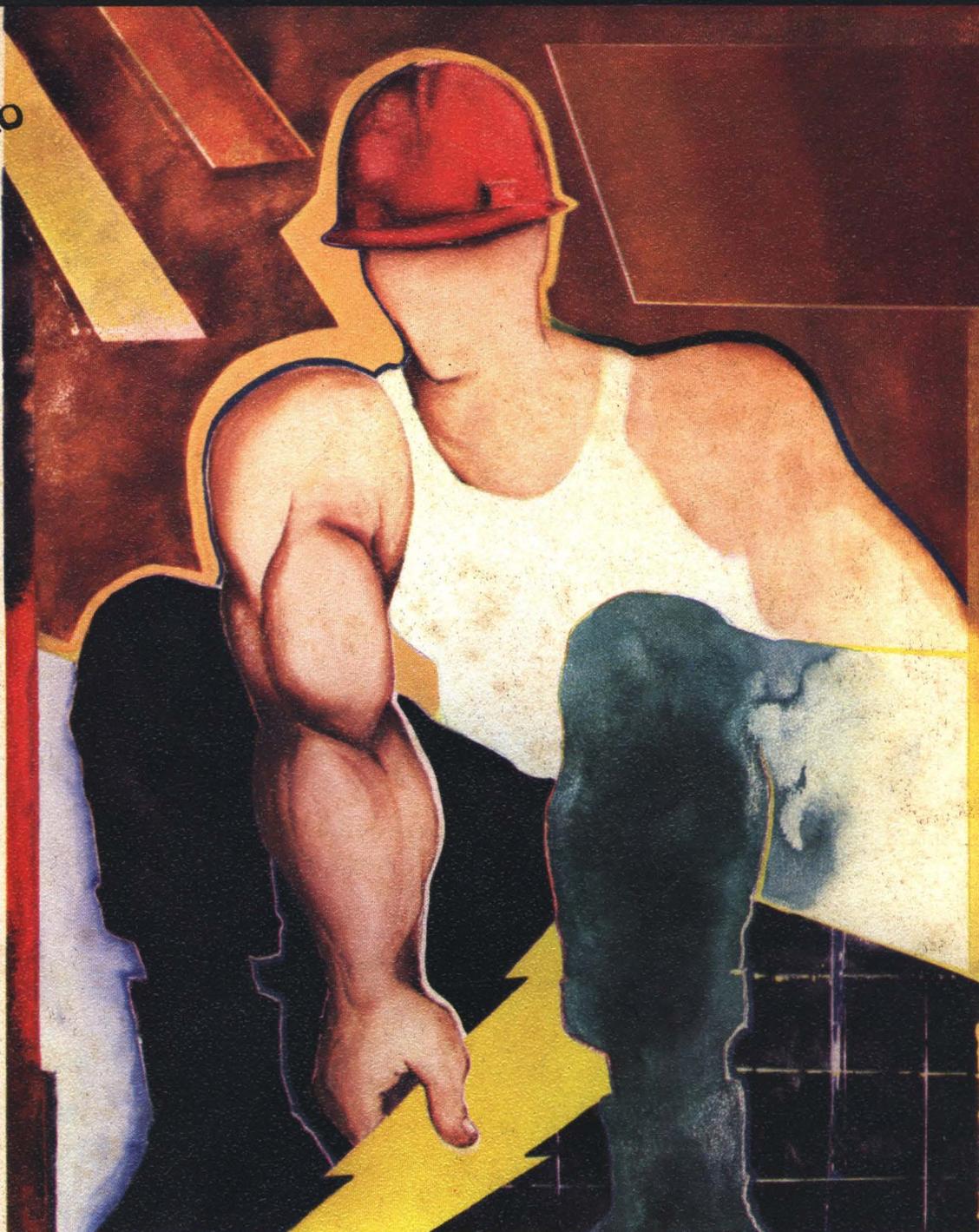


proposta

EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO POPULAR

2ª edição



Comissões de fábrica

UMA DÉCADA DO NOVO SINDICALISMO

Sumário

APRESENTAÇÃO	1
INTRODUÇÃO	
Desafio para o "novo sindicalismo"	2
<i>Lorenzo Zanetti</i>	
DEMOCRACIA E ORGANIZAÇÃO DE BASE	
Os impasses do novo sindicalismo	5
<i>Adair Barcelos e Pio Dresch</i>	
Uma experiência que aponta limites	5
O surgimento do novo sindicalismo	7
Suas debilidades	8
As causas das debilidades	9
Possibilidades de mudança	11
O RESSURGIMENTO DAS COMISSÕES DE EMPRESAS NO BRASIL PÓS-78	
<i>Iram Jácome Rodrigues</i>	
A organização nas empresas através da história	13
O nascimento do novo sindicalismo	15
Tensão e ambigüidade	16
A questão do poder na fábrica	16
A reação patronal	17
Dimensão política das novas formas de organização	18
ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO	
Para Quando?	19
<i>Maria do Carmo Martins Teixeira</i>	
História das comissões	21
Sindicato, comissão de fábrica e delegado sindical	23
Autonomia das comissões	25
Democracia e estrutura sindical	25
A solidariedade entre os trabalhadores	26
METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO E DIADEMA	
Organização dentro da fábrica: Avanços e dificuldades	28
<i>Paulo Vanucchi</i>	
O MOVIMENTO SINDICAL NO RIO DE JANEIRO	
A importância da fábrica na esfera de organização política	39
<i>Clarice Melamed e Renato Rocha Pitzer</i>	
O movimento sindical no Rio e sua base operária	40
O setor metalúrgico	41
Organização por local de trabalho no setor metalúrgico do Rio de Janeiro	41
Dados sobre os estatutos das comissões do Rio de Janeiro	45
O trabalho da FASE e as comissões de fábrica	50
Bibliografia comentada	51
Alcances e limites da experiência das comissões de fábrica	53
<i>Iram Jácome Rodrigues</i>	
Resistência e conquistas operárias	54
Comissão de fábrica e cidadania	54
Perspectiva histórica	55
A luta pela institucionalização das comissões	55
Autoritarismo patronal X autonomia operária	56
Necessidade de uma nova correlação de forças	57
Instrumento de democratização e de negociação	58

Proposta nº 40
Ano XIV – Marco de 1989

proposta

EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO POPULAR



Comissões de fábrica

UMA DÉCADA DO NOVO SINDICALISMO

FASE Nº 40

Proposta: Experiências em Educação Popular é uma publicação trimestral da FASE – Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional

Conselho Editorial

Alberto Lopes Mejia
Cândido Grzybowski
Haroldo Batista de Abreu
Jean-Pierre Leroy
Jorge E. Saavedra Durão
Lourdes M. Grzybowski

Coordenação Geral

Maria Emília L. Pacheco

Planejamento Editorial e Gráfico

Alfons Klausmeyer

Organização

Lorenzo Zanetti

Editor de Arte

Gerardo Hanna

Arte

Marcelo Riani Marques

Capa

Gerardo Hanna

Revisão

João Luiz Pacheco
Inácio Dorado

Distribuição e Vendas

Paulo Martinechen Neto



Rua Bento Lisboa, 58 – Catete
22221 – Rio de Janeiro, RJ

Direção Executiva da FASE:

Jorge Eduardo Saavedra (Diretor Coordenador Nacional); Maria Emília L. Pacheco (Diretora Coordenadora Nacional Adjunta); Virgílio Rosa Netto (Diretor Administrativo e Financeiro); Matheus Henricus Otterloo (Coordenador Reg. Norte); José Luciano Freitas (Coordenador Reg. Nordeste); Lorenzo Zanetti (Coordenador Reg. Sudeste-Sul).

FASE – NACIONAL
Rua Bento Lisboa, 58
22221 RIO DE JANEIRO – RJ
Tel.: (021) 285-2998

REGIONAL NORTE

FASE – ABAETETUBA
Trav. Pedro Pinheiro Paes, 330
68440 ABAETETUBA – PA
Tel.: (091) 751-1181

FASE – BELÉM
Rua Bernal do Couto, 1329
66030 – BELÉM – PA
Tel.: (091) 222-0318

FASE – CAPANEMA
Av. Pres. Médici, 1992
68700 CAPANEMA – PA
Tel.: (091) 821-1716

FASE – IMPERATRIZ
Rua Aquiles Lisboa, 167
65900 IMPERATRIZ – MA

FASE – SÃO LUIS
Rua Oswaldo Cruz, 1314
65020 SÃO LUIS – MA
Tel.: (098) 22-1175

FASE – MANAUS
Cx. Postal 2259
69061 MANAUS – AM

REGIONAL NORDESTE

FASE – RECIFE
Rua Barão de S. Borja, 495
50070 RECIFE – PE
Tel.: (081) 221-5478

FASE – FORTALEZA
Rua Prof. João Bosco, 73
60430 FORTALEZA – CE
Tel.: (085) 223-4056

FASE – ITABUNA
Rua Rio Branco, 93 – 1º andar
45600 ITABUNA – BA
Tel.: (073) 211-4498

FASE – MACEIÓ
Rua Gonçalves Dias, 62
57055 MACEIÓ – AL
Tel.: (082) 221-0667

FASE – ICÓ
Rua Dr. Inácio Dias, 2148
63430 ICÓ – CE

SUDESTE/SUL

FASE – RIO
Av. Pres. Wilson, 113/Conj. 1302
20030 RIO DE JANEIRO – RJ
Tel.: (021) 220-7198

FASE – VITÓRIA
Rua Gal. Osório, 83/Sls. 1306/7
29020 VITÓRIA – ES
Tel.: (027) 223-7436

FASE – SÃO PAULO
Rua Loeffgren, 1651/c. 6
04040 SÃO PAULO – SP
Tel.: (011) 549-3888

FASE – JABOTICABAL
Rua João Brunini, 53
14870 JABOTICABAL – SP

FASE – PORTO ALEGRE
Rua Gaspar Martins, 470
90220 PORTO ALEGRE – RS
Tel.: (051) 225-0787

FASE – VALE DO GUAPORÉ
Trav. Cel. Ricardo Franco, s/nº
78770 VILA BELA SSMA. TRINDADE – MT
Tel.: (065) 259-1210

PROGRAMAS ANEXOS

FASE – PROGRAMA DE SAÚDE
Rua Rui Barbosa, 200
55300 GARANHUNS – PE
Tel.: (081) 761-0941

FASE – PROJETO TECNOLOGIAS ALTERNATIVAS
Rua Bento Lisboa, 58
22221 RIO DE JANEIRO – RJ
Tel.: (021) 285-2998

Apresentação

Foto: George Soutier



O presente número de **Proposta** pode ser considerado parte do balanço, numa perspectiva histórica, das preocupações com o aprofundamento da reconstrução do movimento operário brasileiro. O chamado "novo sindicalismo" já comemora uma década de existência, mas algumas das tarefas essenciais da construção de um movimento operário independente dos partidos políticos e do Estado, já foram levantadas precocemente na grande greve de 1953 em São Paulo e nas greves de 1968 (Contagem-MG e Osasco-SP).

Duas décadas de luta contra o autoritarismo e o arrocho salarial estrutural, uma década de luta contra a estrutura sindical atrelada, marcam as condições de luta de um movimento de trabalhadores que desencadeou um ciclo grevista, de greves de massas, dos mais prolongados de nossa história e da de outros povos do mundo.

Os efeitos mais gerais da democracia política e conquista de direitos sociais já se fazem presentes, nas conquistas parciais obtidas nos quadros da chamada "transição pelo alto", como expressão direta das lutas dos de "baixo" e do processo de reorganização das forças sociais em face ao contexto de uma sociedade de classes estruturalmente complexa.

Democracia sindical e comissão de fábrica trazem direções particulares do recorte operário-sindical na cena política brasileira. Os temas da organização sindical independente e democrática dos produtores, em conflito direto com os limites impostos pelas formas de organização capitalista do trabalho, são aspectos destacados da constituição de uma consciência dos produtores tanto pelos seus efeitos internos nas fábricas e empresas, quanto

pela sua dimensão mais geral no estabelecimento de uma nova correlação de forças entre as classes na sociedade.

O processo de reorganização do regime político no Brasil vem sofrendo a pressão combinada do surto grevista e da participação cívica dos trabalhadores, mas é no recorte da relação entre organização sindical e cidadania operária que encontramos o eixo principal do aprofundamento da democracia como expressão direta de uma nova prática e de uma nova consciência operária.

Pelas condições específicas desse número tomamos destacadamente experiências e reflexões ligadas à trajetória imediata e mediata dos trabalhadores e sindicatos na região sul-sudeste, mas queremos crer que seja possível ampliar os aspectos de conteúdo histórico-estrutural, e a dimensão prática das reflexões aqui presentes, para o todo desigual do nosso movimento operário. As experiências com CIPAs*, com grupos de fábrica e comissões, através ou independentemente dos sindicatos, vem redefinindo as condições iniciais da construção independente do movimento sindical, e talvez possam barrar as tendências burocratizadoras da estrutura sindical, que ainda não foi desmontada, e em parte foi estruturalmente preservada pela Constituição de 1988.

Na soma dos temas e dos artigos tratados companheiros da FASE e convidados nos oferecem um painel das necessidades e tendências que exigem da CUT, dos sindicatos, dos ativistas e das entidades de apoio conferir de maneira permanente uma feição organizativa de base renovada ao movimento operário reconstruído e renovador, aprofundando o experimento do novo sindicalismo capitaneado pela CUT.

* Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Desafio para o “novo sindicalismo”

Lorenzo Zanetti*

Foto: Jaime J. Silva



Ato Ecumênico - Praça Brasil

Em sua intervenção educativa junto aos trabalhadores a FASE tem, como um dos objetivos prioritários, o fortalecimento das organizações de classe.

A educação popular está intimamente ligada ao processo organizativo do povo. Este processo só

é popular na medida em que seja garantida uma participação real das classes populares. Um mecanismo indispensável a esta participação são as formas de organização de base que no caso do movimento operário são mais conhecidas como grupos e comissões de fábrica.

* Educador popular, coordenador da regional Sudeste/Sul da FASE.

Na nossa prática consideramos as diferentes formas de organização dos trabalhadores nas fábricas, como base da organização sindical, garantia de sua autenticidade, de sua democracia interna e de sua eficácia na luta. É nesta perspectiva que colocamos como um dos objetivos o surgimento e fortalecimento da organização dos trabalhadores nas fábricas.

Não é só por coerência à sua proposta educativa que a FASE dedica um número de sua revista a este tema, a construção de uma organização nas fábricas, que foi uma constante na história da classe operária brasileira, é hoje uma proposta, um desafio concreto e atual para o novo sindicalismo e para todos que nele apostam.

Chamar a atenção sobre este aspecto da luta operária/sindical e ampliar o espaço de confronto e de debate partindo de uma reflexão sobre experiências concretas são as pretensões deste número de **Proposta**.

Os autores dos diferentes textos da revista são educadores e estudiosos que atuam junto ao movimento e se sentem provocados, esta é a ótica dos textos, a dar sua contribuição no enfrentamento das questões teóricas e práticas que a organização por local de trabalho coloca hoje para todo movimento sindical.

Uma parte dos textos apresentados na revista foi preparada por técnicos das equipes da FASE no Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio abordando, no entanto, diferentes aspectos relacionados ao mesmo tema.

O texto dos técnicos de Porto Alegre nos apresenta um diagnóstico construído a partir de sua própria intervenção educativa junto a oposição e sindicatos ligados à CUT; pretende apontar problemas presentes na prática do novo sindicalismo. O estágio em que se encontra a organização dos trabalhadores nas fábricas é tomado como sintoma de debilidade.

O texto da equipe FASE/São Paulo, depois de uma rápida introdução, passa diretamente a palavra aos metalúrgicos da Ford, do Frigor e da Gazarra* para que nos falem da organização, do avanço e do possível fracasso das comissões de fábrica.

Outras questões colocadas pelo depoimento dos trabalhadores são: para que serve uma comissão e quais os seus limites; relação entre comissão e sindicato; solidariedade entre trabalhadores.

O texto preparado pelos técnicos da equipe Rio traz uma reflexão sobre a importância da fábrica;

analisa o pouco investimento feito pelas centrais sindicais para que a organização por local de trabalho fosse garantida na Constituição; apresenta um quadro da situação atual do movimento sindical no Rio, tratando especificamente do sindicato dos metalúrgicos. A base desta análise é dada pelas próprias comissões existentes que responderam a um questionário preparado pela equipe. O texto termina com a discussão da proposta de trabalho da equipe e com a apresentação de algumas hipóteses que deverão direcionar a intervenção educativa.

Procuramos trazer para a revista a experiência das comissões em São Bernardo por ser este o local em que mais proliferam e mantêm uma experiência mais avançada. O texto foi preparado por um grupo de formadores e recupera rapidamente a trajetória do sindicato dos metalúrgicos, nos mostra o nível de amadurecimento conseguido e a atual etapa que o movimento está vivendo. Este quadro nos é apresentado através de documentos produzidos pelo próprio sindicato no seu esforço de análise, avaliação e definição dos rumos da luta.

Nestes textos se destacam como prioritário o investimento na formação e na organização de base, comissões de fábrica, grupos de fábricas e CIPAs.

Na segunda parte do texto é dada a palavra diretamente a representantes destas organizações porque, como diz o texto, não deixa de ser pertinente e necessário confrontar as definições ali contidas com um relato da situação real vivida nas empresas que compõem a categoria.

No plano teórico procuramos através do convite a Iram Jácome Rodrigues apresentar uma retrospectiva histórica para situar as atuais formas de organização operária nas fábricas como parte de uma luta que foi constante no sindicalismo brasileiro. O texto aponta as diferentes visões presentes no movimento, analisa também as perspectivas patronais em relação às comissões de fábrica e a evolução ou melhor a alteração havida nestas perspectivas nos últimos anos, ressalta os ganhos mais evidentes e imediatos que a organização traz para os trabalhadores e o potencial que ela encerra.

O texto conclusivo também é da autoria de Iram Jácome Rodrigues, que retoma algumas das questões apontadas no primeiro texto dando um tratamento mais aprofundado que nos permite avaliar melhor os alcances e limites da experiência das organizações de fábrica.

A revista não traz conclusões: levanta novas questões, indica possíveis caminhos, convida para maior reflexão, numa palavra: **abre o debate**.

* Coldex Frigor e Gazarra Indústrias Metalúrgicas S.A.

HOMENAGEM DA FASE
AOS TRABALHADORES DA C.S.N.,
EM MEMÓRIA DOS COMPANHEIROS
MORTOS.

Em memória dos nossos Companheiros.

William
Valmir
Barroso

GREVE - NOVEMBRO 88



**SINDICATO DOS
METALÚRGICOS**

VOLTA REDONDA,
BARRA MANSA E RESENDE

FILIADO A
CUT



UIS-METAL

Os impasses do novo sindicalismo

Adair Barcelos e Pio Dresch*



Uma experiência que aponta limites

Desde 1978, ano que marca de forma definitiva a retomada das lutas operárias em nosso país, a equipe FASE de Porto Alegre vem acompanhando sistematicamente este novo movimento na Grande Porto Alegre, procurando contribuir com o mesmo por meio de suas atividades de formação e assessoria sindical.

No início desse período inexistiam em nosso estado sindicatos operários combativos¹ ou mesmo oposições sindicais consolidadas — as primeiras que surgiram foram as dos metalúrgicos de Porto Alegre e São Leopoldo, ambas fundadas em 1978. Por isso, as primeiras atividades de formação sindical que desenvolvemos dirigiram-se a pequenos grupos de trabalhadores formados seletivamente e que se reuniam na casa de algum companheiro para discutir legislação trabalhista ou para algum curso profissionalizante. Desde aquele momento até a constituição formal das oposições e a disputa das eleições sindicais foram se forjando, nas inúmeras reuniões

que se realizaram, programas de trabalho que em seus aspectos fundamentais apresentavam características semelhantes aos das demais oposições sindicais que se formaram no período: a certeza da necessidade da ação também no plano político; a aposta nas conquistas obtidas através da luta; a promessa da abertura do sindicato à participação da base; a intenção de organização dos trabalhadores em seu local de trabalho.

Muitas das oposições sindicais que acompanhamos, tenham ou não se formado nessas pequenas reuniões, acabaram vencendo as eleições sindicais de que participaram. Obtiveram, portanto, a confiança das categorias, que já conheciam suas práticas combativas de oposições sindicais e apostaram nas promessas de construção desse novo sindicalismo. Dentre outras, acompanhamos as vitórias das oposições metalúrgicas de Novo Hamburgo (1980), Canoas (1981) e São Leopoldo (1985) e dos trabalhadores do calçado de Sapiranga (1986) e Novo Hamburgo (1987).

* Técnicos da equipe FASE de Porto Alegre. O trabalho aqui descrito contou com a participação de Natalício Correa, ex-técnico da mesma equipe.

¹ A grande referência de sindicato combativo no Rio Grande do Sul em 1978 era o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre. O sindicato operário com maior prestígio, o do vestuário de Porto Alegre, liderou uma greve em 1979 e foi gradativamente perdendo a referência de combatividade.

Nestes e noutros sindicatos acompanhamos também os primeiros momentos das novas direções no interior das entidades, percebendo o choque que muitas vezes ocorria no momento em que oposições combativas, com inúmeras propostas de mobilização e luta, eram literalmente tragadas por um aparelho altamente burocratizado, que as chamava para uma infinidade de pequenos problemas, como cobrar mensalidades, reservar a cancha de futebol ou apaziguar os ânimos de associados irritados pela ausência de um médico. Começou-se então a perceber que o cumprimento do programa exigia muito mais do que a disposição de luta apresentada no período de oposição sindical.

Por isso, já em 1984, definíamos que nosso trabalho junto às direções sindicais combativas passaria a se dirigir para a capacitação na gestão administrativa, mas também e principalmente para atividades de formação que privilegiassem a organização dos trabalhadores por local de trabalho e sua integração a organismos democráticos a serem criados nos sindicatos. Neste período tivemos experiências interessantes, como o trabalho desenvolvido com delegados sindicais e cipeiros no Sindicato do Calçado de Novo Hamburgo em 1985 e 1986². Mas, percebemos também que experiências desse tipo, além de serem raras, normalmente apresentam a característica da descontinuidade: mesmo formas de participação das mais interessantes muitas vezes acabam sem deixar rastro.

