à esquerda persistiam, a despeito da homogeneidade dos grupos, e sugere que nas eleições continuaram a ser decisivas na disputa entre os dois projetos políticos diametralmente opostos:

[...] em 87 na segunda eleição se nós [do PCdoB] tivéssemos lançado uma terceira chapa, eu não sei o que teria dado (...) Seria dividido, porque a gente tinha o Preguinho que era cipeiro da Cobrasma que saiu algemado de dentro da Cobrasma. A polícia foi lá dentro buscar ele algemado num acampamento que teve lá, em 86 mais ou menos. Quer dizer é uma pessoa que está lá dentro e tinha mais dois companheiros nosso que estavam lá dentro que eu não me lembro o nome, que se montassem uma chapa... Tinha eu, que tinha sido mandado embora da Mercedes, que já estava na Polimec. São pessoas que tinham uma bagagem política (...) entre outros, que se entrassem numa chapa ia dar muito trabalho. Eu posicionei-me contra, dentro do PCdoB na época, eu me posicionei contra justamente por isso. Porque por mais divergências que a gente tinha com a CUT-Pela Base nós não podíamos pavimentar o caminho para o Pelego voltar, porque ele estava muito forte. Tanto é que demonstrou na eleição (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho, acima referido).

Pavimentar o caminho para a volta de Cid significava rachar os votos que foram para a Chapa 1, sobretudo os das grandes empresas (Cobrasma, por exemplo) que foram decisivos para a manutenção da diretoria cutista. Portanto, o resultado das eleições demonstrou uma fragilidade da política de ação sindical da diretoria: o trabalho de base nas pequenas e médias indústrias. Uma fragilidade que em curto prazo não seria resolvida.

³⁵ “ A apuração havia começado pelas urnas das empresas menores, onde, segundo explicações, Cid mantinha predominância eleitoral. Mas a empolgação mudou de lado quando foi aberta a urna da empresa Cobrasma, uma das grandes concentrações de metalúrgicos e reduto da CUT. Assim, a diferença foi aumentando ao ir passando pelas urnas da Bendix, Clark, Singer e Robert Bosch” (Diário do Povo, 28/06/87).

A despeito do distanciamento político do sindicato com relação às pequenas e médias empresas até aquele momento, a categoria como um todo sofreria, em 1987, com as “flutuações” negativas no mercado de trabalho e com as defasagens nos salários, fruto da política de arrocho do Governo Sarney.

Segundo o DIEESE, 1987 terminou com 1195 metalúrgicos a menos na base de Campinas e Região. Chama a atenção a política utilizada pelas empresas para efetuar os desligamentos:

[...] o que aconteceu não foram dispensas alarmantes e sim demissões metódicas sem que despertassem preocupações dos Sindicatos e nem mesmo do conjunto dos trabalhadores e da sociedade. As empresas reduziram o volume da mão-de-obra com facilidade e sem protestos. Por isso 1987 foi um ano bom para o empresariado na área social. Enfim, ficou a impressão de que o nível de emprego manteve-se estável no decorrer do ano (DIEESE, 1988, p. 1).

Como exemplo vale lembrar o caso da Mercedes que mesmo com centenas de pedidos demitira 21 funcionários. Não só a montadora, mas todo o setor de Material de Transportes havia trabalhado “a todo o vapor”, haja vista a demanda do mercado internacional. E mesmo assim junto com os setores de Material Elétrico e de Comunicação seria um dos setores responsáveis pela esmagadora maioria das demissões: ambos somavam 1150 trabalhadores desligados (id, p. 8). Ou seja, tratava-se de maximizar a produtividade por trabalhador, através das demissões metódicas, sem que isso causasse problemas imediatos com o sindicato, ainda que os grupos denunciasses essas políticas.

Ainda com relação ao mercado de trabalho, havia ainda outra estratégia utilizada pelos empresários que afetava a categoria não só no aspecto empregatício, mas também com relação aos salários e à política organizacional. Trata-se da rotatividade, ou “turn-over”, que foi (ou é) uma prática frequentemente utilizada pelas empresas. Três variáveis levam as empresas a adotá-lo: alterações tecnológicas no processo produtivo, desadaptação dos empregados na fase de experiência e redução da massa salarial. Porém, na Região, eram poucas as empresas que implantavam novas tecnologias, além do que os processos de mudanças tecnológicas não afetam imediatamente o mercado de trabalho. A desadaptação, segundo o DIEESE, ocorre quando há “mal gerenciamento de pessoal [e] conflitos com a má administração e por condições de trabalho não condizentes com o ser humano” (DIEESE, 1988, p. 6). O que nos leva a concluir que se tratava de mais um mecanismo de maximização dos lucros das empresas. E nas metalúrgicas da Região, de maio a dezembro de 1987, 7410 trabalhadores “rodaram”.

Mas a rotatividade não se sobressaiu apenas negativo no aspecto econômico da categoria. Para a política sindical adotada na Região ela foi um grande empecilho, afinal numa conjuntura instável o trabalho de conscientização e politização das relações de trabalho tornava-se ainda mais difícil, como relata o ex-presidente do sindicato:

[...] a rotatividade tem esse duplo sentido para a empresa: ela tanto é importante para reduzirem salários, ou manter os salários rebaixados para evitar o aumento salarial da massa salarial da categoria; mas também como fator de (...) um regime autoritário, pois qualquer regime autoritário faz isso: não deixar criar raiz em lugar nenhum. Então a rotatividade tem tanto um sentido de perda econômica para a categoria e de perda de qualidade política, porque o cara vai rodando. Mais rodado é o cara que começa a reunir (...) Um trabalho duro de convencimento de repente o cara está no olho da rua, demora meses pra ele voltar pra categoria pra você retomar o trabalho com ele em outra empresa. Ele demora a se localizar dentro da empresa, com os trabalhadores. No mínimo ele demora seis meses para se adaptar ali com a galera. Vai conquistar a confiança desse cara depois de um ano, como a fábrica é um espaço de ditadura de autoritarismo, de truculência, a pessoa não chega falando abertamente o que ele pensa do sindicato, da vida, do Brasil, de partido, do capitalismo. Ele demora um tempo para adquirir essa confiança. Dele para com os trabalhadores e dos trabalhadores para com ele. Então isso é um dos nossos estorvos. Então essa rotatividade (...) ela sempre imperou como uma das forças desconstrutivas da atividade sindical (Depoimento de Durval de Carvalho, acima referida).

Por fim, a política recessiva da “nova República” fazia piorar a situação social da categoria. Entre abril de 87 e fevereiro de 88, as perdas salariais, segundo a Sub-Seção do DIEESE, atingiam 83,3% com relação ao Índice do Custo de Vida calculado pelo próprio departamento. Mesmo os dados do Governo revelavam perdas significativas, chegando a quase 60% (DIEESE, 1988).

Um dos motivos que teria levado o arrocho a índices tão elevados era a então política salarial em vigor desde maio de 1987, criada pelo Ministro da Fazenda de Sarney, Luiz Carlos Bresser Pereira. Tal política substituiu o IPC-restrito como base de cálculo dos reajustes salariais pela Unidade de Referência de Preço (URP), que extinguiu os gatilhos salariais. A URP estava prevista para reajustar os salários com base na média da inflação do trimestre anterior, ou seja, uma vez calculada a média, o resultado seria automaticamente somado aos salários dos três meses seguintes. Esse mecanismo de cálculo, no entanto, defasava os salários na medida em que a alta inflacionária, mês a mês, defasava o poder de compra dos assalariados.

Tendo em vista essas demandas, os sindicatos cutistas se lançaram na campanha salarial com as seguintes pautas: reposição salarial, reajustes mensais de salários com base nos dados do DIEESE, piso salarial unificado, redução da jornada para 40hs semanais e

estabilidade. O refluxo do movimento operário desde 1985, fez fracassar as iniciativas mais combativas de alguns dos sindicatos da central, por exemplo, em São Bernardo do Campo, quando apenas 8500 dos 115 mil trabalhadores da categoria paralisaram em resposta à negativa das entidades patronais em negociar a reposição dos resíduos inflacionários da URP (CARDOSO, 1999, p. 225). Da mesma forma, fracassara também a iniciativa da central em paralisar o funcionalismo público após Sarney abandonar momentaneamente a intenção em acabar com a URP.

Ou seja, sem mobilização, a campanha se resumiu na entrega da pauta de reivindicações do Departamento dos Metalúrgicos da CUT-SP à FIESP, que cederia 15% de reajuste em fevereiro, posteriormente incorporado no reajuste de março, de 44,83%. Foi conquistado ainda mais 5,17% de “aumento real”, mas que mesmo a soma de reajustes mais aumento ficaria bem aquém dos 83,3% exigidos no início. A federação se aproveitaria desse refluxo para tentar derrubar cláusulas sociais, tais como estabilidade dos doentes profissionais e acidentados do trabalho, mas não conseguiu. Por outro lado, os metalúrgicos também não avançaram nessas cláusulas.

Nos trabalhos de preparação da campanha salarial, outra questão de caráter socioeconômico envolvendo a categoria surgiu: as defasagens salariais interempresas e entre o piso e os salários. De um modo geral, todas as metalúrgicas apresentavam pisos salariais abaixo da média. Isto porque entravam no cálculo da média, os salários de mensalistas, cargos de chefia, supervisão etc. A diferença entre um horista (pessoal da produção) e um mensalista (cargos administrativos) era de 67,9%, fator determinante para que o maior piso salarial da categoria ficasse 73% abaixo da média (DIEESE, 1988).

Porém, nas pequenas e médias empresas, a maioria de capital nacional, os salários chegavam a ficar quase 20% abaixo dos das grandes empresas, cuja maioria era de capital estrangeiro (id, p. 13). Com isso, o sindicato tinha dois motivos para iniciar trabalhos de base nessas empresas: o distanciamento político que fortalecera Cid Ferreira nas eleições de 1987, e outro de caráter imediatamente econômico.

Era necessário, portanto, investir na organização, de modo que houvesse melhorias socioeconômicas destes trabalhadores, bem como se ratificasse núcleos de organização política em sintonia com o projeto político-organizacional daquela diretoria. Afinal, se só agora os dados revelavam defasagem salarial desta parcela da categoria, vale lembrar que ela já sofria há anos com esta situação socioeconômica, levando muitos dos filiados buscarem os serviços de assistência médica, odontológica, farmacêutica, entre outros,

oferecidos nas gestões de Cid Ferreira. Como aos poucos a diretoria cutista vinha retirando esses serviços, o retorno de Cid significava para eles o retorno do assistencialismo e não a iminente ameaça da sua extinção, como propunha desde a vitória em 1984 a chapa da CUT-Pela Base³⁶. Portanto, era fundamental que se tivesse um interlocutor nessas empresas e um fato real que pudesse ser explorado politicamente pelos dirigentes.

Sem tradição de organização e sem nenhuma política específica voltada para essa importante parcela da categoria³⁷, a mobilização nas pequenas empresas passou a ser encabeçada em grande parte pela militância demitida após a campanha salarial de 1985 e que, aos poucos, foram retornando às fábricas. Isto porque grande parte desses quadros passou a fazer parte da “lista negra” que circulava com seus nomes em todas as grandes empresas do Estado de São Paulo e, por isso, alguns ativistas que conseguiram reintegrar-se na categoria recorreram às pequenas empresas, pois elas não tinham o mesmo nível de organização das grandes:

[...] na verdade no primeiro momento que foi a greve de 85 da vaca brava, não teve participação organizada das pequenas empresas. Pararam algumas pequenas empresas, mas muito mais em função das grandes. E aí com as demissões que houve em que as empresas limpavam com aquela greve, tinha uma lista que eles chamavam lista negra, porque as empresas grandes, que eram mais organizadas, tinham uma lista negra que era em nível estadual. Você não arrumava emprego nessas empresas naquela época. Eu lembro que eu fui procurar emprego e me barraram até em Sorocaba, fiz tudo certinho lá, mas depois... Então os trabalhadores que foram demitidos na “vaca brava” das grandes empresas, foram para as pequenas empresas. E se tinha uma realidade triste, ruim nas grandes empresas, quando o pessoal caiu nas pequenas empresas, era um negócio absurdo. Eu mesmo quando saí da Mercedes e vim pra empresa onde trabalho hoje, eu assustei. Tanto com a questão do salário quanto com a questão das condições de trabalho, era um negócio primitivo. Aí começou a retomar a organização nas pequenas empresas, porque aquele pessoal que tinha sido demitido das grandes, não tinha mais emprego nas empresas grandes eles foram para as pequenas empresas. Deparando com essa realidade das pequenas empresas aí começou a organizar os trabalhadores. (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

³⁶ Sobre o fortalecimento de Cid nas eleições de 1987 um militante coloca que a extinção gradual do assistencialismo pesou politicamente contra a chapa 1: “o que pesou um pouco foi que o sindicato começou a acabar com todo tipo de assistencialismo. Isso aí foi uma coisa que pesou um pouco” (Depoimento de Antônio José, acima referido).

³⁷ “a oposição assumiu em 84 e a organização estava muito focado para as grandes empresas. Apesar de que nessa diretoria que ganhou em 84 tinha muita gente das pequenas empresas, pessoas que tinham sido, em outros movimentos, demitidos pela Bosch, demitidos pela Clark. Então já tinha, mas era muito pouco. Mas o foco era as grandes empresas. A partir daí, com a própria exigência dos militantes que tinham sido demitidos na “vaca brava” começou esses militantes a ir pro sindicato e exigir que focassem um pouco nas pequenas empresas” (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Essa militância, que aos poucos foi reintegrada, passou a mobilizar os metalúrgicos das pequenas empresas e cumprir o papel de interlocutores no local de trabalho, e assim, através da reunião mensal ampliada, começou um processo de integração entre militantes das pequenas e grandes empresas, para o qual a política sindical foi importante:

[...] naquele momento o papel do sindicato foi importante, porque tinha uma política de participação da militância. Você tinha a reunião mensal ampliada, onde você congregava os trabalhadores de todas as empresas, independente se era grande ou era pequena. E cada um dava seu depoimento e expressava a sua realidade nessas reuniões. Era um negócio interessante, porque as reuniões dos grupos de fábrica, elas levantavam os problemas, mapeava as empresas e nessas reuniões mensais ampliadas tinha um relator do grupo, uma pessoa do grupo e ia lá e dava o raio-x daquelas empresas. Então você começava a descobrir que ‘ah então aquela pecinha que chega lá na Bosch é feita lá então?’ ‘Ah então aquele tratamento térmico é feito lá então’(Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

A “pedra de toque” para sucesso da política organizacional do sindicato era justamente essa interlocução no interior das metalúrgicas. Sem elas, como vimos no caso da IBM, era muito difícil manter qualquer mobilização na base. Por isso, somente em 1988 é que passaram a existir movimentos em algumas pequenas empresas. Ou seja, o tempo que foi necessário para que os militantes demitidos na “vaca brava” voltassem e iniciassem a militância contra as péssimas condições encontradas. Mas por que foi determinante o retorno desses militantes às pequenas empresas? O que significava ter um interlocutor nas fábricas, não só nas pequenas, mas em todas as fábricas de um modo geral? Vejamos o que diz o ex-presidente sobre isso:

[...] para ser um membro de fábrica o cara tinha que ter alguma percepção, alguém que tivesse capacidade de interlocução. Se o cara for um tonto não adianta, você não vai organizar (...) É claro que todo mundo tem medo. Agora se o cara for um cara muito medroso e uma pessoa que não tem capacidade de percepção, a sensibilidade de sentir esse movimento, é claro que ele não tinha perfil para ser um membro de GF, não dá. Assim como para ser um diretor do sindicato, o cara não pode ser um tonto, senão não dá. A opção política também, porque senão vai ser enrolado pelos outros, pela oposição, pelas outras propostas, outras idéias, etc. Então esse cara é um cara que precisa estar como uma liderança no local de trabalho, ele tem que ter um espírito de liderança. Também não é necessário ser genial, não precisa ser gênio, porque também não é o caso aqui. Tem que combinar essa sensibilidade, talvez a inteligência emocional nesse caso seja mais decisiva pra exatamente fazer essa conexão, esse contato, fazer essa comunicação de ouvir e falar, de falar e ouvir. Saber qual o momento que é de falar, ou no outro que é de escutar mais tem que estar com os dois ouvidos abertos o tempo todo (...) ligado, o cara tem que estar ligado nas reações dos companheiros de local de trabalho (Depoimento de Durval de Carvalho, acima referido).

Para que se iniciasse um trabalho de base, portanto, era preciso quadros com o perfil descrito acima para que pudessem começar a desempenhar o papel de interação, de sociabilidade com os companheiros, de modo que, com isso, pudessem ouvi-lo e, ao mesmo tempo, falar com ele. Enfim, buscar com isso realizar um trabalho de conscientização, de politização das relações de trabalho, em que era preciso também ter orientação política, formação política, para não ser “enrolado” pelas outras idéias. A posição de liderança no interior da fábrica exigia destreza, como sugere o depoimento e ao mesmo tempo fazia parte de uma formação prática permanente:

[...] ao mesmo tempo é um trabalho de aprendizado político. Se o cara faz isso, você vai tendo um aprendizado. É extraordinário. Eu falo da minha própria experiência, penso que não sou lá grande coisa, e tenho muito a aprender, mas eu aprendi muito nesse trabalho de ativista na fábrica. Como que você foge da chefia, como é que você engambela o serviço de segurança da empresa, como é que você se comunica com o trabalhador, como é que você passa um jornalzinho, como é que você passa um mosquitinho na fábrica, como é que você passa um texto para o cara ler e depois você volta a discutir com ele, como é que você faz esse trabalho, que é o trabalho de base, é o trabalho mais primário da formação, da mobilização, de ganhar as pessoas para uma idéia, para idéia de um projeto político (Depoimento de Durval de Carvalho).

Ou seja, um aprendizado prático, no qual o militante envolvido aprende como agir dentro do espaço fabril, que hostiliza qualquer idéia oposta àquela que tem por finalidade adequar o trabalhador ao controle por ele exercido. Ao mesmo tempo, esse aprendizado procura convencer seus companheiros de um projeto político alternativo. Além disso, tratava-se também de um trabalho de formação teórico-histórica, econômica e política³⁸,

³⁸ “ assim como a gente aprende matemática, português, geografia, ciências, nos currículos escolares formais, no sindicato a formação é essencial para você aprender o que é sindicalismo, a história da nossa classe, os direitos trabalhistas, as conquistas, as lutas que nós tivemos, as derrotas, as perdas e as derrotas que nós tivemos. Então esse estudo é absolutamente indispensável para você melhor desenvolver a atividade sindical. Eu me lembro que no período do final dos anos 70 e início dos anos 80, quando eu me engajei nesse movimento de trabalhadores eu tinha que ler a literatura do movimento operário mundial, ver os exemplos do sindicalismo mundial. Nossa referência era a COB boliviana, a central dos mineiros bolivianos, que era uma das mais combativas do mundo que nós tínhamos na ocasião. A COB participou de vários movimentos pra depor governos autoritários na Bolívia. Era uma central sindical muito combativa. Ao mesmo o Solidariedade Polônês que era um sindicato contra a burocracia de Estado também dominadora e opressora para os trabalhadores poloneses. Ao mesmo a leitura do sindicalismo americano, o que foi o sindicalismo americano desde a origem até os dias atuais, foi o sindicato mais combativo da história do movimento operário mundial e que se transformou rapidamente num sindicato arqui-pelego, “apelegou” completamente, virou um sindicato de máfias e que viraram base de apoio do Partido Democrata, o limite deles foi virar base de apoio do Partido Democrata que é um partido capitalista como o Partido Republicano, enfim (...) O que foi a desconstrução do sindicalismo latinoamericano; o peleguismo da CGT, da central dos trabalhadores mexicanos. Então nós tínhamos que ler essas experiências, ver o que foi a experiência brasileira do início do século XIX; a primeira tentativa de uma central sindical em 1909 até 1913; a experiência e a contribuição que os anarquistas trouxeram para o Brasil com os migrantes europeus; a formação do partido comunista no Brasil, como é que se desenvolveu isso e a suas políticas para os sindicatos; o getulismo e a construção da CLT. Então tem uma literatura que você tem que ler, tem que estudar, tem que conhecer um pouco de economia, direito do trabalho, como é que foi a evolução do direito do trabalho na sociedade contemporânea tanto no mundo como

que possibilitou, em várias ocasiões, tanto sindicalistas como membros de grupos de fábrica difundir-las nas empresas.

Assim, ainda em 1988, foram iniciados os trabalhos do sindicato com as pequenas e médias empresas. No dia 27 de junho, alguns dirigentes foram à porta da Expambox, empresa do ramo de Mecânica/Máquinas que tinha aproximadamente 250 funcionários, expor o impasse gerado entre a empresa e o sindicato. As denúncias desses dirigentes estavam relacionadas às várias irregularidades nas condições de trabalho, constatadas posteriormente com uma visita dos sindicalistas e fiscais da Delegacia Regional do Trabalho – DRT, tais como: ruído excessivo, gases e vapores tóxicos, radiação e fumos, etc. A empresa se mostrou disposta a reconhecer e solucionar os problemas, quando, após uma mesa redonda com o sindicato e a DRT, convocou trabalhadores para exames de surdez ocupacional. Os resultados desses exames, no entanto, contrastaram com os realizados por outras instâncias competentes, levantando dúvidas nos sindicalistas no que diz respeito ao número de funcionários lesionados, bem como com o a gravidade da doença. Obrigada a realizar esses exames novamente, mas agora supervisionados pelo sindicato, que da mesma maneira supervisionaria as mudanças nas condições de trabalho como um todo, a Expambox mostrou-se intransigente, não permitindo a entrada do sindicato. Tal fato, narrado no boletim, possibilitou que os dirigentes expusessem o caráter predatório das relações de trabalho na empresa³⁹ e sugerissem aos trabalhadores que observassem e denunciasses as más condições (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA EXPAMBOX, CAMPINAS, 27/06/1988).

Do mesmo modo, na Sigla, empresa do setor elétrico-eletrônico que empregava cerca de 400 funcionários, também em junho de 88, um trabalhador foi mandado embora por ter, segundo o boletim do sindicato, reivindicado melhores condições e trabalho. A situação do funcionário demitido, que passava dificuldades financeiras, foi explorada politicamente, de modo que foi atribuída a responsabilidade pela demissão ao gerente de produção que vinha perseguindo os trabalhadores, ameaçando-os com ganchos e demissões (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA SIGLA, CAMPINAS, 23/06/1988).

Tanto na Sigla, quanto na Expambox, os trabalhadores conseguiram alcançar suas reivindicações, ainda que momentaneamente.

no Brasil. Então isso requer um estudo, tem que sentar, tem que ler teoria, tem que perguntar (Depoimento de Durval de Carvalho, acima referido).

³⁹ “Tenha certeza, a empresa só está a fim de explorar a sua força de trabalho e, quando você não servir para mais nada ela joga fora” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA EXPAMBOX, CAMPINAS, 27/06/1988)

Em 1988, portanto, além dos grupos clandestinos já existentes, como o da Singer, da Mercedes-Benz, Clark, etc., também nas pequenas empresas quadros reingressos da “vaca brava” começavam a se reunir clandestinamente. Ou seja, a assessoria dada pelo sindicato, assim como os espaços que foram abertos para as reuniões e interlocução, demonstrou ser um trabalho de politização importante e necessário. Somente assim, foi possível aos metalúrgicos, de um modo geral, confrontar realidades distintas existentes nas empresas pequenas e grandes. O depoimento a seguir aponta o contraste entre os ambientes:

[...] a diferença [entre as pequenas e grandes empresas] era brutal. Eu quando cheguei pra trabalhar aqui na Polimec eu assustei. Num tinha convênio médico, era acidente de trabalho, num tinha proteção de prensa. Era um negócio primitivo mesmo. Numa prensa de 220, 330 toneladas num tinha um policarbonato, num tinha nada pra proteger. O pessoal perdia dedo porque num tinha uma cortina de luz, num tinha nada, nada de segurança. Era pessoa machucada toda semana. Trabalhador num tinha uniforme, num tinha sapato, trabalhava com tênis e aquele óleo no chão das empresas. *A realidade das pequenas empresas quando você se reunia pra discutir, a realidade era uniforme, era feia a coisa.* (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Veremos que somente em 1989 o sindicato atacou efetivamente a questão das condições de trabalho. Veremos também que em algumas das grandes empresas a realidade pouco mudava. Porém, enquanto a “realidade uniforme” das pequenas era “primitiva”, em algumas das grandes predominavam a dualidade das relações de trabalho, abrigando em um só espaço máquinas modernas e novas técnicas de gestão da produção e de pessoal com práticas “tradicionais”, baseadas no autoritarismo, jornadas longas de trabalho, etc.

Temos o exemplo da Clark, que já mencionamos, cujo grupo de fábrica havia começado em 1987 a discussão sobre as novas técnicas de produção adotadas. Mencionamos também que, a despeito das novas tecnologias implantadas de forma incipiente, a empresa mantinha velhas práticas de controle do trabalho. A manutenção da dualidade das relações na Clark forçou o grupo de fábrica a, por um lado, expor o caráter das novas técnicas de produção e gerência, buscando ampliar a discussão com o conjunto de trabalhadores e com isso construir medidas para evitar as conseqüências do novo modelo que, dentre outras, levantavam o desemprego, eliminação de funções, cargos e postos de serviço; e problemas com saúde mental, etc.⁴⁰ (O GRIFO, BOLETIM DO

⁴⁰ Assim colocava o boletim: “ nós temos que dar resposta à tudo isso estabelecendo junto com o sindicato os critérios sobre a implantação de novas tecnologias. A pesquisa científica não é propriedade da burguesia, pois o que a torna possível é o esforço coletivo da Classe Trabalhadora. Está provado cientificamente as conseqüências negativas da automação e novas tecnologias que podem ser evitadas. Este debate está sempre inacabado, não se intimide, mande-nos sua contribuição que publicaremos” (O GRIFO, 02/09/1988).

GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, CAMPINAS, 02/09/1988). Por outro lado, o grupo continuava a denunciar velhas políticas da empresa, que naquele ano buscou de forma autoritária ampliar a jornada de trabalho através das horas extras e da criação de um terceiro turno, imposto a muitos operários sem consulta. Tudo tendo em vista atingir uma meta de produção diária de 1300 caixas de transmissão – o que permitiria atender a demanda externa e interna do produto e alcançar um faturamento de U\$130 milhões, afastando o risco de dividir esse mercado com a concorrente (id, 01/06/1988).

Mesmo que em grau diferenciado, podemos perceber que até mesmo na empresa que mais avançava em termos de automação, era mantida ainda rígida política de pessoal e de más condições de trabalho, sobretudo no que tange à jornada de trabalho, mas também salários diferenciados, rotatividade, etc. (id, 30/03 e 01/06/1988), além, evidentemente, dos baixos salários⁴¹, que ficavam ainda mais defasados com a política do Governo Sarney.

E o ritmo inflacionário daquele ano fazia com que até mesmo a URP, que desde a sua criação defasava os salários, começasse a repor quantia significativa das perdas, levando o Governo Federal a lançar uma campanha ainda em janeiro para extingui-la. O funcionalismo público seria o primeiro alvo, e posteriormente os demais setores não teriam mais a reposição pela URP. Esse foi um fato que agitou os sindicatos cutistas de todos os setores da economia, como o dos metalúrgicos em Campinas que organizaram assembléias e palestras.

Mas, independente da extinção da URP, a hiperinflação daquele ano arrojava os salários das classes trabalhadoras de um modo geral. Segundo o DIEESE, a pressão inflacionária era fruto das estratégias de crescimento das grandes corporações instaladas aqui, que indiretamente influenciavam todo o mercado. Isto porque as grandes empresas cada vez mais substituíam o mercado interno pelo externo. Só na Região de Campinas, no primeiro bimestre de 1988, as exportações mais que dobravam alcançando um crescimento de mais de 105,8% (DIEESE, p. 4). Ou seja, a conjuntura era de predominância dos oligopólios que ditavam a composição de preço, ritmo de inovações, investimentos, etc. e

⁴¹ Dois curiosos protestos ocorridos na Clark contra os baixos salários fizeram o grupo de fábrica se posicionar. Em um, os trabalhadores confeccionaram um caixão e simularam um velório em uma das seções. Depois da “arte” os seguranças da empresa começaram a intimidar individualmente os trabalhadores para “dedurarem” os responsáveis. O grupo sugeriu que os companheiros mantivessem os nomes dos responsáveis em sigilo e ameaçaram colocar o nome dos seguranças nos próximos boletins. Num outro protesto, dessa vez isolado, um trabalhador roubou um rádio de um dos carros da empresa, colocando em seu lugar uma mensagem dizendo que não tinha ficado contente com o aumento e “por isso levei o rádio”. Diante do fato o grupo disse que “a raiz das doenças sociais não está em pessoas, mas no sistema capitalista que se mantém em cima da exploração da força de trabalho dos trabalhadores” (O GRIFO, 01/06/1988).

mesmo assim alegavam estarem em crise quando os números mostravam o contrário⁴². Somado a isso, o Governo implantava políticas salariais que não repunham as inflações, e ao mesmo tempo insistia na política do “Pacto Social”⁴³. Foi essa conjuntura que levou o Departamento dos Metalúrgicos da CUT a pedir, em menos de dois meses após o término da campanha salarial, abertura de novas negociações com a FIESP, quando as perdas salariais chegaram a 20%.

Portanto, em junho de 1988 uma nova campanha salarial foi iniciada, inclusive com a convocação da CUT de uma greve geral. Sem sucesso na sua tática mais ambiciosa, a campanha conseguiu 10% de reajuste recomendados pela FIESP, que com essa medida evitava a mobilização dos metalúrgicos, o que não impediu, entretanto, que na Região os trabalhadores da Singer e da Bendix paralisassem totalmente as suas atividades (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 22/08/1988).

Em outubro, pelos mesmos motivos apontados acima, mas com uma perda salarial maior a repor, o Departamento dos Metalúrgicos da CUT convocaria novamente a FIESP para negociar. As perdas confirmadas pelo Governo no período de abril a novembro chegavam a 48,42%.

Porém, em algumas empresas o Sindicato adotou estratégia diferente, fazendo a campanha por fábrica. O motivo que levou o sindicato a adotar essa estratégia foi a recusa dessas empresas em repassar os 10% concedidos pela FIESP na metade do ano. Este foi o caso da Nardini, da Indisa e da CCE. Evidentemente outras reivindicações surgiram, como qualidade nas refeições, fim dos ambientes inadequados nos locais de trabalho e salários diferenciados para mesmo cargo. Com exceção das diferenciações salariais as quais os sindicalistas tomaram conhecimento através das guias de contribuição sindical, as outras

⁴² Os balanços de março e abril de 30 empresas da Região consultados pela Sub-Seção do DIEESE revelou que todas, com exceção de 5, apresentaram números satisfatórios, sendo que 18 delas apresentaram rentabilidade sobre seus investimentos acima de 10% (DIEESE, 1988, p. 6).

⁴³ Tratava-se na verdade da segunda tentativa de pacto social proposta, desde a abertura “lenta e gradual” do Regime Militar. A primeira transferiu para o Colégio Eleitoral a decisão sobre o nome do sucessor do General Figueiredo, proposta que contou com o apoio decisivo do principal partido de oposição até aquele momento, o PMDB. Segundo Florestan (1986) essa primeira tentativa sofreu sérios abalos após o movimento das “diretas já”, mas o corpo institucional foi preservado. Sendo assim gestou-se a base para a segunda tentativa de conciliação dos interesses que se deu na esfera político-institucional da Assembléia Nacional Constituinte que “ seria feita de baixo para cima e através de entendimentos democráticos nas comissões temáticas, [e] está[va] sendo fabricada pelos interesses conservadores da ‘Nova República’ ” (FLORESTAN, 1989, p.135). As comissões temáticas faziam parte de uma estrutura piramidal de tomada de decisões que caracterizou a Assembléia Constituinte (CARDOSO, 1999). Dessa forma, “ os mesmos políticos e forças sociais que realizaram o enterro das eleições diretas, escolheram o colégio eleitoral como uma via de traição 9e não de transição) à democracia, reaparece[ra]m com um ‘pacto conservador’ ainda pior que o primeiro. A nação vê-se enganada depois de iludida, e nós podemos dizer que desempenhamos os papéis de palhaços da corte” (FLORESTAN, 1989, p. 135).

pautas colocadas sugerem que havia quadros no interior da empresa que subsidiaram o sindicato com detalhes nas informações repassadas ao conjunto dos trabalhadores. Por exemplo: na Indisa no final de setembro, foi lançada uma filipeta no interior da empresa convocando os trabalhadores para uma reunião, cuja pauta era a prevenção de doenças. A reunião com os sindicalistas revelou que em várias seções, como tornearia, estamparia, ferramentaria e furação, havia improvisações que colocavam a saúde dos trabalhadores em risco, das quais destacamos a proteção contra fagulhas e cavacos e bases de apoio e anteparo para o esmeril (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA INDISA, 27/09/1988). Na CCE, o impasse quanto ao reajuste dos 10% levou seus trabalhadores à greve que durou dois dias (16/11 a 18/11), e só foi solucionado quando a empresa concedeu aumento de 15% em novembro e a mesma porcentagem em dezembro, mais a URP que ficou em torno de 16% (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA CCE, 22/11/1988).

A Bosch foi outra empresa com a qual os sindicalistas negociaram diretamente. Vale lembrar que a auto-peças alemã foi a responsável pelo maior número de demissões na campanha de 1985. Além disso, os três diretores sindicais funcionários da empresa sofriam perseguições das chefias. A intransigência da transnacional para com a atividade sindical não mudara até então. Mesmo as assembleias na porta da fábrica sofriam interferências de seguranças da empresa que as tumultuavam, colocando em risco a vida dos trabalhadores, já que o portão onde eram realizadas ficava muito próximo à estrada Campinas-Monte Mor, obrigando os sindicalistas a cancelar as atividades. Sem embargo, desde início de setembro os sindicalistas forçavam as negociações e a empresa foi obrigada a recebê-los depois que os trabalhadores em mais uma assembleia tumultuada pelos seguranças realizada no dia 30 daquele mês deliberaram a entrega de uma pauta de reivindicações, construída após um levantamento feito com 480 funcionários. O principal ponto levantado foi a reivindicação relativa a salários, em especial, as perdas salariais e a equiparação salarial, seguida das reivindicações relativas às perseguições dentro da empresa e condições de trabalho. Esses pontos foram discutidos numa reunião entre sindicalistas e os diretores da empresa. Argumentando que as diferenças salariais era fruto de uma “reestruturação na política salarial da empresa” e que essa política passava por mudanças, a Bosch decidiu não negociar a equiparação. Já no que tange às perdas salariais, a empresa estudaria a proposta, mas adiou para novembro a decisão e, portanto, aguardaria o término da campanha extemporânea e as recomendações da FIESP. Porém, merece destaque a

resposta dos diretores da auto-peças com relação ao controle e a pressão das chefias. Com relação a isso a empresa disse que seria “necessário um pouco de paciência por parte dos trabalhadores, pois isso é um ‘pouco parte da cultura da Bosch de Campinas” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA BOSCH, 28/10/1988).

Ou seja, a Bosch tinha demonstrado ser flexível ao receber o sindicato para negociar a pauta de reivindicações, mesmo ao custo de muito tumulto e intransigência. Além disso, várias das reivindicações foram atendidas como regularização dos horários de refeição, redução gradual das horas extras, explicitação da política salarial, entre outras. Mas a empresa se mostrava irredutível em abandonar o controle mantido sobre os trabalhadores, tentando evitar a organização no local de trabalho, atribuindo tal política a uma certa “cultura” que a empresa mantinha em Campinas.

Vale lembrar que a Bosch tinha sido a pioneira na Região nas investidas de controlar o sindicato no período de Cid Ferreira. O Próprio Cid era um funcionário da transnacional. Quando esse sindicato tornou-se um órgão classista de defesa dos interesses dos trabalhadores, e deixou de ser um balcão de serviços, a empresa abandonou a conciliação e passou a confrontá-lo. Dessa forma, foi a primeira a eliminar a organização clandestina existente e soube aproveitar a vaga político-organizativa deixada pelos militantes e dirigentes sindicais na campanha salarial de 1985, quando demitiu 300 funcionários. Não à toa os sindicalistas e sua assessoria, em conjunto com o com os trabalhadores da Bosch da Alemanha, dedicaram-se a estudar o passado da empresa expondo aos trabalhadores no Brasil a antiga política de cooptação das Comissões de Fábrica (na Alemanha em 1913 e 1919) e a contribuição com a política armamentista do Regime Nazista, através da produção de equipamentos bélicos. Enfim, sua postura igualmente anti-sindical e truculenta na matriz (CADERNO: TRABALHADORES E EMPRESAS, Nº 1, JANEIRO/FEVEREIRO DE 1988). Ou seja, a repressão no local de trabalho e as tentativas de cooptação das organizações autônomas dos trabalhadores não eram ‘cultura’ da Bosch só de Campinas, mas do Grupo Bosch como um todo desde os primórdios. À revelia dessa política, no entanto, “os trabalhadores que permaneceram na empresa e eram simpatizantes do sindicato tentaram reorganizar o grupo” (BOSCH CONHECÊ-LA PARA TRANSFORMÁ-LA, CAMPINAS, FEVEREIRO DE 1993).

De qualquer forma, a campanha salarial extemporânea na Bosch e na categoria como um todo terminaria com reajuste de 45,67% para os metalúrgicos de empresas que

não tinham recebido os 10% de agosto e 32,43% para o restante, concedidos pela FIESP após negociações com o Departamento dos Metalúrgicos da CUT.

A reposição das perdas foi significativa e praticamente reajustou os salários dos metalúrgicos do Estado de São Paulo. Mas o ano de 1989 colocaria desafios ainda maiores, sobretudo no caráter político.

Já na primeira semana de janeiro a Cobrasma, uma das maiores metalúrgicas da Região, demitiria cerca de 300 trabalhadores e a expectativa era a de que até o final do mês chegassem a 700 os desligados. Os metalúrgicos da Cobrasma formaram um dos principais núcleos da oposição sindical, projetando, dentre outros quadros, Durval de Carvalho – que veio a encabeçar a Chapa 3, vencedora em 1984⁴⁴. Porém, desde dezembro de 1986 os trabalhadores dessa empresa vinham sofrendo com graves conseqüências de um golpe, dado pelo presidente da metalúrgica (Luis Eulálio Vidigal) na bolsa de valores. O chamado ‘mico’ da Cobrasma consistiu no lançamento de 25,5 bilhões de ações que foram vendidas a Cz\$21,00 o lote com mil ações. O lançamento dessas ações em 26 de junho de 1986 fez a empresa arrecadar Cz\$535,5 milhões no mercado de capitais. Isto foi possível graças ao clima de euforia criado com os números previstos pela empresa: era prevista uma receita operacional líquida de Cz\$1, 921 bilhão e um lucro líquido sobre ela de Cz\$286 milhões. Além do otimismo com a o lucro líquido, a Cobrasma

[...] ainda apontava outros três fatores para reforçar as suas previsões: 1) a existência de capacidade ociosa e esta ocupação dependia de um suprimento regular de matérias-primas e do preenchimento de mão-de-obra, o que seria possível com o novo aporte do capital; 2) situação externa favorável: o grupo venceu uma concorrência internacional para fornecimento dos eixos traseiros e dianteiros para a produção do caminhão Cargo – exportação que chegaria a US\$200 milhões até 1995; 3) as exportações previstas para 1986 seriam de US\$ 23,78 milhões ou 61% a mais do que no ano anterior (DIEESE, 08/1987, p. 10).

As dúvidas quanto à saúde financeira da empresa, no entanto, começou a surgir em 25 de agosto, quando o restante das ações começou a ser vendida na Bovespa por Cz\$13,88, quase a metade do valor dos lotes anteriores. As suspeitas tornaram-se fato no dia 19 de setembro quando a Cobrasma comunicou à Comissão de Valores Mobiliários

⁴⁴ “ nós conseguimos criar aqui [na Cobrasma] um dos principais núcleos da oposição naquele período. Daqui saíram muitos ativistas sindicais que, posteriormente se tornaram lideranças sindicais, ou sindicalistas como é o meu caso, o Pedro, o caso do Zé, do companheiro Valdeci. Enfim diversos companheiros saíram para o trabalho, para a luta sindical, assumindo a função de dirigentes sindicais e ao mesmo tempo se espalharam pelo conjunto da categoria em nossa região e nós juntos construímos com outros companheiros de outras empresas...” (Depoimento de Durval de Carvalho. Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

(CVM) e às bolsas de valores de São Paulo e do Rio de Janeiro que seu lucro líquido seria de apenas Cz\$56,5 milhões – bem abaixo das previsões anteriores. A empresa alegou que a redução era fruto das perdas com a receita líquida, que por sua vez foram causadas pelos “aumentos dos custos, principalmente na folha de pagamentos” (id). Interrompidos os lançamentos das ações na bolsa, as instituições que os coordenavam (Bradesco, Crefisul e Banco de Crédito Nacional – BCN) tiveram que arcar com os prejuízos, e os papéis da empresa simplesmente “dormiram nos estoques das instituições financeiras” desde então (id, p. 11). Piorando a situação, ao final de dezembro a Cobrasma publicaria a revisão de lucros, ou melhor, prejuízos: ao invés dos Cz\$56,5 milhões positivos, arcaria com um prejuízo de Cz\$74,295 milhões.

Se, na primeira vez em que publicara os números reais, a empresa tratou de culpar a seus trabalhadores (custos com a folha de pagamentos), dessa vez seria mais explícita e apontaria os gastos com mão-de-obra como um dos quatro fatores pelo seu fracasso financeiro. Em primeiro lugar, a empresa alegou a falta de correção de preços esperada para o mês de maio de 1986. Curiosamente, a especulação da correção dos preços “foi criada, segundo nota da Cobrasma, por fontes autorizadas do Governo, ora por meio de insinuações, ora por meio de informações verbais oficiosas” (id). Ou seja, nem uma nem outra lhes davam garantias de nada. Em segundo lugar, alegou dificuldades na obtenção de matérias primas e conseqüentes atrasos. Outro fator levantado foi a elevação nas taxas de juros do mercado financeiro. E, por fim “alta dos custos com a ‘elevação salarial decorrentes dos movimentos sindicais e dos enquadramentos em relação ao mercado de trabalho, sem possibilidade de repasse’” (id).

O presidente a empresa foi julgado, acusado, mas depois absolvido pela Comissão de Valores Mobiliários. As conseqüências, no entanto, quem pagou foram os trabalhadores. Só até abril de 1987 foram 1300 dispensas. De um quadro de aproximadamente 3000 funcionários, a empresa desligou quase um terço em menos de quatro meses e, embora no ano de 1988 o quadro de funcionários tenha terminado pouco acima dos 2000 (id, p. 20), em 1989 as demissões retomavam com força e já em janeiro, como dissemos, era prevista 700 demissões, sendo que das trezentas já efetivadas na primeira semana, a empresa nem sequer explicou as motivações e nem mesmo compareceu à DRT (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA COBRASMA, 05/01/1989). Somado a isso, a Cobrasma também mantinha, através do Departamento de Relações Industriais, uma política de “militarização” em seu interior, que impedia qualquer

associação entre seus trabalhadores e entre esses e o sindicato. Dessa forma, mesmo com a tradição de luta, não houve qualquer movimento significativo no período estudado.

Mas os desafios não paravam por aí. A Bendix, outra grande indústria do ramo de material de transporte, criou também em janeiro um impasse com o sindicato com relação à jornada de trabalho. A empresa não reduzira a jornada desde que foi conquistada em 1985 e permanecia em 48hs semanais. A proposta do sindicato apresentada aos trabalhadores numa assembléia realizada no dia 12/01 foi de redução imediata para 44hs semanais, sendo que o 1º e o 2º turnos trabalhariam somente 4hs aos sábados e o 3º turno somente de segunda a sexta. A empresa reunida com os sindicalistas se comprometeu a dar uma resposta até o dia 17/01. Sem respostas, os trabalhadores paralisaram a empresa no dia 25 e só retornaram no dia 30, quando então a Bendix decidiu cumprir o acordo e reduzir a jornada.

Também em janeiro, o Governo aprovou o Plano Verão. O novo Plano de estabilização da inflação foi o fruto político-econômico gestado com o fracasso do “Pacto Social” protagonizado meses antes por setores empresariais, juntamente com o Governo Federal e uma parcela do sindicalismo pragmático, Antônio Medeiros principalmente (CARDOSO, 1999, p. 226-240).

No que tange ao aspecto salarial, o Plano tinha como objetivo acabar de vez com a URP, que vinha repondo parte significativa dos salários. Mas o principal objetivo do Governo Sarney, no entanto, era conter os reajustes salariais do funcionalismo público, que se enquadrava no objetivo mais amplo de corte nos gastos públicos. Porém, o Plano extrapolava o campo da política salarial para os funcionários públicos, pois extinguiu a URP que era base de cálculo para todas as categorias, e não colocava em seu lugar nenhum índice pré-fixado, com o argumento de que o congelamento dos preços tornava tal índice desnecessário.

Porém, o anúncio de congelamento dos preços, uma das medidas do Plano, fez os “empresários correrem e aumentarem os preços”, fazendo com que subissem muito, provocando perdas salariais de cerca de 80% só nos meses de janeiro e fevereiro (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 26/01/1989; BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA SINGER, CAMPINAS, 09/03/1989).

Diante disso, o Departamento dos Metalúrgicos da CUT reivindicou 84,18% de reajuste salarial, mais 15% de aumento real, além de: escala móvel que substituiria a URP, jornada de 40hs semanais, pagamento de férias em dobro, unificação da data-base em 1º de

outubro e melhores condições de trabalho e saúde. A Central Única dos Trabalhadores, de um modo geral, vinha cogitando greve geral desde meados de janeiro, quando o Plano foi imposto pelo Governo Federal.

E foi, portanto, buscando pressionar os setores empresariais que nos dias 14 e 15 de março mais de 20 milhões de trabalhadores paralisaram suas atividades.

Na categoria dos metalúrgicos de Campinas, no entanto, o movimento foi parcial. A categoria como um todo parecia não estar plenamente preparada para um movimento grevista generalizado. Desse modo, o único movimento nas fábricas da Região em que houve paralisação total foi o da Singer e, ainda assim, com custos políticos altíssimos, embora não tenham sido motivados simplesmente pela greve, como veremos.

Mas a campanha salarial não acabaria por aí. A agitação na categoria continuou sendo feita no mês seguinte, sobretudo através das assembléias de porta de fábrica, ainda que o respaldo maior a essas assembléias tenha sido dado pelas empresas com organização interna e que tinham alguma tradição de luta como a Singer, Dako, Cobrasma, Mercedes-Benz, Bendix, Clark e Braseixos. Segundo os sindicalistas estas eram empresas em que os trabalhadores estavam “conscientes [de] que ouvir o sindicato na porta da fábrica é necessário e é um direito. [Pois] param espontaneamente sem que seja preciso fazer piquete” (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 06/03/1989).

Na assembléia do dia 1º de abril, os metalúrgicos aguardavam a contra-proposta da FIESP para decidirem os rumos da campanha. A Federação das Indústrias, no entanto, havia apresentado até aquela data apenas as propostas relativas às questões sociais, tais como saúde do trabalhador e segurança do trabalho, estabilidade e relações sindicais (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 03/04/1989). Malgrado os avanços nessas questões, os metalúrgicos não contavam ainda com nenhuma disposição da Federação em negociar os reajustes salariais. Por isso, uma nova assembléia geral foi marcada para o dia 09 de abril e mais uma vez os empresários boicotaram a campanha, jogando nas mãos da justiça do trabalho a decisão, negando-se a negociarem sobre reajustes e apresentando apenas 15% de antecipação sobre janeiro e que mesmo assim seria descontado sobre a porcentagem que a justiça determinasse. Além disso, vinham utilizando a campanha salarial para justificarem reajustes de preços (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 10/04/1989). A intransigência dos patrões fez com que o Departamento dos Metalúrgicos da CUT convocasse greve da categoria no Estado de São Paulo, sobretudo depois que a Justiça do Trabalho reconheceu apenas 29% de perdas. Desse modo, dos 450 mil

metalúrgicos da base estimada pela Central para o Estado, no dia 19 de abril 157 mil haviam paralisado suas atividades. Em Campinas, no início do movimento, 9200 trabalhadores estavam em greve nas seguintes empresas: Yanmar, Filtros Mann, Mercedes, Dako, Nardini, Fundituba, Campineira, Isocamp, Cabrini e Bemaf. Juntar-se-iam ao movimento ainda, no dia 20 do mesmo mês, outras duas pequenas empresas: Tampas Click e Onça.