No Sindicato dos Metalúrgicos de São Leopoldo, que acompanhamos mais intensamente nos últimos dois anos, percebe-se o descompasso entre as prioridades apontadas no plano de trabalho, que invariavelmente inclui a constituição de grupos de fábrica, o funcionamento permanente da comissão de mobilização e atividades de formação para trabalhadores de base, e as atividades cotidianas, que basicamente se resumem a "correr atrás da máquina", com a subordinação aos acontecimentos do dia-a-dia. Mesmo as negociações com empresas no trato de questões salariais ou de insalubridade dificilmente se dão em combinação com a organização e luta na base. Raramente se consegue reunir trabalhadores de uma fábrica e quando se o faz é em algum momento especial, como uma reivindicação específica ou a campanha salarial, mas sem o necessário esforço de estimular a continuidade da organização. Com pequenas nuances, este é o quadro de todos os sindicatos operários do Rio Grande do Sul.

Mas, isto não se dá sem que haja esforços, ainda que tímidos, no sentido de reverter esta dinâmica. Hoje, muitos dirigentes, incluídos os diretores dos sindicatos aqui citados, têm manifestado sua preocupação em imprimir outro ritmo à vida sindical. Isto se pôde perceber, por exemplo, na pesquisa realizada no IV Congresso Estadual da CUT-RS em agosto de 1987, em que, ao responderem sobre os maiores problemas do sindicato, os delegados enfatizaram aspectos relacionados à pouca participação da base³. Esta preocupação, que vem acompanhada de tentativas de avaliação sobre sua trajetória recente de sindicalistas, tem permitido a nós, da FASE, estimular uma reflexão coletiva sobre a problemática aqui apontada.



² Ver revista **Proposta** nº 30, julho de 1986, págs. 4 a 10.

³ Pio Dresch, Pesquisa do IV CONCUR, Secretaria de Imprensa e Divulgação e Secretaria de Política Sindical da CUT-RS, mimeografado, Porto Alegre, 1988. As respostas mais freqüentes foram: (1) categoria com medo, pouca consciência e participação, 39,6%; (2) situação financeira ruim, 31,8%; (3) pouca implantação/dificuldade em mobilizar, 22,5%; (4) pouco trabalho de formação e discussão política, 20,3%; (5) pouca democracia e falta de informações, 12,5%. Nossa conclusão foi de que "as duas ordens de respostas mais freqüentes como que se explicam mutuamente. Por um lado, há pouca participação, medo e falta de consciência da base, e, por outro, o sindicato tem dificuldade de mobilizar, não investe na formação, na informação e não oferece canais democráticos de participação".

Iniciamos recentemente um trabalho, que denominamos **Diagnóstico Sindical**, o qual consiste no estudo, através de pesquisas, entrevistas e seminários com dirigentes sindicais combativos, das causas que têm impedido a democratização dos sindicatos e o avanço da organização por local de trabalho, e na discussão sobre as possibilidades de reverter este quadro. Hoje, este tema está sendo também assumido pela CUT-RS, que, através de suas Secretarias de Formação e Política Sindical, começa a discutir o assunto.

As observações a seguir, de caráter mais geral, contêm algumas idéias — já enriquecidas por contribuições de sindicalistas — que estão servindo de ponto de partida para um estudo mais específico do sindicalismo gaúcho. Entendemos que, mesmo considerando sua provisoriidade e sua característica de apenas levantar problemas, sem a preocupação de desenvolver as questões colocadas, sua publicação neste momento é importante para estimular um debate necessário para o movimento sindical a nível nacional, que acreditamos estar passando por dificuldades semelhantes.

O surgimento do novo sindicalismo

As greves que paralisaram as grandes montadoras de São Bernardo em maio de 1978, ao mesmo tempo em que anunciavam a volta do movimento operário à condição de protagonista da nossa história, esclareceram que algo havia definitivamente mudado no sindicalismo brasileiro. Com efeito, já não sobrava lugar para o sindicalismo de tipo populista que reinou no período pré-64.

O Brasil era outro. O processo de industrialização e urbanização, que adquirira maior força durante o Governo JK, teve um avanço sem precedentes durante o regime militar instaurado em 1964. Em vinte anos (1960 a 1980), a população urbana cresceu de 31 para 80 milhões de habitantes, enquanto no campo ela permanecia na casa dos 38 milhões. Neste mesmo período, os trabalhadores na indústria da transformação passaram de 2 para 7 milhões, num incremento de 255%.⁴ Nos anos do milagre, o Produto Interno Bruto cresceu a taxas nunca antes vistas, alçando o Brasil à condição de oitava economia do mundo capitalista.⁵ Esta rápida industrialização, com grande investimento nos setores de ponta, forjou uma nova classe operária, cuja vanguarda se concentrou nos setores mais modernos da economia, diminuindo o peso de setores tradicionais, como têxteis e alimentação, e fazendo sair de cena categorias antes tão importantes, como os estivadores e ferroviários.

Assim, o sindicalismo populista, que se construíra à sombra do Estado, preso à estrutura sindical corporativa, com características ideológicas claras de subordinação ao projeto hegemônico do

nacional-desenvolvimentismo e que mantinha uma relação de manipulação com a base, já não tinha razão para existir. Ele, que já estava em crise antes de 64 — veja-se a perda de controle do PTB sobre os sindicatos — sucumbiu após o golpe, alijado dos sindicatos pelas intervenções da ditadura e inviabilizado por uma nova situação histórica, que conjugava, no plano estrutural, um grande desenvolvimento industrial, formador de uma moderna classe operária, e, no plano político, a emergência de projetos que rompiam com a tradicional prática de colaboração de classes.

Por outro lado, se o quadro pós-64 era de derrota, com o sindicalismo imerso no peleguismo e sem lutas operárias significativas — com exceção das notáveis greves de Contagem e Osasco, elas próprias já bem diferentes das manifestações comandadas pelo sindicalismo populista — sob a superfície as coisas não estavam paradas. Com a ação sindical inviabilizada pelas intervenções da ditadura, a organização e resistência dos trabalhadores foram se gestando no interior das fábricas, com a constituição de grupos e comissões clandestinos e a ocorrência de movimentos e greves. Se o móvel de suas ações era normalmente a luta por reivindicações salariais, no plano organizativo estes movimentos deram origem a Contagem, Osasco e, mesmo nos anos mais negros da ditadura, às oposições sindicais, como a dos metalúrgicos de São Paulo.⁶

Foi esta característica de resistência baseada na organização no interior das fábricas, mais forte nos setores de ponta de São Paulo, que deu uma

⁴ Dados retirados do *Anuário Estatístico do Brasil*, FIBGE, 1986.

⁵ Entre 1968 e 1980, o PIB cresceu a uma média de 8,7% ao ano, o que significou vermos nossa economia triplicada em apenas 13 anos. Para melhor conhecer a evolução do Brasil nesse período, ver Wanderley Guilherme dos Santos, "A Pós-Revolução Brasileira", em *Brasil, Sociedade Democrática*, Hélio Jaguaribe et alii, José Olympio, Rio de Janeiro, 1985.

⁶ Para uma descrição do "movimento operário-sindical após o golpe de 1964", ver capítulo com este título em Silvia Maria Manfredi, "Educação Sindical: Entre o Conformismo e a Crítica", Edições Loyola, São Paulo, 1986. Um quadro deste período, estendendo-se até meados dos anos 80, está presente também em Margaret E. Keck, "O 'Novo Sindicalismo' na Transição Brasileira", em *Democratizando o Brasil*, Alfred Stepan org., Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1988.

vitalidade diferente ao movimento sindical combativo que veio à tona em 77/78. Já no seu surgimento, este movimento trazia como características marcantes o caráter intensamente mobilizador e as manifestações de democracia direta e de base, das quais temos um exemplo nas gigantescas assembleias realizadas no Estádio de Vila Euclides.⁷ Estas características, próprias dos períodos de lutas, tornaram-se, mais do que isto, um ideário deste sindicalismo combativo que nascia. Assim, por exemplo, o documento básico que orientou o IV Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, em julho de 1983, ao distinguir o sindicalismo combativo do setor pelego-reformista, diz que o primeiro:

1 — tem uma direção voltada para o respeito às decisões de base, através de assembleias, de reuniões por fábricas, comissões, etc.;

2 — para enfrentar os problemas busca mobilizar os trabalhadores dentro das fábricas, nos bairros, no campo, etc. Tenta novas táticas de luta e de organização como as comissões de fábrica, comissão de mobilização, grupos de fábrica, presença permanente nas portas de fábrica; e

3 — tem como ponto de partida a base de organização os próprios trabalhadores organizados, as comissões de fábrica e os sindicatos sob controle dos trabalhadores.⁸

Sílvia Manfredi, ao caracterizar as principais tendências desse novo sindicalismo, também lembra desta necessidade da democratização dos sindicatos e da relação dos dirigentes com as bases, que ela cita junto com a ruptura da dependência com o Estado, que coloca a questão da autonomia, e a politização do movimento sindical, com seu consequente desdobramento para a arena política nacional.⁹

Suas debilidades

De 78 a 88, este novo sindicalismo veio a se tornar hegemônico, mas, paralelamente ao seu crescimento, foram se tornando visíveis alguns limites que ele não tem conseguido superar.

Se no início este sindicalismo mobilizador e de confronto conseguiu, através de grandes mobilizações, rápidas e decididas, deparar-se com um governo e burguesia despreparados para o enfrentamento e se isso permitiu obter conquistas, a partir de um certo momento já não foi possível arrancar vitórias que representassem avanços para os trabalhadores. Mesmo o número crescente de greves (6 milhões de trabalhadores parados em 1985, 8 milhões em 86 e 12 milhões em 87) não pode ser considerado como prova do sucesso das lutas sindicais. Uma radiografia mais detalhada das greves em nosso país indicaria que: 1º) as greves operárias vêm tendo um peso decrescente sobre o total (nos últimos anos, a participação dos funcionários públicos entre os grevistas subiu muito, tendo variado entre metade e 3/4 do total); 2º) são cada vez mais raras as greves operárias por categoria, predominando as greves por fábrica. Neste caso, se o predomínio dos movimentos paredistas por estabelecimento for entendido como fruto de mudança de tática, como normalmente acontece, significará, entretan-

to, um recuo expresso na secundarização do movimento sempre considerado como o mais importante na vida sindical, que é o da campanha salarial. Por isso, o que pode ser considerado como um sinal de vitalidade — a capacidade de mobilização a partir de demandas internas das fábricas — se apresenta também como recurso alternativo à enorme dificuldade em mobilizar as grandes categorias através de greves gerais como as realizadas entre 1978 e 80.

Um balanço que se faça hoje deste novo sindicalismo necessariamente apontará para sérias debilidades. Maria Hermínia Tavares de Almeida cita, por exemplo, três dificuldades básicas: a de construir estratégias capazes de influir na definição de políticas governamentais na área social, incluindo salários; a de romper com a estrutura sindical corporativa; e a de transformar o movimento trabalhador em um ator político de peso.¹⁰ De nossa parte, com base nos problemas enfrentados no desenvolvimento de nossas atividades educativas e de assessoria junto ao movimento sindical, apontamos outra ordem de dificuldades, relacionadas à sua dinâmica interna, que dizem respeito ao projeto não cumprido de construção de um sindicato democrático e organizado a partir do local de trabalho.

⁷ O caráter mobilizador e democratizante presente nas greves de 1978 a 1980 em São Bernardo é analisado por José Álvaro Moisés, "A Estratégia do Novo Sindicalismo", em *Revista de Cultura e Política* nº 5/6, CEDEC-Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1981.

⁸ CUT, I CONCLAT (Congresso Nacional da Classe Trabalhadora), São Paulo, 1983, pág. 63.

⁹ Sílvia Maria Manfredi, *op. cit.*, pág. 120.

¹⁰ Ver Maria Hermínia Tavares de Almeida, "Difícil Caminho: Sindicatos e Política na Construção da Democracia", em *A Democracia no Brasil — Dilemas e Perspectivas*, Fábio Wanderley Reis e Guilherme O'Donnell (org.), Vértice, São Paulo, 1988.

Com efeito, o sindicalismo de massas não soube incorporá-las — e nem aos ativistas mais destacados — ao seu funcionamento cotidiano. A diretoria segue sendo a única instância permanente de decisão, sendo dificilmente encontráveis os conselhos de representantes, comissões de mobilização ou organismos semelhantes. Quando os encontramos, normalmente são apenas figurativos ou passageiros. Por outro lado, e em contradição com o crescente

número de grevistas por empresa, as comissões de fábrica não se multiplicaram — pelo contrário, grande número de comissões surgidas em momentos de lutas acabaram por ser reprimidas — e mesmo os grupos informais ou clandestinos de fábrica, recurso tão importante para trabalhar num clima repressivo como o existente na fábrica brasileira, não são estimulados a partir do trabalho das direções sindicais.

As causas das debilidades

Certamente, o problema que ora apontamos tem causas de ordem conjuntural, relacionadas com o relativo refluxo do movimento (apesar das greves) e dos seus próprios impasses políticos. Própria desta conjuntura — talvez em vias de ser superada — é, por exemplo, esta descrença generalizada da massa na política e na sua capacidade de influir na mesma, fruto de uma sucessão de decepções, como a derrota das Diretas, o Plano Cruzado, etc., e do relativo fracasso e ausência de resultados de suas mobilizações, como as greves gerais e mesmo as lutas salariais.

Devemos considerar também a própria juventude deste novo sindicalismo, que no seu construir-se enfrenta dificuldades normais a um processo de crescimento. Mas, não podemos conformar-nos com o sábio julgamento do tipo “quem sabe, isso tudo são pequenos acidentes próprios da rota escolhida”. Pelo contrário, para quem realmente aposta num sindicalismo democrático e de massas e para quem tem uma preocupação educativa de formação de uma classe operária organizada e consciente, compreender as causas deste problema é um pré-requisito para sua superação.

Relação patronal

Assim, alinhavamos alguns fatos e circunstâncias que têm influído na não organização dos trabalhadores na fábrica e na sua não participação na vida sindical.¹¹ Uma primeira questão a ressaltar é a reação patronal que ocorreu como resposta à volta das manifestações trabalhistas. A surpresa inicial, em que o empresariado pouco mais fazia que apelar para a intervenção do Estado (via Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho ou, simplesmente, Polícia), foi rapidamente superada e a inação substituída por uma série de iniciativas que tiveram como resultado a obtenção de um maior preparo para o enfrentamento dos problemas trabalhistas. **O investimento crescente em recursos humanos,**

combinando repressão seletiva com tentativas de cooptação, uma melhor preparação para as negociações, a negativa de negociar sob pressão, tudo isso demonstra um maior preparo dos empresários, que, ao natural, já tem a seu favor a maior facilidade para a ação coletiva, uma vez que para isso basta articular as empresas, enquanto os sindicatos dependem do convencimento e disposição voluntária dos indivíduos que compõem as categorias. Se a isto somarmos a tradição autoritária, quase obscurantista, desse empresariado, que corresponde, por sinal, à permanência de uma cultura e de estruturas políticas autoritárias na sociedade brasileira, o que o torna ávido a qualquer tentativa de organização dos trabalhadores, e, por outro lado, a influência inibitória que o alto nível estrutural de desemprego presente na sociedade brasileira exerce sobre a capacidade de luta dos trabalhadores, teremos um quadro em que a ação sindical fica bastante dificultada.

Influência da estrutura sindical

Também se fala muito no efeito negativo da manutenção da estrutura sindical corporativa sobre um sindicalismo que tenta se construir em outros moldes. Este é um ponto sempre presente no discurso dos sindicalistas combativos e dos analistas do movimento sindical, que, muitas vezes, vêem a estrutura sindical como a causa de todos os males do sindicalismo brasileiro. Com efeito, a influência negativa dessa estrutura é inegável. Porém, cabe situar melhor esta explicação. Por um lado, muitas das iniciativas do movimento sindical não têm encontrado obstáculos nesta estrutura: foram criadas centrais sindicais, são feitas greves proibidas, a grande maioria dos conflitos têm sido resolvidos pela negociação direta, os sindicatos não têm sido objeto de intervenção ou de controle de contas pelo Ministério do Trabalho, etc. **Na verdade, embora o arcabouço jurídico que dá forma a esta estrutura ofereça ameaças, ele não está sendo apli-**

¹¹ Não é nosso objetivo entrarmos aqui no estudo sobre as características desta classe operária: fixamo-nos nos sindicatos, suas características, seus dirigentes e suas relações institucionais. Isso, contudo, não significa que consideremos desnecessária a preocupação voltada também para este nível.

cado e está mesmo parcialmente revogado — vejam-se os resultados da Constituinte. Por outro lado, embora a CUT desenvolva campanhas públicas pela derrubada dessa estrutura, a grande maioria dos sindicatos que a compõem não tomam iniciativas mais decididas no sentido de romper com a mesma na prática. Assim, os sindicatos não rompem com o Imposto Sindical, porque não criaram fontes alternativas de renda, continuam com o assistencialismo, por mais que o condenem como nefasto, e assim por diante.¹² Por isso, caberia perguntar em que medida a estrutura sindical corporativa, mais do que imposição de um modelo autoritário superado pela história, não é algo arraigado no nosso sindicalismo e no próprio jogo político da sociedade brasileira. Nesse sentido, o não rompimento dos sindicatos com algumas características desse antigo sindicalismo significaria uma espécie de “modernização conservadora”, onde as características de mobilização e luta coexistiriam com a manutenção de certas funções assistencialistas e um processo de profissionalização dos quadros dirigentes, com seu relativo distanciamento das bases, o que caracterizaria mais uma adaptação ao modelo que a subordinação à lei controladora.

Divórcio entre o político e o sindical

Por outro lado — e mesmo sem considerar a influência da estrutura sindical — nos parece inegável que o movimento sindical tem sido atraído para a negociação política num nível que ele não consegue conciliar com a atividade propriamente sindical. O Estado autoritário nos legou um quadro em que praticamente inexistem interlocutores credenciados no plano da sociedade civil. Qualquer reivindicação, qualquer bandeira que se formule, acaba sempre tendo por destinatário o Estado, que exerce uma função centrípeta sobre a sociedade. Esta situação leva a uma absorção das direções no plano político, absorção esta que é reforçada pela centralidade que as bandeiras de conteúdo político têm assumido nos planos de luta do sindicalismo. Na resposta à exigência neste nível, os sindicalistas, em particular a CUT, têm encontrado dificuldades em estabelecer a conexão entre as reivindicações políticas e as lutas sindicais. Como consequência desse divórcio, as lutas sindicais não conseguem ser politizadas e as bandeiras políticas se perdem no doutrinarismo. É por esta brecha que tem entrado o “sindicalismo de resultados”, que rejeita a politização, por aceitar a hegemonia burguesa, mas é igualmente por aí que surgem críticas na esquerda,

como por exemplo a que vê no abandono do “específico sindical” a perda da vitalidade que caracterizou este novo sindicalismo nos seus primórdios.¹³ Por isso, cada vez mais se impõe ao movimento sindical combativo o desafio de, em não abandonando o plano político — até porque ele é uma necessidade, mais do que uma opção — saber combiná-lo com as lutas que se realizam na própria base.

Concepção de democracia

Cabe analisar ainda este estilo de fazer sindicalismo baseado unicamente na delegação de poder, expediente próprio da democracia representativa. Esta característica, mais adequada ao período de maior força da estrutura corporativa, tem sido “baixada” até as bases, condicionando suas ações. Assim, cristaliza-se uma prática que prescindir da organização dos trabalhadores na base, pois a concentração de poderes nas mãos de uns poucos permite que permaneça algum nível de trabalho sindical, ainda que as mobilizações fiquem reduzidas aos momentos de campanha salarial. A participação da base fica, entretanto, limitada à mobilização e ao confronto, não se fazendo presente nos processos de negociação, até porque para isso deve haver disponibilidade para um número interminável de reuniões, contatos e articulações e uma capacidade “técnica” para negociar. Os sindicatos se modernizam, criando departamentos, fazendo pesquisas, contratando assessores, e isso também favorece à centralização, porque permite prescindir da base para muitas atividades do sindicato. Cada vez mais, a democracia representativa substitui a democracia direta e de base que se manifestou nos primórdios do sindicalismo combativo. A “democracia de assembleias” dos períodos de maior mobilização não sucederam organismos intermediários de participação e gestão sindical, que envolvessem pelo menos os trabalhadores mais conscientes das categorias. A única instância permanente é a própria diretoria. Por outro lado, a discussão política fica limitada ao debate entre os grupos que representam as diferentes visões do movimento, os quais estabelecem sua própria democracia, ainda assim limitada a momentos muito específicos, como, por exemplo, a escolha de delegados para congressos. Assim, a própria concepção de democracia passa a ser limitada e superficial, com a participação das bases na discussão política sendo vista como um momento da disputa das diferentes correntes pelo poder.

¹² Recentemente, alguns sindicatos passaram a devolver o Imposto Sindical, mas numa medida ainda muito limitada, com contornos propagandísticos. O assistencialismo, seja por insuficiência dos serviços públicos de saúde, seja por necessidade de legitimação para com parcelas significativas das categorias, permanece praticamente intocado na grande maioria dos sindicatos. Pesquisa realizada em 1981 indicou que “as características dos sindicatos mais relacionados com essa preocupação (do assistencialismo) são, também, justamente aquelas que correspondem, via de regra, a atitudes combativas e mobilizadoras”. Ver Francisco Luiz Salles Gonçalves, “Dependência Financeira, Assistencialismo e Burocratização nos Sindicatos Brasileiros”, em *Sindicatos em uma Época de Crise*, CEDEC-Vozes, Rio de Janeiro, 1984.

¹³ Para ambas as posições, ver entrevista com Luiz Antônio Medeiros, em *Presença* nº 11, Rio de Janeiro, janeiro de 1988.

Perfil dos sindicalistas

Avaliamos ainda a inexperiência e despreparo da maioria dos dirigentes para o exercício das atividades de organização das categorias.¹⁴ Com efeito, grande parte dos sindicalistas são novos na direção de sindicatos tomados aos pelegos, cabendo, portanto, a eles a necessidade de revolucionar suas entidades e categorias. Assim, além de uma classe de formação recente, com pouca experiência de luta, há também dirigentes novos, com horizonte limitado, devido à descontinuidade causada pelo vazio que se criou nos tempos da ditadura. Por isso, mesmo as tentativas mais sérias de trabalho com a base são muitas vezes frustradas pela sua dificuldade em trabalhar os aspectos mais elementares que levem à grupalização, à organização e à luta. Por outro lado, a imersão dos sindicalistas nas tarefas cotidianas das entidades leva-os a secundarizar o investimento na sua própria formação, o que causa, por exemplo, o esvaziamento de cursos ou seminários organizados por CUT, DiESEE ou outras entidades e dirigidos a sindicalistas.

Somado a este despreparo, manifesta-se no plano subjetivo um apego ao exercício do poder,

combinado a um certo pragmatismo oriundo das próprias dificuldades de sobrevivência. Principalmente os dirigentes liberados acabam por se tornar muito dependentes de sua permanência no sindicato, porque ficam defasados profissionalmente e "marcados" pelos patrões, o que praticamente inviabiliza sua permanência na categoria no caso de afastamento do sindicato. Por isso, muitas vezes o sindicalista passa a ter medo da própria base, passando a temer greves, lideranças que emergem da base, e cuida do não vazamento de informações "confidenciais". Esta possibilidade se apresenta principalmente em períodos de relativa baixa, em que o dirigente muitas vezes passa a descreer nas possibilidades de avanço da luta e, por outro lado, a própria ausência da categoria impede-a de forçar uma maior abertura do sindicato. Assim, embora os sindicalistas sejam parte desta classe operária e estejam comprometidos com um projeto ideológico classista, na ausência de pressão da base do movimento eles são parcialmente cooptados pelo aparelho, o que os leva a tomarem atitudes menos decididas e mais dúbias.

Possibilidades de mudança

Por outro lado, consideramos importante avaliar as condições hoje existentes para o desenvolvimento de organismos de democracia direta e de base no interior do movimento sindical brasileiro. Os limites que apontamos certamente não são fáceis de serem superados. A repressão patronal, que tende a continuar intensa, e o "modo" corporativo, seletivo e doutrinário de fazer sindicalismo não permitem prognósticos muito otimistas.

Já no plano das condições político-econômicas para o desenvolvimento das lutas e a proliferação de organismos de base, há duas ordens de influência que estimulam, uma, e inibem, a outra, o movimento a ter avanços nesse sentido. Por um lado, num país como o nosso, em que o enorme desnível social não tem estado presente entre as preocupações dos governantes e a crise econômica estrutural só pode ser solucionada a partir de medidas políticas ousadas que também não estão na agenda política, esta instabilidade tende a atuar sempre no sentido de estimular grandes lutas. Por outro lado, há uma tendência à institucionalização dos conflitos, bem apropriada à transição conservadora, que se dá com uma — ainda que problemática — manutenção da hegemonia burguesa. As conquistas obtidas nas lutas dirigidas diretamente contra o

patronato têm sido invariavelmente retiradas pela legislação econômica e trabalhista, ao mesmo tempo em que o recurso do governo à inflação tem representado um confisco salarial permanente. Com isso, o verdadeiro interlocutor está muito longe e o movimento sindical tende a manter o centro da intervenção no espaço político, até para solucionar as mais elementares reivindicações salariais.

O movimento operário continua a ser um protagonista de peso, com a perspectiva permanente de apresentar avanços imprevisíveis nas suas lutas. Mas, paralelamente a isso, os conflitos tendem a permanecer subordinados a uma situação mais ou menos controlada. Dificilmente se poderá esperar um avanço linear do movimento para chegar a uma situação qualitativamente mais elevada. Pelo contrário, é mais plausível um processo cíclico de avanços e recuos, o qual, espera-se, se dará em espiral, apontando para um crescimento a longo prazo, onde inexistem rupturas significativas, e levando em conta os problemas antes apontados, não está afastada a possibilidade de uma certa burocratização dos sindicatos, independentemente do nível em que se mantiver a estrutura sindical e mesmo nas entidades com direções comprometidas com a

¹⁴ Sobre as características dos dirigentes sindicais, ver Marcelo Grondim, *Perfil dos Dirigentes Sindicais na Grande São Paulo*, São Paulo, 1985.



luta. Existe, então, a perspectiva de um aparentemente contraditório processo em que se combinem a burocratização dos sindicatos e o avanço da luta dos trabalhadores rumo à conquista da sua cidadania.

A se confirmar este quadro e pensando a democracia direta e de base como algo que não pode ser implantado meramente a partir de um projeto político, mas como um acontecimento dos momentos em que o ascenso das lutas chama à participação, provavelmente ela não se fará presente no dia-a-dia da classe operária, mas só entrará em cena como manifestação de ricas experiências de períodos de excepcionalidade. Assim, cada avanço será um momento de entrada em cena da democracia operária, com a necessária oxigenação da vida sindical, e cada recuo trará uma perda das posições antes conquistadas, combinada com uma certa institucionalização das organizações de base que permanecerem.¹⁵

Não podemos, todavia, nos conformar à idéia de que este seja o caminho necessário a ser percorrido pelo sindicalismo brasileiro, mesmo porque o ideário do movimento sindical combativo, hoje personificado na CUT, é explícito na opção pela mobilização e democratização, projeto realizável pela disposição de luta até agora apresentada pela classe trabalhadora. Isso, contudo, exige um investimento político até agora inexistente. **Embora haja por parte dos sindicalistas a preocupação com os problemas ora apontados, isso não tem resposta na elaboração de um projeto claro pela construção de um sindicato novo. Prova disso foi o III Congresso**

Nacional da CUT, que não tratou da questão da organização das entidades sindicais e discutiu a democracia apenas no plano interno da Central. Não esteve presente, por exemplo, a preocupação com a construção de entidades sindicais democráticas, que contem com a participação permanente dos trabalhadores em instâncias que tomem parcelas de poder das diretorias. Não esteve presente, também, a preocupação, que consideramos fundamental, de conceber políticas que valorizem também o espaço da fábrica como local privilegiado de atuação e os "temas sindicais" (salário, condições de trabalho, etc.) como inseparáveis dessa ação.

Hoje, é fundamental a retomada do debate sobre as comissões de fábrica, até hoje tão raras, devido à grande resistência patronal. Talvez elas venham agora a ter um novo impulso, com a aprovação da figura do representante dos empregados na Constituinte,¹⁶ embora elas próprias corram o risco de se burocratarem, principalmente em períodos de estabilidade ou em situações, como as que podem ser criadas pela instituição da figura do representante dos empregados, em que a comissão surge por força de contrato ou determinação legal e não pela luta viva dos trabalhadores.

De qualquer maneira, ainda assume especial importância para o sindicalismo que se constrói a partir do ideário da democracia e da organização de base a constituição de instâncias de base e de grupos de fábrica, independente do seu status, porque são os motores para o desenvolvimento das lutas sindicais e de fábrica e a condição para a realização da democracia sindical.

¹⁵ Ver artigo de Hugues Portelli, "Democracia Representativa, Democracia de Base e Movimento Social", em *Revista de Cultura e Política* nº 3, CEDEC-Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1981. Diz Portelli que "tudo leva a concluir que, à exceção dos períodos de forte mobilização coletiva, a democracia de base — e 'a fortiori' a democracia direta — não pode desempenhar um papel motor. Por outro lado, o exemplo italiano demonstra plenamente que sem o incentivo e o contrapeso de tais estruturas e intervenções inovadoras, o sistema representativo se esclerosou e degenerou, na gestão do corporativismo e do clientelismo" (pág. 61).

¹⁶ A opinião de Leôncio Martins Rodrigues, expressa em artigo no *Jornal da Tarde* de 14.03.88 — "Os Sindicatos na Nova Constituição" — é de que este novo dispositivo constitucional "desbasta o caminho para as comissões de fábrica, independentes do 'sistema confederativo'".

O ressurgimento das comissões de empresas no Brasil pós-78*

Iram Jácome Rodrigues**

O fenômeno das comissões de fábrica não é um fato novo na história do movimento operário em nosso país. Há registros de organizações nas unidades produtivas nos anos 10, nos anos 20, na década de 30, no imediato pós-guerra, bem como nos anos 50 e durante os anos 60. Em alguns casos, esses intentos de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho estão associados, a nível mais geral, a maior liberdade no plano político. A redemocratização de 45 e a abertura política do final da década de 70 são exemplos significativos que apontam nessa direção.

A organização nas empresas através da história

Vários autores discorrem sobre a experiência da representação dos trabalhadores no interior das empresas no período que vai de 1919 até 1968. O que se observa nesses exemplos é que a história da classe trabalhadora no Brasil, em todos esses anos, esteve de alguma maneira associada com tentativas de organização a partir de seus locais de trabalho.

Boris Fausto, citando o jornal *A Plebe*, de 30/09/1919, nos diz: "no curso de um movimento de criação de comissões de fábrica, em 1919, os operários da fábrica têxtil Ítalo-Brasileira reuniram-se para deliberar acerca dos trabalhadores não associados à União dos Operários em Fábricas de Tecidos".¹ Por outro lado, nas greves de 1917 e 1919, na capital paulista, os comitês de greve tiveram um importante papel no desenrolar dos acontecimentos.

Há uma preocupação muito grande do movimento operário, nessa época, de fortalecer os orga-

nismos de base da classe trabalhadora. Azis Simão mostra que há uma certa tendência do movimento operário de procurar se organizar no interior das empresas e nota que notícias dos jornais operários da época dão conta desse tipo de organismo entre os têxteis, gráficos, sapateiros, ferroviários e chapeleiros no período que vai de 1919 até 1931.²

Nesse sentido, a segunda metade dos anos 20 assiste ao desenvolvimento de toda uma atividade dirigida à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, bem como à tentativa de estruturação da Confederação Geral do Trabalho (CGT) que termina surgindo em 1929.

No final de 1926, vários sindicatos no Rio de Janeiro iniciam a discussão da necessidade de uma central sindical nacional. Foi criado um Comitê Nacional Central pró-CGT. Uma das primeiras tarefas deste comitê seria a realização do Congresso Sindical Regional no Rio de Janeiro que se realizou em abril de 1927.

* Este artigo é baseado em pesquisa realizada em 1984/85 com trabalhadores de duas fábricas da Ford do Brasil, localizadas respectivamente no bairro do Ipiranga (São Paulo, capital) e em São Bernardo do Campo, cujos resultados se encontram em Iram Jácome Rodrigues, *A Afirmção do Trabalho: Estudo Sobre Trabalhadores da Indústria Automobilística e a Emergência das Comissões de Fábrica nos Anos 80*, dissertação de mestrado, Departamento de Ciências Sociais, USP, 1987.

** Iram Jácome Rodrigues é sociólogo, mestre em Ciência Política e doutorando em Sociologia pela Universidade de São Paulo. É também professor de Sociologia na Faculdade de Economia e Administração da PUC em São Paulo.

¹ Boris Fausto, *Trabalho Urbano e Conflito Social*, São Paulo, Difel, 1976, p. 75.

² Azis Simão, *Sindicato e Estado*. São Paulo, Dominus Editora, 1966, p. 176.

A pauta desse congresso constava dos seguintes itens: a unidade sindical, comitês de fábrica e a criação da Federação Sindical Regional do Rio de Janeiro. De acordo com o jornal *A Nação*, do Rio de Janeiro, de 12/04/1927, citado por Leila Blass, "os comitês de fábrica poderiam participar mesmo que os sindicatos a que se filiam também estejam presentes".

De outra parte, nas teses que foram apresentadas ao congresso sobre a questão dos comitês de fábrica e oficinas, um dos aspectos ressaltados sobre as funções dos comitês de fábrica era o de "viabilizar a unidade sindical na medida em que exerceriam funções de controle direto da produção" e, além disso, tinham como objetivos mais concretos a "defesa dos interesses que dizem respeito diretamente aos trabalhadores de fábrica: dispensa de operários, condições de trabalho, horário, etc.". ⁴

Ainda nos anos 20, as formas de organização por local de trabalho nas oficinas gráficas tiveram um importante papel na eclosão dos acontecimentos que culminaram com o movimento grevista dos trabalhadores gráficos paulistas de 1929. ⁵

No Rio de Janeiro, por outro lado, em dezembro de 1933, quando da eleição para a nova diretoria do sindicato dos metalúrgicos, a comissão coordenadora que havia sido eleita em assembléia para organizar o pleito, "resolvia adotar um procedimento inédito para a indicação de chapas: apelou para a elaboração de listas de nomes surgidos a partir dos comitês de fábrica e oficinas". ⁶ Na segunda metade da década de 30, mais precisamente em 1935, há registros que mostram que, pelo menos no Rio de Janeiro, a organização dos comitês de empresas continuava se desenvolvendo. ⁷

O que é importante reter desse período, iniciado pela atividade de um sindicalismo livre até 1930 e o momento seguinte, quando teremos um sindicalismo dependente do Estado, vale dizer, uma época de transição de um sindicalismo independente para um sindicalismo tutelado, é a persistência de formas organizativas criadas pelos próprios trabalhadores em seus locais de trabalho.

Com a redemocratização do país em 1945, o movimento operário ressurgiu na cena política nacional com bastante desenvoltura. O fim do Estado Novo (37/45), coloca novamente a classe trabalha-

dora no palco dos acontecimentos. Ocorre, então, uma onda de greves por todo o país. Em São Paulo, por exemplo, nos meses de janeiro e fevereiro de 1946 ocorreram mais de 60 greves e, em meados de fevereiro havia cerca de 100 mil trabalhadores paralisados em decorrência do surto grevista. ⁸ Ora, o que é mais significativo nesse período, segundo Ricardo Maranhão, é que das 33 greves estudadas por este autor em 1946 no Estado de São Paulo, 15 delas foram dirigidas e organizadas por comissões de fábrica, "mecanismos para-sindicais, ou extra-sindicais nos locais de trabalho, de grande importância para o movimento operário nesse ano e nos subsequentes, além disso, das 22 greves ocorridas em São Paulo de janeiro a maio de 1947, em 12 delas as comissões de fábrica tiveram participação. ⁹

Em 1953 eclode em São Paulo uma grande greve de trabalhadores congregando várias categorias, envolvendo entre outros, os metalúrgicos, têxteis, vidreiros, gráficos, marceneiros, carpinteiros, etc. com duração de cerca de um mês. Iniciada no final de março de 1953, o movimento dos trabalhadores que luta por aumento de salários só começa a arrefecer no final de abril. A paralisação atingiu cerca de 300 mil trabalhadores e teve uma participação importante das comissões de empresa no desenrolar da greve.

Essa atividade das comissões de fábrica já vinha desde o ano anterior, 1952. No entanto, a partir de 1953 a atividade das comissões de empresa aumenta. "Elas surgiram em muitas empresas com a finalidade de coordenar as reivindicações locais e parciais dos trabalhadores e eram apresentadas diretamente aos gerentes ou mesmo aos patrões. Eram formadas por grupos de 20 ou 30 trabalhadores recrutados entre as várias seções das fábricas. Mais tarde, deflagrada a greve, é bastante provável que os piquetes, de 30 a 40 membros, formados no âmbito das empresas, tenham tido essas comissões por base de sustentação". ¹⁰ Segundo a liderança do Partido Comunista, nesse período foram criadas cerca de 500 comissões de empresas em São Paulo. ¹¹

No início dos anos 60, entre outros registros, existe organização de comissões de fábrica entre os têxteis em São Paulo, bem como a estruturação da comissão de fábrica da Cobrasma que se inicia em fins de 1962 e dura até 1968.

³ Cf. Leila Blass, *Imprimindo a Própria História*, São Paulo, 1986, p. 42 e segs.

⁴ Idem.

⁵ Idem.

⁶ Cf. Eduardo Navarro Stotz, *Crônica da "Reorganização Sindical" dos Metalúrgicos*, textos de pesquisa, Rio de Janeiro, Equipe FASE, 1982, p. 13.

⁷ Idem, p. 23.

⁸ Cf. Ricardo Maranhão, *Sindicatos e Democratização*, São Paulo, Brasiliense, 1979, pp. 42/43 e segs.

⁹ Idem.

¹⁰ Cf. José Álvaro Moisés, *Greve de Massa e Crise Política*, São Paulo, Polis, 1978, p. 137.

¹¹ Idem.

O nascimento do novo sindicalismo

A persistência dos trabalhadores na organização de formas autônomas de poder sindical é o aspecto mais significativo de todo esse longo período da história do movimento operário no Brasil. Assim é que o ressurgimento das comissões de fábrica a partir de 1978 não é um fato inusitado, ao contrário, faz parte da experiência do movimento operário em nosso país e que de vez em quando emerge com bastante ímpeto.

Nesse sentido, em 1978, com a vaga grevista desencadeada pelos trabalhadores metalúrgicos da Grande São Paulo, num *continuum* que se expandiu de fábrica para fábrica, foram criadas centenas de comissões de fábrica, particularmente na capital paulista. Essa forma organizativa se coloca com bastante desenvoltura nas greves por fábricas realizadas pelos trabalhadores nos meses de maio/junho/julho/agosto. Essas comissões tinham por objetivo representar os trabalhadores nas negociações com os patrões e, em geral, eram formadas por trabalhadores eleitos em assembléias em seus locais de trabalho.

O ano de 1978, marco da retomada do movimento dos trabalhadores depois de longo período de quietude, viu ressurgir a reivindicação operária de organização nos locais de trabalho. As greves iniciadas em São Bernardo e que rapidamente alcançaram toda a Grande São Paulo a partir de maio contaram com a vigorosa adesão dos trabalhadores, em especial os metalúrgicos. Foram greves por fábrica. Na capital, juntamente com a reivindicação de aumento salarial, outra demanda ganhou as empresas: as comissões de fábrica.

“A luta era de fábrica por fábrica, mas a reivindicação era uma só: 20% de aumento. As comissões de fábrica foram, naquele momento, um grande sindicato, descentralizado, democrático, independente frente ao Estado e grandemente representativo. Foram o primeiro grande protesto vivo, espontâneo, dos trabalhadores; não só contra os baixos salários, mas também contra um sindicato que não os representava,¹² contra o cupulismo sindical, contra o atrelamento, colocando na prática a idéia da representação direta dos trabalhadores e da negociação direta com os patrões”.¹³

A comissão de fábrica, geralmente, é um organismo eleito — em assembléia ou por votação secreta — pelo conjunto de empregados de uma determinada fábrica, com o objetivo de representar seus interesses junto à direção da empresa. Normalmente

seus representantes são escolhidos por seção, setor ou área, como forma de mais bem representar todos os trabalhadores; possui estatuto próprio e é reconhecida pela companhia como organismo de representação operária.

Nesse período de cerca de quatro meses surgiram na capital paulista centenas de comissões de fábrica que funcionaram, principalmente, como comissões de negociação da greve em suas respectivas empresas. Passado o vendaval grevista, as comissões de trabalhadores feneceram. Seja pelas demissões dos operários que mais se destacaram como liderança no momento da greve, seja porque, resolvida a questão imediata das reivindicações do movimento, os operários não viram, naquele momento, razão para continuar com a forma de organização que emergira no decorrer da luta.



No entanto, no início dos anos 80, as comissões de fábrica ressurgem e, em muitos dos casos, com características mais estáveis como um importante elemento na esfera das relações entre capital e trabalho no Brasil. Na medida em que a empresa passa a ser o palco privilegiado do conflito entre empregados e empregadores, aumentam em muito as greves por fábrica, ao invés de greves gerais, ou mesmo por categoria que declinam bastante. Esse fenômeno talvez nos ajude a compreender o aumento da demanda de representação no interior da empresa no seio do movimento operário. No período compreendido entre 1978 e 1984, por exemplo, ocorreram 790 greves entre os trabalhadores industriais em todo o país. Deste total, **cerca de 90% foram greves por empresa**. Em São Paulo, o setor automobilístico e metalmeccânico teve participação em quase 70% dessas paralisações.¹⁴

Essa é uma das razões porque a comissão de fábrica torna-se no período uma reivindicação generalizada entre os trabalhadores fabris.

¹² Referência ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo presidido, neste época, por Joaquim dos Santos Andrade.

¹³ Cf. “O significado das lutas operárias dos últimos anos e os rumos do movimento”, pesquisa *Reconstrução de Lutas Operárias*, São Paulo, outubro, 1980, mimeo., p. 33.

¹⁴ Cf. Vilma Keller, *Reflexões Sobre o Empresariado e a Transição Democrática: a Questão das Relações de Trabalho*, Cebrap, mimeo., 1985.

Tensão e ambigüidade

Entre 1982 e 1985, os metalúrgicos do Estado de São Paulo realizaram 110 greves onde a reivindicação da criação de comissão de fábrica esteve presente.¹⁵

Uma das características mais importantes da pressão operária no final dos anos 70 e começo da década de 80 é, assim, o fato de que **as reivindicações trabalhistas se voltaram primordialmente para o local de produção**, situando o tema da criação de organismos de representação dos trabalhadores como uma questão central.

É preciso apontar, porém, dois aspectos dessa organização. Por um lado, como já dissemos, as comissões surgem como uma expressão organizada da **resistência dos trabalhadores frente à organização capitalista do trabalho**;¹⁶ são, nesse sentido, organismos de defesa operária frente ao **despotismo fabril no local de produção**. Ao mesmo tempo, porém, são, na sua forma recente, a expressão da necessidade de um instrumento que seja um canal permanente e institucionalizado dos conflitos que permeiam o dia-a-dia da fábrica. Se, para os trabalhadores ela representa a forma institucionalizada de fazer expressar suas reivindicações, e significa uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o **poder de controle** dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, as comissões de fábrica significam, princi-

palmente, a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. **Essa tensão e essa ambigüidade caracterizam os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho** na indústria contemporânea, em contraste com os órgãos de tipo "soviéticos"; e é particularmente clara na indústria automobilística nos anos 80.

Mesmo que exerça, do ponto de vista do empresário, a função de antecipação e controle dos conflitos industriais, a comissão de fábrica representa um progresso importante no sentido de uma democratização das relações de trabalho dentro da empresa, por reduzir, ao menos em princípio, a autoridade hierárquica do líder, feitor, supervisor ou gerente — em muitos aspectos — como já ocorre nos países onde o movimento dos trabalhadores tem forte tradição de organização. Sua existência pode significar a possibilidade de um maior controle por parte dos trabalhadores nas questões que lhes dizem respeito no seu cotidiano, e o reconhecimento implícito do direito do trabalhador de intervir na vida da fábrica, ainda que esse direito não se realize plenamente. Nessa ambigüidade da comissão, nessa tensão entre administração do conflito e vislumbre da possibilidade de democratização do poder na empresa, se vai tecendo uma nova consciência na classe trabalhadora e uma nova visão de seus direitos.