O movimento grevista em Campinas e Região chegou a ter mais de 10 mil paralisados. Como vemos, trabalhadores das empresas com tradição de luta e organização como Cobrasma, Bosch, Singer e Clark, não se juntaram aos grevistas, as exceções foram Mercedes e Dako. Na Cobrasma, o quadro de fragilização se deu por conta das demissões em massa, fruto do golpe dado anos antes pelo seu presidente na Bolsa de Valores. Na Bosch, a forte política de cooptação e repressão impediram qualquer mobilização: nem mesmo o guarda do refeitório tinha sido retirado conforme acordo entre sindicalistas e a auto-peças alemã feito em outubro de 88, pior que isso, mantinha viaturas policiais dentro e fora da empresa em mais uma tentativa de intimidar os trabalhadores e sindicalistas (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICOS DA BOSCH, 02/1989 e 26/04/1989). Na Clark, a pressão da chefia durante os primeiros meses de 1989 para que os operários fizessem horas-extras e jornadas aos domingos fez com que a sua produção fosse adiantada em 45 dias, o que se transformou num trunfo da empresa contra os trabalhadores na ocasião da greve, já que poderia dispensar os grevistas e mesmo assim atender as demandas (O GRIFO, BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, 14/06/1989). Por fim, na Singer, as 400 demissões e a política repressora lançada em 16 de março no interior da empresa puseram fim a qualquer possibilidade de greve.

Após 10 dias de paralisação, o movimento começou a recuar quando as montadoras e auto-peças ofereceram 45% de reajuste sobre fevereiro. No caso da Filtros Mann, de Indaiatuba, a greve tinha sido mais extensa e seus trabalhadores foram responsáveis por alastrar o movimento para outras empresas da cidade, como conta o boletim:

[...] a greve na Filtros Mann iniciou-se em 13 de abril e durou 15 dias. Durante todo este período a paralisação foi 100% e não houve produção. A empresa tentou a tática de desgastar o movimento mas não obteve êxito. Os trabalhadores se mostraram unidos, organizados e conscientes que lutavam por uma justa: a defesa de seus direitos. Não houve outra alternativa aos patrões a não ser curvar-se à força dos trabalhadores e reabrirem as negociações. Além dos efeitos que a mobilização causou especificamente na Filtros Mann, ela teve um peso político muito significativo: deu início a um movimento que alastrou-se na cidade,

paralisando mais de 3000 trabalhadores em Indaiatuba (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO FILTROS MANN, 05/05/1989).

O movimento grevista em Campinas foi localizado, como coloca um militante de uma pequena empresa de Sumaré:

[...] você percebe que não foi um movimento generalizado igual em 85. Foi muito localizado em algumas empresas. Foi um movimento grevista parcial, num foi uma greve maciça, foi uma greve muito localizada em algumas empresas, [como] a Mercedes. [Mas] não foi uma greve de paralisação total igual tinha sido; em Indaiatuba teve algumas empresas que fizeram greve, Filtros Mann que sempre teve uma tradição de luta, por conta da militância que tinha lá dentro que era muito boa também. Mas não foi um movimento generalizado (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Esse movimento provavelmente teria sido maior, não fossem as contingências das grandes empresas como Clark, Cobrasma, Bosch e Singer.

De qualquer forma, para essa parcela da categoria a campanha salarial, no que tange ao aspecto econômico, conseguiu um reajuste acima do que a Justiça do Trabalho estipulara, mas que ficou muito aquém dos 84,14% reivindicados pelos metalúrgicos. Já do ponto de vista político, ela revelou uma mudança qualitativa no quadro de organização da categoria, pois com as reações das empresas com tradição de luta, quem passava a encaminhar as mobilizações, ainda que não de forma generalizada, eram os metalúrgicos das pequenas e médias empresas e/ou empresas grandes que não tinham essa tradição e que durante os primeiros anos da administração da CUT-Pela Base não tinham sido priorizadas pela política de ação sindical.

E isso ficou evidente na continuação da campanha. Pois o acordo de 45% tinha sido fechado apenas com as montadoras e auto-peças. Os demais setores (material-elétrico e mecânica/máquinas) tinham garantido apenas o reajuste concedido pela Justiça do Trabalho, de apenas 29%, sendo que as perdas previstas entre o período de abril até agosto eram de 31%. Dessa forma, os sindicalistas deram continuidade à campanha salarial focando as empresas destes setores, já que essa parcela da categoria acumulava perdas desde janeiro e o reajuste proposto pelo governo repunha muito pouco o seu poder de compra. Vale lembrar que nesses setores predominavam, sobretudo, as pequenas e médias empresas, ou grandes empresas de capital nacional.

Adotando a estratégia de negociar empresa por empresa, foi possível em algumas delas desencadear movimentos grevistas, com ganhos bem acima do oferecido pelo governo.

Por exemplo, na Nativa, fábrica produtora de transformadores elétricos com aproximadamente 390 funcionários, foi desencadeado um movimento grevista no dia 06 de junho, quando a empresa não aceitou negociar o reajuste de 84,18% reivindicados pelos trabalhadores. A paralisação durou sete dias, período em que foram realizadas passeatas e manifestações na empresa e na D.R.T.⁴⁵. A mobilização conseguiu um reajuste de 52,25% e um calendário para que acertos de cargos e salários fossem regularizados. Porém, a conquista maior, segundo os sindicalistas, foi a organização dos metalúrgicos da Nativa:

[...] vários trabalhadores vacilaram, mas formou-se um grupo de companheiros que traziam no sangue e na consciência a resistência contra a exploração da força de trabalho pelo capital (...) A grande vitória da greve foi mostrar, na prática, que nossa capacidade de trabalho vale muito mais do que podemos imaginar (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA NATIVA, 14/06/1989).

Na Fairchild, empresa produtora de semicondutores que empregava aproximadamente 240 funcionários, os trabalhadores paralisaram a produção no dia 28 de junho, uma quarta-feira, em resposta à intransigência da empresa em não negociar reposição acima dos 29%. Permaneceram paralisados na quinta e na sexta-feira, quando então os sindicalistas receberam a promessa de que seriam recebidos para negociar na semana seguinte. Com o sinal de que seriam abertas as negociações, os metalúrgicos retornaram ao trabalho, mas mantiveram na semana seguinte a “operação tartaruga”. Por fim a empresa cedeu 62% de reposição mais a compensação pelos dias parados e o fim dos descontos por atrasos (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO FAIRCHILD, 12/07/1989).

A estratégia não só dos metalúrgicos de Campinas, mas do Departamento da CUT de um modo geral em forçar negociações unilaterais com as empresas, criou um “desnível salarial” na categoria. Pois, de um lado, os trabalhadores das montadoras, auto-peças e empresas em que havia correlação de forças favoráveis à greve tiveram reajustes acima daquele oferecido pelo Governo; por outro, a maioria das empresas do setor de mecânica/máquinas, materiais elétricos e metalurgia não repassaram nada além dos 29%. Este “desnível” forçou a CUT a retomar as negociações em julho tendo em vista corrigi-lo. Com êxito, os sindicatos patronais reunidos em torno da FIESP cederam 62% para as

⁴⁵ “ a passeata por fora da fábrica, a passeata dentro da fábrica [desafiou] um espaço no qual, na visão do patrão, é destinado à produção e ao lucro e, portanto, é sagrado e a manifestação na D.R.T. e a assembléia no sindicato, mostraram que sabemos trabalhar e produzir, mas sabemos também defender, com organização e competência, nossa dignidade de ser-humano” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA NATIVA, 14/06/1989).

montadoras e auto-peças e 82,05% para os demais setores (sendo descontado os valores dos reajustes anteriores).

No que tange ao trabalho clandestino realizado na categoria dos metalúrgicos de Campinas e Região, ele se mostrou importante na medida em que nas pequenas empresas começavam brotar organização capaz de paralisar as atividades.

Mas outra campanha vinha sendo realizada na categoria dos metalúrgicos de Campinas e na qual o papel que os grupos vinham cumprindo foi fundamental. Tratava-se de uma campanha coordenada pela Sub-Seção do DIEESE que atacava as más condições de trabalho e doenças profissionais, bem como as diferenciações salariais para uma mesma função. Esta campanha seguiu a seguinte estratégia: em assembleias realizadas nas portas das fábricas, era entregue aos trabalhadores um questionário que buscava levantar as opiniões sobre as condições de trabalho e sobre a atuação da CIPA. E através das guias de contribuição sindical a Sub-Seção mapeava os cargos e as diferenciações salariais. Porém, em algumas empresas as denúncias dos ativistas de base traziam detalhes das más condições de trabalho e catalisavam o objetivo de transformar casos “isolados” de doenças em questões organizativas e coletivas. Cumpriram papel importante também os ambulatórios de saúde do trabalhador de Campinas e Americana. Criado a partir da iniciativa dos sindicatos dos metalúrgicos e das prefeituras municipais, esses ambulatórios eram destinados a diagnosticar doenças relativas ao trabalho. Inserido no projeto organizativo da diretoria, a questão da saúde do trabalhador tinha um objetivo político-organizacional, como coloca o então médico do Sindicato:

[...] tendo em mãos o diagnóstico, ou o conhecimento do problema, o que a gente procura fazer é tornar essa questão um fato coletivo. Ou seja, de um problema individual, a gente tenta transformar ele num fato coletivo. Porque se um trabalhador vem com o diagnóstico de uma doença, ele trabalha com um companheiro numa mesma seção, indica que existem ou podem existir outros companheiros, com a mesma doença. Então a gente busca envolver esses outros trabalhadores da fábrica. Mas o objetivo na realidade é envolver politicamente os trabalhadores num processo de negociação e organização, para uma luta sindical maior, mais ampla, com um sentido de transformação nessa relação entre capital e trabalho atualmente no nosso país (Depoimento de Walmir Azevedo, Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

A campanha que se estendeu ao longo de 1989 foi feita nas seguintes empresas: Dako, Eletrometal, IBAF, GE, Bendix, Ks-Pistões, Cobrasma, Filtros Mann, Mercedes-

Benz, Indisa, Onça, Braseixos, Singer e Haver Beumer. Em todas elas, os maiores problemas levantados foram ruídos excessivos e exposição a produtos tóxicos⁴⁶.

Essa, no entanto, não era uma campanha de curta duração. Afinal, a situação do trabalhador metalúrgico – e demais setores produtivos, como no campo, por exemplo – no Brasil é uma herança das “políticas próprias” implantadas pelas empresas, sobretudo após o golpe militar em que os organismos de classe sofreram interferência do Regime. Segundo Tragtenberg (1989), durante o regime militar os trabalhadores perderam os direitos sociais adquiridos na década de 1930. Essa perda de direitos teve como ponto de partida a “desorganização da mão-de-obra, por intermédio de repressão a seus organismos representativos, intervenção em sindicatos, cassações políticas” (TRAGTENBERG, 1989, p. 131). Portanto, foi na vaga deixada pelos órgãos que defendiam o trabalhador que as empresas criaram regras opressoras e degradantes para o operariado (id, p. 132-140).

Tratou-se, desse modo, de uma questão político-social em que a correlação de forças favoreceu tais políticas dos empresários. E somente na década de 1980 é que essa correlação começou a mudar, em que pese todos os reveses do movimento operário e sindical.

Particularmente em Campinas, os metalúrgicos passaram a encaminhar as demandas relativas às condições de trabalho após terem derrotado Cid Ferreira. E somente em 1989 lançaram uma campanha sistemática buscando solucionar os problemas de saúde nas empresas. Mas a tarefa parecia ser ainda maior, pois somente em 1988 foram três acidentes fatais – e, em 1989, mais um. Embora o depoimento acima de um ativista nos revele que a diferença entre as condições de trabalho das pequenas e das grandes empresas fosse “brutal”, os acidentes fatais que ocorreram no biênio 1988-1989 não discriminaram o tamanho delas: eles aconteceram nas grandes, como Bendix e Mercedes, e nas pequenas e médias, como a Furpresa e a Nativa⁴⁷. E na Dako, também em 1989, um trabalhador perdia

⁴⁶ Dessas empresas, a GE e a Eletrometal apresentavam, inclusive, atividades radiativas. A GE apresentava as atividades de gamagrafia e raios-x. A gamagrafia consiste, segundo o caderno de saúde do trabalhador, na produção de imagens por sombras através da emissão de raio gama, e é utilizado em controle de qualidade de “determinados produtos, como o controle não-destrutivo de soldas, peças de fundição, ligas de aço, análise de falhas e outras” (CADERNO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, CAMPINAS, vol. 1, JANEIRO DE 1988, p. 5). Já o raio-x tem a mesma função, mas se utiliza de tecnologia diferente. A Eletrometal utilizava apenas o raio-x. As demais empresas metalúrgicas da Região de Campinas que utilizavam essas atividades eram: CBI Industrial LTDA., Fupresa Hitchiner S/A, SALT S/A. Todavia, não houve, no período estudado, acidentes envolvendo essas atividades.

⁴⁷ Na Bendix Itamar Suzano morreu esquarterado após entrar num misturador para limpá-lo quando estava desligado, porém, segundo o boletim, alguém a ligou (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA BENDIX, 24/03/1988). Na Mercedes-Benz Gilberto de Souza foi esmagado por uma plataforma que se sustentava de maneira irregular (BOLETIM DO SINDICATO, 16/01/1988). Na Nativa, o líder da pintura e decapagem, Valmir Cardoso dos Santos, foi eletrocutado, após uma “fuga elétrica” enquanto manuseava um

três dedos por negligência da empresa que não ouviu as reclamações dos trabalhadores sobre as condições da prensa em que o operador trabalhava (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA DAKO, 27/06/1989). Na Filtros Mann, no mesmo ano, foram 17 acidentes, nenhum fatal, mas muitos com gravidade, tais como soterramento, choques por descargas elétricas, atropelamento por empilhadeiras e esmagamento de dedos (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA FILTROS MANN, 24/08/1989).

Portanto, a categoria de um modo geral sofria com a herança das políticas implantadas nas indústrias favorecidas pelas políticas desmobilizadoras do sindicato no período de Cid. Nas pequenas empresas a situação era pior, como apontamos, e começou a mudar depois que o sindicato em articulação com a organização dos trabalhadores no interior dessas fábricas pressionou-as:

[...] aí depois as [condições de trabalho] começaram a melhorar. Houve uma pressão, o sindicato começou a pressionar. Porque tinha uma organização nessas pequenas empresas e quando o sindicato ia nessas pequenas empresas, os trabalhadores respondiam ao chamado do sindicato, devido a própria organização que foi feita lá dentro... Começou a germinar. Teve um momento em que na categoria as pequenas empresas tiveram um peso muito forte (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Ou seja, na medida em que os metalúrgicos começavam a alterar a correlação de forças nas empresas, abria-se a possibilidade de enfrentar tais questões, mesmo que de forma gradual; tratava-se, afinal, de contornar uma situação que há anos se instalava nas indústrias do país.

Ainda em 1989 a categoria enfrentaria a campanha salarial extemporânea de outubro/novembro. Da mesma forma que os demais metalúrgicos do Estado de São Paulo, representados pela CUT, os metalúrgicos de Campinas e Região exigiam: reajuste salarial de 53,68%, 20% de aumento real de salário, estabilidade, redução de jornada de trabalho para 40hs semanais, férias em dobro e unificação da data-base (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPINAS, 02/10/1989).

A pauta foi entregue à FIESP no dia 25 de agosto. A contra proposta apresentada pela entidade patronal no dia 27 de outubro concedia: 53,75% em cima do salário de outubro e 54,10% em cima do de novembro, além da redução para apenas duas faixas de piso salarial, uma conquista que atacava a questão das diferenciações salariais

Mesmo com a concessão, em Campinas e Região os metalúrgicos continuaram a campanha fábrica-por-fábrica. Sem muito sucesso, apenas três empresas paralisaram: a

movimentador de carga (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA NATIVA, 08/03/1989). Não encontramos qualquer registro que informasse as causas da morte de José Mariano Fernandes, da Furpresa.

pequena Indisa, a média CCE e a grande KS-Pistões. Nas três foram repassados valores acima dos concedidos pela FIESP (BOLETIN DO SINDICATO, 20/11/1989; BOLETIN DO SINDICATO, ESPCÍFICO DA KS-PISTÕES, 28/11/1989).

Mesmo assim, o final da década de 1980 na categoria dos metalúrgicos de Campinas terminaria com um quadro de fragilização organizacional muito forte nas empresas em que, na primeira metade da década, tinham desempenhado papel decisivo para tirar do sindicato o peleguismo, o colaboracionismo e o imobilismo. Essa fragilização foi fruto, sobretudo, das políticas anti-sindicais lançadas por aquelas empresas. E tais políticas, ao final dos anos 80, não ficavam restritas apenas à truculência de uma Bosch ou de uma Singer, mas passavam também a caracterizar-se pelo discurso da empresa democrática. Ou seja, os empresários começavam a abrir mais espaços para os trabalhadores exporem seus problemas, ao mesmo tempo em que contribuía com a empresa sugerindo, opinando, enfim, colocando seu conhecimento a serviço das melhorias da empresa. Porém, ao exporem seus problemas, esses trabalhadores eram demitidos ou isolados na empresa, muitas vezes sem saber o real motivo:

[...] elas [as empresas] começaram a criar canais pros peões falarem os problemas deles. ‘Olha, ao invés de você ir ao sindicato, você vem aqui que nós vamos resolver o seu problema aqui, você não precisa ir lá. Você pode abrir, nossa relação precisa ser democrática’. Então ele reclamava, reclamava duas vezes, aí a empresa demorava um tempo e mandava ele embora. E demorou pra cair a ficha do pessoal e o próprio sindicato começou a abrir mais e descuidou um pouco dessa questão da clandestinidade. Eu acho que até hoje tem que manter grupos clandestinos dentro das empresas, não pode abrir, se puder evoluir para uma comissão de fábrica eu acho ótimo, mas senão evoluir tem que manter clandestinos porque não adianta, eles falam de uma falsa democracia, justamente pro cara sair e aí fica mapeado, quando ele se expor ele vai embora. E num primeiro momento os trabalhadores acharam que eles poderiam resolver os problemas dele lá por dentro mesmo (Depoimento de Antônio José).

Portanto, não havia, por um lado, o “patrão fazendeiro” e, por outro, o “patrão democrata”. Essas duas posturas políticas dos patrões da Região levantadas acima pelo economista que assessorava o sindicato não eram excludentes: ao contrário, se completavam. A “democracia” no interior das empresas passou a fazer parte de uma estratégia que visava eliminar os trabalhadores descontentes ao mesmo tempo em que uma nova concepção político-administrativa era adotada tendo em vista a reorganização do modelo produtivo:

[...] então elas usaram muito isso aí, usou muito esse conhecimento que o peão tem, porque ele trabalha duas, quatro, cinco horas em cima de uma máquina e então ele vai pegando o que a gente chama de macete, dentro

da fábrica. Ele vai fazendo umas gambiarras na máquina, que é o conhecimento que ele tem daquilo ali. Então as empresas começaram a abrir pra sugestões, reuniões periódicas com os trabalhadores para eles falarem os problemas. Isso fazia parte da reestruturação produtiva, lógico. Mas sutilmente eles iam descartando aqueles que eles viam que eram problemáticos. Porque eles tinham pessoas treinadas, que até pela forma com que as pessoas falavam eles sabiam se você era ligado ao sindicato ou não, por causa do palavreado... Eles se aperfeiçoaram nisso daí. Então quando eles não podiam mandar embora, eles isolavam e buscavam desqualificar os trabalhadores. Mas com o tempo você ia retomando, porque os trabalhadores iam vendo que isso daí era uma cilada (Depoimento de Antônio José).

De maneira geral as empresas recorrem aos círculos de controle de qualidade (CCQ's) para que os trabalhadores possam contribuir com sugestões e, assim, maximizar a produtividade. Inserido no conjunto dos elementos que caracterizam o modelo toyotista de produção – e que o diferencia do fordismo – os ccq's se caracterizam por congregar

[...] grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho (ANTUNES, 2000, p. 55).

No Brasil, no entanto, a inserção dos círculos na década de 1980, ainda que tivessem esse objetivo, não conseguiu envolver os trabalhadores dentro dessa proposta político-administrativa das empresas. Segundo Alves os ccq's são instaurados aqui não como “componente da ‘modernização produtiva’, mas como recurso de controle do trabalho” (ALVES, 2000, p. 127). Embora identifique a instalação desses espaços de sugestões ainda na primeira metade dos anos 80, especificamente no período de 1981 a 1983, o autor vai dizer que ao final da década a reestruturação produtiva no Brasil não conseguiu empreender uma nova hegemonia do capital na produção porque não conseguiu o comprometimento operário (id, p. 158). Foi decisivo para isso, ainda segundo Alves, o que chamou de insubordinação sindical e a falta de contrapartidas institucionais, ou seja, concessões aos trabalhadores em troca da sua passividade (id, p. 159).

Nas metalúrgicas de Campinas levantamos tentativas de instalação dos ccq's apenas no ano de 1989. Antes disso, apenas a Clark e a Singer haviam lançado mão de algum tipo de programa de sugestões, mas não de maneira efetiva – e, no caso da Singer, sem sucesso algum.

Sendo assim, levantamos três empresas que de maneira explícita passavam a adotar política “democrática” de relacionamento com os trabalhadores. Uma delas foi a Dako, que desde o começo de 1989 vinha pregando o discurso de “empresa democrática” e que,

segundo ela, “mantinha bom relacionamento com os trabalhadores e com o sindicato” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA DAKO, 05/1989). A Braseixos – indústria produtora de eixos de trens e caminhões, que tinha aproximadamente mil funcionários – através de uma de suas diretoras, vinha lançando mão de um programa de círculos de controle de qualidade, cuja meta era fazer a empresa crescer e “se a empresa crescer, vocês [trabalhadores] também crescem, [pois] vocês já viram a empresa produzindo bem pagar mal seus funcionários?”, dizia a então diretora em comunicado aos metalúrgicos da Braseixos em meados de setembro (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA BRASEIXOS, 18/09/1989). O CCQ da Braseixos previa ainda: participação no desenvolvimento do trabalho e um espaço para que os trabalhadores falassem e fossem ouvidos, inclusive pela diretoria (id). E na Clark, na segunda metade de 1989, iniciou-se “um projeto de ‘participação’ dos trabalhadores para ‘tentar resolver’ os problemas” (O GRIFO, BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA CLARK, 01/12/1989).

É evidente que não são necessárias mudanças institucionais como a instalação dos círculos para haja mudanças nas relações de trabalho. Muitas vezes as chefias, treinadas, mudam seu comportamento autoritário sem qualquer tipo de mudança institucional nas empresas, como coloca um ex-militante:

[...] o problema que existia de a empresa dar suspensão pro cara, ela já num dava mais, ia conversar. Elas davam curso direto para todos os chefes e trabalhadores. Era curso mesmo: ‘você num pode mais tratar assim’. Qualquer reclamação que tinha de algum encarregado, aqueles tiranos de aldeia, eles eram reprimidos. As empresas mandaram muitos encarregados embora que tratavam mal os trabalhadores. Então ela começou a ganhar os trabalhadores aí já. E isso dificultou a ação do sindicato. Não existia mais aquele radicalismo momentâneo de raiva, que os trabalhadores tinham do patrão. Porque era uma relação de raiva, porque os caras num pediam para você fazer, eles mandavam. Até na Mercedes era assim, imagine nas pequenas empresas. Imagine na Bosch que era um regime semi-escravocrata... Então eles começaram a mudar o perfil (Depoimento de Antônio José).

Mas, de qualquer forma é difícil avaliar qual o impacto que as mudanças político-administrativas das empresas causaram sobre a organização dos grupos de fábrica. Sobretudo porque, do ponto de vista econômico, o Brasil intensificaria as políticas neoliberais quando Fernando Collor assumiu o poder em março de 1990. Iniciou-se ali um processo de demissões em massa que ainda ao longo daquele ano eliminaria milhares de empregos, criando um quadro de fragilização muito forte na organização sindical e favorecendo as novas estratégias das empresas. Afinal, a insegurança dos trabalhadores com relação à manutenção ou não do seu emprego o faz perceber que é mais seguro colaborar com as empresas do que se organizar junto aos sindicalistas. Ou seja, o

comportamento democrático dos patrões ganha legitimidade entre os trabalhadores na medida em que milhares de postos de trabalho estão sendo fechados, enfraquecendo o poder de ação do sindicato e dos grupos de fábrica que

[...] não estavam [preparados]. Não estavam porque estava casado com as demissões em massa também. Se nós tivéssemos mantido um grau de empregabilidade, mantido aqueles postos de trabalho que nós tínhamos anteriormente, eu penso que você tinha pelos menos condição de fazer um combate. Nós tínhamos munição para fazer o combate. Mas quando os caras chamaram para fazer a disputa que o sindicato começa a se preparar para fazer a disputa com as empresas, aí vem a demissão em massa. Aí vem a desestruturação dentro da empresa. Isso nos impôs uma derrota histórica. A derrota da reestruturação produtiva, a derrota do final dos anos 80 início dos anos 90, foi uma derrota histórica que nós sofremos, como sindicalismo nascente no Brasil (Depoimento de Durval de Carvalho).