A questão do poder na fábrica

Uma das primeiras questões colocadas pela simples existência da comissão de representantes dos trabalhadores na unidade de produção é uma diminuição real, concreta, do poder de mando da pequena e média chefia. Uma das características que está subjacente no nascimento da comissão de fábrica é que ela surge — e isso é inerente à organização do trabalho fabril — disputando o poder com a chefia intermediária e com a média supervisão, e se enfrentando no cotidiano do trabalho com o poder de controle e de mando daqueles supervisores (líderes, feitores, superintendentes, etc.) mais autoritários na relação com os trabalhadores. Nesse sentido, **a emergência da organização operária no local de produção está intimamente ligada à luta**

dos trabalhadores pela obtenção de um maior controle sobre as condições de trabalho e por isso tende a chocar-se com este importante elo de poder no interior da empresa: **a supervisão**, detentora de uma parcela do controle — aquele que é feito de forma mais direta — sobre as condições em que se processa o trabalho de fábrica.

É interessante notar que a idéia de lutar por seus direitos no local de trabalho e contra o autoritarismo das chefias é uma constante nas entrevistas quando os trabalhadores falam das razões que levaram ao surgimento da comissão de fábrica, ou quando discorrem sobre as questões pelas quais a representação operária deve reivindicar.

¹⁵ Cf. Vilma Keller, *As Negociações Coletivas no Setor Metalmeccânico e as Comissões de Fábrica*, Cebrap, mimeo., 1986.

¹⁶ Cf. Amnérís Maroni, *A Estratégia da Recusa*, São Paulo, Brasiliense, 1982.

Por outro lado, a organização por local de trabalho, se situa hoje dentro de um contexto mais amplo de mudanças significativas do capitalismo no que se refere à gestão da mão-de-obra.

Contemporaneamente ocorre uma reorganização do trabalho nos países de capitalismo avançado que privilegia os grupos de trabalho semi-autônomos, e as técnicas de *job enrichment*,* e que leva a uma certa integração de tarefas anteriormente fragmentadas ao extremo pelo taylorismo.**

Essa tendência decorre, em parte, da resistência dos trabalhadores ao processo de trabalho, o que conduz a uma profunda tensão entre trabalhadores e a gerência e, por outro lado, é expressão da atual revolução tecnológica que ocorre no mundo capitalista.

A reação patronal

É esse quadro mais geral, juntamente com o movimento grevista surgido a partir de 78 que leva os empresários, particularmente aqueles ligados à indústria automobilística, a procurarem entender o sentido mais amplo dessa onda de paralisações e, nesse aspecto, começa a ocorrer uma mudança na relação com seus empregados. São pequenas mudanças, quase imperceptíveis, que estão ocorrendo no espaço da produção, significativa de uma atitude um pouco mais flexível — comparada com o período anterior — de uma parte do empresariado no trato das questões trabalhistas.

Por outro lado, já no ano de 1977 começam a se ouvir as primeiras vozes de empresários, dissonantes da maioria de seus pares, "a respeito da questão das relações de trabalho".¹⁸

Durante a campanha salarial dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, em março/abril de 1978, "intensificou-se o debate em torno da questão da 'modernização' das relações de trabalho e estreitaram-se os contatos entre empresários e lideranças sindicais".¹⁹ Vale dizer, um setor do empresariado paulista, a chamada "ala liberal" da Fiesp — à época — se mostrava sensível ao tema de liberalização das relações de trabalho.

Como resultado mais palpável, essas mudanças levaram o patronato a adotar uma nova postura distinta no que tange à sua relação com os empregados nos aspectos, antes negligenciados, da administração do conflito no interior da unidade de produção. Há, por exemplo, uma vasta elaboração no campo da administração e da teoria das organizações que considera importante a participação operária nas decisões da empresa, como forma de diminuição do impacto do conflito e na tentativa, por parte do capital, de canalizá-lo institucionalmente para poder antecipá-lo, controlando-o naqueles aspectos que lhe sejam mais danosos.¹⁷

Essas novas formas de gestão da força de trabalho devem ser levadas em conta quando se analisa o novo contexto em que surgem as experiências de comissões de fábrica nesses últimos anos.

É significativo, ainda, que uma parcela ponderável dos profissionais de recursos humanos dentro das empresas fosse favorável à organização de comissões de fábrica. Pesquisa realizada pelo boletim **Tendências do Trabalho** (nº 68 de 27/10/82) mostra que mais de 80% dos profissionais de recursos humanos nas empresas eram favoráveis à organização de comissões de fábrica.

É nesse quadro mais amplo que os trabalhadores da Ford de São Bernardo em julho de 1981 deflagram uma greve, com duração de seis dias, pela readmissão de 457 de seus companheiros demitidos. É o início do surgimento da comissão de empresa nesta fábrica e, de certo modo, um ponto de partida para grande parte das comissões de fábrica que começam a surgir a partir daí por toda a Grande São Paulo. Mesmo a comissão da Volkswagen que surge em 1980 como um intento patronal para controlar os trabalhadores posteriormente se modifica, passando por novas eleições, transformando-se, pois, em uma organização dos trabalhadores da empresa.

Se as comissões de fábrica que se formam no período anterior a 1981 tendem a desaparecer,

* "Job enrichment" (enriquecimento das tarefas): uma das formas de reação "técnica" empresarial à resistência operária em relação ao caráter monótono e fragmentado do processo de trabalho.

** Taylorismo: o conjunto dos estudos desenvolvidos por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) aplicados na organização do processo de trabalho. O taylorismo representa na definição de Luzia M. Rago e Eduardo F.P. Moreira, "enquanto método de organização 'científica' da produção, mais do que uma técnica de produção é essencialmente uma técnica social de dominação. Ao organizar o processo de trabalho, dividir o trabalho de concepção e o de execução, estruturar as relações do trabalho, distribuir individualizadamente a força de trabalho no interior do espaço fabril, a classe dominante faz valer seu controle e poder sobre os trabalhadores para sujeitá-los de maneira mais eficaz e menos custosa à sua exploração econômica."

¹⁷ Ver, por exemplo, Leonardo Tomasetta, **Participación y Autogestión**, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1972; ver também Fernando Prestes Mota, **Participação e Co-Gestão**, São Paulo, Brasiliense, 1982.

¹⁸ Cf. Vilma Keller, op. cit., 1985.

¹⁹ Idem.

para os trabalhadores ficou o aprendizado prático dessas lutas. E, no primeiro momento que foi possível, 81/82, essas experiências foram retomadas. Nessa nova fase a representação operária pôde se estruturar e avançar tendo como **locus** fundamental o espaço fabril da indústria automobilística e os trabalhadores dessas empresas como seus atores principais.

Essa experiência organizativa se inscreve dentro de **um conjunto de práticas sociais do movi-**

mento dos trabalhadores, nos últimos anos, no sentido de uma real reapropriação do espaço da produção como espaço privilegiado do conflito, luta e organização operárias.

É nesse contexto de emergência das lutas operárias no pós-78 que se criam as condições, no início da década de 80, para o surgimento das organizações de trabalhadores na maioria das montadoras localizadas na Grande São Paulo, bem como em muitas outras empresas do país.

Dimensão política das novas formas de organização

O ressurgimento das comissões de empresa no pós-78 é resultado dos vários fatores que convergiram no nascimento do **novo sindicalismo**. Esse sindicalismo parte principalmente dos trabalhadores das empresas modernas e daqueles setores mais de ponta da economia brasileira, e tem seu **locus** fundamental nas indústrias automobilísticas, com o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema como sua expressão maior. É nesse setor que serão travadas, no final dos anos 70 e nos seguintes, os principais embates contra o autoritarismo militar, pela democratização da sociedade e, por extensão, pela liberalização das relações de trabalho no Brasil. É também esse setor do movimento operário que irá tentar, a partir da constatação das amarras legadas pelo corporativismo, criar um partido político que pudesse, na esfera pública, defender os interesses gerais das classes trabalhadoras. E é, ainda, esse movimento de renovação do sindicalismo que buscará com a Central Única dos Trabalhadores, criada em 1983, atuar na defesa das principais reivindicações dos trabalhadores tanto no campo quanto na cidade.

Em forma mais específica, essa renovação sindical desembocará no surgimento da representação por local de trabalho, as comissões de fábrica, como as conhecemos no decorrer dos anos 80.

Organização que se vincula essencialmente a todas as demais transformações que estão ocorrendo no interior do movimento operário, as comissões de fábrica podem ser vistas como um termômetro do que se passa em amplos setores da classe trabalhadora.

Representação localizada no interior das grandes e médias empresas, mesmo que em número pequeno ainda se levamos em conta as dimensões do parque industrial brasileiro, a organização por local de trabalho e, nesse sentido, podemos somar às outras formas de organização dentro da fábrica como as CIPAs, os grupos de fábrica, as comissões

de compensação de horas, etc., constitui uma tendência visível de como se movem os trabalhadores em seu cotidiano. Em que medida tal organização, em sua prática, reflete aspirações mais profundas do operariado? E, até que ponto a experiência das comissões de fábrica representa a luta por novos direitos para o movimento operário?

Ora, esses anos foram marcados pela emergência da classe trabalhadora na cena política brasileira, envolvendo a participação operária nos enfrentamentos mais gerais contra o autoritarismo do final dos anos 70 até meados da década de 80, assim como a presença de uma camada de trabalhadores que defendia a ampliação dos direitos democráticos no interior das unidades de produção.

Nesse aspecto, a proliferação dos conflitos trabalhistas, nos últimos anos, relacionados com a busca de melhores condições de vida e trabalho no cotidiano da fábrica, permaneceu associada, desde então, à luta por direitos no conjunto da sociedade.

Na raiz desses conflitos está a paulatina afirmação das classes subalternas que não aceitam mais serem tratadas como apêndices das máquinas. E nesse processo de reconstrução de sua identidade os trabalhadores não apenas tentam aumentar seu poder de barganha junto ao Estado e aos empregadores, como questionam aspectos do processo de trabalho, o autoritarismo da estrutura sindical e a dicotomia produtor/cidadão.

A demanda por direitos de cidadania no âmbito político, aliada às reivindicações de maior participação na renda nacional e de maior controle das condições de trabalho caracterizam, em linhas gerais, o movimento operário, especialmente no setor situado nas empresas modernas. E é dentro deste contexto que se insere a experiência das organizações por local de trabalho que emergem em 1978 e que ganham novos contornos na década de 80 a partir do surgimento da comissão de fábrica dos trabalhadores da Ford de São Bernardo em 1981.

Organização nos locais de trabalho

Para quando?

*Maria do Carmo Martins Teixeira**

Em sua origem histórica e européia, os sindicatos são organizações que os trabalhadores criaram para combater a sua divisão por setores nas fábricas e a concorrência entre si, construindo uma união baseada na solidariedade, na consciência de compartilharem a mesma sorte e na revolta contra a exploração.

Nascidos na experiência do dia-a-dia na fábrica foram, aos poucos, conseguindo locais físicos de funcionamento, entendiam o sindicato como órgão de classe, de negociação e de ação, de união dos operários. Também com o tempo, uma "cultura operária", um "saber operário" foram sendo resgatados na medida em que os trabalhadores se organizavam, faziam as suas reuniões e o convívio social entre eles e as suas famílias. Daí que o prédio de funcionamento dos sindicatos era visto como "casa dos trabalhadores", capaz de abrigar as mais diversas atividades.

No Brasil, os sindicatos anarco-sindicalistas do período inicial, até à década de 20, tendiam a reproduzir em linhas gerais, esta concepção e este tipo de relacionamento entre os trabalhadores. Autônomos, mantidos política e financeiramente pelos seus membros em condições heróicas, não precisavam ocupar-se da criação de comissões de fábrica ou delegacias sindicais. Eram a própria base e respiravam o ar insalubre das fábricas junto com todos os trabalhadores.

A sua derrota e liquidação na época foram condição para o surgimento do sindicato corporativo, atrelado, mas acima de tudo ausente dos locais de trabalho, existindo apenas das portas das fábricas para fora, criado por decreto e imposto dessa forma aos trabalhadores.

Desde então, não existe no Brasil, de forma generalizada, organização dos trabalhadores nos seus locais de trabalho; o que se criou com muita luta ainda é pouco comparado com a expansão da industrialização. O sindicato virou um prédio, frequentemente luxuoso e imponente, em algum lugar da cidade. As federações e confederações tanto

mais ricas quanto mais distantes dos trabalhadores completam a pesada estrutura que não escuta o trabalhador nem corre a mesma sorte que ele.

Os primeiros sindicatos existentes, constantemente perseguidos e ameaçados não conheceram a liberdade sindical. Os atuais nunca dela desfrutaram porque sempre foram demasiado "reconhecidos", reconhecimento esse que nada mais fez do que atrelar o movimento sindical ao Estado. Se nos referirmos aos termos em que a liberdade sindical é definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo da ONU composto por representantes dos trabalhadores, dos empresários e dos governos, veremos como estamos distantes desse direito fundamental.

Declara a Convenção nº 87 da OIT:

"Os trabalhadores e os empregados, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Artigo 2: As organizações de trabalhadores e de empregados terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. Artigo 3."

Esta situação configura uma tradição velha de mais de 40 a 50 anos. Nascidos fora das fábricas, os sindicatos e os sindicalistas, os militantes e os ativistas tentam dirigir-se aos trabalhadores nas fábricas e nelas querem criar raízes. Porque sabem que essa é a condição para terem a força necessária para lutar pelos direitos dos assalariados e também para transformarem os sindicatos em entidades realmente representativas.

* Técnica da equipe FASE/São Paulo,



Mais recentemente, vem-se tomando consciência de que não adianta dirigirem-se aos trabalhadores que estão dentro das fábricas, os sindicatos têm que adentrar os portões das fábricas generalizadamente. A consciência, a organização dos trabalhadores não se dão de fora para dentro, elas nascem, surgem e tomam corpo no sindicalismo de dentro para fora das fábricas.

A partir de 1964, com a redução ainda maior das possibilidades de ação através dos sindicatos, a criação de comissões de fábrica, ainda que clandestinas, ou melhor, forçosamente clandestinas, não só surgiu como uma alternativa mas foi, aos poucos, idealizada como uma solução para os "males" dos trabalhadores ou como a ante-sala da revolução.

A longa luta de resistência contra a ditadura militar e as próprias experiências, quase sempre breves, de criação dessas comissões, foram, aos poucos, impondo uma visão menos idealizada do papel, das potencialidades e dos limites das tão desejadas comissões de fábrica.

As lutas travadas, as dificuldades encontradas, as derrotas sofridas, chegaram até mesmo a repre-

sentar, para alguns, a prova de que comissões de trabalhadores nos locais de trabalho não valem o esforço de construí-las por se revelarem "inúteis" ou, o que é pior, permeáveis à manipulação patronal. Alguns, com a mesma rapidez com que viam nelas os embriões de um poder alternativo da classe operária, molas do levantamento contra o domínio do capital, agora as negam como experiência de organização, de sociabilidade e de luta.

No entanto, há também aqueles que sabem amadurecer junto com as suas categorias e a sua classe. Aqueles que conservam a lucidez suficiente para observar o que está acontecendo e para pensar no caminho das mudanças. Entre eles escolhemos quatro depoimentos, ou melhor, participamos de quatro reflexões de trabalhadores que viveram experiências significativas em comissões de fábrica e na militância sindical. O fato de que todos eles pertencem a um mesmo setor dos metalúrgicos de São Paulo, aglutinado em torno da Chapa 2 nas últimas eleições para o seu sindicato, longe de caracterizar uma uniformidade estreita, nas convergências e na diversidade de suas declarações, a riqueza e a abrangência do tema e das novas questões que se colocam para a prática sindical em São Paulo.

Essas quatro histórias adquirem interesse ainda maior ao recordarmos que o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo vem promovendo, de forma pioneira, a nomeação dos delegados ou representantes dos trabalhadores nas empresas, nos moldes da nova Constituição. Já são mais de mil trabalhadores às voltas com essa tarefa.

As experiências de organização, a sua inevitável interação na vida e nas ações práticas do movimento sindical dirão muito a todos que estiveram atentos, sobre o renascimento do projeto de construir a organização dos operários nas fábricas.

E isso não é tudo. Como será possível aos trabalhadores enfrentarem, com conhecimento de causa, todas as questões ligadas à introdução de novas tecnologias — CCQ — Círculos de Controle de Qualidade, CEP — Controle Estatístico da Produção, nova política industrial, zonas de processamento de exportação, etc. se não estiverem organizados no cenário onde as coisas realmente acontecem — o local de trabalho?

Como enriquecer as negociações para tirá-las de seu atual ponto morto sem a iniciativa dos trabalhadores organizados em seus locais de trabalho?

Os companheiros Sérgio L. Bertoni, Carlos A. Ortiz, da comissão de fábrica dos trabalhadores da Ford-Ipiranga, João Carlos Gonçalves (Juruna) da CIPA da Frigor e ex-diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Alemão, ex-membro da comissão de fábrica da Gazarra, contam nesta entrevista os avanços e recuos impostos pelo patronato e pela estrutura sindical à organização por local de trabalho.

Sérgio Luiz Bertoni, secretário da comissão de fábrica dos trabalhadores da Ford-Ipiranga, eleito em maio de 1987 (seu primeiro mandato) e Carlos A. Ortiz, membro da comissão de fábrica dos trabalhadores da Ford-Ipiranga, eleito em 1985 já para o segundo mandato (integrante do movimento de oposição metalúrgica desde 1979) contam como surgiu a comissão.

História das comissões

“A comissão de fábrica da Ford surge em 1980/1981 num bate-papo de porta de almoxarifado; foram feitas reuniões clandestinas e um abaixo-assinado reivindicando a comissão de fábrica até que em 31 de agosto de 1982 surgiu a comissão.

“Hoje a comissão, no seu segundo mandato, estabeleceu ter um coordenador, Lúcio Antonio Bellantani, um vice-coordenador, um secretário e quatro distritais com os seus respectivos suplentes, dá um total de 11 pessoas.

“Sempre procuramos renovar os membros da comissão, tentamos manter de um a três companheiros para dar continuidade ao trabalho que vem sendo realizado.

“Temos a estabilidade de três anos garantida num estatuto assinado por ambas as partes da comissão de fábrica e direção da empresa, a estabilidade começa a contar a partir do momento de registro de candidatura, a partir do final do mandato conta mais um ano em que o companheiro tem estabilidade.

“Desde 1985 a fábrica vem vivendo um novo ciclo, a direção vem estudando a introdução de novas tecnologias e novas filosofias de administração, foi um momento de transição, de muitas mudanças na cúpula da empresa.

“Existia muita repressão dentro da fábrica por parte das chefias. Com a comissão isso foi sendo quebrado, foi avançando no sentido de abrandar essa repressão, claro que ela não acaba, as chefias não mudam os seus métodos de atuação, a alta cúpula da empresa tem um discurso participativo, mas as atitudes são repressivas, quem exerce a repressão direta são as chefias que estão em contato com os trabalhadores, mas quem autoriza é a gerência, quando a empresa começa a se preparar para implantar uma nova filosofia, o trabalho participativo, ela começa a mudar as chefias, começa a fazer uma preparação da gerência até chegar agora ao treinamento de delegados quanto aos CCQ — Círculos de Controle de Qualidade. O processo foi treinar a gerência, depois a supervisão e agora os encarregados. Hoje a organização dos trabalhadores na fábrica está num estágio bem diferente, foram atendidas as reivindicações mais imediatas e passamos para outro patamar, depois que conseguimos o transporte coletivo, plano médico, mais diálogo, as horas-extras passaram a ser voluntárias, só faz quem quer, os abusos acabaram, a empresa não demite sem motivos; temos agora reivindicações de caráter mais político com a junção da Ford e Volks que se transformaram numa empresa, a Autolatina, estamos trabalhando conjuntamente com as comissões de trabalhadores da Autolatina para discutir os problemas específicos de cada fábrica e num contexto mais geral. Neste primeiro momento pretendemos a manutenção de todos os postos de trabalho.”

João Carlos Gonçalves (Juruena) — “Trabalho na Frigor desde janeiro de 1984, sou membro da CIPA, a empresa produz autopeças, válvulas para refrigeração. Afastei-me da empresa em 1984 quando fui eleito para a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo até julho de 1987, depois voltei à fábrica em maio de 1988.

“A comissão de fábrica da Frigor surgiu numa greve que durou 7 dias em 1985. Na empresa tinha vários problemas: equiparação de salários, transporte, restaurante.

“Após a greve foi feito um estatuto provisório que garantia a estabilidade dos companheiros da comissão desde a candidatura até o fim do mandato, o que era muito ruim porque depois de sair da comissão o companheiro não tinha nenhuma segurança de manter o posto de trabalho.

“A comissão de fábrica surge num momento em que a reivindicação de comissão de fábrica estava muito presente, foi após o movimento de 1978 e 1979, as greves de São Bernardo do Campo; os trabalhadores tinham retomado a luta e os sindicatos foram de rodão. As lutas nasceram de dentro das fábricas, do trabalho de companheiros que não eram dirigentes sindicais.

“Em 1985 eu já estava na diretoria do sindicato e partimos junto com outros companheiros para organizar os trabalhadores no local de trabalho. Lançávamos pesquisas não só numa fábrica, mas para toda a região Sul da cidade de São Paulo e daí saíam as pautas de reivindicações. Não era uma coisa de um diretor ir lá e resolver, eram os trabalhadores todos juntos reunidos na subsede do sindicato que decidiam o que fazer. E aí ficava claro, o que é o sindicato? É isso, os trabalhadores juntos resolvendo os seus problemas, não é o prédio, não é a diretoria, era aquilo que os trabalhadores estavam fazendo.

“E normalmente ampliávamos a sindicalização, a Zona Sul

tinha mais ou menos 7 mil associados, quando deixamos a diretoria tinha 21 mil e em termos de organização no local de trabalho chegamos a avançar, criaram-se várias comissões: Carbono-Loreno, Senco, Tormec, Frigor e outras. Quando alguns membros da oposição me perguntavam em tom de censura se eu tinha entrado na diretoria do Joaquinção, sempre respondia que se fosse pensar assim o trabalho de organização da classe trabalhadora não se desenvolveria, tinha que se ocupar os espaços, temos que situar também em que contexto os nossos companheiros autênticos começaram a atuar no Sindicato de São Bernardo do Campo, é bom lembrar fatos históricos para lembrarmos o quanto foi importante entrarmos na estrutura velha para modificá-la, para renová-la.