Por essa via, quantificar quais foram os trabalhadores demitidos em função das atividades sindicais é impossível, haja vista o grande contingente de trabalhadores demitidos. O marco dessa mudança se deu com a posse de Fernando Collor e o lançamento do Plano Brasil Novo, ou Plano Collor 1. Mas antes mesmo da posse de Collor e da imediata implantação do “Plano” de contenção da inflação em meados de março de 1990, os cortes de pessoal na categoria dos metalúrgicos de Campinas e Região já eram significativas. Segundo a Sub-Seção/DIEESE

[...] no primeiro trimestre de 90 a economia esteve semi-paralisada basicamente por dois motivos: a – o ritmo galopante da inflação sendo, janeiro 56,11%; fevereiro 72,78% e março 84,32%; b – o clima de expectativas e incertezas gerado entre os agentes econômicos quanto as novas medidas econômicas que viriam com a posse do novo presidente eleito. Em função desses motivos, observamos na categoria metalúrgica um quadro de demissões. Foram 1151 postos de trabalho nesse trimestre (DIEESE, 1991, p. 5).

Malgrado os motivos levantados pelo departamento, o comportamento “micro” de algumas empresas foram determinantes para que em tão pouco tempo o número das demissões fossem tão elevados. Sobretudo a Cobrasma, que ainda colhia os frutos do golpe dado pelo seu presidente anos antes. Só em janeiro a empresa de vagões de trens demitiu 600 dos 1500 funcionários (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA COBRASMA, 16/01/1990). Segundo o sindicato, a metalúrgica estava com dificuldades para comprar insumos já que, em virtude da insegurança dos seus fornecedores, tinha que pagar muitas das suas contas à vista (id).

Mas foi após a implantação do Plano Collor que a categoria começou a sofrer com as demissões em massa. E a reposta dos empresários ao Plano foi imediata. Só no bimestre março/abril foram 1687 demissões, acompanhadas de mais 2604 nos dois meses seguintes

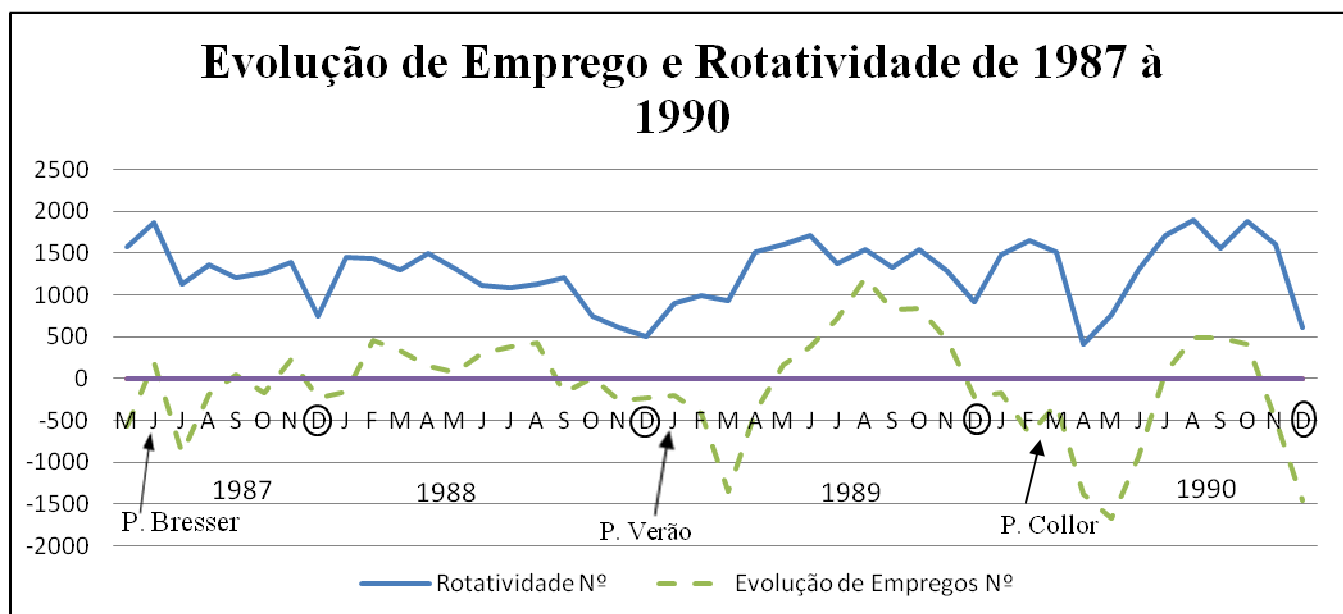
(DIEESE, 1991, p. 9). Além das demissões, o Plano Collor também favoreceu a adoção das “férias coletivas, licenças remuneradas, reduções de jornadas e salário” (DIEESE, 1991, p. 7).

A conjuntura político-econômica, segundo avaliação dos metalúrgicos no interior da CUT, era semelhante à de 1985, o que os levou a cogitarem um movimento grevista generalizado na campanha salarial de abril-maio de 1990, como tinha sido o de 1985. Segundo eles havia

[...] uma situação econômica agravada pelo governo final de Sarney, com uma inflação galopante que impõe perdas salariais acumuladas aos trabalhadores [e] um [novo] governo que assume em meio à grande expectativa de seu eleitorado de soluções imediatas para os problemas sociais e econômicos em confronto com a forte oposição articulada a partir de sua rejeição nas urnas por parte de mais da metade dos eleitores (CADERNO DE RESOLUÇÕES DO 3º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO, 1990, p. 32).

A análise feita no 3º Congresso ocorrido nos dias 03 e 04 de março não previu a rápida ascensão das demissões e pôs abaixo a política de confronto dos metalúrgicos de Campinas e da CUT como um todo. Hiperinflação, perdas salariais e insatisfação da maioria dos eleitores com o presidente eleito não foram suficientes para alavancar um movimento grevista generalizado. Pelo contrário, as greves nem sequer ocorreram e a campanha mais uma vez foi encaminhada pela Central Única dos Trabalhadores, ou melhor, pelo Departamento que representava os metalúrgicos dentro do órgão junto à FIESP.

A instabilidade no mercado de trabalho não se resumiria, no ano de 1989, somente às demissões. No terceiro trimestre, período em que as empresas voltaram a contratar, a rotatividade atingiu os maiores índices desde quando a Sub-Seção do DIEESE passou a pesquisar a dinâmica de contratações na categoria. Vejamos o seguinte gráfico que mostra a variação da rotatividade e o nível de emprego de maio de 1987 a dezembro de 1990:



Fonte: Sub-Seção DIEESE/Metalúrgicos Campinas

Já discutimos os impactos e os motivos políticos da rotatividade, mas, além disso, os dados revelados pelo estudo da Sub-Seção/DIEESE revelavam que nesse período

[...] a rotatividade dos metalúrgicos de Campinas e Região [tinha sido] programada pelos empresários (...) [pois] ela [crescia] nos primeiros meses do ano, e depois apresentava redução gradativa com índices menores nos últimos meses, voltando a crescer novamente no início do outro ano, para depois cair e assim sucessivamente (DIEESE, 1991, p. 7).

A explicação para esse comportamento dos empresários estava

[...] na data-base da categoria, que é em abril de cada ano. Predominou, portanto, a visão empresarial de redução dos custos da produção via achatamento dos salários. Os empresários procuraram eliminar o reajuste salarial da categoria, através da rotatividade. Os trabalhadores são substituídos por outros que receberão apenas uma parte, ou nenhuma do reajuste salarial conquistado na data-base. Outro motivo está na recomposição dos estoques das empresas que normalmente ocorre no início de cada ano, havendo, portanto, maior número de admitidos e demitidos (id).

Igualmente programada era a oscilação entre a rotatividade e o nível de emprego. Ambos oscilaram juntos: quando o nível de emprego aumentou a rotatividade também aumentou.

Porém, no terceiro trimestre 1990 o *turn over* atingiu os maiores índices do período, justamente quando o nível de emprego se recuperava, após dois trimestres de forte redução. Para piorar, nos dois últimos meses de 1990 seriam demitidos ainda quase dois mil metalúrgicos, fazendo com que o ano fechasse 5639 postos de trabalho da categoria, o pior resultado desde que a Sub-Seção/ DIEESE passou a estudar o comportamento do mercado de trabalho (DIEESE, 1991, p. 6).

Meses antes, no 3º Congresso a diretoria reeleita da corrente CUT-Pela Base reconheceu que era preciso avançar na “política de massas”. Naquele que foi o momento de autocrítica feita pelos dirigentes sindicais, foi reconhecido que as atividades de massas sofriam com o esvaziamento “desde a desmobilização provocada pelo Plano Cruzado” (CADERNO DE RESOLUÇÕES DO 3º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO, 1990, p. 23). A desmobilização, no entanto, não indicava que “a categoria deixou de lutar, como se comprova na adesão à Greve Geral de 14 e 15 de março [de 1989], que assistiu à maior adesão da categoria nas Greves Gerais, ou nas greves por fábrica” (id). Refletia, porém, as limitações e escolhas do sindicato que impediam tais avanços das “atividades de massa”. Vejamos quais foram os obstáculos levantados pelos congressistas:

[...] vitória parcial dos métodos de repressão patronal largamente utilizados na Região, o acerto da política salarial vigente no sentido de criar a impressão de ganhos salariais mesmo com a alta inflação, através de indexadores elevados; a ênfase dada às eleições presidenciais, mais do que justificada pela conjuntura política do País, que levou o metalúrgico a uma ação no bairro e na fábrica de caráter político-partidário; problemas na formulação de uma política geral de mobilizações de massa por parte da CUT; e, por fim, debilidade da própria Diretoria no encaminhamento de lutas nas fábricas (id).

Já levantamos alguns desses problemas aqui, como a “vitória parcial” da repressão patronal, que até ali tinha sido determinante para o imobilismo dos metalúrgicos de algumas empresas como a Bosch, a Cobrasma, a Clark e, sobretudo a Singer, e que havia impossibilitado, por exemplo, a participação dos trabalhadores dessas empresas de aderir ao movimento grevista de 1989. Mas dois fatores levantados pelos congressistas merecem destaque. Segundo eles, havia “problemas na formulação de uma política geral de mobilizações de massa por parte da CUT”. Isto fica evidente quando observamos os encaminhamentos das campanhas salariais: com exceção da campanha ocorrida um ano antes que envolveu parcela significativa do funcionalismo público e de outras categorias num movimento grevista poucas vezes visto no país – cuja reivindicação em comum era a permanência da URP como indexador dos reajustes salariais –, todas as outras haviam sido encaminhadas pelos Departamentos da Central responsável pelas respectivas categorias. Assim foram conduzidas as campanhas salariais dos metalúrgicos de São Paulo, por exemplo: sem qualquer participação de outras categorias. Tratava-se, portanto, de um dos problemas que a Central não conseguia solucionar, o corporativismo, ainda que nas resoluções dos Congressos realizados até ali a CUT mostrou-se contrária a essa prática herdada do sindicalismo forjado por Getúlio Vargas. Um depoimento de um dirigente da

Central da corrente CUT-PELA BASE dado a Iram Jácome Rodrigues, um dos estudiosos da CUT, demonstra bem esse dilema do sindicalismo cutista:

[...] embora nós tenhamos criado as CUT's regionais, estaduais, CUT nacional, os próprios departamentos, na verdade a base sindical em que se molda a estrutura *cutista* ainda é a base sindical corporativa, tradicional, fragmentada, que trabalha com conceitos de categoria determinados pelo Estado, no Ministério do Trabalho, pela antiga comissão de enquadramento e que ainda preserva conceitos como categoria diferenciada etc. Me parece que um limite enorme que nós ainda temos é de que toda essa estrutura do movimento sindical cutista, ainda é, na sua essência, determinada por essa estrutura, que fortalece, permanentemente, essa visão corporativa (RODRIGUES, 1997, p. 122, grifos do autor).

Rodrigues conclui com base nos depoimentos de vários dirigentes das principais correntes da Central na época, que um dos motivos pelos quais não conseguiu atacar o problema do corporativismo foi a falta “um projeto sindical mais nítido de parte do novo sindicalismo protagonizado pela CUT” (id, p. 124). Ou seja, segundo ele, esse novo sindicalismo esbarrou na

[...] dificuldade para a aplicação de um projeto sindical nas condições em que se encontra[va] o sindicalismo em nosso país devido, entre outros aspectos, à fraca implantação no interior das empresas (...) Ao mesmo tempo que possui um alto grau de incidência no processo político, não consegue ter, com essa influência, que é expressão da dinâmica que transforma um movimento social com certo grau de atuação em força política de amplitude, uma presença mais efetiva nos locais de trabalho. (id, p. 124-125).

E, de fato, as organizações de base não avançaram dentro do sindicalismo-CUT. Rodrigues aponta três principais motivos: a não aceitação patronal, o receio que tinham alguns dirigentes de que as comissões dividissem ou se opusessem aos sindicatos e, por fim, a própria acomodação de algumas das lideranças à estrutura sindical oficial (RODRIGUES, 1997, p. 148-150).

Portanto, faltou ao sindicalismo da CUT um projeto político de organização de base, cuja ausência favoreceu a permanência de um sindicalismo corporativista no interior da Central, ainda que tenha buscado atacar esse problema antigo da estrutura sindical brasileira. E, dessa forma, sem respaldo das outras categorias de outros setores da produção, as ações sindicais dos metalúrgicos de Campinas restringiram-se às reivindicações e às mobilizações específicas da categoria dos metalúrgicos do Estado de São Paulo, muito embora tenham mantido uma política de envolvimento, de aproximação com outras questões, tais como a duplicação da Estrada Campinas – Monte-Mor⁴⁸, o apoio

⁴⁸ No segundo semestre de 1985 o governador de São Paulo Franco Montoro liberou Cr\$530 bilhões para que a secretaria de transportes realizasse obras rodoviárias, dos quais Cr\$320 bilhões seriam para a pavimentação

à oposição sindical dos químicos de Limeira, ao Movimento de Emancipação da cidade de Hortolândia – então pertencente a Sumaré – e a manutenção das ações nos bairros, desencadeada sobretudo pelo Departamento de Cultura⁴⁹ do Sindicato⁵⁰.

O outro ponto que destacamos da autocrítica feita no 3º Congresso é o da “debilidade da própria Diretoria no encaminhamento de lutas nas fábricas”. A diretoria, como dissemos, adotara desde 1984 o sistema colegiado de direção sindical. Neste sistema, que visava romper com a “estrutura vertical de exercício de poder”, todos os diretores assumem todos os compromissos coletivamente, assim como todas as decisões são tomadas em conjunto. Portanto, segundo eles, era necessária maior disciplina de todos, bem como empenho nas tarefas delegadas e por falta desse comprometimento da diretoria as “Reuniões Mensais Ampliadas foram esvaziadas por um bom tempo” (CADERNO DE RESOLUÇÕES DO 3º CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E

de estradas vicinais. O programa do governo estadual, no entanto, deixava de fora a duplicação da estrada Campinas – Monte-Mor, uma estrada como já dissemos, com altíssimos índices de atropelamentos e mortes, algumas delas de metalúrgicos que cruzavam a estrada para trabalharem nas indústrias que ficavam às suas margens, tais como Bosch, IBM e Haver-Beumer (BOLETIM DO SINDICATO, CAMPANHA DE DUPLICAÇÃO DA CAMPINAS – MONTE-MOR, 12/10/1985). Os metalúrgicos desde então se envolveram nas atividades próximos à rodovia para que o governo a incluísse no programa. Após muitos abaixo-assinados e passeatas a obra exigida foi incluída no programa e começaram a ser realizadas em 1990.

⁴⁹ “O Departamento de Cultura quando foi criado não tinha um objetivo claro. Só depois os sindicalistas se aperceberam que a cultura e o esporte/lazer era direito dos trabalhadores e que se isso parecia um sonho cabia a luta para transformá-lo em realidade. A partir daí criaram os grupos de dança, teatro, capoeira, que se apresentaram nos bairros e eram compostos por metalúrgicos e/ou familiares” (BOLETIM DO SINDICATO, 01/1989). O Departamento mostrou-se empenhado tanto que conseguiram uma visita do ator e diretor Gianfrancesco Guarnieri no dia 21/05/1989 na sede do Sindicato: “ele visitou o grupo de teatro e conversou sobre cultura, teatro, televisão, etc. Guarnieri falou também da importância dos sindicatos estarem incentivando grupos de teatro, música, de dança e cinema” (id).

⁵⁰ “... nós apostamos no trabalho nos bairros. O Sindicato fazia festas nos bairros. Nós fizemos várias experiências interessantes. A gente organizou umas festas, uns eventos culturais nos bairros da cidade. Nós olhávamos os bairros que tinham mais concentração de metalúrgicos e a gente ia lá e fazia um evento cultural. Então o Sindicato fez um esforço de combinar política com cultura, cultura como arma, como instrumento de diálogo, de política com os trabalhadores, tudo isso no sentido de criar uma dinâmica de militância sindical que fosse algo mais do que aquela coisa pesada chata, que é da fábrica para a assembléia do sindicato, da assembléia do sindicato para a fábrica, aquela coisa do sindicato muito formal (...) você vai lá para discutir só os seus direitos trabalhistas, a sua luta contra a fábrica. Mas também você deve ter um espaço para o cara ter acesso a outra coisa: ouvir música, ver um filme, assistir um teatro, a participar de uma confraternização, uma festividade, a idéia de um espaço como um clube, associativo, recreativo, portanto, de integração da categoria com os familiares, com os amigos, um espaço de amizade, de amigos, porque só um sindicato assim poderia disputar ideologicamente os trabalhadores com a empresa, porque a empresa faz isso desde que o mundo é mundo tenta vender para o trabalhador que ela é a amiga dele. A Bosch, por exemplo, tinha uma expressão que ela deve usar até hoje que é a da Família Bosch, a família empresa, que é a tradição mais conservadora do que é o conceito de família, a família no sentido mais perverso (...) Então eles vão fazendo um trabalho de lavagem cerebral (...) de que o cara tem que vestir a camisa da empresa e isso, na medida em que passando o processo ditatorial no Brasil, esse trabalho de “fazeção” da cabeça do trabalhador isso foi intensificado nas empresas de maneira avassaladora, fortíssimo, fortíssimo. Daí que o Sindicato tinha que entrar também nessa briga, que é uma disputa cultural, ideológica” (Depoimento de Durval de Carvalho).

REGIÃO, 1990, p. 23). Além disso, havia uma tendência à departamentalização, o que “possibilitava uma certa burocratização” (id, p. 24).

Portanto, a somatória de um conjunto de fatores até aquele momento resultou num forte recuo da categoria, rompida somente nas greves por fábrica em 1989.

Porém, a despeito de todos esses obstáculos – demissões em massa, rotatividade, instabilidade econômica, repressão patronal, tentativas de cooptação via ccq’s, corporativismo e alguma burocratização sindical – os trabalhos dos grupos na base não cessaram. Eles continuaram a cumprir um importante papel de conscientização dos trabalhadores. Tanto que no congresso foram mantidos como prioridade na política de organização de base pela importância estratégica que tinham “para a implantação de um projeto permanente no interior das fábricas” (id, p. 25).

Permanência da organização no interior da fábrica, essa era uma das virtudes da forma clandestina de organização de base, que os permitiam mesmo em momentos adversos à luta sindical mais combativa, realizar trabalhos de conscientização, organização e mobilização. Esse era, portanto, um projeto ao mesmo tempo de “curto, médio e longo prazo forjado dentro de princípios democráticos entre a direção dos grupos clandestinos, numa ação de defesa das organizações” (id). Dessa forma, quando não era possível encabeçar confrontos com os patrões, os grupos continuavam seu trabalho de atrair “um, dois”, para um projeto político, ou seja, realizavam um trabalho de médio longo prazo. Mas quando esse esforço amadurecia dentro das fábricas, o resultado quase sempre era a resposta positiva à convocações do Sindicato.

Desse modo, no início de 1991 os metalúrgicos ainda enfrentavam muitas demissões e um quadro econômico de recessão e hiperinflação. Somente no bimestre de janeiro/fevereiro de 1991, 2.152 metalúrgicos foram desligados. Pouco menos da metade do número de demitidos durante todo o ano de 1990. Com esses números, a categoria ficara reduzida, no curto período de um ano, em quase dez mil trabalhadores, indo do ápice de empregabilidade em janeiro de 1990 com 71.694 empregados, para 63.415 em fevereiro de 1991 (DIEESE, 1991, p. 10). Além disso, também no início de 1991, a inflação ultrapassava a casa dos 200%.

Diante desse fato, os sindicatos cutistas decidiram ir para a campanha salarial com a seguinte pauta de reivindicações: reajuste salarial de 216% sobre março/91, mais o ICV-DIEESE, 15% de aumento real, piso salarial unificado em Cr\$105.609, estabilidade no emprego e mais redução da jornada para 40hs semanais. A contra-proposta da FIESP foi:

89,75%, sendo: 50% sobre novembro, 15% sobre maio e 10 sobre junho; piso salarial de Cr\$38.000 para empresas com até 700 funcionários e Cr\$45.000 quando empregasse mais de 700; a Federação patronal não oferecia nenhuma estabilidade e nem redução de jornada. A proposta patronal ficou bem abaixo da dos trabalhadores. Diante do impasse o TRT-SP ofereceu o seguinte conjunto de propostas: 104,34% de reajuste, piso salarial de Cr\$45.000 e Cr\$48.000 para empresas com até 700 e acima de 700 funcionários respectivamente e estabilidade no emprego de 60 dias. Mesmo assim, a FIESP não voltou a fazer novas propostas e as negociações se esgotaram (DIEESE, 1991, p. 3).

Sem acordo com a entidade patronal, a CUT pôs em prática a tática da “greve dominó”, movimento que consistiu na paralisação “empresa por empresa”. Esse movimento conseguiu paralisar cerca de 90 mil metalúrgicos paulistas (REVISTA DOS METALÚRGICOS, CAMPINAS, 1991, p. 26).

Em Campinas os metalúrgicos adotaram a mesma tática: paralisavam uma empresa e seguiam em caminhada para a empresa mais próxima. O movimento grevista na Região começou na Dako e se espalhou por mais de 20 empresas, nas quais em todas elas os trabalhadores conquistaram reajustes acima do oferecido pelos patrões. Vejamos o quadro de acordos obtidos em função das greves:

Acordos Obtidos em Função das Greves

Empresa	Total sobre Nov/90	Total acima Proposta FIESP %	Estabilidade no emprego em dias	Dias em Greve	Nº Trabalhadores na Empresa
Dako	131,34	21,92	60	05	1.646
CCE	129,76	21,09	60	21	783
KS Pistões	142,38	27,74	-	12	1.085
Suprema	103,44	7,21	-	07	101
IBAF	130,62	21,54	-	04	514
Eletrocast	129,61	21,00	30	04	348
Bagarolli	97,05	3,85	60	11	170
Filtros Mann	133,2	22,90	60	17	1.411

Sonata	140,00	26,48	45	03	160
Sonabyte	140,00	26,48	45	03	247
KS Bombas	127,75	20,03	-	01	117
Bendix (Campinas)	129,16	20,77	30	07	2.138
Bosch	129,16	20,77	-	04	6.866
Nishida Informática	89,75	-	-	01	83
Nishida Montagem	89,75	-	-	01	223
A. Villanova	89,75	-	*	04	222
Indisa	125,66	18,92	75	11	112
Toolyng	127,36	19,82	75	01	76
Micro Stamp	111,15	11,28	45	04	37
Kron	99,27	5,02	30	02	350
Metal Leve	138,19	25,53	60	01	309

Fonte: Sub-Seção DIEESE/Metalúrgicos Campinas

*Não demitirá em função da Greve.

Além dessas conquistas, na Dako o piso ficou 60,42% acima dos Cr\$48.000 aprovados pelo TRT-SP. Na Ks-Pistões as negociações continuaram e, meses depois, a jornada de trabalho foi reduzida para 42hs semanais. A Bagarolli apresentaria outra proposta salarial até 20 de maio. Na Filtros Mann os trabalhadores conquistaram a equiparação salarial: o fim das três faixas salariais na empresa entraria em vigor em maio (DIEESE, 1991, p. 6-7).

Mas, além das conquistas obtidas, o grande êxito da campanha foi político-organizacional. Afinal, foram quase 20 mil trabalhadores paralisados⁵¹ num “total de 1092 horas/homem em greve” (DIEESE, 1991, p. 1). Mais uma vez os trabalhadores das pequenas e médias empresas demonstraram estar organizados e responderam ao chamado de greve feito pelo Sindicato. Consolidados nessa parcela da categoria, os grupos mostravam o grande potencial de mobilização alcançado.

Mas, das fábricas paralisadas, o destaque vai para a Bosch. Afinal, como já dissemos, a Bosch mantinha um esquema de segurança interno na empresa, assim como uma política salarial que reajustava salários individualmente, criando uma “relação social

⁵¹ Somados aos trabalhadores das empresas acima, cuja paralisação foi total, outras empresas tiveram paralisação parcial, como no caso da Yanmar e da Grabber (Vídeo *Campanha Salarial de 1991*, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região).

de ‘dívidas e favores’ dando ao chefe um caráter de ‘apadrinhamento’ de alguns funcionários” (BOSCH: conhecê-la para transformá-la, 1993, p. 24). Essas estratégias da empresa impediram, ao longo de toda segunda metade da década de 1980, que os trabalhadores da Bosch se mobilizassem. De qualquer forma, a organização do grupo de fábrica foi mantida e em 1989 foi responsável por uma pesquisa de opinião na empresa que revelou que os motivos de descontentamento dos metalúrgicos da auto-peças eram exatamente a perseguição e o tratamento diferenciado, além dos baixos salários (id). Entretanto, a “atividade interna do grupo foi basicamente a distribuição de pequenos panfletos, os ‘mosquitinhos’. As notícias eram divulgadas através do boletim do sindicato, que, com o subsídio dos grupos, realizou várias assembleias na porta da empresa” (id). As “pequenas ações” do grupo de fábrica da Bosch culminaria, depois de anos de refluxo, na segunda greve generalizada da empresa. Evidentemente – pela política que a empresa adotava nessas ocasiões – a mobilização não aconteceu sem a presença da polícia e seguranças, ou sem que fossem tomadas medidas para impedir o movimento:

[...] na Bosch, [a greve] chegou no dia 18 de abril daquele ano. Tomada de surpresa, uma vez que a greve não tinha data única para começar, a empresa tentou descaracterizar o movimento grevista, numa tática que visava desmoralizar os trabalhadores e o Sindicato. A Bosch dispensou todos os funcionários por três dias e convocou, através de jornais⁵², o retorno ao trabalho. Naquela segunda-feira [dia do retorno], a polícia militar esteve no local. O Sindicato declarou nos jornais a presença de mais de 30 viaturas da polícia e 300 policiais que escoltavam os trabalhadores para dentro da empresa. Na triagem feita na portaria, quase 300 trabalhadores foram barrados (id).

O grande contingente de policiais e seguranças na porta e no pátio interno da empresa no dito dia de retorno provocou uma cena inusitada em que os sindicalistas ficaram com o carro de som num canteiro central às margens da rodovia Campinas – Monte-Mor comunicando aos trabalhadores que a greve não havia acabado, isso feito de uma longa distância. Os metalúrgicos, atendendo ao chamado dos sindicalistas, mantiveram a greve no interior da empresa seguindo em marcha para a sede central do Sindicato. A auto-peças, diante da manutenção da paralisação, aceitou negociar fechando o acordo acima e mais Cr\$10.000 de abono à todos empregados em março. Mas alguns trabalhadores foram demitidos depois de terem recebido telegramas em casa avisando o afastamento e “os três diretores do sindicato foram suspensos por dois dias e quatro cipeiros receberam carta de advertência” (DIEESE, 1991, p. 7).

⁵² “Aviso aos colaboradores da Robert Bosch LTDA.: findo o período excepcional de dispensa do trabalho concedido a seus funcionários, a Bosch comunica: todos os funcionários devem retornar ao trabalho na segunda-feira” (DIÁRIO DO POVO, 21/04/91).

Ou seja, os metalúrgicos da Bosch, assim como os da Dako, deram demonstrações de que um projeto de médio ou longo prazo de organização de base fundamentado na organização informal tinha grande potencial de mobilização. E, da mesma forma, os trabalhadores das pequenas e médias empresas demonstravam a importância da interlocução no chão da fábrica, do trabalho de conscientização – mesmo que essa seja uma consciência sindical –, enfim, da sociabilidade forjada para se contrapor às políticas empresariais. Essa foi a base sobre a qual os grupos de fábrica tentaram edificar uma construção maior: uma outra relação capital/trabalho, ou, como dito em muitos boletins, uma outra sociedade, sem exploradores e sem explorados. Mas a maior prova de que era possível, a partir da organização informal, enfrentar a hegemonia do capital na fábrica, seu espaço por excelência, foi dado pelos trabalhadores e trabalhadoras da Singer.

5.2 COSTURANDO A RESISTÊNCIA: A LUTA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA SINGER.

A Singer, empresa de capital norte-americano, foi a primeira transnacional a se instalar no país ainda no governo de Dom Pedro II, com lojas de revenda de máquinas na cidade do Rio de Janeiro, máquinas essas que eram produzidas nos EUA. A fábrica de máquinas de costura foi construída em Campinas no período de 1951-1954, após receber doação da Fazenda Palmeiras de 300 alqueires no Bairro Viracopos em 1950. A Companhia Industrial Palmeiras de Máquinas e Móveis, como primeiramente se chamou, contava com 548 funcionários e já em 1958 passava a exportar para o Chile; mais tarde essa fábrica seria responsável pela produção das máquinas de costura que dominariam o mercado latino-americano.

A Singer foi umas das grandes transnacionais que se enquadraram na política de interiorização da indústria paulista. Inseridas nos programas estaduais de incentivo, próximo da região aonde se instalou, muitas obras foram realizadas nos anos 60 e 70 como a criação do Parque Industrial, a construção da Rodovia Santos Dumond e do aeroporto de Viracopos, que durante anos funcionou como aeroporto exclusivo para embarque/desembarque de vôos de carga e, portanto, fundamental para escoar a produção das empresas da Região, bem como para receber os insumos. No mesmo período, a empresa instalou duas outras fábricas na cidade de Indaiatuba: a Singer Agulhas, fábricas

de agulhas instaladas nas máquinas de costura, e a Singer Madeira, fábrica de suporte (“mesa”) das máquinas costuradeiras⁵³.

A Singer em Campinas chegou a ter mais de 4 mil funcionários – somados aos das outras unidades, de madeira e máquinas chegou a aproximadamente 5 mil funcionários – que fabricavam cerca de 12 mil máquinas costuradeiras por mês.

A empresa esteve, portanto, inserida no processo político e econômico que começa com Juscelino Kubitschek e passa pela Ditadura Civil-Militar, e, portanto, se beneficiou das políticas de incentivos e da política de repressão lançada pelos militares após 1964, quando o Sindicato passou para a tutela dos interventores.

Dessa forma, seus trabalhadores também estiveram submetidos a péssimas condições de trabalho e a políticas autoritárias no interior da empresa, ou seja, submetidos às “políticas próprias” dos empresários.

Foi no contexto da formação da oposição sindical em 1978 que então esses trabalhadores começaram a se organizar tanto fora como dentro da fábrica, clandestinamente:

[...] o trabalho feito pelo grupo até então era um trabalho clandestino. Ninguém sabia de onde surgia o material solto lá dentro, de onde surgiam as filipetas soltas lá. O que se sabia é que tinha gente lá dentro organizada. Esse trabalho nosso era feito fora da fábrica, nos mais diferentes pontos da cidade, onde nós nos reuníamos para discutir nossa participação na campanha salarial. Foi um momento de grande ascensão de luta, onde os trabalhadores avançavam e o passo mais marcante que ficou para os trabalhadores da Singer foi a assembleia de 79 no ginásio do Guarani, onde nós saímos da fábrica (...) já tinha sido colocado nos quadros de aviso que o presidente do sindicato, o Cid, já tinha assinado um acordo com a federação mesmo a assembleia estando marcada no ginásio do Guarani às 19 horas. Mesmo assim nós saímos da fábrica, conseguimos aproximadamente 20 ônibus para o ginásio (...) Uma assembleia histórica e que se deu a grande revolta dos trabalhadores. Passou aquela assembleia como traição da categoria e que depois foi efetivada com os companheiros da Mercedes dando uma resposta mais efetiva, os companheiros da Cobrasma (...) enfim esse foi um fato que marcou nesse momento. Porque nas eleições de 78 o Cid havia ganhado com grande margem de vantagem e a partir desse momento, com essa traição, a gente conseguiu fazer todo um trabalho organizativo e isso fortaleceu (...) e foi em cima também dessa questão que nós conseguimos fundar o grupo oficialmente em 80 (Depoimento de Gerardo de Melo, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Fundado, portanto, em 1980 após participarem da primeira experiência eleitoral, o Grupo Clandestino da Singer continuou seus trabalhos internos na fábrica visando as eleições de 1981. Como dissemos, após 1979 a oposição sindical redefiniu a sua estratégia

⁵³ Dados obtidos junto ao ex-diretor do Sindicato e ex-funcionário da empresa Gerardo de Melo.

e decidiu lançar a campanha de sindicalização ao mesmo tempo em que mostravam ao trabalhador a importância do sindicato. Na Singer, esse trabalho de conscientização da importância do sindicato foi feito da seguinte forma:

[...] passamos a nos reunir clandestinamente. E até aquele presente momento não éramos reconhecidos, as pessoas que apareciam, só apareciam as que tinham segurança e eram cipeiros e tinham garantia de emprego e que para isso nós conseguimos duas pessoas para fazer o trabalho mais aberto, todas as demais pessoas eram um trabalho feito clandestinamente, mas bem feito, onde nós conseguimos reunir até 20 companheiros por semana (...) um trabalho de conscientização. Estabelecemos uma coordenação pro grupo, desenvolvemos todo um trabalho de conscientização de que era necessário a retomada da luta pra conquistar o sindicato (id).

Já em 1981, o GF-SINGER, mais estruturado, consegue colocar dois representantes na chapa de oposição que concorreria as eleições naquele ano, embora um dos membros escolhido tenha ido compor a chapa com o Cid:

[...] tinha duas pessoas da Singer [na chapa e oposição]: uma que era do grupo e outra que tinha sido da Singer, participou com a gente, depois renunciou, foi pra chapa do Cid⁵⁴. Mas o mais importante é que já nas eleições de 81 tivemos representantes: pessoas efetivamente escolhidas pelo grupo que participaram. Eram umas pessoas ainda que não tinham conscientização, um trabalho com grande destaque na fábrica, mas que era reconhecida pelo grupo para fazer o trabalho. Naquele momento tinha eu, a Amélia e o Vitor, que éramos pessoas que fazíamos um trabalho já mais aberto dentro da fábrica, discutíamos em conjunto com os trabalhadores aí a gente pra se garantir tivemos que ir pra CIPA. Aí a gente preferiu colocar esses companheiros com a seguinte visão: era importante ter companheiros na chapa, mas era importantíssimo ter companheiros lá dentro fazendo trabalho. Foi por isso que nem eu nem a Amélia participamos da chapa e sim o Donizete que foi o companheiro que representou o grupo, mas com todo respaldo onde foi um trabalho importantíssimo dentro da Singer (id).

Embora estruturado, contando com formas abertas e fechadas de ação, o Grupo não conseguiu convencer o conjunto dos trabalhadores da empresa da importância de se ter um sindicato. “Reduto do pelego”, tal como a Bosch, a oposição na Singer não venceu. Um dos motivos apontados foi a fragilidade da conscientização e da sindicalização feitas até então:

[...] mas mesmo assim nós perdemos as eleições lá dentro, porque era uma fábrica reduto do pelego e ainda nós não tínhamos feito um trabalho de conscientização e principalmente de sindicalização. Mas foi o marco mais importante, porque o pelego ganha as eleições e imediatamente começa as demissões na Bosch, e diversas empresas demissões

⁵⁴ Trata-se de Valdemir José Martinhago, militante do PCdoB. Vale lembrar que naquele momento os comunistas decidiram compor a Chapa com Cid Ferreira por avaliarem que a oposição não tinha condições de vencer as eleições e, por isso, optaram por fazer oposição dentro da diretoria.

massacrantes e mesmo dentro da Singer. E aí a cada dia que passava o grupo se fortalecia mais (id).

O fato de Cid acatar as demissões na Bosch e em outras empresas foi determinante para que a oposição ganhasse legitimidade junto à categoria, mas os papéis que cumpriram tanto a Pastoral Operária, como já dissemos, quanto a organização dos grupos nos anos que antecederam a vitória, foram decisivos:

[...] o trabalho da oposição se dava, e o trabalho do grupo de fábrica da Singer também, com o trabalho do grupo de fábrica da Cobrasma, tinha como grande espelho o grupo de fábrica da Cobrasma, da Mercedes... Durante todo esse processo [que antecedeu a vitória] nós nos reuníamos em diversos locais diferentes. E o nosso trabalho era feito conjuntamente com os grupos de fábrica organizados. Nós nos reuníamos mensalmente, nós chamávamos reunião mensal da oposição onde nós montávamos estratégias de finanças pro grupo, pra oposição, bingo. Então, as três chapas que nós montamos, todas elas, nós nos reuníamos mensalmente além de nos reunirmos enquanto grupo separado, nós reuníamos uma vez por mês os grupos de todas as fábricas que eram contra o pelego. Em 84 foi importante porque aí nós já tínhamos um trabalho credenciado na categoria enquanto oposição, mas não só enquanto Singer, e aí já dava pra gente fazer uma chapa pura, uma chapa com companheiros de fábrica reconhecidos, foi aí que nós não topamos fazer a chapa com outras pessoas. Foi aí que não topamos mais fazer a chapa com aqueles que estavam rachando com o pelego que tinham contribuído pra gente perder as eleições em 81. Então a gente fez uma chapa pura mesmo, com companheiros combativos. E em 84 vem a grande vitória. A oposição já era um trabalho consolidado. Reconhecidamente por toda categoria. Já antecipadamente existia um trabalho, que era um trabalho da conquista, da confiança, e de um credenciamento perante a categoria: Singer, Bosch, Mercedes, Clark, que o grupo que estava na oposição desde 78 era o grupo que tinha condições de fazer um trabalho organizativo e fazer com que a luta da classe trabalhadora retomasse. [Então] nós ganhamos as eleições em 84. Ao ganhar as eleições começou um grande sentimento de luta da categoria, pra isso teve importantes greves, antes inclusive das eleições, como a greve da Cobrasma, outra greve da Cobrasma no ano da posse, greve da Bendix, greve da Singer, greve da Nardini. Então nesse período foi um grande ascenso de luta da categoria, porque você retomava o sindicato depois de ter ficado muitos anos imobilizado, então tinha todo um trabalho desenvolvido (id).

A nova direção sindical deu total abertura para as decisões tomadas em assembléias e a construção do trabalho nas bases foi determinante para a campanha salarial de novembro de 1984. Particularmente na Singer, o movimento grevista veio coroar o trabalho do grupo de fábrica realizado desde 1978:

[...] a contribuição dos companheiros da Singer, foi numa greve importante que foi a greve de 84. Uma greve que retomava a luta dentro da fábrica. Pela primeira vez a fábrica pára 100% em de 32 anos de funcionamento da Singer no Brasil. Pára 100%. 100% paralisado. Até a administração. Uma paralisação onde teve a adesão de todo mundo. Inclusive as outras duas fábricas que pertencem a nossa base, a fábrica de

agulha em Indaiatuba e a fábrica de madeira também em Indaiatuba param (...) e surge a organização mais efetiva dos companheiros. Nessa greve nós temos conquistas importantes em termos de reajuste de salário, temos conquistas importantes com a questão da equiparação salarial e do trimestral (id).

A greve vitoriosa⁵⁵ – não só na Singer, mas também nas demais empresas grevistas –, demonstrou que o grupo de fato tinha consolidado como referência aos trabalhadores da empresa. A direção sindical passava a cumprir importante papel de ouvir os trabalhadores e encaminhar seus problemas, dando início a uma prática jamais presenciada pelos trabalhadores:

[...] o sindicato ele chamava, e era uma experiência que a gente não vivia. Era uma assembléia de porta de fábrica, era chamar o grupo para avaliar como estava lá dentro, como é que estava o clima. Se dava para a gente discutir, se o pessoal estava satisfeito ou não. Sempre esse diálogo, sempre mais segurança, esclarecendo o que a diretoria estava fazendo, e o processo de decisão era sempre da assembléia. Esse foi o grande momento de você sentir a diferença (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

E os problemas a serem enfrentados ainda eram muitos. Atuando numa frente “aberta”, com militantes ocupando esferas reconhecidas pela empresa, como a CIPA, e noutra “fechada”, o grupo atacava tais problemas do cotidiano como a hostilidade das chefias e condições de trabalho. Foram essas as causas de um movimento de protesto na fundição em janeiro de 1985: os trabalhadores estavam insatisfeitos com as elevadíssimas temperaturas e o trabalho pesado, por isso desencadearam um protesto no qual um trabalhador foi demitido. Diante da postura da empresa o restante dos funcionários da seção paralisou em solidariedade ao companheiro. A empresa reagiu demitindo todos do setor, desencadeando um movimento grevista generalizado:

[...] a greve de janeiro de 85 foi uma greve política: demitiu-se um companheiro e em cima dele a fundição parou uma semana para readmitir o companheiro. A reação da empresa foi uma reação de demitir 180 por justa causa, os companheiros reagem e param a fábrica todinha, param inclusive a fábrica de agulha e a fábrica de madeira. Aí a empresa é obrigada a negociar. E o grande saldo dessa greve de janeiro de 85 é que só os companheiros da fundição participaram efetivamente e o grupo conseguiu se segurar tranquilamente (id).

O depoimento abaixo de uma militante dá mais detalhes sobre o fato:

[...] tinha um movimento dentro da fundição, por melhores condições de trabalho. Porque as temperaturas estavam elevadíssimas e o trabalho muito pesado. Eles estavam exigindo equipamento de proteção e nós

⁵⁵ Na Singer de Viracopos e nas unidades de Indaiatuba foram conquistados: 119% do INPC, reajustes semestrais, equiparação salarial, taxa de insalubridade, convênio médico, atendimento da enfermagem, redução das horas extras, transporte até os bairros e indenização para os demitidos (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA SINGER, 12/1984).

paramos. A fundição era um prédio isolado e a gente parou a fundição. Só homens, na época só eu de mulher porque era diretora do sindicato, estava acompanhando eles, e o que aconteceu? Nós ficamos quase uma semana, só a fundição parada, e era um prédio isolado, então a gente conseguia fazer manifestação dentro da empresa, passeatas, e o pessoal esperando que a gente parasse o restante da fábrica. Nós fomos pra cima, e aí a empresa montou um estratégia de demissão por justa causa da fundição e minha. E então nós decidimos que íamos parar todo mundo. Como a gente tinha sentido o clima, então (...) Então teve um confronto, toda a diretoria, gerência da empresa estava na porta, e nós falamos 'nós vamos entrar'. Eles estavam implantando as catracas eletrônicas, então seguraram os crachás, e o que a gente fez? Bom, ou a gente pára o restante agora ou a gente não pára mais porque eles já tinham dado justa causa. Nós fomos pra cima: pulamos a catraca ...

[...] eram 170 se não me engano, demitidos por justa causa. Uma forma de pressão [da empresa.] Aí nós fomos e falamos: 'nós vamos parar a fábrica toda'. Nós pulamos [a catraca]. Era a forma que a gente tinha de enfrentar aquilo. Era assim: se vocês não deixarem a gente entrar, a gente taca fogo. E o pessoal lá dentro esperando a gente para poder parar. Teve gente que se assustou. Mas conseguimos parar a fábrica toda, revertemos a justa causa, não deu pra todo mundo. Ou seja, eles demitiram sim, mas pagaram todos os direitos. Só que aí demitiram, se não me engano, foram 99. Só que tinha um grau tal de organização que a gente tinha uma relação com as famílias. Então não foi um choque, sabe? 'Ah eu fui mandado embora por causa da greve'. Não! Nós saímos para comemorar. Pra você ter idéia, nós fomos para uma churrascaria, na Vale do Sul ali na Prestes Maia, com todas as famílias, pra comemorar a vitória, no sentido de que tirou a justa causa, nós saímos com os direitos. E comigo eles tiraram minha justa causa. Mas eles falavam que a Maria Amélia não pode mais ficar aqui porque desse jeito a gente não consegue. Então eu peguei uma licença. Eles colocaram uma série de argumentos, porque a gente tinha um enfrentamento com a chefia, então eles tinham muito receio da nossa organização. Então pelo fato de eu enfrentar muito, eles acharam que era melhor eu ficar afastada e eu peguei tipo uma liberação do sindicato por um tempo. Eu sai em julho de 85 e voltei pra mesma seção em 87 (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

Portanto, quando a empresa toda paralisou, não se tratava mais de reivindicações econômicas ou sociais, mas sim de solidariedade aos companheiros da fundição que tinham sido demitidos. E, como sugere o depoimento acima, a greve, mesmo com as demissões mantidas pela Singer, foi considerada vitoriosa pelo fato da empresa ter retirado a justa causa. Mas podemos apontar outro êxito do movimento: o político-organizacional, afinal a organização do grupo já tinha se enraizado por toda a fábrica e demonstrado isso nas duas greves em menos de dois meses.

Da mesma forma, na campanha salarial daquele ano os trabalhadores da Singer, acompanhando o movimento generalizado da categoria, paralisaram mais uma toda a produção. Porém, enquanto a reação ao movimento nas outras empresas eliminou os

quadros combativos, na Singer, além das conquistas econômicas, houve conquista política de grande importância, pois conseguiram a demissão da chefia “reacionária”:

[...] na greve geral da categoria que foi a greve de abril e 85, que essa foi uma greve que toda categoria paralisou, mais uma vez a Singer teve um papel importante que foi de retomada de negociações. E ao retomar as negociações, onde estávamos num período muito crítico no Brasil, que era época do Tancredo já morto, mas a grande mídia da imprensa não admitia. E aí ficávamos: suspende ou não suspende a greve. E nós voltamos a negociar. E o grande saldo dessa negociação nossa depois de 12 dias de greve, foi um saldo que nós conseguimos derrubar toda diretoria reacionária da empresa, inclusive o Antonelli. Esse foi o saldo, além das conquistas que a categoria conquistou: a questão das 44 horas. Nós conquistamos as 45 horas e depois conquistamos a 44 horas nessa greve. E derrubamos toda essa diretoria reacionária. E de 85 a 87 tem um período onde o grupo se efetiva. É reconhecido pela categoria, é reconhecido pela fábrica, é reconhecido pelos trabalhadores, e foi um momento de grande reconhecimento até 87. A diretoria reacionária cai, e assume uma diretoria com uma nova filosofia de ter lucro, mas de reconhecer o trabalho do sindicato e reconhecer o trabalho do grupo de fábrica, de reconhecer a organização sindical no seu local de trabalho. E que foi um período importante para os companheiros da Singer, mas também como referência importante para a categoria do Estado de São Paulo, quando eu me refiro à categoria eu to referindo a todos os metalúrgicos que servia como referência (...) era a grande referência nos cursos que a gente fazia, nas experiências (Depoimento de Gerardo de Melo, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Na contramão da postura das outras grandes transnacionais, a Singer demite a diretoria reacionária nessa greve. A empresa passa então a reconhecer a organização dos trabalhadores, que se torna a partir de então a grande referência de organização para a categoria, como também sugere o seguinte depoimento:

[...] em 85 a gente teve um enfrentamento muito grande lá na Singer. A gente tinha uma mobilização, tinha uma organização lá dentro. A Singer passou a ser depois referência, no sentido das conquistas que a gente fez desde 84, a primeira greve que parou todo mundo, porque era sempre picadinho e não conseguia segurar, porque tinha gente insatisfeita, mas não conseguia segurar. E em 84-85 a gente sentia que podia parar todo mundo. Paramos todo mundo, teve enfrentamento na Singer, nós tivemos conquista até de plano e saúde, teve momentos que caiu um diretor: ele não tinha o diálogo e a gente queria o diálogo. A gente no processo fomos conquistando a CIPA. Em 85, essa greve mostrou pra gente o potencial que a gente tinha, então as pessoas começaram a dizer assim: é isso mesmo. E cada vez mais gente passou a acreditar que a gente podia mudar essa relação dentro da fábrica (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

Com a conquista política da “vaca brava”, foi abeto um período de consolidação do grupo, que ganhou ainda mais força junto aos trabalhadores, inclusive, como sugere o depoimento de Maria Amélia, possibilitando a crença de que podiam “mudar essa relação dentro da fábrica”.

No caso da CIPA, na verdade ela não foi conquistada em 1985, mas sim 1986. Até então esse órgão era composto tanto por chefes quanto por membros do grupo. Nas eleições de 1986, os trabalhadores ganham em todas as seções. Naquela altura, ter em mãos um órgão de fiscalização das condições trabalho representava um grande avanço. Afinal, tais condições eram péssimas, como revelava um boletim no final de 1986:

/.../ companheiros e companheiras da Singer, a CIPA dos trabalhadores da Singer de Viracopos encaminhou ao nosso Boletim o relatório dos acidentes de trabalho acontecidos nesta fábrica em 1986. Esse relatório é oficial, elaborado pela própria empresa: ninguém pode duvidar – a coisa está preta mesmo!