“A comissão de fábrica da Frigor foi eleita em 1987, mas até hoje não mostrou serviço, nunca fez uma assembléia na fábrica, há um descontentamento geral do pessoal em relação à comissão, o estatuto prevê que os trabalhadores podem destituí-la, eles não o fazem, primeiro porque não lêem os estatutos e em segundo há um certo comodismo. Uma coisa é a comissão que não é atuante, outra é o pessoal que também não faz nada. Os trabalhadores não exercem o seu poder, os seus direitos. Dentro da fábrica os trabalhadores começam a esperar muito da comissão, é necessário ainda um grande trabalho de formação para os trabalhadores se sentirem parte da comissões.”

Alemão, ex-membro da comissão de fábrica da Gazarra, torneiro mecânico, 42 anos, casado com dois filhos, conta como surgiu a comissão.

“A comissão de fábrica da Gazarra surgiu em junho de 1984, numa greve de 6 horas, por atraso de pagamento de salários, conseguimos 5 companheiros escolhidos pelos trabalhadores para negociar junto com o sindicato e a empresa.

“Durante um ano estudamos um estatuto que ficou pronto em

junho de 1985 na primeira eleição da comissão de fábrica.

“O sindicato queria uma comissão sindical e nós queríamos uma comissão de fábrica para poder representar todos os trabalhadores da empresa e não só os sindicalizados.

“O nosso estatuto era registrado na Delegacia Regional do Trabalho e garantia 1 ano de estabilidade para os membros da comissão e mais 3 meses em que previa o pagamento de salários e a garantia de emprego. É uma empresa nacional, com 700 trabalhadores, fabrica churrasqueiras, escadas, tábuas de passar roupa e outros pequenos objetos.

“Havia muita repressão lá dentro, quando algum companheiro se dirigia ao patrão (eles viviam 24h dentro da fábrica) pedindo um vale, pois não tinha dinheiro nem para a condução, no dia seguinte estava demitido.

“Depois que conseguimos a comissão tivemos algumas conquistas: o pagamento de salários em dia, uniforme e calçado de segurança, que antes eram cobrados, passaram a ser grátis e também igualou os salários dos motoristas e carregadores que eram de outro sindicato e tinham salários abaixo dos metalúrgicos, ficaram equiparados a ajudantes dos metalúrgicos, além de reivindicarmos as 40 horas semanais.

“Em 1986 foi o ano das grandes conquistas da comissão junto com os trabalhadores. Conquistamos o café com leite e pão com manteiga, impedimos o rodapeão, os despedimentos em massa nesse ano não aconteceram, começamos a fazer o jornal da comissão, obtivemos aumentos reais entre 7,5 e 14%, conseguimos 6 linhas de ônibus, não era o suficiente mais foi o possível, conseguimos um restaurante que reivindicávamos há 2 anos. A comissão tinha 2 hora por semana livres para o trabalho sindical. A partir de setembro de 1987 não existe mais comissão de fábrica na Gazarra. Os patrões não negociavam mais diretamente com a comissão, mandavam os encarre-

gados, que tinham nesse período feito cursos de como enfrentar a organização dos trabalhadores, passamos a levar as nossas reivindicações para os encarregados, isso é uma tática dos patrões, assim eles ganham tempo e não se comprometem. Isso estava deixando os trabalhadores revoltados. Passavam-se 1 ou 2 meses sem resposta às nossas reivindicações, quando antes em no máximo 1 semana as reivindicações eram atendidas. E nós vínhamos reivindicando que retornassem os patrões para as negociações, sem êxito.

“E nesse momento a comissão cometeu um erro grave, chamou uma greve que não era oportuna,

porque vínhamos de um processo de eleições sindicais para o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo na qual a comissão de fábrica da Gazarra fazia parte da Chapa 2, a chapa derrotada, havia muito interesse que essa comissão terminasse.

“Por uma advertência dada a um membro da comissão, alguns companheiros mais exaltados resolveram ir para a greve, e não aceitaram a proposta de sentar na mesa para negociar. A comissão de fábrica junto com o sindicato chamou uma assembléia na empresa. O diretor do sindicato colocou para votação duas propostas, a primeira de negociar com as máquinas paradas, e a segunda de um

dos membros da comissão ir negociar com a empresa e dar um prazo de 24 ou 12 horas e só após esse prazo chamar outra assembléia e decidir se paralisava ou não. Numa primeira votação dividida, foi aprovada a primeira proposta, parar as máquinas e negociar com a empresa. A fábrica parou ao meio-dia, aquela tarde tudo bem, no dia seguinte metade da fábrica entrou para trabalhar e a outra metade ficou parada, com repressão policial, falta de apoio, ficamos sozinhos e a greve só durou dois dias. Quando fomos para a Delegacia Regional do Trabalho os patrões não queriam negociar, eles queriam a cabeça da comissão e mais 74 companheiros. Fomos todos demitidos por justa causa.”

Sindicato, comissão de fábrica e delegado sindical

Serginho — Ford-Ipiranga: “Num sindicato pelego que não realiza ação sindical, as comissões de fábrica não são bem recebidas. As comissões são a organização dos trabalhadores ao-pé-da-máquina, com eles os trabalhadores sentem-se representados, sentem-se atuantes no movimento sindical, é uma representação direta.

“As comissões servem também para melhorar bastante as relações de trabalho dentro de uma empresa. Muitas vezes as empresas concordam com as comissões pensando como cooptá-las. Na Ford não foi diferente, a empresa pensou cooptar a comissão para o trabalho participativo e os trabalhadores organizados reagiram prontamente. Hoje atravessamos um momento complicado na indústria automobilística, é a primeira vez que duas grandes indústrias se unem e formam a Autolatina.

“Temos dois problemas a resolver: o primeiro, organizar as comissões da Autolatina. O segundo, o não fechamento da fábrica de caminhões.

“A comissão de fábrica atua prioritariamente dentro da fábrica,

ela deve representar aqueles trabalhadores. Penso que não deve se restringir a isso, deve atuar também junto com o movimento sindical e outros movimentos sociais.

“A comissão vive os problemas de todos os trabalhadores, junto com eles procura resolvê-los, mas não é ela ou um conjunto de comissões que vai fazer a revolução, não é um processo de fábricas mas sim um processo social que abrange outras camadas. Os momentos mais fortes das comissões são quando elas estão na fábrica, resolvendo os problemas, lutando pela melhoria das condições de trabalho. Agora com a nova Constituição que aprovou um representante dos trabalhadores no local de trabalho, que a comissão de fábrica da Ford-Ipiranga entende que seja a figura do delegado sindical, melhorou alguma coisa; é a representação do sindicato dentro das empresas, ele traz para os trabalhadores o que o sindicato está propondo, e leva para o sindicato as ansiedades dos trabalhadores, o que não elimina a função da comissão de fábrica, cada um vai ter um papel distinto. A função da comissão de fábrica é organizar e representar todos os trabalhadores da

fábrica independente da sindicalização.

“Já o delegado sindical vai trabalhar só com os sindicalizados, os associados do sindicato. Toda a questão de representatividade e autenticidade dele vai depender de uma política correta do sindicato em relação às propostas dos trabalhadores. A figura do delegado sindical pode tornar os sindicatos mais atuantes e mais próximos dos trabalhadores nas fábricas. Não resolveu os problemas do sindicalismo mas pode ajudar. Com uma convergência de idéias os delegados sindicais e as comissões de fábrica vão trabalhar juntos.

“No caso de São Paulo — capital é bem mais complicada na medida em que os delegados não estão sendo eleitos, mas sim nomeados pela diretoria do sindicato.”

Ortiz — Ford-Ipiranga: “As comissões de fábrica são importantes para organizarem os trabalhadores nas empresas, e junto com eles resolver os problemas que surgirem e as suas reivindicações. Porque devido às leis existentes os sindicatos não entram nas empre-

sas, então a comissão é um braço do sindicato dentro da empresa.

“Os limites das comissões são difíceis de determinar, as comissões existem representando os trabalhadores das empresas que as elegeram, então elas têm que prestar contas para aqueles trabalhadores. Os limites de atuação de uma comissão quem dá são os próprios trabalhadores. As comissões de fábrica não existirão se os trabalhadores não quiserem.”

Juruna — Frigor: “Comissão de fábrica dentro de uma empresa é importantíssimo, é uma representação dos trabalhadores, foi eleita ali na empresa, serve de elo para negociações, levar as reivindicações dos trabalhadores, tem um quadro de avisos onde a comissão afixa informações diárias, pode convocar em qualquer local reuniões dos trabalhadores, deve fazer formação e conscientização dos trabalhadores, debates sobre a empresa.

“A comissão de fábrica pode fazer o controle de produção, saber o que a fábrica produz, o que outras produzem, ver assim que uma fábrica não está sozinha, ela junto com outras formam uma cadeia.

“Nós, fabricando peças de refrigeração para Volkswagen, estamos na cadeia de produção da Volks do Brasil e da Alemanha, e isso é muito importante uma comissão estudar e refletir no seu papel dentro da empresa. Ao percebermos que não é uma pequena comissão, isolada lá na Zona Sul, a gente vê a importância da relação nacional e internacional entre os trabalhadores. Quando um trabalhador lá da estamparia pega uma peça, e diz: esta peça vai para a Alemanha, ele pensa como será lá o trabalho, é uma coisa prática.

“Quanto será que os trabalhadores da Alemanha ganham? Como serão as condições de trabalho por lá? Colocam para a gente a questão sindical que vai além da cidade de São Paulo, o nosso sindicato tem de ser do estado, os metalúrgicos têm que ter uma organi-

zação estadual, interestadual e nacional, são problemas assim que vão ao debate a partir do local de trabalho, quando você fabrica uma peça, que tem importância fundamental numa outra peça, numa outra fábrica, num outro estado ou num outro país.

“As comissões de fábrica têm certos limites de conquistas, por exemplo, reivindicar URP integral, ou aumento real de salários, ou ainda a diminuição da jornada de trabalho, isso depende só do patrão ali? Depende só da nossa força local? Certas reivindicações não podem ser conquistadas pela comissão só numa fábrica, depende de um contexto mais geral da organização dos trabalhadores de outras fábricas, depende do sindicato enquanto coordenação do trabalho de todas essas comissões. Às vezes os membros de uma comissão quebram a cabeça, como conquistar mais coisa e não da, existem certos limites. Tem de ter uma visão de classe e não de empresa apenas. As fábricas organizadas têm que contribuir para ajudar a organizar outras fábricas.

“A organização de comissões de fábrica ainda é uma concessão, não existe lei que a garanta. Hoje as comissões que existem estão localizadas nas grandes empresas, nas multinacionais na sua maioria, são patrões que já estão habituados à organização sindical. Em São Paulo temos cerca de 6.000 em-

presas com menos de 100 trabalhadores cada, não tem condição de ter nem o delegado sindical, isso limita muito a organização dos trabalhadores.

“Vejo como positivo o texto aprovado na Constituição criando a figura do delegado sindical, a força organizativa dos trabalhadores vai fazer com que sejam verdadeiros delegados sindicais, vão ser eleitos pelos trabalhadores, vamos ter muita gente nas fábricas com condições de contestar a estrutura sindical hoje. Temos que usar o que a lei permite, para fazer passar outras propostas mais avançadas.

“Em São Paulo, são mais de 3.000 empresas, com mais de 200 trabalhadores, serão pelo menos 3.000 delegados, é aí que eu vejo o papel de um sindicato, de uma Central, ter por obrigação trabalhar com esse pessoal que foi eleito. Não serão mais 24 eleitos numa diretoria. Vai abrir um leque de possibilidade de trabalho com gente que está ligado à produção, estão nas fábricas, é o sindicato entrando timidamente nas fábricas, começaremos a quebrar a estrutura que nos amarra.

“Numa cidade com 370.000 metalúrgicos, ou numa outra com 1.000, é o mesmo número de diretores no sindicato: 24; se pensarmos do ponto de vista que teremos direitos a eleger delegados, ampliaremos muito esse leque sin-



dical, não será mais 24 pessoas, e onde tem comissão de fábrica melhor ainda, vai ser muito mais gente trabalhando na questão sindical no local de trabalho, 1 pessoa com estabilidade e com representatividade, amplia muito o trabalho sindical, vamos começar a transpor a porta da fábrica.

“Os sindicatos até hoje falam no microfone, nos portões da fábrica, com os delegados junto com as comissões vão trabalhar dentro das fábricas, vão sindicalizar, vai levar notícias sindicais e trazer

para os sindicatos informações. A comissão de fábrica é eleita por todos os trabalhadores da empresa, não é só pelos companheiros sindicalizados, é mais ampla do que só os associados.”

Para que serve uma comissão de fábrica e quais são os seus limites de atuação?

Alemão — Gazarra: “Uma comissão de fábrica não pode radicalizar, ela tem que ter jogo de cintura para saber negociar, tem hora

para fazer greve e tem hora de não fazer greve, tem hora que você será chamado de terrorista, e tem hora que você será chamado de pelego, o importante é você ter conquistas para os trabalhadores, porque os patrões fazem curso de como negociar com os trabalhadores e comissão de fábrica não tem acesso a nenhum tipo de formação, só as comissões de fábrica das multinacionais, mas não passam suas experiências para as comissões de fábrica menores, tem que haver um intercâmbio entre as comissões de fábrica.”

Autonomia das comissões

Serginho — Ford-Ipiranga: “Vou começar pela democracia dentro da fábrica, é algo muito falado, mas não exercido. Não existe democracia dentro da fábrica, o capitalismo é antidemocrático. O que se consegue é melhorar as relações de trabalho, abrir o diálogo com a direção da empresa, e para isso tem de ter força, a força dos trabalhadores organizados.

“A democracia dentro da empresa está muito ligada à correlação de forças e organização dos trabalhadores. A partir do momento que nós estamos organizados, somos uma força, aí a democracia

começa a existir. Tem de ser garantidos os direitos do homem, o direito de pensar e existir, a relação de trabalho existente ela é por si desrespeitosa, é uma relação muito injusta.

“Podemos destacar nesse ponto também a questão da autonomia dos trabalhadores e das comissões dentro das fábricas e em relação aos sindicatos. Sempre mantivemos a nossa autonomia em relação ao sindicato. A comissão é que sabe o que se passa dentro da fábrica. Mesmo que a comissão seja base de um sindicato atuante, deve manter a sua autonomia política, os trabalhadores da empresa

dão orientação para a comissão, que deve levar essas questões para o sindicato, e o contrário também, e tanto melhor que a diretoria do sindicato e a comissão se entendam. No nosso caso é difícil, o nosso sindicato é contra as comissões de fábrica, e contra a organização dos trabalhadores na fábrica, por isso nós reforçamos a nossa autonomia em relação ao sindicato. Essa situação que vivemos hoje não vai durar para sempre. Por enquanto as comissões na nossa condição, recorrem à assessoria externa ao sindicato, porque o nosso sindicato não dá assistência às comissões.”

Democracia e estrutura sindical

Ortiz — Ford-Ipiranga: “A relação entre comissões e sindicatos é diversa, depende muito da diretoria eleita. Com direções de sindicatos combativas, a relação é muito boa, de colaboração, porque o sindicato investe na criação de comissões.

“Em São Paulo, capital, com uma diretoria que não está comprometida com a organização por local de trabalho, a nossa relação é diferente, quando os companheiros nas comissões não concordam

com a atuação da diretoria do sindicato, esses companheiros passam a ser perseguidos pelo próprio sindicato, não há uma relação de confiança.

“Temos que, mesmo assim, atuar por dentro do sindicato na perspectiva de mudar essa situação, o sindicato é muito importante para toda a categoria. As comissões de fábrica têm de ser autônomas dos sindicatos seja qual for a linha de atuação deles, as comissões têm de ter autonomia para

primeiramente defender os trabalhadores no seu local de trabalho, e o sindicato vem mais ao nível geral de categoria. Defendendo a autonomia também, porque a comissão não representa só os sindicalizados, ela defende todos os trabalhadores da fábrica por isso ela tem de estar atenta às reivindicações dos trabalhadores que não são sindicalizados. Autonomia é o direito de todos os trabalhadores fazerem o que eles pensam, isso é democracia, sem interferência de

ninguém, terem o poder de se organizarem sem pedir licença a ninguém.

“A democracia que existe hoje não é real, nem no movimento sindical. O sindicato convoca para uma assembléia mas os trabalhadores não têm o direito de usar a palavra, de dizer o que pensam, não têm direito a discordar dos encaminhamentos.

“Democracia para mim seria quando todo mundo pudesse fazer o que ele pensa, tivesse o direito de escolher onde morar; como pode um trabalhador com o atual salário mínimo viver dignamente, onde ficam os direitos básicos do homem? Como podemos dar um estudo para os nossos filhos, uma condição melhor de vida?”

Juruna — Frigor: “A relação com o sindicato tem de ser de trabalho conjunto, nas coisas gerais: numa campanha salarial, numa luta da categoria. Mas tem diretorias sindicais que querem acabar com as comissões. A autonomia das comissões tem que ser total, ela responde ao conjunto dos trabalhadores da fábrica que a elegeu. Tem que ficar claro qual o papel de cada um. A comissão de fábrica é o sindicato na categoria. A comissão presta contas e representa os companheiros daquela fábrica. Democracia no Brasil se confunde com o direito de votar. Democracia dentro da fábrica não existe. E democracia no meio sindical ainda não existe plenamente, com o imposto sindical, existem sindicatos

que não precisam nem de sindicalizados. A Constituinte aprovou que a taxa assistencial seria definida em assembléia, e qual é o trabalhador que fala em assembléia? O movimento sindical ainda é muito autoritário, não se presta contas ao total da categoria, embora o dinheiro que se arrecada é de todo mundo, só se presta contas aos associados, não se criam canais de participação. Para mim o movimento sindical tinha que ser o exemplo de democracia. É pouca gente que participa, e a gente se contenta com isso é muito restrito.

“A estrutura sindical, já existente, tem sido quebrada aos poucos e com muita luta, um exemplo são as greves de 1978/1979 para coisa recente, não podemos negar nem esquecer o papel que outros companheiros tiveram num tempo mais antigo; com essas greves recentes quebramos a lei de greve do ponto de vista real, também não era permitido criar central sindical e nós conseguimos a Central Única dos Trabalhadores (CUT), ela é reconhecida hoje na sociedade pelos trabalhadores e até pelos empresários, necessitamos fazer as nossas regras de participação e de quebra da estrutura velha por dentro do sindicato oficial.

“Tendo uma política clara de participação dos trabalhadores, de organização no local de trabalho e de democracia é possível transformar a estrutura velha; não proponho nada paralelo, o nosso desafio está em fazer coisas novas a partir das velhas.

“Outro desafio a que nos propomos e que a central sindical tem que dar resposta é em coisas específicas, por exemplo, as categorias; que tipo de sindicalismo nós queremos para acabar com a divisão dos trabalhadores em categorias com datas-base muito diferenciadas, no ramo metalúrgico só pode ser a nível estadual, não pode ser um sindicato só na cidade, é aí que eu vejo muito positiva a proposta de organização por ramo de produção ao nível estadual, interestadual e nacional. Assim a central sindical poderá responder adequadamente às negociações coletivas dos metalúrgicos. Não estou propondo o corporativismo, proponho sim, a organização vertical e horizontal ao mesmo tempo, a força é localizada, é dentro da fábrica química, é dentro do serviço público e por aí vai, e o rótulo nosso é a Central Única dos Trabalhadores .”

Alemão — Gazarra: “O nosso relacionamento era bom, qualquer problema levávamos para o sindicato e sempre éramos bem atendidos. Mas se você não reza na cartilha do sindicato, tem que sempre ficar alerta, se reza tudo bem, nós sempre questionamos os diretores e aí você é visto como inimigo.

“Logo após as eleições sindicais porque a comissão fazia parte da Chapa 2, e tinha sido convidado para fazer parte da Chapa 1 e não aceitou, dançou, o relacionamento foi muito difícil.”

A solidariedade entre os trabalhadores

Serginho — Ford-Ipiranga: “Penso que a solidariedade entre os trabalhadores é fundamental. Nós mantemos uma relação política com os companheiros, mas mantemos também um bom nível de amizade, nós da comissão, somos queridos e respeitados pelo resto dos trabalhadores, esse respeito vem do trabalho sério que temos realizado. Isso contrapõe com a relação que os trabalhado-

res têm dentro da fábrica, lá dentro é setorizado, você conhece os colegas da seção e só. Mas a competição, a disputa imposta pela organização capitalista do trabalho, prejudica as relações humanas, o bom relacionamento entre os companheiros.

“Sempre privilegiamos a amizade e o relacionamento geral entre companheiros, só assim enten-

demos que se constrói a unidade de classe trabalhadora.”

Ortiz — Ford-Ipiranga: “Existe grande solidariedade entre os trabalhadores dentro de uma mesma empresa, o mesmo não acontece tão freqüentemente entre companheiros de fábrica diferentes.

“Essa relação de solidariedade tem de se expandir, por vezes uma

empresa do lado da qual você trabalha entra em greve e os trabalhadores não sabem como fazer, estão preocupados e não sabem como agir, temos que avançar mais nessa relação de solidariedade de classe porque do patronato não esperamos nada."

Juruna — Frigor: "Sobre a solidariedade entre os trabalhadores ela deixa muito a desejar, temos a greve dos correios bem recente, e não houve um movimento de arrecadação de fundos para apoio dos companheiros. A CUT tinha lançado uma proposta de arrecadação, claro que apoiou politicamente, mas faltou aquele apoio material, a solidariedade tem de ser mostrada na prática."

Alemão — Gazarra: "A solidariedade existe de duas formas, entre os trabalhadores, que é a forma mais direta, e a das oposições, entidades e da CUT."

"A primeira forma entre os trabalhadores é complicada, a gen-

te desanima. A gente luta, sacrifica a sua vida particular, a sua saúde, para ajudar os companheiros de trabalho, e quando precisamos eles falham. No caso da comissão de fábrica da Gazarra, conquistamos algumas regalias com tanto sacrifício, quantas vezes nos taxaram de pelegos, quando fazíamos greve, faltava a solidariedade dos companheiros. Cada um pensa só em si e salve-se quem puder. Foi o que aconteceu na última greve da Gazarra, faltou a solidariedade dos companheiros e aí acabou a comissão de fábrica.