No ano passado, foram registrados 3.848 acidentes de trabalho na Singer Viracopos. Isso significa que quase todos os trabalhadores da Singer se acidentaram, e muitos sofreram mais de um acidente no ano. A média de acidentes foi de 321 por mês. Ou seja, mensalmente quase 10% dos trabalhadores da Singer se acidentam. E é bom lembrar que muitos pequenos problemas de saúde nem são registrados no ambulatório da empresa. Mesmo assim, foram registrados 163 afastamentos de trabalhadores que se acidentaram mais gravemente em 1986 (Boletim do Grupo de Fábrica da Singer, Campinas, 11/1986).

Mesmo com a permanência desses problemas, ainda em 1986, os diretores da empresa “se mexeu”: ampliou o departamento de segurança, contratando supervisores técnicos e engenheiros de segurança; ampliou e reformou a enfermagem e o restaurante; trocou o nutricionista e ampliou o horário de reunião da CIPA (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 06/1988).

Mas tanto a conquista da CIPA, como as mudanças que garantiam melhores condições de trabalho, eram frutos também de uma nova relação entre empresa e trabalhadores, protagonizada por uma chefia com uma nova filosofia. Mas o que motivou a diretoria da empresa a mudar a relação política com os trabalhadores? Por que a Singer abriu mão da chefia “reacionária”?

Evidentemente que a greve de abril de 1985 foi decisiva para a dispensa da chefia truculenta. Porém, no biênio 1986-1987 a empresa começou a “modernizar” a sua produção, introduzindo o sistema SEM (Sistema de Estoque Mínimo). Em outras palavras, a Singer tentava adotar o sistema kanban/Just-in-time. Diferentemente da Clark, que introduzira novas tecnologias, a fábrica de costuradeiras atacava primeiramente a reorganização do pessoal e do processo produtivo através da redução do estoque.

Segundo Coriat, estudioso do processo clássico de reorganização da produção da Toyota Motors Co., a eliminação dos estoques é um dos princípios da fábrica mínima criada por Taiichi Ohno, engenheiro responsável pela reestruturação da montadora. O autor diz que “partir do estoque para descobrir o excesso de pessoal e racionalizar a

produção é um ângulo de ataque descoberto (...) por Ohno [pois] atrás do estoque há um ‘excesso de pessoal’, excesso de pessoas empregadas em relação ao nível de demanda solúvel e efetivamente escoada” (CORIAT, 1994, p. 32-33). A eliminação de pessoal e de máquinas ociosas através da eliminação dos estoques desencadeia uma nova forma de gerir a produção, baseada na “administração por olhos” e na polivalência do trabalhador que a partir de então passa a ser responsável por mais de uma tarefa, inclusive pelo controle da qualidade. Isto porque o estoque representava a garantia de mercado. Mas, na conjuntura econômica japonesa da década de 1950, em que o mercado estava escasso, Ohno arquitetou tal gerência tendo em vista essa nova realidade. Sendo assim, quando há demandas de produção, a nova gestão da produção intensifica o ritmo de trabalho, já que o funcionário tem que desempenhar várias tarefas. Mas quando não há demandas, além de administrar um número menor de trabalhadores, estes são inseridos em programas de qualificação. Tais mudanças nas relações de trabalho, no entanto, exigem contrapartidas aos trabalhadores, tais como emprego vitalício e salário por antiguidade. Além disso, o novo modelo de gerenciamento exige um novo perfil de sindicato: o sindicato-empresa, caracterizado por ser corporativo – as reivindicações do sindicato incorporam em grande medida as dificuldades de lucro e rentabilidade enfrentadas pela direção da empresa (id, p. 86-87).

Coriat, apologeta do novo modelo, enxergou nele um “círculo virtuoso”, já que a eficácia das inovações organizacionais realimenta os investimentos em recursos humanos (cursos de qualificação, contrapartidas sociais, ganhos de produtividade), criando, portanto, um trabalhador com alto nível de polivalência, estimulado a produzir mais. E quanto mais estimulado, maior a produção, maior a eficácia do modelo e maior é o investimento, etc. (CORIAT, 1994 p. 106-107).

Já Gounet, autor crítico do novo modelo de produção toyotista, toma como base do sistema o ritmo de produção que ele impõe ao trabalhador. Este autor também vai assinalar que a redução do estoque é essencial para a reorganização do novo modelo. Porém, para ele o layout construído visa tão somente eliminar as “porosidades” da produção, ou seja, evitar a demora das atividades que não agregam valor ao produto (transporte, estocagem e controle de qualidade) e intensificar o ritmo de trabalho. Sendo assim: “as operações essenciais do operário passam a ser, por um lado, deixar as máquinas funcionando e, por outro, preparar os elementos necessários a esse funcionamento de maneira a reduzir ao máximo o tempo de não-produção” (GOUNET, 1999, p. 27). Para

isso, adota-se o trabalho em equipe que permite ao trabalhador operar de uma só vez até cinco máquinas: “enquanto quatro delas funcionam automaticamente, ele [o trabalhador] carrega, descarrega, prepara a quinta. Se há duas máquinas para operar ao mesmo tempo, ele chama um colega (id).

Portanto, para Gounet, o novo sistema “baseia-se em uma exploração maior dos trabalhadores”. Criticando diretamente a noção de “círculo virtuoso” de Coriat, o autor vai concluir que:

- [...] 1. São, antes de mais nada, os patrões que têm interesse em introduzir a nova organização, pois será ela que irá restaurar seus lucros.
2. Na prática, são eles que pressionam pela implantação dos novos métodos. Isso nem sempre ocorre tranquilamente, pois existe uma resistência operária, que traduz uma luta de classes e não uma tendência ao conservadorismo no movimento operário.
3. Os ganhos de produtividade são criados pelo operário. Elevá-los significa incrementar a exploração do trabalho operário.
4. Concretamente, o advento dos métodos japoneses coincide com uma intensificação do trabalho raramente vista na história.
5. Com base nesses elementos, pode-se pôr em dúvida se os operários têm realmente interesse no desenvolvimento e difusão e uma organização do trabalho baseada em um aumento de sua exploração. Pelo contrário, eles têm a ganhar opondo-se a ela reivindicando a abolição da exploração (id, p.93).

Mas o sucesso do novo modelo não depende somente da vontade do patrão, antes,

[...] é preciso compreender que ele é inseparável de um contexto institucional, sociopolítico, próprio de cada país, e que será necessário constituir um novo contexto, favorável aos novos métodos, sem despertar uma feroz oposição dos fornecedores, dos poderes públicos, dos consumidores, dos trabalhadores. Esse último é um elemento-chave, pois, como tratamos de uma organização do trabalho, é preciso que os operários aceitem o modelo. Aceitar não significa aderir; é alguma coisa entre a não oposição, o não entrave à instalação do sistema, e a colaboração, em alguns casos até ativa, motivando o pessoal para a defesa da competitividade da companhia (id, p. 46).

No contexto brasileiro da década de 1980, como já dissemos, não foi possível, ao menos de maneira complexa e efetiva, adotar o modelo japonês. Os empresários ainda desfrutavam da conjuntura favorável herdada da ditadura, somado à instabilidade econômica. Somente de maneira pontual, localizada, algumas empresas lançavam mão de programas de benefícios, tais como convênio médico, melhorias das condições de trabalho e reconhecimento de órgãos internos da fábrica (CIPA, Comissão de Fábrica, etc.). Tudo tendo em vista enquadrar o trabalhador na lógica da colaboração com a empresa.

Dessa forma, no caso particular da Singer, a mudança da chefia e a nova filosofia de aproximação com os trabalhadores, do reconhecimento de sua organização e melhorias

ainda incipientes no local de trabalho, vieram acompanhadas das novas técnicas de gestão da força de trabalho, especialmente a eliminação do estoque. A aproximação com os trabalhadores foi a primeira experiência tentada para enquadrá-los na nova política administrativa da transnacional, isso no curto período de meados de 1985 até o final de 1987.

De maneira mais efetiva, a empresa passa a propagandear o SEM em meados de 1987. Porém, a instabilidade econômica e a conjuntura recessiva fizeram com que seu programa viesse acompanhado de demissões. Esse foi o ponto de impasse entre o Grupo de Fábrica e a empresa. Num boletim intitulado *Todos Unidos Contra o Desemprego*”, o grupo acusa:

/.../ a direção da Singer, ao adotar o sistema “just-in-time” ou “kanban”, garantiu nos cursos que não haveria demissões, pois a mão-de-obra que sobrasse seria reaproveitada em novas linhas e no aumento da produção.

Não é o que está acontecendo!

A Singer deixou passar o melhor momento para implantar o “Kanban”, quando a economia estava aquecida e a produção crescendo. Este período foi mais favorável entre 1985 e 1986, até o Plano Cruzado II.

Hoje, com os salários arrojados, os juros altos, o crediário impossível, quem compra máquina de costura no Brasil? As vendas caíram, mas exportações continuam bem.

Assim, um sistema que economiza mão-de-obra como o “Kanban” numa economia entrando em recessão só pode gerar demissões, apesar de todos os desmentidos da empresa.

Queremos garantir empregos para todos!

E a Singer tem plenas condições de assegurar o nosso emprego. Os lucros que teve com o Plano Cruzado são mais que suficientes para dar uma grande folga à empresa, que continua exportando a todo vapor.

Se necessário, a Singer TERÁ QUE ADIAR O “KANBAN” e manter o emprego de todos. Mas isso só vai acontecer se estivermos unidos e organizados.

Não vamos pagar o pato pela recessão! No sistema capitalista, sempre que a economia entra em parafuso quem paga a conta é o peão, enquanto a empresa, mesmo produzindo menos, garante o seu lucro através de outros meios (exportações, incentivos do governo, especulação financeira, etc.).

Vamos deixar isso acontecer na Singer??? (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 06/1987).

Além das demissões a empresa também havia

/.../ dado férias aos companheiros e companheiras dos turnos de vários departamentos. O fantasma das demissões ronda a fábrica e põe medo em muita gente. O G.F.S. [Grupo de Fábrica da Singer] acha que a questão não é ter medo, mas estar organizados para enfrentar as situações difíceis que a empresa pode criar nas próximas semanas (id).

Para o GF-SINGER, portanto, estava claro que o *just-in-time/kanban* naquele momento estava sendo adotado com o objetivo de reduzir custos através de demissões e lançar uma onda de medo nos trabalhadores⁵⁶. Pois, mesmo numa situação de recessão, não havia motivos para demitir já que as exportações continuavam em alta.

Na greve geral convocada pela CUT em agosto de 1987, contra as políticas recessivas do Plano Cruzado II, o GF-Singer aproveitou a agitação para dar ainda mais destaque às intenções da empresa em adotar o kanban. Em seu boletim, além de convocar a adesão à greve, aproveita-se para alertar o conjunto dos trabalhadores sobre o aumento da jornada de trabalho já em curso, através de horas extras; e ressalta-se os números positivos da empresa nas exportações:

./.../ a Singer, depois de um momento mais difícil, está se enquadrando perfeitamente no modelo exportador que o Plano Bresser veio desenvolver. Férias coletivas e demissões estão mais ligadas ao famoso SEM/Kanban do que à economia nacional.

A Singer tem vendido máquinas, motores, móveis e até tecnologia para o exterior em larga escala.

No mês passado, a Singer exportou cem mil máquinas de costura. Só para se ter uma idéia, a Fênix, que está sendo produzida a todo vapor, custa lá fora mais de 500 dólares (ou cerca de 27 mil cruzados). A Singer de Itu já está negociando a exportação de 300.000 a 400.000 motores de passo e corrente contínua para o ano que vem, no valor de um milhão de dólares. Até a Singer Madeiras entra com 700.000 dólares com exportação de móveis. E, no caso dos móveis, a Singer tem

⁵⁶ O Grupo tinha clareza sobre o que o Kanban poderia acarretar. Num Boletim cuja manchete era “O que é o Kanban e seus objetivos” tenta esclarecer ao conjunto dos trabalhadores as conseqüências do estoque mínimo. Num primeiro momento eles expõem os objetivos de caráter econômico e organizacional, argumentados pelos empresários, e depois alertam sobre os desdobramentos para os trabalhadores. Vejamos: “O Kanban é um sistema de produção que tenta reduzir os custos (perda zero), buscando a coordenação das operações e do mercado entre a indústria e seus fornecedores. Ou seja, o princípio básico do kanban é a eliminação dos desperdícios através da redução dos estoques a nível mínimo. Com isso, os ciclos de produção dos fornecedores (kanban externo) e da fábrica (kanban interno) objetivam chegar à perfeição de fazer as matérias-primas e insumos chegarem à fábrica no momento exato em que vão ser utilizados na produção. Para coordenar o fluxo dos materiais é utilizado uma série de mecanismos, como é o caso das plaquetas ou argolas (com diferentes cores), que deram o nome com que o sistema foi batizado em japonês. Os objetivos principais do sistema kanban são: a) Eliminar estoques de lado a lado (fornecedor e fabricante); b) reduzir custos financeiros; c) reduzir transportes internos; d) eliminar a deterioração das matérias primas nos pátios da empresa; e) facilitar a descoberta de defeitos nos produtos enviados pelos fornecedores; f) aprimorar a qualidade do produto; g) aumentar a participação e o envolvimento do trabalhador; h) reduzir o tempo necessário para a produção do produto. Na verdade, o objetivo fundamental do sistema de produção kanban é obter a maior produtividade possível com custos reduzidos. **O que ganha o trabalhador:** A filosofia do kanban com relação ao trabalhador é mostrar e insistir em que ele, operário, está fazendo algo que não é imposto e que o faz participante do processo. Por isso, o sistema kanban exige muito dos operários, que têm de se tornar capazes de detectar problemas e frequentemente solucioná-los por conta própria. Com isso, os trabalhadores vão ficar ‘orgulhosos’ de um programa difícil que eles transformaram em sucesso. Assim, torna-se necessário reeducar a mão-de-obra e fazê-la dócil ao novo sistema. Faz-se uma grande campanha de apresentação, conclamando à participação ‘voluntária’ dos trabalhadores. Na verdade, o primeiro passo do kanban é ‘adestrar’ a mão-de-obra. Depois disso, reorganizar os operários e eliminar mão-de-obra desnecessária” (Boletim do Grupo de Fábrica da Singer, Campinas, 06/1987)

ocupado uma importante fatia do mercado nacional. Portanto, companheiros (as), A GREVE GERAL é contra tanto o Governo que arrocha salários e manipula a inflação quanto as empresas, que LUCRAM UMA BARBARIDADE com esta política anti-operária. Como justificar as milhares de horas-extras na montagem, pré-montagem e usinagem? Como explicar as filas enormes nos sábados, nos horários de almoço? Como justificar o funcionamento das prensas e do Dep. De Plásticos até nos horários de refeição, 24 horas por dia? Recessão? Nós da Singer estaremos amanhã junto com toda a classe trabalhadora lutando pela reposição das perdas salariais, pela escala móvel de salários, por um salário-mínimo real e decente, pelas eleições diretas e pelos nossos direitos na Constituinte (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 8/1987).

Acompanhando o SEM estava o discurso da qualidade que a empresa adotava ao mesmo tempo em que exigia produtividade. Vejamos o depoimento de uma trabalhadora:

[...] tinha um processo que a gente estava discutindo, sobre a questão do kanban, a questão da qualidade e nós tivemos uma briga muito dura, na Singer. Por quê? Porque o importante era você mandar máquinas pra frente e a gente começou a perceber a questão da qualidade (...) Então a gente falava que estavam vindo peças com refugo e a Singer tentando colocar que a gente estava boicotando, porque tinha volta de máquina que estava com problema, e nós conseguimos provar que não era isso, mas que a chefia eles estavam querendo quantidade e por isso as peças estavam vindo com refugo, e a gente chamou atenção para isso, dizendo que não era assim, que tinha a questão da qualidade que era importante. E eles discutiam a questão da qualidade que todos tinham que fazer. Teve seções na fábrica que eles discutiram o layout, pra tentar melhorar, porque você tinha que empurrar a máquina na linha de montagem, então o movimento do seu braço, porque você está em frente a uma peça que você vai trabalhar, a próxima você tem que puxar, uma peça que está com defeito você perde tempo, porque você tem que tirar ela da linha e no retorno, ver o que é. *Então eles tentaram trabalhar um pouco isso, mas não conseguiram de uma forma que pudessem responder pra gente, porque tinha a questão da quantidade que eles trabalhavam bastante. Eles queriam priorizar informatização, que as coisas fossem melhores, mas com outro olhar que é a questão da qualidade que a gente tinha e eles não tinham, pois queriam também a quantidade.* E agente fazia as coisas, e isso é uma característica do grupo, porque a gente era muito bom no que a gente fazia, ninguém ia reclamar com alguém do grupo porque ele estava fazendo coisa ruim, que ele não estava trabalhando direito, porque, pelo contrário, eram os melhores funcionários, no sentido da qualidade e da responsabilidade. Você tem seu trabalho e você quer apresentar o melhor que você sabe fazer, isso era uma característica e a gente sempre falava isso. E era uma coisa legal que a gente tinha, no sentido da responsabilidade, que a gente tinha com o trabalho. Então eram os melhores funcionários. E eles queriam que a gente discutisse isso, mas acharam que a gente estava boicotando as coisas da empresa (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

Portanto, havia três elementos que se integravam na reestruturação da Singer: a mudança do layout, a qualidade do ponto de vista da empresa e a quantidade que exigiam.

O Grupo reagiu àquela forma de reestruturação criando obstáculos ao projeto de modernização da transnacional:

[...] e aí essa coisa da qualidade não estava clara para eles. Porque quando eles foram ver e a gente foi provar que não era assim e agente também queria qualidade. Porque nós estávamos vendo que as peças estavam ruins, eram refugos e queriam que a gente mandasse pra frente. E agente dizendo que estava ruim que não dava pra mandar, e eles dizendo que tinha que mandar que é assim (...) E aí como a chefia não estava preparada e eles queriam qualidade e iam implantar a ISO nove mil e não sei quanto, mas sem ter uma discussão clara com todo mundo e a gente vendo isso... Então a gente conseguiu sim trabalhar isso, a qualidade dentro do ponto de vista dos trabalhadores, afinal de conta era a nossa mão-de-obra.

A gente conseguiu passar isso, daquilo que era qualidade pra gente. Teve envolvimento de todo mundo em todos os espaços, porque como é uma cadeia, e a peça vem de um tal lugar, então a gente conseguiu fazer isso no conjunto. Se no final ela está saindo ruim, então vamos ver de onde ela vem vindo. A gente conseguiu fazer essa reflexão e tinha uma conscientização dos trabalhadores, porque a pressão era pra todo lado, não era só no final pra máquina sair boa, mas a quantia de peças e as peças ruins. Então, a gente conseguiu fazer isso, passar pro conjunto aquilo que a gente queria no sentido de que, se quer qualidade, então é qualidade mesmo. E a reação foi boa, no sentido de todo mundo entender o que estava se passando. E era muito rápido pra gente passar pra todo mundo a discussão, rapidinho a gente passava pra todo mundo, aquela coisa da rádio peão, então o pessoal já discutia as situações vividas e já ia passando. Era muito fácil. Então foi uma coisa legal que a gente conseguiu fazer (id).

O impasse criado com a empresa em torno do Kanban/SEM abriu precedentes para que uma nova diretoria assumisse o controle da produção. O Grupo se mostrou irredutível em discutir a pauta da política administrativa colocada pela empresa dentro dos termos impostos por ela e, como vemos acima, barrou as primeiras experiências de reestruturação.

Até aquele momento o GF-SINGER tinha forças suficientes para barrar aquele processo de reorganização. Em torno do grupo reuniam-se cerca de 400 pessoas, quase 10% da fábrica mobilizada. O depoimento a seguir nos mostra como essa organização foi sendo construída:

[...] a vinda para o grupo era um pouco por causa das relações que a gente ia tendo, com as pessoas que íamos conversando, as inquietações que as pessoas tinham. Então, quando você não concorda, vamos ver o que é possível. Então a gente trabalhava muito com as relações de trabalho. Para você ter a idéia de como era a dimensão, nós tínhamos uma menina que ela trabalhava na minha seção, na minha linha de montagem, e as máquinas passam na linha e depois que você termina elas são lavadas com solvente pra ficar toda limpa, e ela tinha um problema de epilepsia, ela fazia tratamento e tal, e o chefe foi brigar com ela e ela desmaiou porque ela ficou muito nervosa, e ela estava fazendo o limite dela e eu

fiquei muito brava e nós tínhamos uma relação de apontar pro gerente: isso é postura da sua chefia? Então você vai criando nas pessoas uma relação [de questionamento, de se perguntar] o que é isso, são condições de trabalho indignas? Ela estava no limite e ele vai ficar atrás dela porque quer que ela faça mais e ela está fazendo direito. Então as pessoas foram sentindo que nós tínhamos essa coisa e tratar você enquanto ser-humano, enquanto uma pessoa que estava vendendo sua força de trabalho, mas nem por isso você tinha que viver em condições desumanas. Então as pessoas iam se incorporando porque as pessoas viam que a gente brigava com o chefe. Por que você está calculando a hora do almoço? Você viu o tamanho da fila? Porque o refeitório era longe e a gente tinha 45 min de almoço. Aí você tinha que pegar a fila, aí vinha para fazer sua higiene e ir para a sua seção, que era longe. Então a gente tinha essa dimensão. As pessoas iam incorporando quando iam vendo que éramos pessoas que davam para confiar, ter um outro tipo de relação. E as conquistas que a gente fez. Uma das grandes conquistas foi a Unimed, porque você não tinha pano de saúde. Então foram várias coisas que as pessoas foram sentindo firmeza, foram vendo aquele processo e foram se incorporando. Tinha sempre uma relação próxima, claro, não vinha todo mundo pra reunião, mas era muito fácil você mobilizar, era muito fácil. Você chegava já passava nos ônibus, porque tinha ônibus, e falava: aconteceu isso e isso, vamos fazer isso e isso. E as pessoas foram sentindo essa relação de amizade. Então se você estava com problemas a gente ia ver em que a gente pode te ajudar enquanto grupo (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

E essa relação de *amizade*, ou como diz a militante esse “outro tipo de relação” que criaram, não se restringiu somente às condições de trabalho, mas extravasou a esfera puramente sindical (econômica e social), avançando numa questão decisiva para a organização dos trabalhadores: a questão da mulher trabalhadora, vejamos:

[...] a incorporação das mulheres, sempre foi uma luta muito grande. Porque é uma sociedade machista, então você sempre vê a mulher como: “ah está vendo ela vai falar, por que ela vai falar? Por que tem um monte de homem?” E a gente na Singer, conseguimos dar um outro olhar pra isso. Tinha eu, mas tinha outras mulheres, tinha gente casada, tinha a Donizete, a Domingas, era um grupo que tinha muitas mulheres. E com todas as limitações, porque você tinha que dar conta da sua casa, você tinha que dar conta de responder para a sociedade, porque às vezes o pessoal passava na minha casa e ficavam tudo lá de olho, porque às vezes vinha um carro me buscar, cedinho, chegava a noite, então eles ficavam de olho. As pessoas falavam: “como assim que ela sai e o marido dela não liga?”. Tinha esse preconceito porque as pessoas não eram acostumadas a isso. Então, era difícil. Mas gente tinha um recorte no sentido da luta, porque era muito forte na gente essa coisa da organização. Foi uma experiência enquanto mulher, das dificuldades que a gente sofria, porque você está lá e você é vista com outro olho, aquele olhar desconfiado. Mas eu acho que a gente conseguiu porque estávamos tão convictas daquilo que estávamos fazendo que a gente conseguia superar. E como era um grupo grande de mulheres, tinha uma seção de mulheres que a gente conseguia mobilizar no sentido de fazer a discussão, porque são mulheres e tem que fazer a discussão política e sabe onde a gente está indo. E a gente queria fazer essa discussão, porque o salário era diferente, a maneira de ver a gente era diferente enquanto

mulher. Ah então você é mulher, você é menos: essa discussão ela existe até hoje, a gente não conseguiu resolver, mas dar passos no sentido da inserção das mulheres. Porque a gente está aqui, mas não somos só essa coisa de ir cuidar do fogão, e da roupa, era um outro caráter, e eu acho que a gente conseguiu marcar isso, eu acho que a gente mostrou que as mulheres são capazes de fazer a discussão política, e mostrar que era por um outro propósito que a gente estava ali. Então o grupo mostrou isso para a categoria também. E eu era casada, tinha meus filhos, mas tinha também uma referência do que você fazia, de como você lidava com as coisas. Tinha que dar conta de tudo, num é fácil, mas tinha, claro que tinha as dúvidas, as pessoas que ficavam imaginando o que está fazendo lá. Era muito complicado, mesmo na família, as pessoas ficam meio: “ah mas você vai?” Pegavam você de manhã e: “com quem que você vai?” Então é sempre difícil, mas eu acho que a gente conseguiu falar: “olha, prestem bem atenção, olhem bem”. E isso foi muito importante (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

Quando dizemos que essa questão é decisiva é porque a mulher trabalhadora metalúrgica de Campinas perfazia quase que outra categoria dentro de uma categoria. O trabalho da Sub-Seção/DIEESE publicado em maço de 1988 revelou que 15,5% da categoria era de mulheres, das quais 28,4% desempenhavam funções administrativas e 71,6% na área da produção. Das mulheres que trabalhavam na produção, 99,3% ganhavam menos de cinco salários mínimos. A faixa salarial que mais concentrava as metalúrgicas era a 2 a 3 salários mínimos. Além disso, a rotatividade era maior em relação a mão-de-obra feminina já que das 10.800 trabalhadoras 56% não chegavam a ter três anos de emprego (DIEESE, 1988).