"A segunda forma de solidariedade das instituições a coisa fica preta e difícil, é uma barreira que a comissão de fábrica não conseguiu ultrapassar, para nós não teve diferença entre o sindicato dos metalúrgicos, a oposição, as entidades e a CUT, ninguém nos ajudou, não lembraram mais da Comissão de Fábrica da Gazarra.

"Esse é o problema das oposições, entidades e CUT, na hora

que tem que dar total apoio desaparecem, e você fica entregue à própria sorte, nos faltou ajuda jurídica realmente interessada na nossa causa, ajuda moral e financeira, assim não se forja ativista, só se desestimula a continuar a luta, é preciso urgentemente criar um departamento jurídico que dê orientação, que fique de plantão diariamente para as comissões de fábrica; quando teremos um departamento de apoio às comissões de fábrica na nossa Central Sindical? Mas um departamento realmente interessado em apoiar, sem olhar a que facção elas pertencem, se foi das Chapas 1, 2 ou 3, o que interessa é o trabalhador, só assim seremos realmente os verdadeiros dirigentes da classe trabalhadora.

"Para os companheiros que estão começando agora, que a minha experiência não sirva de desestímulo; todas as lutas dos trabalhadores são válidas, tanto da vitória, como da derrota tiramos lições, eu continuo na luta na categoria metalúrgica, perdi uma batalha mas não perdi a guerra."



Foto: Zilmar G. Ribeiro

Organização dentro da fábrica: Avanços e dificuldades

Paulo Vannucchi *

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema abarca um conjunto de 1.138 empresas, que totalizam cerca de 140.000 trabalhadores.

Dessas indústrias, 800 são de pequeno porte, não atingindo mais do que 40 funcionários por unidade. Em contrapartida, a metade da categoria está concentrada em apenas oito empresas.

— Volkswagen	30.000
— Mercedes Benz	16.000
— Ford	10.000
— Brastemp	5.500
— Saab-Scania	3.000
— Termomecânica	2.400
— Massey-Perkins	2.300
— Metal Leve	1.800

Seguem-se, nessa relação, 14 fábricas com mais de 1.000 funcionários e outras 22 com mais de 500, configurando-se, no geral, uma distribuição em que 85% da categoria estão concentrados em cerca de 100 empresas com mais de 200 funcionários.

Ao nível da sindicalização, encontra-se em andamento a "Campanha dos 80.000", que foi uma meta proposta para ser atingida até dezembro de 1988. Até 1987, o total de associados girava em torno de 60.000, estando hoje num patamar próximo aos 70.000.

Essa taxa global de sindicalização em torno de 50% é, em boa medida, "puxada" pelas grandes empresas, que chegam a atingir o nível dos 70%, enquanto na maioria das pequenas e médias a taxa oscila entre 30 e 40%.

Como é notório, a área abriga a fatia mais importante da indústria automobilística que se instalou no país na década de 50 afirmando-se como carro-chefe da produção industrial brasileira, ao determinar a implantação de um amplo parque de fábricas fornecedoras, diretas e indiretas.

Tal condição privilegiada, bem como a elevada concentração que se detecta quando é feita comparação com outros sindicatos de base mais pulverizada, são fatores sempre lembrados por quem analisa as causas que levaram a entidade a desempenhar um papel decisivo na ruptura do final da década de 70, quando teve início uma nova etapa de lutas na história do movimento sindical brasileiro.

Com efeito, coube ao sindicato um papel de vanguarda nos episódios que se seguiram a greve da Scania, em maio de 78, com paralisação em outras empresas, dentro e fora da área, e acumulação de forças para novas mobilizações nos anos seguintes. E o saldo de três anos representou o surgimento de um novo tipo de ação sindical no Brasil, hoje já razoavelmente discutido, reportado e analisado.

Naquele ciclo de lutas, que projetaram a liderança de Lula e elevaram a símbolos nacionais as imagens da Vila Euclides, os trabalhadores reaprenderam antigas lições acerca da importância da luta político-partidária, da necessidade de quebrar a estrutura sindical legada pelo Estado Novo, e muitas outras coisas.

Inegavelmente, uma das lições mais importantes referia-se à importância do esforço de organização nos próprios locais de trabalho.

Esse aprendizado foi mais lento que o relativo à necessidade de construir o PT e a CUT porque, efetivamente, o impulso dado pela categoria às mobilizações que se faziam em 78, 79 e 80 era tão poderoso, por corresponder a um verdadeiro instante de explosão, que provocava uma espécie de cumplicidade absolvedora de todos os descuidos ou das desatenções que se registrassem nesse terreno. Em outras palavras, a combatividade e a garra das bases eram tão fortes que não obrigavam, como passaria a suceder mais tarde, as lideranças a compreenderem de modo profundo e radical a importância vital da organização dentro da própria fábrica.

* Assessor da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo.

Bem entendido, isso não quer dizer que existisse completa inconsciência sobre o tema naquele tempo. Mas, sim, que havia uma determinada distância entre os discursos, sempre coerentes e responsáveis ao chamar para tal trabalho, e aquilo que efetivamente se conseguia concretizar.

A história de São Bernardo, entretanto, não terminou em 80. Pelo contrário, os anos seguintes foram bastante ricos em experimentações práticas sobre as formas organizativas que garantissem a continuidade das lutas nos períodos de intervenção (fundo de greve, comissão de mobilização, contato com bairros e comunidades eclesiais) e, também, sobre iniciativas de articulação com outros sindicatos combativos e oposições.

Embora menos citado, esse período 80/85 equivale a um ciclo importante pelos desafios encarados: como resistir e romper o rigoroso cerco exercido pelos patrões — sob comando explícito da Fiesp — para quebrar um sindicato que eles enxergavam como coluna vertebral da CUT; como superar os hiatos gerados pelo verdadeiro fluxo de lideranças importantes que eram cedidas para outras esferas da luta (Lula, Meneghelli, Gilson, Djalma Bom, Devanir, Bargas etc.); como fazer para sustentar o ritmo anterior de mobilização, se já estávamos no quarto ou quinto ano de campanhas salariais difíceis, com a categoria começando a demonstrar alguns sintomas de fadiga. E muitas outras dificuldades equivalentes a essas.

Foi nesse período que se iniciaram as experiências de preparação e conquista das comissões de fábrica, que atingiram cerca de 20 empresas, marcando um novo patamar na capacidade de levar para dentro das fábricas as propostas de luta que, antes, eram apresentadas apenas fora, seja no trabalho de portão (assembléias, distribuição do "Suplemento" diário etc.), seja nas mobilizações a nível de categoria.

A luta operária na Nova República

Em certo sentido, 1985 marca o início de uma nova etapa na evolução do sindicato. Precisamente no delicado momento histórico em que os meios de comunicação faziam o país parar, acompanhando a enfermidade de Tancredo Neves, a categoria sustentava a heróica e prolongada experiência da "operação vaca brava", que em muitas fábricas equivalia a uma greve de 50 dias. Dessa luta, os metalúrgicos de São Bernardo e Diaderna recolheram um saldo de nítido desgaste ao nível dos salários, embora pudesse ser computado, simultaneamente, um êxito de envergadura histórica por lograr-se inaugurar, na prática, a quebra da jornada semanal de 48 horas.

Dos desgastes dessa experiência começou a nascer, entre as lideranças, uma nova consciência

acerca do momento conjuntural que se vivia então: o de esgotamento de um ciclo de avanços impetuosos (78/83) e abertura de uma nova etapa que exigia do movimento sindical outros saltos qualitativos.

Esgotara-se o período de ruptura institucional, aberto ao final da década de 70. Já não se configurava mais aquela polarização extremamente simplificada, opondo sociedade política/ditadura à sociedade civil/oposição. As greves do ABC já não recebiam, desde 81, a solidariedade de visitantes ilustres como Teotônio Vilela, Franco Montoro, Fernando Henrique Cardoso e muitas outras estrelas da elite política nacional.

Ficava claro que a transição estancara no ponto que era compatível com o pensamento político conservador que predomina folgadoamente no empresariado brasileiro. Ou seja: a transição significava substituir a ditadura por um modelo de democracia burguesa onde os direitos da maioria seriam proclamados em todos os diplomas legais, desde que se pagasse, por isso, o preço de aceitar a ordem capitalista como a melhor das ordens possíveis.

O princípio da hegemonia, entendido como dominação pela via do consentimento (mesmo que fabricado), ocupa o primeiro plano, deslocando para uma esfera subordinada o esquema do autoritarismo truculento.

Nesse novo quadro, os meios de comunicação dos Frias, dos Mesquita, dos Civita e dos Marinho já haviam deixado de reconhecer qualquer glamour naquelas greves incessantes do ABC e passavam a hostilizar abertamente o sindicalismo da região, como se fosse a encarnação da besta-fera subversiva.

Foto: Zilmar G. Ribeiro



Desdobramento disso tudo, foi nascendo entre as lideranças a consciência de que a repressão não era privilégio das ditaduras e que existiam formas mais eficientes de enfrentar e reprimir o movimento sindical, sem recorrer imediatamente ao cassetete.

As demissões de lideranças e ativistas, o facção, o afastamento de dirigentes e cipeiros portadores de estabilidade consignada em lei demonstram que terminara também aquela etapa em que as empresas se confessavam surpreendidas pelas greves e até admitiam a necessidade de introduzir relações mais democráticas ao nível do trabalho.

Abriu-se, então, no sindicato, um processo de discussões e reflexões que resultaram em definições importantes a respeito do papel estratégico que se devia atribuir ao trabalho de educação sindical, amplamente concebido (cursos, seminários, publicações, eventos culturais etc.), bem como da necessidade de se implantar um verdadeiro programa de formação na entidade. Junto com isso, ficava evidente a necessidade, vital, de se dinamizar e fortalecer as estruturas de organização dentro da fábrica.

Tratava-se, pois, de reconhecer que a nova conjuntura exigia novas definições. O dilema era simples: ou o movimento sindical reciclava seus métodos, alterando a qualidade de sua intervenção e de seus mecanismos de pressão junto ao Estado, ou estaria fadado a amargar longos anos de confinamento numa espécie de armadilha-gueto que os detentores do poder haviam preparado. E para a burguesia seria muito confortável ficar confrontando-se, sempre, com um sindicalismo touro-bravo, heróico nas intenções e disposto ao combate, mas despreparado e desequipado em termos de adequação à nova realidade conjuntural.

Pontos importantes dessa reflexão ficaram registrados em documentos de trabalho elaborados como síntese das discussões.

Já não estamos mais naquele período histórico onde nosso sindicato se projetou nacionalmente e deu o sinal para a retomada das lutas operárias no país, basicamente impulsionado pela força espontânea do próprio movimento e de nossa categoria.

As mudanças ocorridas na conjuntura nacional, o aprendizado dos empresários frente às lutas e mesmo o amadurecimento de parcelas expressivas da classe trabalhadora exigem que, hoje em dia, toda a nossa atuação esteja apoiada num plano de trabalho precisamente definido, com clareza a respeito da situação nacional e de nossa base, com esquemas de planejamento, definição de metas, divisão de tarefas e fiscalização do seu cumprimento, avaliação permanente etc.

Enfim, um projeto de ação que acabe, de uma vez por todas, com qualquer sinal de amadorismo e espontaneísmo em nosso trabalho.

Está superada a etapa em que o critério para avaliar a qualidade das lideranças consistia unicamente em sua capacidade de articular corretamente os verbos, brigar e avançar. Hoje, a competência dos dirigentes se mede também pelo domínio de outros verbos que precisam ser combinados com aqueles: organizar, negociar, recuar, planejar, direcionar e educar.

Naquele momento a tarefa central era mobilizar. Hoje, a palavra de ordem é organizar e formar. Sem isso avançaremos pouco e não retomaremos mobilizações como aquelas de 78/80, ou ainda maiores.

Essa avaliação ficou registrada num texto intitulado: "Trabalho de Base: Plano Global de Organização e Formação", de maio de 1988, que procurou traçar metas concretas para cada uma das cinco equipes em que se organizam os diretores e militantes liberados, ficando cada uma delas responsável pelo acompanhamento das fábricas de uma determinada área. O mesmo texto acrescenta:

Entendendo desse modo o trabalho de base, já fica claro que ele representa um processo permanente de formação, de educação sindical e também de educação política.

Não é correto imaginar que formação e educação são processos desenvolvidos apenas por intermédio de cursos, seminários, palestras e conferências.

Os cursos e seminários têm seu papel, sim, e algumas vezes sua importância é muito grande. Mas (. . .) o verdadeiro aprendizado, aquele que efetivamente modifica o modo de pensar e agir das pessoas, é o que se desenvolve na forma de conversas, discussões e reflexões em torno da prática concreta, da prática de lutas da classe trabalhadora, sejam as grandes mobilizações de alcance nacional, sejam as mobilizações elementares que conseguimos em nossa fábrica, em nossa seção, em nosso bairro.

Por isso, fazer trabalho de base é fazer um trabalho permanente de educação sindical e política, que cada diretor, ativista ou liderança de fábrica deve assumir com naturalidade, sem se sentir inseguro ou despreparado, e também sem assumir um jeitão de professor que se coloca acima dos companheiros, subestimando-os.

Manifestava-se, desse modo, entre as lideranças mais conscientes, uma determinada lucidez acerca da relação existente entre trabalho organizativo e trabalho educativo. Ao mesmo tempo, as equipes responsáveis pelo chamado "trabalho de base" foram percebendo que, até então, boa parte de sua atividade estivera limitada à simples distribuição de material impresso na porta das empresas, sem vislumbrar o alcance mais amplo que era preciso atribuir a esse esforço, no sentido de convertê-lo num verdadeiro mutirão organizativo dentro de cada firma.

O debate sobre as formas concretas em que se deveria materializar tal avanço organizativo em cada empresa foi se fixando, prioritariamente, em três instrumentos: comissões de fábrica, CIPAs e grupos de fábrica.

Num livreto que resume uma seqüência de discussões realizadas pela diretoria com as comissões de fábrica, o **Plano de Trabalho para as Comissões de Fábrica**, de fevereiro de 88, se afirma:

Entre todas as questões apresentadas nas reuniões por fábrica, houve uma que sobressaiu por sua importância e implicações: a indagação a respeito do papel exato que compete às comissões de fábrica, qual o seu potencial, seus limites, sua relação com a empresa e com o sindicato, suas tarefas no cenário mais geral da luta da classe trabalhadora.

Por isso, é fundamental definir nosso entendimento comum sobre isso.

A comissão de fábrica deve ser entendida como uma ferramenta fundamental de organização dos trabalhadores a partir de seu local de trabalho.

Assim como o sindicato, seu campo de ação pode ser muito vasto, distribuindo-se por dois eixos distintos:

1º) defesa de todos os interesses e direitos dos trabalhadores da empresa;

2º) contribuir para a elevação permanente da consciência de classe dos trabalhadores.

Em nossa categoria, as comissões de fábrica têm um tempo de vida relativamente curto, tendo passado por um breve período de clandestinidade, até que se conquistasse a primeira existência legal em 1981 (Ford).

Multiplicaram-se a partir daí, até atingir quase duas dezenas. Desde então, a repressão patronal e algumas dificuldades em nossa própria condução do trabalho resultaram na redução do número de comissões hoje em funcio-

namento pleno. De qualquer modo, já foi possível acumular uma experiência bastante rica, suficiente para estabelecer uma linha de trabalho que inaugure uma etapa nova, onde as comissões voltarão a se multiplicar, serão combativas, apoiadas pelos trabalhadores da fábrica e terão competência para se manterem e se converterem em alavancas poderosas de organização e mobilização.

As comissões de fábrica não são o único instrumento de organização dentro da fábrica, na medida em que outras ferramentas, como as CIPAs e os chamados grupos de fábrica também desempenham funções importantes na mesma direção. Mas é inegável que o reconhecimento legal das comissões, através de contrato que assegura estabilidade e lhe atribui a função de representar os trabalhadores, eleva enormemente seu potencial de pressão, conscientização e coordenação das lutas em cada fábrica.

Nesse sentido, precisamos entender as comissões de fábrica como patrimônio precioso de nossa categoria, e não meramente como um organismo local, de interesse particular de tal ou qual empresa.

Principalmente numa situação como a brasileira, onde a legislação sindical ainda coloca grandes entraves à luta dos trabalhadores, limitando os diretores com estabilidade à ridícula casa dos 24, as comissões de fábrica representam uma brecha por onde podemos aumentar muito o número das lideranças com estabilidade, o que vale dizer, com mais espaço e força para reivindicar, pressionar e mobilizar.

E como conclusão foram fixadas sete tarefas fundamentais a serem cumpridas pelas 12 comissões de fábrica que estiveram presentes nessa seqüência de debates:

1. Representar os trabalhadores da empresa em todas as reivindicações junto aos patrões.

2. Fiscalizar o cumprimento do Acordo Coletivo, a partir de um profundo conhecimento de cada um de seus itens.

3. Funcionar como uma extensão, embora autônoma, do sindicato, dentro de cada fábrica, na medida em que a realidade de nossa categoria é a de um sindicalismo combativo, democrático, classista e de massas, onde a relação entre a diretoria do sindicato e as comissões é de cooperação, identidade sindical e política, apoio mútuo e cobrança mútua.

4. *Trabalhar permanentemente pela formação de novas lideranças, em cada fábrica, para multiplicar a quantidade de militantes capazes de levar, em cada seção, as propostas classistas de nosso sindicato e da CUT, e aptos a substituir os atuais membros da comissão, em casos de repressão, deslocamento ou renovação natural durante eleições.*

O trabalho de formação de novas lideranças deve passar, sempre que possível, pela constituição de grupos de fábrica (que podem ser vários nas grandes empresas, seção por seção). O grupo de fábrica representa, na prática, um esquema de apoio à comissão, uma forma de multiplicar sua presença junto a todos os trabalhadores e uma maneira de articular os ativistas que, não fazendo parte da comissão nem da CIPA, entendem a necessidade de manter uma atividade organizada em seu local de trabalho.

5. *Trabalhar, seção por seção, a consciência sindical e política de cada companheiro de fábrica, cooperando para sua transformação em pessoas que tenham capacidade crítica, disposição de lutar por seus direitos e conscientes da necessidade de acabarmos com todas as formas de exploração e de opressão.*

6. *Realizar um mapeamento constante de todas as informações sobre a produção das empresas, trazendo-as para conhecimento do sindicato e iniciando cada trabalhador no aprendizado capaz de torná-lo apto a dirigir o processo produtivo, no dia em que conseguirmos virar a página da exploração capitalista, no livro de nossa história.*

7. *Engajar-se em todas as campanhas gerais do sindicato, cooperando para atingir as metas de sindicalização, lutas gerais da categoria, mobilizações do movimento sindical brasileiro e da CUT, planos de formação sindical etc.*

Discorrendo sobre o papel que se devia atribuir às CIPAs, um manual elaborado em agosto de 88 considera:

É por isso que a atuação nas CIPAs deve ser vista como uma tarefa extremamente importante. Numa situação concreta como a brasileira, onde os empresários combatem raivosamente qualquer idéia de representação direta dos trabalhadores nos locais de produção, a CIPA tem funcionado como uma brecha por onde é possível iniciar experiências muito boas de conscientização, mobilização e organização dos trabalhadores, especialmente por força da estabilidade que é assegurada durante o mandato.

Mas é preciso entender que a CIPA não é a única ferramenta de organização do trabalhador dentro da fábrica e que os cipeiros, para serem respeitados e defendidos pelos colegas de fábrica, precisam, antes de tudo, comprovar sua dedicação e competência naquilo que é a função específica da CIPA.

Se um cipeiro despreza as questões relativas às condições de trabalho, acidentes etc., e fica preocupado apenas em encaminhar as lutas gerais dos trabalhadores, acaba perdendo a credibilidade diante de seus colegas.

Quando o cipeiro, pelo contrário, realiza um bom trabalho em sua função específica, ele consegue abrir todas as portas para que os companheiros de fábrica ouçam seus argumentos sobre a importância da união, da pressão, da reivindicação, da participação no sindicato etc.

E a respeito dos grupos de fábrica, o já citado "Plano Global de Organização e Formação" estabelece:

O Grupo de Fábrica, embora menos discutido até agora, é uma forma extremamente importante de organização, porque pode ser o ponto de partida para a conquista da CIPA, da comissão e de muitas outras metas.

É um grupo de companheiros que se reúnem regularmente, para conversar sobre as questões da fábrica, planejar formas de atuação e acertar os encaminhamentos a serem dados, cuidando sempre da própria segurança.

Aliás, o grupo de fábrica deve ter como marca registrada de toda a sua atuação, uma elevada cautela para evitar que seus membros sejam detectados pela empresa e, como consequência, demitidos. Qualquer descuido pode ser fatal. Cada integrante deve ser bem orientado, desde a primeira reunião, sobre a necessidade de evitar "bandeiras", não morder isca colocada pelas chefias, não fazer bravatas, ter vigilância constante.

Tomando tais cuidados, o grupo de fábrica pode ter um campo muito amplo de atividade na empresa, divulgando informações de interesse dos trabalhadores, criando clima para mobilizações, distribuindo panfletos com denúncias sobre a firma, reforçando o trabalho do sindicato, trazendo gente para as assembléias, reforçando greves etc.

Nesse Plano, foi definida a meta de trabalhar pela organização de grupos de fábrica em todas as empresas com mais de 200 funcionários, sendo essa decisão inspirada no artigo aprovado no novo texto constitucional, em que se estabelece a figura do "representante dos empregados".

Esses grupos de fábrica terão, também, a tarefa de indicar, sob o acompanhamento da equipe do trabalho de base, o nome a ser apoiado pelo sindicato na eventual eleição para escolher o "representante dos empregados", funcionando ainda como orientador e disciplinador da prática desse representante.

Dessa forma, teremos dado uma condução democrática ao encaminhamento dessa questão, enquanto alguns sindicatos certamente escolherão a via mais cômoda da "indicação" de pessoas de confiança da diretoria.

Se esse conjunto de transcrições é suficiente para comprovar um amadurecimento razoável na concepção de direção sindical que vai se desenvolvendo numa entidade importante como a dos metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, não deixa de ser pertinente e necessário confrontar as definições ali contidas com um relato da situação real vivida dentro das empresas que compõem a categoria.