Ou seja, o GF-SINGER tornou-se inclusive uma referência para a categoria que abrigava brutal desigualdade econômica entre os gêneros.

Mas, num contexto de forte refluxo que a categoria como um todo sofria desde 1985, o grupo viu-se isolado, ainda que fosse referência para os demais. E, como dissemos, ao obstar a reestruturação da empresa, essa adotou outra estratégia para fazer atingir seu objetivo, começando pela troca da diretoria:

[...] essa mudança era a disputa da diretoria da empresa. A diretoria da empresa, aquele setor reacionário da empresa, aqueles caras que ficaram durante trinta anos aqui no Brasil, eles não se conformavam que mesmo a Singer dando mais lucro do que nos anos anteriores, o sindicato e os trabalhadores tivessem o nível de organização que nós estávamos tendo. Eles não se conformavam com isso e formaram um complô lá dentro e derrubaram aquela diretoria que tinha uma visão mais social, uma visão de que o capital precisa ter lucro, mas que os trabalhadores precisam ter liberdade de organização. Derrubam aquela diretoria e assume uma diretoria truculenta, reacionária, que vem contudo, isso no final de 87. Vem pra derrubar a organização do grupo. E a filosofia deles era a seguinte: temos que acabar com o poder do sindicato (Depoimento de Gerardo de Melo, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Embora o militante atribua a mudança na diretoria a uma disputa política de grupos que adotavam filosofias administrativas diferentes, entendemos que não se tratou apenas disso, ou melhor, se de fato houve tal complô ele foi um motivo secundário. Insistimos em dizer que o impasse gerado em torno da reorganização da produção foi o pivô dessa troca. Afinal a empresa vinha lucrando mais, como diz o depoimento. Para que então mudar a gerência? Ora, para lucrar ainda mais, implantando as novas técnicas de gestão, projeto que a então nova diretoria resgatava, após ter sido frustrado um ano antes:

/.../ companheiros quem ainda não reparou nas mudanças na área de montagem do [setor] 377 ou na implantação da nova linha de pré-montagem na área do 376?

Ou ainda, quem não ouviu falar da campanha “Estoque Zero”?

Se você não ouviu e não percebeu, está marcando bobeira, companheiro. O fato é que a Singer está “modernizando” os seus meios de produção e implantado novas tecnologias que, na verdade, não sabemos seus reais benefícios ou prejuízos para o conjunto dos trabalhadores. Por quê? Primeiro porque não interessa para a Singer que nós trabalhadores tenhamos consciência do que é bom ou ruim para nós. A empresa sabe que esta consciência pode gerar uma organização forte por parte dos trabalhadores que certamente “melará” seus planos, como aconteceu no ano passado com o projeto “kanban”.

Desde aquela época deixamos bem claro que concordamos com a modernização desde que ela não traga prejuízo para nós trabalhadores. Nesta nova fase, devemos nos perguntar: quais os primeiros sinais desta “modernização”? Sabemos que no sistema capitalista que vivemos, o que interessa para a empresa é o lucro e que, a modernização dentro deste sistema tem um único objetivo: aumentar o lucro diminuindo a compra da nossa força de trabalho, ou seja, é desemprego na certa.

Até aqui, este é o único sinal objetivo que a Singer tem apresentado com a modernização. Depois de alguns meses lutando contra as demissões em massa que vem ocorrendo na empresa – 400 trabalhadores de dezembro para cá – não sabemos o que no reserva os próximos 60 dias para quando é anunciado a implantação total do projeto “Estoque Zero”.

O certo é que não podemos ficar de braços cruzados diante desta situação. Precisamos conhecer melhor o que é a campanha “Estoque Zero”, para que serve e o que representa para nós trabalhadores. Propomos então, desde já, que todos os companheiros comecem a discutir as modificações que estão acontecendo nos departamentos para, a partir daí, organizarmos uma ação de enfrentamento destas novas tecnologias. Fique atento também para as reuniões que o Grupo de Fábrica Singer marcará para discutir o assunto.

Vamos defender o que é nosso! Juntos! (Boletim do GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 30/06/1988).

A estratégia da Singer para alcançar êxito em seu novo programa era a seguinte: não compraria materiais e nem matéria-prima por 2 meses (junho e julho), reduziria a

produção em 20% nesses meses que seria coberta pelo estoque conseguido nos primeiros meses do ano, mudaria seu layout, alteraria a disposição das máquinas e dobraria a produção com o mínimo de mão-de-obra (id).

Já em agosto, num boletim cuja manchete era “Para onde vai a Singer? Para onde vão os trabalhadores da Singer?”, o grupo levantava as seguintes mudanças ocorridas: demissões dos mecânicos e inspetores que haviam perdido suas funções, polivalência das costuradeiras que a partir de então foram obrigadas a cumprir com três funções (costuradeiras, inspetoras e mecânicas), aumento da jornada de trabalho (setor de plástico) e intensificação do ritmo de trabalho em pelo menos dois setores que produziam mais com metade dos funcionários (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 04/08/1988).

No mesmo mês os trabalhadores realizaram uma paralisação contra a política de demissões, que já não escondia sua relação com a reorganização da produção:

[...] a Singer implantou um sistema de produção com novos gerentes e supervisores. Estes armaram uma situação insuportável de trabalho, pois pressionavam, faziam ameaças de demissão e davam cartas injustas de advertência por defeitos antigos de peças, os quais já tinham sido comunicados à chefia. Na mesma época, a Singer recuperou de volta 15 mil máquinas, todas com defeitos, fazendo com que nós trabalhadores tivéssemos a culpa.

Com toda essa injustiça, o ambiente de trabalho se tornou tenso demais para realizar um bom serviço e palco para muitas pessoas ficarem com crises nervosas, facilitando os acidentes.

Em 18 de agosto, a Singer demitiu muitos trabalhadores e com a intenção de continuar a demitir no dia 19, possibilitando as novas admissões. E como todos nós lembramos, isso foi a gota d’água para cruzar os braços e manifestar a revolta. No dia 19 de agosto com muita força e união, mostramos nossa solidariedade e decidimos que só voltaríamos com a readmissão dos companheiros.

Só aí a Singer se interessou em reconhecer nosso trabalho, nossa força e união, resolvendo então negociar e readmitir o pessoal. Foi dado um abono de emergência, 10% de antecipação, equiparação de função e salário, entre outros, prometendo também, acabar com a repressão (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 31/10/1988).

A greve vitoriosa que atacava a empregabilidade também colocava obstáculos à reestruturação da Singer. Ou seja, a história se repetia, pois os trabalhadores mais uma vez começavam a resistir às políticas de demissões ao mesmo tempo em que atacavam a o “estoque zero”. Sem abrir mão de práticas conhecidas do movimento sindical da Região para desorganizar os trabalhadores, tais como a diferenciação de salários para a mesma

função⁵⁷ e a rotatividade, a diretoria da empresa inicia um processo de espionagem dos trabalhadores buscando de vez acabar com o grupo:

[...] o primeiro grande enfrentamento deles aconteceu no final de 88. Eles fazem um enfrentamento, demitem 50 trabalhadores e apostando nessa demissão, demitem todo o grupo de fábrica, demite CIPA, organização e tudo, dizendo que agora nós conseguimos passar por cima do sindicato. Os trabalhadores reagem, param a fábrica, a fábrica fica parada dois dias, eles voltam atrás, readmitem todo mundo, admitem a derrota e passam a ter um discurso dizendo que vão negociar. Quer dizer, no final de 88 eles admitem a derrota readmitem os companheiros que querem voltar, readmitem todo o grupo de fábrica, readmitem a CIPA. A essas alturas nós já sabíamos que o confronto estava comprado. Eram duas linhas: uma linha que era [a de que] nós defendíamos o sindicato enquanto organização da luta, que fazia avançar a luta e sabia também que a Singer tinha comprado a briga e pra isso ela ia fazer de tudo. Então ela começa a infiltrar dentro da empresa a polícia, investigador, polícia militar, polícia civil, substitui guarda. Ela começa a fazer todo um trabalho pra criar bases lá dentro pra destruir nosso trabalho, dado que ela não tinha conseguido naquele momento. Começa, também, além disso, uma tentativa de cooptação através do kanbam, just-int-time, fazer cursos, e, a grande desmoralização que ela começava a fazer perante os trabalhadores em confronto com o sindicato, ela criava determinadas questões com o sindicato e não cumpria: negociava acordo, por exemplo, a questão do turno de seis horas, a questão da equiparação salarial, a questão do horário de guarda, horário de turno, compensação, coisas pequenas, questão da CIPA, ela negociava com os trabalhadores, não cumpria e dizia que (...) no sindicato ela assinava, concordava e depois dizia que não cumpria nada disso. E ela começava todo um trabalho de desestruturar e confrontar com o sindicato. E começa inclusive tentar ganhar ideologicamente fazendo boletins, disputando, etc., etc (Depoimento de Gerardo de Melo, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Após meses de preparação a direção “reacionária” coroaria seus esforços em março de 1989, na ocasião da greve geral de 14 e 15 de março quando lançou de vez mão da violência contra os trabalhadores:

[...] esse grande confronto vem acontecer na greve geral dos dias 14 e 15 de março de 89. Esse é o grande momento, onde nós sabíamos que nós tínhamos um papel importante enquanto trabalhadores e a nossa contribuição pra classe trabalhadora no Brasil e naquele momento precisava comprar o confronto. E um dia antes da greve geral, no dia 13, nós paramos toda a Santos Dumont pra criar fato. A polícia foi chamada, comprou o confronto, a empresa militarizou a fábrica inteira, assustou, fez todos os tipos de ameaça dizendo que se eles não trabalhassem seriam

⁵⁷ Referindo-se à essa política, um Boletim do GFS dizia: “Para os operadores de máquinas, a diferença entre o maior e o menor salário atinge a 157%. Com os operadores qualificados, chega a 150%; entre operadores de linha de montagem, 143%; montadores qualificados, 117%; oficiais ‘B’, 79%; para os torneiros ferramenteiros, 65%; ajustadores, 66%; escriturários II, 146%; e assim por diante. A Singer adota esta política de salários diferentes para uma mesma função, com o objetivo de desunir os trabalhadores. Espera que fiquemos discutindo entre nós, impossibilitando nossa união. Temos que fazer justamente o contrário. Nos organizarmos e, mobilizados, exigirmos salários iguais para o exercício de uma mesma função” (Boletim do Grupo de Fábrica da Singer, Campinas, 03/1989).

demitidos. Mesmo assim a greve geral dos dias 14 e 15 de março foi 100% na empresa, no dia seguinte houve o maior massacre, que passou como sendo pra categoria, pro Estado de São Paulo e pro Brasil como o massacre da Singer. Ela prepara toda a grande imprensa, manda telegramas dizendo que vai reduzir 10% da mão de obra, manda telegrama pro secretário de segurança que compactua com a direção da empresa, manda telegrama pra polícia militar, pros meios de comunicação e prepara o grande enfrentamento. E o grande enfrentamento, nós já sabíamos que isso ia acontecer, não sabíamos o dia, ela militariza a fábrica e começa a demitir todos os trabalhadores, compactuado principalmente pela figura do capitão Américo, que ao demitir os trabalhadores tirava da máquina e colocava dentro da perua da Singer para serem demitidos (Depoimento de Gerardo de Melo, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

O episódio das demissões se deu da seguinte forma:

/.../ na última sexta-feira, além de demitir arbitrariamente mais de 80 de seus trabalhadores, a Singer do Brasil, com decidida e total participação da Polícia Militar de Campinas, tratou todos seus funcionários como se fossem perigosos marginais, como se fossem perigosos bandidos. O ocorrido neste dia não foi um fato isolado, mas sim apenas mais uma das diversas ações conjuntas que a empresa e a polícia desencadearam nos últimos dias contra os trabalhadores. Na semana anterior, foi exercida forte perseguição aos companheiros Finotelli e Gerardo, funcionários e diretores do Sindicato, não os permitindo conversar com outros trabalhadores nem mesmo nos intervalos do serviço. Na segunda-feira, no dia da passeata, a Polícia Militar prendeu o companheiro Durval de Carvalho, presidente do Sindicato, dizendo sentir-se ofendida com o que ele havia dito na Assembléia aos trabalhadores da Singer.

Na terça e na quarta-feira, os trabalhadores da Singer, demonstrando união, consciência e organização, participaram 100% da GREVE GERAL – paralisando totalmente a produção – em protesto contra o arrocho salarial imposto pelo PLANO LADRÃO.

Mesmo com o movimento pacífico, era muito forte o esquema de repressão policial na porta da empresa.

Na quarta-feira, o companheiro Finotelli foi preso pelo Capitão Américo, sob a alegação de estar barrando a entrada da Singer. Isto é um absurdo, pois não havia ninguém já que a GREVE foi decisão consciente dos trabalhadores.

Na quinta-feira, forte e violento esquema de repressão policial esperava os trabalhadores e o Sindicato, logo pela manhã, na porta da empresa. Neste mesmo dia, também se realiza mais uma reunião entre a Singer e a Polícia Militar, através do Capitão Américo, o que já vinha ocorrendo durante toda a semana.

Já na madrugada de sexta-feira as violências, desrespeito e humilhações da Singer e da Polícia Militar contra os trabalhadores chegaram ao máximo. Seguranças da empresa e policiais colocavam a luz do farolete na “cara” dos funcionários e, grosseiramente, exigiam identificação pessoal e o crachá da empresa. Todos foram tratados como se ao invés de trabalhadores

que produzem toda a riqueza da Singer e do país, fossem perigosos marginais e bandidos.

Por volta das 13:30 horas começam as demissões. O pessoal que ia ser demitido, nem chegou a entrar na empresa. Foram barrados na portaria e tomados seus crachás.

Quem já estava trabalhando, era chamado e escoltado até os banheiros, onde tomava o banho, sempre sob forte esquema de vigilância. Era depois, sempre sob escolta, colocado dentro de Kombis e levado para fora da Singer.

Muitos trabalhadores foram retirados da fábrica sob pressão e coação da polícia, com o Capitão Américo não exitando em ofender moralmente, com palavras de baixo-calão, diversos trabalhadores. E tudo isso ainda dentro da empresa. Durante todo o dia, policiais militares realizaram forte coação sob todos os funcionários quando, aproximando-se deles, faziam propaganda da Singer e afirmavam que dentro de 15 dias deixariam a firma “limpa e em ordem”.

Ainda não se sabe se foi com a participação ou não da TELESP, ou da Singer e da Polícia Militar, ou ainda apenas da Singer, mas os telefones públicos no local estavam “desligados”, sem funcionar, o que não permitia que os trabalhadores tivessem qualquer oportunidade de comunicarem-se para fora, até mesmo com o Sindicato, o que estava ocorrendo dentro da fábrica (Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 17/03/1989).

Em apenas uma dia, foram 400 demissões. Não por coincidência esse era o mesmo número estipulado de pessoas organizadas dentro da fábrica. Mas a perseguição não se encerrou na sexta-feira. A diretoria da transnacional tratou de isolar os quadros combativos que já tinham revelado a sua identidade com o grupo:

[...] e aí foi muito difícil porque ela começou a pensar isso. Demitir 400 pessoas, num dia?! E eram pessoas firmes do grupo. Então o processo depois foi muito difícil. Por exemplo, eu fiquei lá dentro, eles me isolaram, me botaram numa seção que era assim: eu trabalhava na linha de montagem onde tinha 500 pessoas, me botaram no controle de qualidade e era uma seção pequena de portas fechadas, porque tinha a temperatura da máquina, a questão do controle, então quem ia conversar comigo, batia na porta e o meu supervisor ligava imediatamente para o chefe do rapaz, da pessoas que vinha falar comigo e falava: “fulano esteve aqui, pra conversar com a Amélia”. Então essa pessoa era mapeada. Chegou momentos que eles demitiam e falavam assim: você está sendo demitido porque você conversou com a Maria Amélia. Então isso as pessoas vinha falar. Ou seja, eles montaram também uma estratégia do desgaste psicológico. Teve momentos muito difíceis: naquele refeitório enorme, eu sentava e as pessoas levantavam. As pessoas choravam. Tinha meninas que choravam e falavam: “Amélia, a gente não está agüentando”. Mas era o medo de ser demitido. Porque as pessoas iam embora e falavam: que estava demitindo porque entrou em contato comigo, porque era do grupo, tinha uma relação e eles não queriam mais (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula).

A escalada das demissões e perseguições não parou por aí. A empresa não respeitava mais os estáveis e criou um cenário de medo dentro da empresa, como colocou um militante, meses após o ocorrido:

[...] na verdade a situação está muito crítica, porque a empresa continua com método de pressão, de coerção, nós tivemos da última greve geral pra cá, um dia após a greve geral uma média de 500 demissões. Onde nessa demissão, houve mulheres grávidas que foram demitidas, dirigentes sindicais, cipeiros, e o pessoal que a gente coloca como mais linha de frente, um conjunto de trabalhadores que foram cassados. E isso, queiramos ou não, vem acarretar na consciência dos trabalhadores, um medo, onde tirou toda nossa vanguarda de dentro da fábrica. A pressão ainda continua, pois a fábrica mantém ainda seus capangas, mantém seus guardas, circulando dentro da fábrica entrando no banheiro e penalizando aqueles companheiros que ousam falar o nome do sindicato, que ousam se organizar, ou que ousam a fazer grupos e discutir os problemas da fábrica, né? Realmente a pressão ainda continua, a pressão interna é muito grande. Basta um exemplo, tivemos no dia de hoje na portaria da fábrica, passamos pela portaria e tinha um grupo enorme, a gente pode até chamar de capangas, pra evitar o acesso do sindicato até a portaria principal. A pressão ainda continua, a empresa está adotando métodos de contratar pessoas, onde ela faz toda uma pesquisa na vida das pessoas. Pegar pessoas que estejam ligadas à essas igrejas que a gente chama de igreja de crentes, onde os trabalhadores ainda não adquiriram uma consciência, onde realmente eles são doutrinados pela igreja e isso faz com que os trabalhadores comecem a se preocupar, porque o emprego está em jogo, essa é a verdade. Infelizmente nós ainda temos muito medo de fazermos alguma coisa ou reagirmos contra os patrões (Depoimento de Darci Finotelli, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

A Singer comunicou à imprensa dias depois que as demissões foram motivadas pela retração dos mercados interno e externo. Evidentemente tal alegação não encontrou respaldo entre os trabalhadores.

O que se viu depois desse duro golpe contra a organização dos trabalhadores foi uma batalha entre sindicalistas e seguranças. Os diretores do sindicato, incluindo Gerardo Mello, Darci Finotelli e Maria Amélia, funcionários da empresa, insistentemente tentavam furar a segurança na porta da fábrica, entregar os boletins e conversar com os trabalhadores. Isso demonstra que, mesmo sendo referência para a categoria, o forte grupo da Singer encontrava-se isolado. Apenas cartas de repúdio da CUT e de sindicatos foram enviadas ao Sindicato, à empresa e à Secretaria de Segurança Pública, porém, sem nenhuma medida concreta conjunta.

De qualquer forma o Sindicato insistiu junto aos trabalhadores por acreditar que a organização que tinham lá dentro deixara alguma “semente”:

[...] nós do sindicato acreditamos, nós da diretoria, nós acreditamos que dentro da Singer ficou plantada a semente. A semente nós acreditamos

que ela esteja por lá. A gente acredita que a qualquer momento vai haver um levante dentro da empresa. Porque por onde se passa um processo de luta, por onde se passa um processo de organização, a gente negar que tenha deixado ou ficado alguma coisa não é correto, porque vai contra os nossos próprios princípios de trabalho. Nós acreditamos que na Singer ainda exista alguma coisa e eu tenho certeza, acredito nisso e falo com toda garantia patrões (Depoimento de Darci Finotelli, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Mas a reação dos trabalhadores não foi imediata e a organização no local de trabalho não foi retomada no mesmo nível de antes. Até mesmo a CIPA saiu das mãos do grupo⁵⁸. Uma pesquisa feita junto aos trabalhadores da Singer no final de 1989 demonstrava que a maioria dos trabalhadores se sentia vigiada (66%), considerava as demissões injustas (83%), não estavam contentes com as condições de trabalho (60%) e achavam importante receber o boletim (85%). Além disso, a maioria dos trabalhadores considerava importante a insistência do Sindicato em ir até o portão principal, mesmo sem autorização (77%) (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA SINGER, 07/11/1989).

Porém, a resposta dos trabalhadores só veio anos depois:

[...] a retomada da Singer, na verdade, foi por causa que o sindicato ele tinha uma virtude: quanto mais a empresa endurecia o jogo, mais o sindicato ia pra lá. Por exemplo: a cada quinze dias a gente “piava” na Singer, fazia aqueles piquetão. Só que o que acontecia? Devido a repressão dentro da Singer, com policiamento, com tudo, os trabalhadores simplesmente ignoravam o sindicato. E foi um negócio interessante que nós fomos uma vez lá na Singer, tentamos parar a Singer, botamos a faixa lá na pista, mas os trabalhadores entraram. Foi um negócio muito ruim

⁵⁸ “[...] depois que eles demitiram os 400, nem a CIPA nós conseguimos. Nós fazíamos um processo de votação de voto secreto, porque o vice é sempre os trabalhadores que escolhem. O presidente é da empresa e o vice é dos trabalhadores. Então a gente sempre manteve isso, se organizava. O que eles fizeram? Chamaram todo mundo e disse que o voto ia ser aberto. A gente falou que não, tentamos recorrer e eles compraram as pessoas que tiveram que votar abertamente. Eu perdi a eleição para um outro rapaz que era ligado à empresa, ele era como se fosse o único chefe lá da seção dele. É tão engraçado, que ele foi vice da CIPA, e ele fazia empréstimos para as pessoas, sabe aquele cara que trabalha ali e se você precisa dele ele te empresta dinheiro? Então isso criou uma relação, todo mundo conversava com ele, a gente tinha uma relação de conversa, mas o que a empresa fez? Vamos pegar ele, porque ele estava junto com a empresa. E a gente estava num processo de discutir o papel da CIPA, a importância dos aparelhos, das medidas de segurança, e deu uma baixa nisso. Porque aí sempre que acontecia um acidente, o vice acompanhava fazia um relatório. Antes os relatórios eram assim: o funcionário era negligente. E a gente ia discutir isso. Como ele era negligente? Como que estava a ferramenta de trabalho dele? Aí você ia constatar que o chefe não deixava ele sair pra arrumar, ele tinha que trabalhar naquelas condições, e o chefe estava pressionando ele para trabalhar mais rápido, e isso também causa acidente de trabalho, e não era culpa dele. A gente conseguia ter esse grau de avaliação, de importância de usar os aparelhos de segurança, de ter espaço dentro da fábrica (...) Teve uma seção em quase todos tiveram perda de audição. Até se a gente for procurar dentro aqui no do Sindicato, dentro do departamento de saúde, vamos encontrar muitos com problemas de audição, por quê? Porque as máquinas eram abertas, não eram enclausuradas, onde você conseguia trabalhar ali e não expandir barulho. Mas imagina 20 máquinas trabalhando ao mesmo tempo, numa prensa. E tinha um limite para os decibéis que era ultrapassado e nós conseguimos mudar tudo isso. Mas depois eles começaram a minar um pouco isso, a não dar mais importância, e a gente não tinha mais aquela força que a gente teve” (Depoimento de Maria Amélia B de Paula).

pra nós, foi meio constrangedor pra nós aquilo ali. Aí nós falamos: ah, nós vamos ter que abandonar a Singer por uns tempos, pra deixar os trabalhadores repensarem. Porque com toda campanha que nós fizemos lá na Singer os trabalhadores fizeram isso. Aí nessa greve que parou a Dako, parou a Tema-Terra, nós fomos na Singer fazer uma assembléia sem nenhuma esperança de o trabalhador parar. A gente não conseguia entregar boletim lá dentro, tínhamos que entregar dentro dos ônibus e fomos lá fazer uma assembléia, avisar sobre o plano, já era URV já na época, era 93 já, e os trabalhadores da Singer pararam e não voltavam mais. Inclusive na reunião, o João Zinclar que era diretor do sindicato, que defendeu a paralisação na Singer, todo mundo falando que ele estava louco, falando que ele era um irresponsável, porque na verdade era isso mesmo, porque os trabalhadores passaram por cima de nós havia poucos dias e então como nós vamos lá parar. Você defender isso numa assembléia, você está delirando, você está querendo levar o movimento para o fracasso. Mas a gente tinha algumas respostas lá de dentro de que havia um descontentamento lá dentro. Só que o medo era maior. E nós fomos lá e a Singer retomou, parou mesmo 100%, foi um negócio incrível, parou... Nós colocamos umas faixas ali e os trabalhadores pararam, ouviram a assembléia, votou a greve, a polícia veio, retirou as faixas e os trabalhadores não entraram. Aí pararam os ônibus, negociamos com a empresa e os trabalhadores só retornaram depois da negociação. Aí a Singer viu que não dava mais pra manter aquela política e abriu pra entregar boletim lá dentro, já começou a negociar com o sindicato. Mas também foi porque os trabalhadores estavam sentindo que a aquela política de abertura da Singer era uma farsa também, de uma política de falar que é parceria, que era família, isso aí foi caindo. Porque tem que ter um tempo para os trabalhadores começarem a entender isso aí e eles entenderam (Depoimento de Antônio José).