Com essa preocupação, o grupo de formadores (que é uma equipe de trabalhadores e assesso-

res, responsáveis, em conjunto, pelas atividades de educação sindical na entidade) reuniu lideranças destacadas de algumas fábricas significativas, para pedir um relato sobre o estágio real de organização existente hoje, num esforço para aferir o nível de aplicação concreta daquelas definições generalizantes.

Participaram da discussão companheiros da Volkswagen, Mercedes Benz, Ford, Brastemp, Perkins e Resil, quase todos com função dirigente, seja no sindicato, seja na comissão de fábrica ou CIPA de suas fábricas. Dessas seis empresas, as cinco primeiras são bastante conhecidas e já foram citadas na introdução deste texto. Quanto à Resil, cabe registrar que se trata de uma empresa de porte médio, hoje com 580 funcionários (já teve mais de 1.000), fabricante de extintores de incêndio, bancos para automóveis, cintos de segurança etc., que fica localizada em Diadema.

Seguem-se alguns trechos dos depoimentos feitos nessa ocasião:

Mercedes:

O número de sindicalizados na Mercedes é de mais ou menos 8.000. Em fevereiro de 87 a gente estava com 35% dos trabalhadores da fábrica sindicalizados. Em novembro de 87 pulou para 50%. Isso aí se deu de um trabalho da comissão.

A comissão estava muito desarticulada depois da greve de 85. A gente sofreu alguns problemas. A maioria dos ativistas foi mandada embora. E era a primeira comissão, a gente acabava de ser eleito.

Aconteceu a greve, a gente tinha uma eleição da CIPA marcada, e os candidatos que nós estávamos apoiando foram todos mandados embora. Todos não. Sobrou dois companheiros. Ficaram escondidinho.

Foi um baque total em cima da comissão e em cima do restante dos militantes que sobrou. Dos 86 companheiros que foram mandados embora na época, mais da metade era militante.

Então, a gente ficou um pouco paralisado, a gente reunia e não conseguia elaborar proposta, não conseguia se organizar.

Então, a partir da eleição da segunda comissão, ela foi dividida em subcomissões de trabalho. E aí montou uma subcomissão de sindicalização, que tava ali, pegando no pé, cobrando, e tinha uma meta de sindicalização: cada membro da Comissão de Fábrica devia sindicalizar um companheiro por dia. Foi montada a subcomissão de saúde, uma outra subcomissão de contato com partidos e com a CUT, além da ligação entre campo e cidade, e uma outra subcomissão de contatos internacionais (Mercedes da Alemanha, TIE etc.).*

Algumas subcomissões não funcionaram muito bem. A gente tava percebendo que, apesar dessa organização interna da comissão, a gente não tava com um crescimento muito grande dos trabalhadores aqui no sindicato.

Não tinha um grupo formado. Era a comissão que levava

as coisas. A gente não conseguia ter uma criação maior de quadros.

Resolvemos levar a sério a criação do grupo de fábrica recentemente, cinco ou seis meses.

A gente começa a perceber que tem companheiros com interesse, companheiros que vê com bons olhos o trabalho da comissão, mas que a comissão não tinha aproximado do companheiro e trazido eles para participar.

A gente começou a mapear o pessoal que vinha fazer curso de formação, procurar conversar lá dentro e exigir também dos cipeiros que a gente apoiou uma maior participação, porque a gente apoiava e deixava solto.

Aí nós começamos a reunir a comissão aqui no sindicato, junto com uns 10 ou 20 companheiros que, de certa forma, estão ajudando o trabalho da comissão lá dentro.

Em termos de mobilização, a gente não tem tido, de 85 para cá, grandes mobilizações.

* TIE — Intercâmbio de Informações Internacionais, organizado por sindicatos para o setor automobilístico, para trocar informações e analisar as estratégias das empresas e fortalecer os contatos internacionais dos trabalhadores do setor.

Hoje, a gente está com uma CIPA, que foi eleita recentemente, que tem alguns companheiros que já vinham militando no grupo de fábrica. A gente tem esperança que agora vai ter um pessoal mais atuante. Foi montado também, algum tempo atrás, um núcleo do PT dentro da fábrica, onde está participando um grupo bom de companheiros, e em cada reunião desse núcleo é levado um companheiro do partido para explicar temas da realidade, conjuntura...

A primeira comissão não teve um trabalho muito organizativo. Era mais de levar a luta. A segunda, com refluxo de todo movimento, é que entra os subgrupos, mas nem todos os membros da comissão são ativos.

Dentro do grau de organização que tem, a gente pode constatar algumas coisas que a gente avançou: a questão do intercâmbio, os contatos. A gente já fez encontros nacionais junto com o TIE, dois encontros. Fizemos encontro junto com o pessoal de autopeças, também com o TIE e tivemos experiência de trazer companheiros da Alemanha para cá.

O grupo de contatos internacionais funciona. Prestamos solidariedade aos companheiros da África do Sul. Promovemos dois encontros com o pessoal "sem-terra" de Sumaré.

A partir deste ano a gente começou a discutir a automação com os companheiros. O pessoal está muito arisco com a questão da automação, ainda, mas recentemente a firma baixou um pacote e o pessoal está ficando esperto. Já promovemos duas palestras com o Feijó (um dos membros demitidos da comissão de fábrica da Ford, que vem se especializando no tema da automação). Na primeira, veio pouca gente e na segunda já tinha 80 ou 90 trabalhadores.

A subcomissão de imprensa tem funcionado regularmente. Temos nosso boletim e um jornal a nível internacional, ligando as empresas do mesmo grupo em São

Bernardo, Campinas, Alemanha, África do Sul, Malásia. Temos o Jornal do Muro, que é um mural na fábrica.

Sobre a formação, a primeira foi a formação nossa. Foi conhecer a estrutura do sindicato. A gente fez reuniões com os departamentos de Saúde, Formação, DIEESE, onde era colocado, como funcionava, como podia ajudar nosso trabalho.

Outro problema é que, de 84 para cá, a Mercedes trocou 7.000 pessoas.

São 7.000 pessoas que entraram na fábrica e que não conhecem ainda a comissão e como foi a conquista. Esse pessoal dá trabalho.

Quando a gente acabou o primeiro mandato, a gente não tinha gente para colocar na comissão seguinte. Tivemos que caçar os negos lá.

Acho que no próximo vamos ter gente, tem área que está despontando muita gente.

Volkswagen:

Eu fiz parte do grupo de fábrica, de uma comissão Clandestina que fizemos quando a empresa montou o sistema dela de representação. Essa comissão paralela ajudou a minar o sistema dela, internamente, no subterrâneo, até conquistarmos a comissão de fábrica em 82.

Quando a gente participava da comissão clandestina a gente tinha muito mais condição de conversar com os companheiros, trazer para o sindicato. Agora não consegue. Porque a comissão se burocratizou, não sei como fugir disso.

Ela fica perdida na rotina do estatuto, do regimento e isso eu acho que é uma das deficiências da comissão.

Os membros da comissão se perdem muito nos problemas do dia-a-dia. Tem companheiro que se

limita só na área dele, "eu sou dono dessa área". Tem companheiro que consegue sair desse esquema. Naquele tempo meu trabalho era conversar com os companheiros e não me perdia com as picuinhas que existem na fábrica no dia-a-dia. Não temos um grupo de fábrica. A gente tem companheiros que a gente chama de grupo de apoio da comissão e que são referência nos seus locais de trabalho. A gente tem três ou quatro em cada setor, que é um militante em potencial. A gente tá sentindo dificuldades de pegar esses companheiros e agrupar e conseguir organizá-los. Talvez seja falta de uma diretriz, de uma linha de trabalho.

A questão da formação, pra mim, particularmente, ajudou a procurar conversar com os companheiros e tentar trazer para o sindicato, fazer os cursos.

Desde 82, a gente passou por situações muito difíceis na comissão. Um dos problemas foram as famosas brigas internas, ainda que toda vez que foi preciso ir pro pau, as divergências ficaram de lado. Nós temos problemas sérios. O tamanho da fábrica é um deles. Só a Ala 5 é considerada a maior fábrica da América Latina. A comissão tem um membro para cada 1.000. É muito pouco. O cara fica uma semana para conseguir fazer as assembleias no setor. Por causa dessas dificuldades ela acaba sendo uma comissão dispersa, você não consegue localizar o cara facilmente. Às vezes a gente vem ver o companheiro da comissão só aqui no sindicato.

Essa dificuldade, hoje, está acrescida com as dificuldades da campanha eleitoral. Nossa comissão tem sete candidatos a vereador. O grupo da comissão é muito heterogêneo. Mesmo assim, temos conseguido alguns movimentos interessantes. Se a gente for pegar o último exemplo, a própria passeata (passeata de 20.000 trabalhadores, pela Via Anchieta, exigindo que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados na votação de segundo turno na Constituinte), a maioria era de companheiros da Volks, e nós fizemos só com dois dias.

O movimento foi feito lá dentro, pela comissão. Cada um foi para sua área, fez suas assembléias, e teve o respaldo do pessoal.

A Volks fez sua primeira greve em 1979. A Volks não tinha tradição de luta. Sem dúvida, a coisa cresceu muito a partir da comissão de fábrica. Hoje você pode dizer que a Volks tem uma tradição de luta. Hoje você consegue chegar e fazer assembléias lá dentro da fábrica, que muitos companheiros se assustariam de ver, essas assembléias lá dentro, e no gogó (sem equipamento de som).

Nós não estamos ruim no nível de organização. O problema é que, na nossa crítica, é saber que a gente poderia estar 50 pontos na frente e não está.

Não há um programa de formação ali dentro, de formação de quadros, de reprodução desses quadros. Muitos representantes têm a província dele e ninguém tasca. Você não sabe como ele tá cuidando a reprodução da coisa, cada um é dono do seu. O individualismo dos representantes é grande.

Na época da comissão da empresa e da nossa comissão paralela, a gente começou a investir em CIPAs, porque até então não existia uma política de CIPAs. Primeiro foi a CIPA de Caminhões, depois da Volks mesmo. A gente tinha uma CIPA, a nível de ativistas, da melhor qualidade. Na CIPA atual a gente tem grandes companheiros. Pelo menos uns dez com potencial para desenvolver, pra crescer, para assumir a comissão de Fábrica.

A gente tem na CIPA uma sustentação muito grande, mas na trajetória tivemos problemas de relacionamento entre comissão e CIPA, uma mistura de poder, um negócio assim meio complicado. Hoje a coisa já tá muito mais avançada, solucionada".

Foto: George Soutier



Brastemp:

Na Brastemp as relações da empresa com os trabalhadores são extremamente atrasadas.

Em 82 teve uma greve de reivindicação econômica (vale-refeição, ônibus) e ocorreram bastante demissões. Em 84 tivemos alguns movimentos. Em 85, antes da greve vaca brava a fábrica deu férias coletivas. Em 86 nasceu um grupo de fábrica, começa a organização, começa a discutir um estatuto para comissão de fábrica, que tomou posse em junho.

Nesse período, teve uma discussão salarial, que causou revolta na peãozada. Teve assembléia e, de cada 10 pessoas, que falavam, nove eram pela greve imediata. A greve saiu no dia seguinte, de 5 a 7 dias.

A empresa chegou a montar um corredor polonês na porta e demitiu praticamente toda a militância. De 86 para cá, muito pouca coisa mudou na Brastemp. Ficamos sem comissão.

Atualmente a CIPA acaba fazendo três papéis: o de CIPA, de comissão de fábrica e de diretor de base. Desde a CIPA passada, a gente tinha quatro companheiros e só eu participava mesmo.

Na que foi eleita para 88/89 o sindicato apoiou 10 companheiros e só um perdeu. Dos 9, uns dois não estão participando. Esse grupo da CIPA tinha uma discussão com essa diretoria nova, que o Vicente é presidente, no sentido de que tinha que investir na CIPA, porque não tinha outro caminho. A única solução que a gente tinha era segurar aquele grupo de companheiros que estava na CIPA, porque a empresa tem uma política extremamente eficiente. É uma política de catar o pessoal que vem do interior ou que é o primeiro emprego. Se você conversa com esses companheiros sobre luta, os companheiros não sabem. Algumas conquistas que a gente teve lá, se você perguntar o pessoal pensa que foi a Brastemp que deu. A empresa consegue captar os trabalhadores para a política dela. Infelizmente, aquele grupo de fábrica que a gente tinha, a maioria foi embora. A gente não sabe o que fazer...

Perkins:

A empresa tem três unidades no ABC, uma em São Paulo e uma em Canoas sendo que aqui o número de trabalhadores é 1.500 na Wallace, 480 no Alvarenga e 400 em Diadema. Em 1983 a Perkins fez a redução da jornada para 44 horas, com redução de salário. O pessoal não concordou e parou...

Através da diretoria do sindicato, que foi várias vezes lá, foi tirada uma comissão provisória, só pra ver a situação financeira da empresa. Só que, com o tempo, foi aparecendo picuinhas e problemas e se encaminhava os problemas para o DRI* e eles não aceitavam. Eles diziam: "nós não reconhecemos vocês". E quando eles diziam isso parava a fábrica. Foi feita greve até por copinhos plásticos. E começou-se a formar grupos dentro da fábrica, pequenos grupos onde ficava combinado: "vai ter hora-extra", todo mundo larga suas máquinas, seu posto. Enchia o vestiário de peão para discutir o problema da hora-extra... Aí tirava uma posição.

* Departamento de Relações Industriais.

Tirava que tinha que ir para lá cancelar a hora-extra. Não cancelavam e então tinha que fazer arrastão.

Nosso objetivo era formar grupo em cada setor. Na verdade, a gente não tinha em todos os setores, mas tinha em bastante setores. Tudo isso aí foi muito aberto. Nós não tivemos o cuidado, por exemplo, de chegar a formar um grupo como no caso da Ford, fechado, camuflado, não existia esse negócio de camuflado. Era aberto mesmo. Foi um erro nosso.

Em 1985, na greve da vaca brava, tivemos 48 dias parados. No 38º dia a empresa chamou a chefia e pediu os nomes dos caras. Na verdade, ela mandou todo mundo embora, só ficou a comissão. Depois da greve, a empresa adotou uma outra linha, a social-democracia caiu. A comissão de fábrica na Perkins não tinha mais função. Nós não tínhamos mais o que fazer lá, porque toda nossa estrutura orgânica, vamos dizer assim, o que nós tínhamos na Perkins, ela desmantelou totalmente. Se chegou na conclusão seguinte: a briga maior estava por vir ainda. Não era aquela que nós tínhamos passado. A tarefa era reestruturar os grupos e explicar pro trabalhador a questão da conjuntura, a questão da classe social. Começar a explicar pra classe operária muitas coisas que eles não têm visão. É por isso que eu sou a favor deste grupo de formação. Eu acho, inclusive, que a gente tem que aprender pra poder ensinar. Como você vai explicar pro trabalhador, se você não sabe? Eu acho que a gente tem que se aperfeiçoar mais para poder chegar lá. Hoje a gente tá tentando rearticular. Já temos grupos na fábrica, só que diferentes do que eram aqueles. São grupos clandestinos. Muitos poucos desses caras se mostram pra empresa. São grupos fechados e mesmo nesses grupos tem cara que tem muito medo, até medo do sindicato. Não confia no sindicato, infelizmente. Confia na comissão mas confia desconfiando. Eles não têm culpa, porque eles passaram por uma experiência que não foi legal...

Ford:

Eu entrei na Ford em 82. Até 80 trabalhei na Volkswagen. Então eu senti a diferença que havia entre a situação da Volkswagen e aquilo que encontrei na Ford. Foi uma satisfação muito grande entrar numa fábrica, saber que tinha representante dos trabalhadores, uma sistemática diferente. Tinha alguém pra gente conversar. A comissão da fábrica tinha uma importância muito grande lá. Tinha um poder muito grande. Tinha hora que a voz da comissão de fábrica, dentro da Ford, era lei.

Em 85 teve o afastamento de um companheiro da comissão, por causa de um incidente num piquete contra hora-extra. Aí teve a greve, que terminou com o afastamento de 24 membros da comissão. Deu muito prejuízo e até hoje não tenho uma conclusão sobre aquilo.

Mas não dá para negar que, entre 83 e 85, a Ford, como empresa, era uma base superorganizada, a partir da comissão de fábrica. Cada membro da comissão tinha seu grupo, dentro de seu distrito. Esse grupo era clandestino.

A forma como se dava essa organização era até natural. Na medida em que você representava uma área, o fato de estar sempre naquela área, conhecer os problemas, dá acesso para o pessoal que trabalha ali. E com isso eu consigo formar um grupo de apoio nos pontos estratégicos da empresa. A funilaria, por exemplo, a gente sabia que era um gargalo na produção. Tinha que ganhar um ou dois caras naquele gargalo. E numa época que fosse preciso diminuir a produção, a gente ia chegar naquele cara.

Escondia-se essa militância. Eu mesmo, nessa época, sou um caso de militante escondido. Nunca apareci. Apareci depois, quando não tinha mais gente. Você sabia que tinha ali três, quatro, cinco caras e dizia pra eles: você tem que ficar aí, fazendo seu trabalho. Na hora que precisar de você, a gente

vai te procurar. Nesse sentido, era bem organizado.

O Grupo de Apoio na verdade é um olheiro nosso. É a pessoa que está escondida no meio da base, que ninguém sabe, mas que faz a denúncia pra gente. A militância tem esse papel fundamental, que é pegar a informação lá e trazer pra gente, sem se expor. Então, a rede estava montada no tempo da comissão de fábrica, era uma rede danada. A gente tinha informação quase que instantânea. Lá na base, se estava acontecendo alguma coisa, já tinha um telefone tocando na sala da comissão de fábrica, que já ficava sabendo que estava acontecendo alguma coisa em tal seção.

Com a saída (afastamento) da comissão, os trabalhadores ficaram completamente desarticulados. E a empresa avançou em cima dos trabalhadores. Mas avançou mesmo! A empresa toma todo o espaço. O pessoal fica de cabeça baixa, vem o facão em cima e o negócio fica pior ainda. Em outubro de 87 teve a greve da Autolatina. E foi um momento, assim, engraçado: uma fábrica que estava, mesmo, numa barra danada, teve uma série de demissões em junho, chega em outubro e faz uma greve e depois entra numa maré baixa outra vez. Não deu pra entender esse negócio.

Hoje estamos num processo de reconquista da comissão, negociando o estatuto com a empresa. Vamos, neste sábado, tentar trazer umas 50, cem pessoas, para avaliar isso com a gente. O processo de hoje é resgatar aquela militância. Os trabalhadores estão desarticulados. A reintegração do Betão e do Bagaço (dois membros afastados da comissão) ajudou no aspecto de chamar a atenção do pessoal. Hoje a gente faz reuniões por área, novamente, levantando a importância da comissão de fábrica.

Conseguimos, na última eleição da CIPA, colocar 13 companheiros que foram apoiados pelo sindicato. Só que apenas uns sete assumem. Estamos trazendo o pessoal de novo para o sindicato,

conseguindo fazer reuniões com 30, 40 pessoas. Nós estamos num processo de crescimento.

Resil:

Quando começamos a formar a comissão de fábrica da Resil, a gente não era bem um grupo de fábrica, porque a gente não tinha reuniões. Mas basicamente a gente formou um grupo para reivindicar, um grupo de 15 pessoas escolhidas: ferramentaria, manutenção e alguns da produção. E montou essa pauta de reivindicações de 19 itens, e um dos itens era a comissão de fábrica. Foram atendidos 13 pontos. Vai muito da competência da comissão criar ou não criar um grupo de fábrica. Por exemplo, a atual CIPA e a atual comissão da Resil saíram basicamente de um grupo de fábrica. Era um grupo que se reunia com a comissão de fábrica, que a gente

chama de comissão ampliada. Desse grupo, tirou quadros para uma CIPA de 12 companheiros. As dificuldades são as mesmas das outras fábricas. A organização na Resil avançou. A CIPA está discutindo com mais interesse, o que nunca tinha acontecido na Resil. A comissão de fábrica, por dois anos, fez o papel de CIPA. Dentro da comissão não tem problema interno. Tem desnível. Tem cara que não está bem preparado. Nossa preocupação, agora, é formar um quadro.

Nossa preocupação é pegar militante e colocar nesses cursos que estão sendo dados na subsede (de Diadema). Uma idéia minha é fazer um seminário, tipo aquele que nós fizemos em Cajamar, pra ver se forma um pouco. Não pra oito pessoas, como foi aquele, mas, no mínimo, 20. Isso pra poder ter,

realmente, uma seqüência de formação. Pra quando for substituir a comissão ou uma CIPA, a gente ter um quadro sem grande dificuldade pra escolher.

Mas uma questão que ainda não teve resposta é quando na Resil eles perguntam pra gente: por que a comissão domina a situação aqui e nas outras fábricas não. Não tiveram respostas. Não dá pra dizer que se a comissão de fábrica for embora a organização continua a mesma. Mas a gente tem clareza que uma semente foi plantada, que não vai morrer.

A gente chegou num ponto que, lá na subsede, a gente discutia e os companheiros (diretores) chegaram a dizer: vocês vão tomar a Resil para vocês? Não é hora ainda. Então, vão parar com isso...

Que conclusões tirar?

Em seu conjunto, esses relatos demonstram existir uma boa correspondência, pelo menos ao nível da preocupação dos depoentes, com as definições transcritas dos documentos elaborados sob responsabilidade da diretoria do sindicato.

Servem, também, como testemunho forte acerca das sistemáticas investidas repressivas que as empresas desfecham contra a organização dos trabalhadores ao nível da fábrica, confirmando com exatidão as análises que indicam ter ocorrido um nítido deslocamento da ação repressiva, nos últimos anos, das mãos truculentas do Estado, para os punhos elegantes dos patrões capitalistas, ainda que permaneça, aquele, revelando sempre que necessário sua qualidade de ferramenta a serviço do empresariado.

Mas, nas entrelinhas das descrições sobre a situação atual em cada fábrica, vão brotando também incontáveis indagações:

1. Até que ponto o trabalho organizativo descrito não fica excessivamente ancorado na comissão de fábrica, tornando portanto vulnerável toda a rede construída, na medida em que o afastamento da comissão termina desmantelando todo o acúmulo de anos?