Apesar da forte reação da Singer e o conseqüente refluxo da organização no interior da fábrica, não levantamos qualquer tipo de programa de participação. A empresa optou por terceirizar muitos dos seus serviços⁵⁹ e concentrar na fábrica de Viracopos apenas a montagem das máquinas. Com a redução no quadro de funcionários, ao longo da primeira metade da década de 1990 imprimiu um forte ritmo de produção sobre seus trabalhadores⁶⁰. A estratégia da terceirização fez com que a transnacional se tornasse exemplo entre os empresários, que vislumbravam seus rendimentos nos encontros empresariais⁶¹.

⁵⁹ “[...] a terceirização de setores produtivos era feita da seguinte maneira: a empresa despedia pessoas do setor técnico administrativo e essa pessoa recebia um incentivo para abrir uma empresa em seu nome. A Singer custeava os gastos com os bens-de-capital necessários, o aluguel e/ou a construção de um local onde seria fabricada uma determinada peça. O novo empresário em contrapartida firmava um contrato com a sua ex-empresa no qual se comprometia em vender seus produtos durante cinco anos somente para a Singer, com preços fixos. Além disso, o novo empresário ficaria responsável por toda logística, bem como pela administração da sua empresa” (Depoimento de Gerardo de Mello).

⁶⁰ Já em 1991 um boletim do sindicato dava a dimensão da escalada de doenças na Singer. O boletim mostra uma tabela que contém o número de processos trabalhistas contra a empresa. Os dados são os seguintes: 1978 a 1988: 24 processos; 1989 a 1991: 34 processos (Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, Campinas, 09/1991).

⁶¹ Dados colhidos junto ao ex-diretor do Sindicato e ex-funcionário da Singer, Gerardo Mello.

Porém, a pujança da Singer durou pouco. Já em 1995 ela pede concordata, alegando que não conseguia mais competir no mercado mundial. E de fato seu produto cada vez mais era rejeitado no exterior, como num episódio em que 15 mil máquinas de costura foram devolvidas da China por apresentarem defeitos. A Singer optou por reduzir custos terceirizando a sua produção. Mas a estratégia da empresa enxuta por ela adotada descuidou da qualidade. Os impasses criados com os trabalhadores anos antes a fez adotar a postura de confronto, da qual não abriu mais mão.

Além disso, desde 1991 o Sindicato mantinha uma campanha que ganhou expressão na Região que sugeria aos consumidores não comprarem os produtos Singer, “pois eles estavam manchados com o sangue do trabalhador” (BOLETIM DO SINDICATO, ESPECÍFICO DA SINGER, 10/1991). O sangue do trabalhador descia tanto dos cassetetes da polícia que era mantida na porta da fábrica, quanto das máquinas e das ferramentas defeituosas que aguardavam conserto em vão, por conta do ritmo da produção. A campanha feita nas lojas e locais de grande circulação incomodou os diretores da empresa que chegaram a convocar uma reunião com o Sindicato para ouvir suas reivindicações: pagamento dos direitos aos lesionados demitidos e melhorias nas condições de trabalho.

Depois de um longo processo, no qual chegou a abrir falência, a empresa foi adquirida por um fundo de investimento estadunidense (Kohlberg LCC Company) em meados de 2000 e aí sim iniciou um processo de reestruturação, transferindo sua unidade produtiva para Juazeiro do Norte no Ceará. Em Viracopos funciona hoje apenas a fábrica de óleos lubrificantes⁶². Portanto, em Campinas funciona apenas uma indústria de processo contínuo, na qual não é necessária a utilização de um número elevado de mão-de-obra. Mesmo assim a empresa mantém 400 trabalhadores empregados, todos com processo contra a transnacional, em virtude de lesões adquiridas na década de 1990.

⁶² Jornal Valor Econômico 17/05/2006.

CONCLUSÃO

Este estudo não pretendeu traçar a trajetória vitoriosa dos trabalhadores de Campinas e Região. Nossa pretensão foi mostrar as circunstâncias pelas quais militantes e sindicalistas apostaram na organização de base clandestina e como essas reagiram a tais contingências. Tentamos penetrar na realidade vivida pela categoria no período estudado e resgatar as histórias de lutas e derrotas daqueles metalúrgicos.

A conjuntura era de recessão, repressão, perseguição, rotatividade, mudanças tecnológicas e organizacionais, todas favorecidas pelas políticas da “nova república” e apoiada pelas grandes corporações instaladas no Brasil, algumas delas instaladas na Região de Campinas.

Somados, esses fatores dificultaram a política de organização de base. A recessão, a repressão e a perseguição inibiam a adesão dos trabalhadores ao projeto político diferenciado, de contestação. E quando havia essa adesão, o trabalho era tolhido pela política da rotatividade. Além disso, as inovações organizacionais e tecnológicas ainda incipientes faziam germinar uma nova onda político-ideológica que convocava a classe trabalhadora para um “novo tempo”, o tempo da colaboração, co-gestão e da participação.

Mesmo com tantas dificuldades, conseguiram os grupos de fábrica barrar essas investidas do capital?

No período estudado, os grupos foram importantes na medida em que denunciavam essas políticas e as atacavam. Nas pequenas e médias empresas, a organização dos grupos após o retorno de alguns quadros demitidos na “vaca brava” despertou a diretoria sindical para a situação daqueles trabalhadores que enfrentavam situações degradantes. Isso foi determinante para despertar quase metade da categoria que até então pouco tinha participado da vida sindical e, portanto, ficavam ainda mais vulneráveis às ações lançadas por essa parcela do empresariado. E esses trabalhadores responderam e continuaram respondendo aos chamados de luta, de enfrentamento e tiveram muita importância. Já nas grandes empresas, sobretudo as gigantes transnacionais, a reação foi forte e pouco a pouco elas foram eliminando os quadros combativos, tornando lenta a retomada das lutas. A Bosch, como vimos, aguardou cinco anos para assistir novamente um movimento grevista generalizado, mas ele aconteceu muito a contragosto da empresa. Na Singer, depois do duro golpe das 400 demissões do dia 16 de março de 1989, as lutas só foram retomadas e num nível bem menor de mobilização quatro anos depois. Entre os sindicalistas houve o

consenso de que a reação das “grandes” foi planejado, pensado para, aos poucos, eliminar a organização incômoda dos metalúrgicos:

[...] na verdade essa repressão ela não foi especificamente na Singer. Ela já vem anteriormente desde 84 num processo de repressão em algumas empresas onde a Singer era a última empresa que nós tínhamos um grupo de trabalhadores mais mobilizados e mais organizados pra enfrentar o dia-a-dia da exploração que nós somos submetidos pelos patrões (...) Tudo começou pela Cobrasma, logo em seguida a Bendix, a Dako, os patrões eles montaram um esquema de ir desmantelando a organização dos trabalhadores, acredito que por etapa, acredito que seja por planejado. E a última era a Singer (Depoimento de Darci Finotelli, *Vídeo comemorativo dos cinco anos de luta*, Campinas, 1989).

Outras “grandes”, no entanto, até então sem tradição de lutas e organização também passaram a enfrentar a mobilização e a organização de seus trabalhadores.

Em certa medida, portanto, os grupos conseguiram barrar as investidas do capital, mas, quando a reação foi muito forte, aí outros problemas começaram a transparecer. Um deles foi a relação entre os grupos e o Sindicato. O principal agente de formação dos grupos foi exatamente o Sindicato. Isso não sugere que o Sindicato tutelava os grupos. Porém, não conseguia evitar a relação político-partidária. Isto ficou evidente quando em 1990 um mês antes das eleições para a diretoria, três diretores ligados à corrente Articulação Sindical lançaram uma série de boletins acusando os demais sindicalistas de negligência na condução da campanha salarial que estava por vir. Isto porque o Congresso fora marcado para março daquele ano, mês que daria início à campanha. Ao romperem com a diretoria, os militantes da Articulação lançaram um boletim no qual levantavam uma série de conquistas em empresas em que diziam ter militantes seus organizados em grupos. Mesmo contrários à organização clandestina – priorizavam as comissões estatutárias – esses militantes propagandearam tais conquistas em uma clara tentativa de instrumentalizar esses órgãos (BOLETIM DA ARTICULAÇÃO METALÚRGICA, 03 e 04/1990). Portanto, começou uma relação utilitária com os grupos e o depoimento a seguir mostra que essa não foi uma estratégia somente da Articulação:

[...] o problema é que chegou um momento em que esgotou esse processo. Quando era para você dar um salto político em cima disso daí, um salto para preparar o trabalhador não só para uma perspectiva corporativa de dentro da fábrica, mas preparar ele para um salto político mais amplo, um salto de qualidade, de integração em partidos políticos. Eu acho que quando chegou nisso daí o sindicato parou. Então o balanço que eu faço é que isso tudo [grupos, reuniões ampliadas] foi positivo, mas foi negativo quando começou a acabar com esses canais de comunicação. Aí que eu acho que começou a profissionalização do sindicalismo. Aí foram todos, não adianta falar que foi só da articulação, [foi] inclusive da minha corrente [CSC]. Acho que começou um processo de

profissionalização. Porque aí você num tem mais quadro com a qualidade que tinha. O balanço num primeiro momento foi positivo, apesar do sectarismo também...eu achava que isso aí também era um processo de sectarismo também, de você tentar isolar do debate pessoas de outras correntes de pensamento. Então você começa a criar fábricas, tipo: 'ah aquela fábrica lá é do pessoal do PCdoB, aquela fábrica lá é do pessoal do PSTU... ah, não vamos lá não porque lá é da Articulação. Então você começa a criar uma relação muito utilitária com os trabalhadores também. Então eles pegavam a KS [Pistões] que tinha uma predominância do pessoal da Articulação, às vezes eles paravam a KS só pra mostrar que eles eram fortes lá dentro, às vezes num tinha nenhuma reivindicação de fundo... tanto é que a empresa botou todo mundo pra fora. Na Singer, por exemplo, você parava pra usar aquilo ali como trunfo político. *Então ao invés de você unir esses trabalhadores, independente da corrente política que você pensava, você começou a sectarizar isso daí, você começou a afastar* (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho).

Integração e união, esses foram fatores que não foram levados a diante pela política de ação sindical e fragilizaram as lutas dos grupos. Os grupos eram criados, consolidados e se restringiam ao espaço de suas respectivas fábricas e às lutas específicas de suas fábricas e apenas pontualmente conseguiram extrapolar esses espaços quando mapeavam a produção através das reuniões mensais ampliadas. Lutas conjuntas, no entanto, não levantamos nenhuma. Se essa integração deveria ser em partidos políticos, como sugere o depoimento, isso é outro debate, impossível de ser esgotado aqui. Mas o depoimento a seguir sugere que essa não seria a melhor forma a ser adotada naquele momento:

[...] eles [militantes dos grupos] vinham mais voluntariamente. Até porque falando critica e autocriticamente, os partidos tinham pouca inserção no movimento operário no Brasil. Sempre tiveram pouca inserção. Claro, o PCB teve uma inserção forte lá no passado, depois mais recentemente o PT teve mais essa inserção. Mas o PT, falando até autocriticamente, o PT nunca se interessou muito em dar formação para os trabalhadores, formação de uma cultura socialista, de uma consciência socialista. Isto ficou a cargo dos sindicatos, e uns fizeram e outros não fizeram (...) Eu me lembro que quando nós ganhamos o sindicato aqui, nós ganhamos o sindicato contra a vontade da direção do PT. Nós atropelamos a direção do PT da cidade. Todos nós éramos petistas naquela ocasião, mas nós ganhamos o sindicato atropelando a maioria da direção do PT. Que enxergava uma tática eleitoral diferente da nossa. E como nós estávamos muito enraizados nas fábricas naquele período, embora eu tivesse fora da fábrica, tinha sido demitido, estava com o nome na lista negra, porque tinha encabeçado a chapa nas eleições de 81, mas nós tínhamos uma turma muito enraizada nas fábricas, aí nós viemos e atropelamos a direção do nosso próprio partido. Porque como ela não estava conectada com esse cotidiano, com esse mundo da fábrica, então ela não conseguiu compreender aquele movimento adequadamente. Mas o fato é que nós conseguimos impor uma dinâmica política que nós achávamos mais correta (Depoimento de Durval de Carvalho).

Portanto, havia o distanciamento de grupos e os partidos políticos. Aqueles militantes vinham voluntariamente e não se identificavam, ao menos imediatamente, com a luta político-partidária.

E nem mesmo a relação entre grupos e sindicatos era harmoniosa. Muitas vezes era uma relação conflitiva,

[...] porque os GF's iam organizando e formando um grupo de trabalhadores muito críticos. E como eles não têm responsabilidade de gerenciamento do sindicato, de fazer a atividade da diretoria sindical, das reuniões, das organizações, de se preocupar com o funcionalismo da gráfica, da imprensa, da frota de carros, com os processos jurídicos, então a tendência dos GF's é de se formar uma turma muito crítica à direção sindical, de ser crítico ao sindicato. Ele não aceita ser um "pau mandado" do sindicato, ou ser um grupo de carneiro, de dizer amém. Pela própria formação que vai ser dada pelo sindicato o cara tem um pensamento crítico, mais livre. Então isso leva a uma formação de um núcleo de consciência muito crítica na base do sindicato. Então, claro, isso incomoda a diretoria do sindicato. Então qualquer diretoria por mais que ela seja avançada, progressista, de esquerda e democrática, ela reage a uma organização como essa, porque ela tende a ser uma coisa crítica e como ela está num espaço de poder sindical (...) então onde tem poder sempre vai haver oportunismo. Aonde tem poder vai ter a expressão das qualidades ou das vicissitudes humanas, que é o oportunismo. A esperteza, etc., a malandragem. Então quando pinta um caso desse você cria um motivo para "ah vamos parar com isso porque já está enchendo o saco. Vamos parar com isso porque essa galera está passando do limite", invés de você enfrentar o debate, o problema, discutir, e levar adiante... Então nós tivemos nesse período essas experiências. Eu me lembro de figuras que às vezes, porque o cara era de fato muito crítico mesmo e estava muito acima do diretor sindical por consciência política, por formação, capacidade de argumentação, então esse cara vai adquirindo poder na vida do sindicato e na política sindical. Mas às vezes aparecem essas figuras que vai achando que o sindicato é um local para você ter estabilidade no emprego, para você arrumar a vida ter um *status* de diretor e para ter alguma benesse que ele acha que o sindicato pode dar para o trabalhador, porque isso também aparece com alguma frequência. Então isso acaba sendo elementos explosivos e da experiência sindical (Depoimento de Durval de Carvalho).

Por um lado temos uma organização independente e por outro uma organização que por mais crítica que seja, regula as relações entre capital e trabalho, canaliza as reivindicações trabalhistas.

Dono de profunda análise, Gramsci já em 1920 dizia:

[...] o conselho é a negação da legalidade industrial, tende a aniquilá-la a cada momento, tende incessantemente a levar a classe operária à conquista do poder industrial, a fazer com que a classe operária torne-se a fonte do poder industrial. O sindicato é um elemento da legalidade, e deve se propor a fazer com que ela seja respeitada pelos seus organizados. O sindicato é responsável perante os industriais, mas é responsável estes enquanto for responsável perante seus organizados: ele

garante a continuidade do trabalho e do salário, ou seja, do pão e do teto, ao operário e à família do operário. O Conselho tende, pela sua espontaneidade revolucionária a desencadear a qualquer momento a guerra de classes; o sindicato, pela sua forma burocrática, tende a não deixar que a guerra de classes nunca seja desencadeada (GRAMSCI, 1981, p. 102).

A análise do pensador italiano foi extraída de um processo revolucionário que vivenciou. Embora, estejamos nos debruçando sobre outra conjuntura e numa particularidade completamente diferentemente, ela é válida. Afinal, os traços de legalidade do sindicalismo não modificaram.

Mas, nada foi tão determinante para o declínio dos grupos quanto a onda neoliberal. O desemprego em massa, acompanhado das políticas de qualidade total e os incentivos à modernização das empresas buscaram envolver os trabalhadores e os sindicatos em outra lógica que os afastavam dos confrontos:

[...] aí nós fomos derrotados. Os caras entraram com uma força do cacete: de cooptação, de toda conversa da reestruturação, da empresa democrática, da empresa aberta a ouvir; o estabelecimento do café da manhã com a gerência; o serviço de oferta do suco de laranja, do pãozinho com manteiga, do café com leite, frutas para o cara comer de manhã no café da manhã com o gerente; o encontro periódico semanal, pro cara, plagiando essas igrejas evangélicas, “fala que eu te escuto”. Então isso favoreceu essa conduta que foi uma resposta à uma certa democratização da sociedade e eles tinham que dizer que estavam democratizando a empresa. E é claro, ali eles ouviam as idéias, as contribuições dos trabalhadores e impuseram a reestruturação que eles queriam. Claro, com menor gasto possível, com menor perda possível e projetando a empresa para aumentar a produtividade, e os percentuais de lucratividade (Depoimento de Durval de Carvalho).

Mas, mesmo com o fim daquela aposta político-organizacional, ficou a herança do princípio da não colaboração, pois durante a década de 1990, enquanto outros sindicatos, com histórico de lutas até mais saudosos do que o do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, se renderam e apostaram suas fichas na colaboração com os empresários, tendo em vista metas de produtividade e envolvimento em programas de qualidade total, os sindicalistas de Campinas e Região permaneceram críticos a tais programas.

Referências

ALVES, G. *Nova ofensiva, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos 90.* In: **TEIXEIRA, F.J.S. & OLIVEIRA, M.A.** (ORGs). *Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva.* Fortaleza: Cortez, 1998.

_____. *O novo (e precário) mundo do trabalho.* São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. *Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro.* In: **ANTUNES, R.** (ORG). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos no Brasil e na Inglaterra.* São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *Os sentidos do trabalho.* São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. *O novo sindicalismo no Brasil.* Campinas: Pontes, 1995.

_____. *A rebeldia do trabalho.* São Paulo: Ensaio; Campinas: Editora da Unicamp, 1988.

ANTUNES, R & NOGUEIRA, A. *O que são comissões de fábrica.* São Paulo: Brasiliense, 1982, 2º Ed.

BERNARDO, J. *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores.* São Paulo: Boitempo, 2000.

BERNARDO, J. *Economia dos conflitos sociais.* São Paulo: Cortez, 1991.

BIHR, A. *Da grande noite à alternativa.* São Paulo: Boitempo, 1998.

BOITO JR., A. *O sindicalismo na política brasileira.* Campinas: Coleção Trajetória IFCH, 2005.

CARDOSO, A.M. *A trama da modernidade.* Rio de Janeiro: Revan: IUPERJ-UCAM, 1999.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso.* Rio de Janeiro: Revan:UFRJ, 1994.

DEL ROIO, M. *A crise do mundo do trabalho e a atualidade de Gramsci.* In: Revista Novos Rumos, ano 18, n39, 2003.

DIEESE, SUB-SEÇÃO CAMPINAS. *Caderno de economia 1.* Novembro de 1986.

_____. *Caderno de economia 2.* Fevereiro de 1987.

_____. *Caderno de economia 3.* Agosto de 1987.

_____. *Caderno de economia* 5. Fevereiro de 1988.

_____. *Caderno de economia* 6. Março de 1988.

_____. *Caderno de economia* 8. Maio de 1988.

_____. *Caderno de economia* 11. Julho de 1990.

_____. *Caderno de economia* 12. Março de 1991.

_____. *Caderno de economia* 13. Abril de 1991.

_____. *Caderno de economia* 14. Maio de 1991.

_____. *Caderno de conjuntura* 25. Julho de 1991.

FAYARDO, R. C. A. *Qualidade e trabalho: um estudo de caso em sindicato de trabalhadores sobre os programas de controle de qualidade total*. São Carlos, 2005. Dissertação de mestrado - Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia.

FERNANDES, F. *Que tipo de república?* São Paulo: Brasiliense, 1986.

_____. *Nova república?* Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

FERNANDES, F. *A constituição inacabada*. São Paulo: Estação Liberdade, 1989.

FILHO, V S P. *Comissões de fábrica: um claro enigma*. São Paulo: Entrelinhas/Cooperativa Cultural da UFRN, 1997.

FREDERICO, C. *Consciência Operária no Brasil*. São Paulo: Ática, 1978.

GIANNOTTI, V; NETO, S. *CUT: por dentro e por fora*. Petrópolis: Vozes, 1990.

GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

MARCELINO, P.R.P. *A logística da precarização*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MATTOSO, J. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Editora Página Aberta LTDA, 1995.

OLIVEIRA, E. *Toyotismo no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

POSSAN, M A. *A malha entrecruzada das ações*. Campinas: Área de Publicações CMU/Unicamp, 1997.

RAMALHO, J. R. *Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, R. (ORG). Neoliberalismo, trabalho e sindicatos no Brasil e na Inglaterra.* São Paulo: Boitempo, 2002.

RODRIGUES, I J. *Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, R. (ORG). Neoliberalismo, trabalho e sindicatos no Brasil e na Inglaterra.* São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *Sindicalismo e política.* São Paulo: Scritta, 1997.

_____. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria.* São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: FASE, 1990.

RODRIGUES, L.M. *CUT: militantes e ideologia.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

SADER, E. *Quando os novos personagens entraram em cena.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária inglesa. Vol. 1.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TRAGTEMBERG, M. *Administração, poder e ideologia.* São Paulo: Cortez, 1989.

VIANNA, L W. *Liberalismo e sindicato no Brasil.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

WEFFORT, F C. *Participação e conflito industrial.* São Paulo: Cebrap, 1972.

PERIÓDICOS

Revista Comemorativa dos 20 anos do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. Campinas, 2004

BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER. Campinas, novembro de 1986.

_____. Campinas, junho de 1987.

_____. Campinas, agosto de 1987.

_____. Campinas, julho de 1988.

_____. Campinas, março de 1989.

_____. Campinas, abril de 1989.

_____. Campinas, setembro de 1991.

BOLETIM DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS, ESPECÍFICO DA BOSCH, Campinas, 1985.

BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA DAKO. Campinas, 1985.

BOLETIM DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS, ESPECÍFICO MERCEDES-BENZ. Campinas, 1984.

VÍDEOS

5 anos de lutas, vídeo comemorativo do aniversário de cinco anos da eleição da chapa de oposição. Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos, 1989.

Vários depoimentos, vídeo comemorativo aos cinco anos de luta. Campinas, Sindicato dos metalúrgicos, 1989.

DOCUMENTOS

“Bosch: conhecê-la para transformá-la”, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, 1993

Memória e Ação: 5 anos de um novo sindicato. Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos, 1989.

1º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, outubro de 1985.

“Rumo ao 2º Congresso” – Regimento Interno. Campinas, junho de 1986.

2º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, setembro de 1986

3º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, março de 1990.

“Organização de Base” – Debates para o Congresso. Campinas, julho de 1992 – 1º Edição.

DEPOIMENTOS

Depoimento de Antônio José, concedida ao autor em 23/07/08

Depoimento de Durval de Carvalho concedido ao autor em 07/06/2008

Depoimento de Maria Amélia, concedida ao autor em janeiro de 2006.

Depoimento de Gerardo Mello, concedida ao autor em dezembro de 2005.