2. Mais grave ainda, até que ponto a organização não fica inteiramente atada a determinadas pessoas?

3. Até que ponto as várias referências à importância da formação revelam, mesmo, uma clara consciência sobre a importância da vinculação entre organização e educação sindical, e até que ponto não ficariam como algo que se repete por ser modismo, sem se atinar seriamente para seu profundo significado?

4. Até que ponto algumas lideranças não estariam confundindo completamente organização com mobilização, mostrando-se então incapazes de assegurar a manutenção do crescimento organizativo fora dos momentos de confronto ou mobilização?

5. Por que é tão frágil, hoje, a estruturação de grupos de fábrica, se os relatos comprovam que eles funcionaram, muitas vezes, como o ponto de partida para várias comissões e CIPAs?

6. Por que em algumas fábricas com milhares de empregados, os esforços de estruturar os trabalhadores em organismos regulares não logram atingir mais do que algumas dezenas de pessoas?

Todas essas questões, e muitas outras, podem ser levantadas, a partir dos depoimentos já transcritos, apontando a necessidade de aprofundar, e bastante, esse tipo de reflexão.

De qualquer modo, fica claro que a experiência recente de S. Bernardo, que ao fim e ao cabo é a mesma experiência de muitos outros sindicatos, vem revelar que o movimento sindical brasileiro, e particularmente o seu pólo combativo, unificado na CUT, está na busca de saídas para certos impasses colocados pela nova conjuntura. Trata-se de uma tentativa de consolidar os avanços logrados no último período, estabelecendo um novo patamar de organização, planejamento, competência e profissionalismo nas entidades sindicais cutistas, sem abrir mão da combatividade e do espírito aguerrido que já é tradicional nesse pólo.

O trabalho de formação nesse contexto

A nova realidade política do país e as dificuldades sentidas nos últimos anos pelos militantes envolvidos com o esforço de organização dos trabalhadores em seu local de produção convergem no sentido de atribuir à atividade de formação um papel especialíssimo na história atual do movimento Sindical brasileiro.

Se fosse o caso de parafrasear uma daquelas conclamações que tanto marcaram a era de ouro do maofismo, poder-se-ia, para caracterizar as exigências do momento atual, e talvez com um pouco de ironia, cunhar o lema: "pôr a formação no posto de comando!"

É lógico que isso não deve ser entendido no sentido de conferir aos educadores, e particularmente aos assessores profissionalizados, uma fun-

ção dirigente que obviamente pertence às lideranças operárias e sindicais.

Mas sim no sentido de se chamar as entidades sindicais a compreender, definitivamente e radicalmente, que a força do movimento só pode crescer se cresce o enraizamento concreto, orgânico, real, de nossas propostas combativas em cada fábrica. E que isso exige um trabalho sistemático, profundo e metodologicamente acertado de formação sindical e política de todos os dirigentes, lideranças e ativistas.

Mais ainda: compreender definitivamente que a formação é parte integrante de qualquer esforço organizativo consistente e, reciprocamente, todo trabalho educativo num sindicato só tem valor se concorre, efetivamente, para reforçar o nível de organização e mobilização dos trabalhadores.

Se o trabalho educativo passa a ser assumido com tal magnitude, nem é preciso lembrar que sua implantação não pode ficar como responsabilidade exclusiva de um ou dois diretores responsáveis e de um ou dois assessores contratados. Pelo contrário, a formação precisa ser trazida para perto do que seria o centro de um organograma ou fluxograma da estrutura ou do calendário de atividades do sindicato. E obviamente isso implica em criar mecanismos permanentes de formação de formadores entre os próprios ativistas ligados à produção, como garantia de efetiva democratização do processo, de socialização/destruição do monopólio teórico dos assessores e, principalmente, de multiplicação do trabalho formativo até o nível de assegurar uma escala verdadeiramente de massa.

Foto: Zilmar G. Ribeiro



O movimento sindical no Rio de Janeiro

A importância da fábrica na esfera de organização política

Clarice Melamed e
Renato Rocha Pitzer*



Várias questões podem ser discutidas hoje em torno da organização por local de trabalho, e mais especificamente sobre as comissões de fábrica. A mais complexa e talvez a mais difícil de ser enfrentada é a atualidade desta proposta se consideramos os rumos que vem tomando a lenta transformação por que passa a atual estrutura sindical de cunho corporativista e os poucos dados no sentido de desatar os nós que amarram os sindicatos ao Estado.

A fábrica não deve ser analisada fora do contexto político mais amplo. Neste sentido, além dos impedimentos legais, que ainda persistem, praticamente inviabilizando a organização no interior do

local de trabalho, outros diversos mecanismos dificultam a sua multiplicação. Uma questão a ser dimensionada no contexto da atual divisão social do trabalho vigente no Brasil, diz respeito à importância que deve ser atribuída a fábrica, enquanto um dos fóruns fundamentais em que se dá esse tipo de organização.

Podemos afirmar que durante o recente processo de discussão ocorrido na Constituinte, pouca importância foi dada à necessidade de se estabelecer referência legal sobre o assunto. Ambas as centrais — CGT e CUT — não manifestaram interesse especial em transformar este tema em questão específica de legislação. A que se deve essa omissão?

* Técnicos da Equipe FASE-Rio — Agradecemos a colaboração de Antônio Luigi Negro (Gino) pelo boxe sobre a comissão da Fiat e pela bibliografia comentada.

Apesar de constarem no estatuto da CUT, de forma muito clara, propostas de organização pela base nas diversas categorias, as iniciativas políticas que têm sido tomadas a este respeito nos parecem tímidas, como também indicam um certo descrédito na via legal para que esta conquista seja alcançada. Os partidos, por sua vez, também parecem não dar a devida importância à questão. A única exceção a este esquecimento geral em todo o processo de discussão relativo à Constituinte foi a proposta escrita pelo advogado Ricardo Zarattini (PCB-SP) transformada em artigo constitucional: "nas empresas, de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes

com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".

Esse direito trabalhista foi apresentado pelo Deputado Roberto Cardoso Alves (PMDB-SP), um dos líderes do Centrão e apadrinhado pelo presidente do PT Olívio Dutra. Note-se que assim como outros avanços obtidos ao nível da nova Carta — se é que pode ser considerado desta forma — também este está sujeito a complementação ao nível da legislação ordinária, o que é problemático se considerarmos que o texto aprovado não faz referências explícitas a garantias especiais de que deveriam gozar estes "delegados sindicais" para o pleno exercício de suas atividades.

O movimento sindical no Rio e sua base operária

Sem grande margem a dúvidas, até 1985 no Rio de Janeiro, é impossível visualizar uma forte organização operária apesar de existirem vários esforços se dando neste sentido que ainda não se expressam em termos da retomada de sindicatos de grande importância política, a corrente sindical combativa encontra campo mais fértil para expandir-se nas categorias de classe média.

Isso se deve, por um lado, à grande importância que apresenta o setor terciário no Rio de Janeiro (respondendo por mais de 70% da renda interna da região); somado a isto, devemos nos lembrar que também é no Rio onde encontramos um dos maiores contingentes de trabalhadores em empresas estatais (seja ligados a produção ou aos serviços). Proliferam-se neste período as iniciativas de "retomada das associações profissionais e de sindicatos ditos de classe média de uma forma geral; é a época da politização do IAB, da OAB, ABI e sindicatos de arquitetos, engenheiros, médicos, professores, etc . . .

Por outro lado, as categorias operárias não conseguem se transformar em pólos dinamizadores do movimento. Em sua ampla maioria suas diretorias têm uma concepção atrasada de movimento sindical, não conseguindo superar o corporativismo. A partir da repressão que ocorreu sobre os antigos sindicatos dos portuários, ferroviários, metalúrgicos, químicos e outros, ainda como resultado da ação imediata do golpe de Estado de 1964, o processo de "retomada" das lutas é muito lento, com um controle patronal apresentando-se quase intransponível.

Uma exceção a esta linha geral encontramos no Sindicato dos Metalúrgicos de Niterói, que já no final dos anos setenta apresenta uma direção renovada, articulada ao grupo que futuramente garantiria as bases de existência da CUT no estado. No entanto, esta experiência permanece restrita em decorrência da crise que atinge a indústria naval no

país, acrescida da recessão dos anos 81-83 e da grande heterogeneidade do parque metalúrgico no Estado do Rio de Janeiro, inviabilizando a formação de lideranças operárias de peso neste período.

O grande marco de fortalecimento do movimento sindical mais avançado no Rio ocorre apenas em 1985, com a vitória da oposição bancária nas eleições no início daquele ano; liderando uma categoria de 70.000 trabalhadores, a nova diretoria filia-se à CUT. Segue-se a retomada do sindicato dos portuários e ferroviários. O primeiro em meados de 85 e o último ao final do mesmo ano.

Durante o período seguinte há grande participação do Rio na deflagração de greves nacionais, e principalmente junto ao serviço público, ou, ainda, em caso de categorias cujo contingente que trabalha no estado é determinante na contagem do número total de trabalhadores em todo o país. Nesta situação podemos citar os previdenciários por exemplo, com quase 1/3 de seu contingente a nível nacional localizado na região. As greves operárias se reduzem, na maior parte dos casos, a greves por empresas.



O setor metalúrgico

Entre o final de 1987 e início de 1988 ocorreram ao todo 19 greves por empresa e uma greve geral da categoria por antecipação salarial. Entre os acordos realizados em separado podemos afirmar que em mais de 5 empresas foram criadas comissões com estabilidade para seus membros garantida em média por seis meses.

O setor metalúrgico no Município do Rio apresenta algumas grandes indústrias como a Cosigua, GE, Standard Electric, etc. Na área naval, estaleiros como Caneco, Iskhavagima e Emaq. Durante 1985 a categoria desenvolve sua primeira greve geral após 6 anos; a última havia sido em 1979. Na categoria de 150.000, 54.000 aderiram ao movimento (cf. *Gazeta Mercantil*, 02/10/85), das mais de 7.000 empresas no setor, 4.000 foram atingidas. Merece destaque especial a greve do Arsenal da Marinha, realizada em 1985, envolvendo 4.500 metalúrgicos que exigiam o direito à sindicalização entre outras reivindicações.

Ainda no ramo metalúrgico, considerando os demais municípios do estado, os trabalhadores do Estaleiro Verolme (5.200) em Angra dos Reis estiveram em greve durante 25 dias em 1985. Em Niterói (8.000 na base) ocorreram greves em 1985 e 1986, assim como no caso dos metalúrgicos de Volta Redonda (Cia. Siderúrgica Nacional), abrangendo empresas nas regiões de Resende e Barra Mansa.

O Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro se constitui num dos mais importantes do cenário político sindical do estado. Sua base territorial se estende por diversos municípios (Rio de Janeiro, São João de Meriti, Nova Iguaçu, Caxias) onde as mais de 7.000 micros, médias e grandes empresas empregam mais de 150.000 operários. A vitória da Oposição Sindical Metalúrgica em outubro de 1987 alterou qualitativamente o movimento sindical do Rio de Janeiro pois trouxe para o campo da CUT, o principal sindicato operário do estado.

Organização por local de trabalho no setor metalúrgico do Rio de Janeiro

Em virtude do crescimento do número de comissões de fábrica no Município do Rio de Janeiro, já se faz necessária a realização de um balanço das atuais experiências com vistas a se traçar perspectiva de avanço das mesmas e da reprodução de suas experiências para outras fábricas.

Em seminário realizado a 4 de julho de 1988 na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do RJ, compareceram 9 comissões, mais a Associação dos Funcionários da Cobra. A partir da constatação de que existem atualmente cerca de 20 comissões de fábrica no setor metalúrgico do estado, a equipe da FASE aplicou neste seminário um questionário, com o intuito de construir um primeiro balanço das comissões. Oito comissões responderam o questionário, e é a partir destas respostas que traçamos este pequeno esboço. Observamos que optamos por omitir o nome das comissões, em razão da maioria ser recente e ainda muito instável.

Utilizamos como matriz para confecção do questionário, o quadro comparativo das comissões realizado pela equipe Reconstrução em seu caderno nº 06 (Comissão de Fábrica em São Paulo — Reconstrução de Lutas Operárias, 1985). Esta escolha se deve basicamente a dois motivos: a) o quadro comparativo sintetiza os pontos mais importantes das comissões e b) a manutenção da mesma estru-

tura facilita uma comparação do trabalho desempenhado pelas comissões do Rio com a experiência vivenciada pelos trabalhadores paulistas.

Uma informação que logo salta à vista, diz respeito à data em que estas comissões começaram a existir, mais da metade tem sua data de início de existência associada ao final do ano de 1987 e início de 1988, explicando-se este fato, em grande medida pela vitória da oposição sindical metalúrgica, que lançou novo impulso e esperança sobre o conjunto da categoria. Nestas comissões mais recentes, regra geral o motivo que levou à sua constituição foi a greve na empresa, ainda que casos de crise financeira apareçam como elemento catalisador de algumas comissões, principalmente nas mais antigas como a da comissão 08, comissão 07 ou comissão da Ciferal. Não acreditamos, todavia, que a falência seja o motivo típico para a constituição das comissões, e sim as greves e campanhas salariais.

Quanto à situação legal, a maioria não é registrada pela DRT — Delegacia Regional do Trabalho, e cerca de 50% não são reconhecidas pela empresa. De qualquer forma, o reconhecimento por parte do sindicato tem sido importante para legitimá-las. Um caso interessante se encontra na comissão 01, onde após a empresa formalmente reconhecer a



Rio de Janeiro - Portuários

comissão e seu estatuto na DRT, passou a reconhecer a comissão dentro da empresa, criando dificuldades para a sua atuação.

Quanto à composição dos membros da comissão, percebe-se que majoritariamente estes (membros) pertencem à produção, sendo poucas as comissões que incluem funcionários da área técnica ou escritório/administração. Também se percebe que não existe uma regularidade quanto à proporcionalidade de representantes entre as comissões. Desta forma, temos a comissão 05, que é constituída

da por 0,3% dos trabalhadores da empresa, enquanto que a comissão 02 é constituída por 4,7% dos trabalhadores da empresa. A discussão relativa à representatividade não ocorre de forma coletiva.

O processo eleitoral na sua grande maioria é direto por lista ou por assembleia. A questão da duração do mandato pode ser classificada em dois tipos básicos: temos aquelas comissões mais antigas, cujo tempo de exercício do mandato é maior, chegando a 2 anos (comissão 07, comissão 06 e comissão 08); enquanto que nas comissões recentemente criadas o tempo de mandato é mais curto e, regra geral, fica em torno dos seis meses. A estabilidade corresponde majoritariamente ao período de exercício do mandato, variando ainda quanto a sua extensão em algumas comissões; a estabilidade é garantida apenas aos membros titulares das comissões. Isto sem dúvida compromete uma prática mais agressiva por parte da comissão, pois a deixa muito exposta às vontades patronais; terminando o tempo de mandato, há grande possibilidade de demissão.

No que diz respeito às formas de comunicação da comissão com o conjunto dos trabalhadores, indispensável para a democratização das decisões, demonstram-se diversos mecanismos, desde os mais "sofisticados" como boletins informativos semanais distribuídos e afixados nos pontos de passagem até os bate-papos e as assembleias gerais dos trabalhadores.

O relacionamento das comissões com o sindicato dos metalúrgicos em geral é bom, verificando-se também a existência de fábricas em cuja base convivem trabalhadores pertencentes a categorias distintas.

Quanto às CIPAs, percebe-se que na maioria dos casos a relação é boa, em algumas fábricas ocorre uma confusão dos papéis a serem desempenhados pela comissão e pela CIPA. Ao nosso ver, isso se explica, em virtude da estabilidade dos cipeiros ter sido freqüentemente utilizada para garantir a estabilidade dos membros da comissão. Desta forma, os membros da comissão 04, já que não possuem a estabilidade, são todos da CIPA, e no caso da comissão 01, como a estabilidade é apenas para os membros titulares da comissão, os suplentes desta são membros titulares da CIPA.

Outro tema importante diz respeito às reivindicações mais freqüentes encaminhadas pelas comissões, um ponto presente em quase todas as pautas é o da insalubridade e da proposta de uso dos equipamentos que aumentam a segurança do trabalhador, seguido pelas reivindicações econômicas (aumento salarial, participação nos lucros, produtividade, etc.). Também são constantes as reivindicações de itens "mais simples" como: melhoria dos banheiros, direito a telefonemas, facilidades na obtenção de empréstimos, etc.

I – Quadro comparativo das Comissões de Fábricas no Rio de Janeiro

	Comissão 01	Comissão 02	Comissão 03	Comissão 04
Empresa				
Município	RJ	RJ	RJ	RJ
Nº Empregados	500	230	375	260
– Produção	360	180		150
– Escrit./Adm.	140	50		110
Início da CF	09/02/88 Motivo greve	10/05/88 Motivo greve	08/02/88 Motivo greve	08/07/87 Problemas específicos na empresa
Situação geral	Registrada na DRT Não reconhecida pela empresa	Registrada na DRT	Reconhecida pela empresa	N/reconhecida pela empresa N/reg. na DRT
Composição Membros: Produção; Escritório/ Adm. e Área Técnica	5 (+ 5 suplentes) 11 da produção	6 (+ 5 suplentes) 11 da produção	3 da produção e da área técnica	6 5 1 (demitido)
Eleição	Direta por lista (abaixo-assinado)	–	Direta p/assembléia	Direta por lista
Mandato	06 meses	06 meses	06 meses	Não discutido
Estabilidade	Somente p/os 6 titulares durante o exercício	Para todos os membros por 09 meses	06 meses para todos os membros	Não
Comissão atual eleita em	09/02/88	10/05/88	08/02/88	–
Formas de comunicação com a fábrica	Boletim informativo, panfletos etc.	Bate-papo	Reunião com os empregados	–
Relação com o sindicato	Vários sindicatos na base. A melhor relação é com o dos metalúrgicos	Boa	Boa	Boa
Principais reivindicações	Reconhecimento da comissão p/empresa	Maior org. da produção; retorno de funcionários; admissão de parentes; vasos sanit. formato cadeira; delinhamento das peças; Tels; possib. em empres.; aumento do ticket refeição; incorporação de 2 h. extras; insalubridade.	Insalubridade Material de segurança	Insalubridade Poluição sonora
Fim de mandato	Agosto de 88	11/11/88	06/10/88	Não discutido
Relação com a CIPA	Boa, os 5 suplentes da comissão são titulares da CIPA	Boa	Boa	Boa (as pessoas da comissão são da CIPA)

— Quadro comparativo das Comissões de Fábricas no Rio de Janeiro (Continuação)

	Comissão 05	Comissão 06	Comissão 07	Comissão 08
Empresa	CBV	Rádio Cristais	Emaq	
Município	RJ	RJ	RJ	RJ
Nº Empregados	2.000	150	574	2.900
Produção	1.400	130	370	—
Escrit./Adm.	600	20	264	—
Início da CF	Outubro de 1987 Motivo Campanha Salarial	1983 Motivo salário por participação de lucro	Março de 1984 Crise financeira na empresa	Anterior a 84 Mot.: Crise financeira na empresa
Situação geral	Não registrada na DRT Não reconhecida pela empresa	Reconhecida pela empresa Registrada na DRT	Não reconhecida pela empresa formalmente	Registrada na DRT Reconhecida pela empresa
Composição Membros: Produção; Escritório/ Adm. e Área Técnica	6 6 (área técnica)	4 4 produção	13 + 13 supl. 10 02 01	18 (9 tit. e 9 supl.) 14 02 02
Eleição	Direta p/assembleia	Direta por lista	Met. dos membros p/ assembl. outra parte vot. p/seção, assembl. geral aprov.	Direta por lista Distrital
Mandato	—	1 ano c/direito à reeleição	2 anos e 4 meses	2 anos c/direito a 1 reeleição
Estabilidade	—	Durante o exercício	2 anos + 1 (proposta)	2 anos + 1 ano
Comissão atual eleita em	—	—	Março de 1984	Dezembro de 1986
Formas de comunicação com a fábrica	—	Panfletos, bate-papo, informes afixados em quadros abaixo	— Boletim inf. sem. dist. e afix. nos pt. de passagem — Assembl. Geral dos trabalhadores	—
Relação com o sindicato	Boa	Boa	Boa (Metalúrgicos e Engenheiros) princi- palmente	Formal
Principais reivindicações	— Salário — Fim do trabalho aos sábados	— Aumento salarial — Alimentação — Particip. lucro — Produtividade — Insalubridade	— Tratamento justo e imparcial com todos os trab.; — Condições de vida dos trabalhadores dentro da empresa; — Respeito aos direi- tos do trab.; — Melhores instala- ções, equipamen- tos, segurança, ali- mentação e salários p/todos.	— Premiação por assi- duidade e melhor desempenho de fun- ções; reformulação e desenvolvimento de creche; adiand. de salários p/neces- sidades; Distribui- ção gratuita de café; abono de cartão de ponto; política salarial.
Fim de mandato	—	01/10/88	—	Dezembro de 1988
Relação com a CIPA	Razoável	Boa	Não existe CIPA	—

Dados sobre os estatutos das comissões do Rio de Janeiro

Utilizando a mesma matriz do caderno Re-construção nº 06 supramencionado, procuramos sistematizar os principais pontos dos estatutos das comissões de 4 fábricas metalúrgicas do RJ (comissão 01, comissão 06, comissão 07 e comissão 08), cada qual possui sua peculiaridade.

No caso da comissão 01, já mencionamos que a empresa assinou, entretanto não cumpre o esta-

tuto; o da comissão 06 é o mais recente de todos e também o mais avançado do ponto de vista da democracia proletária; o da comissão 07 não tem o reconhecimento da empresa nem da DRT; e o da comissão 08 é o mais completo, do ponto de vista de que deixa poucas dúvidas sobre os limites da comissão.

O quadro a seguir sintetiza as semelhanças e diversidades dos estatutos.

II – Quadro comparativo dos Estatutos das Comissões do Rio de Janeiro

Objetivos da Comissão

- | | |
|--------------------|---|
| Comissão 01 | Instituir um canal efetivo de comunicação entre a empresa, os empregados e seus representantes; assegurar um tratamento justo e imparcial aos trabalhadores com fundamento; melhorar o relacionamento entre os trabalhadores e a chefia com base na cooperação e no respeito mútuo ; solucionar internamente e através de entendimentos diretos as divergências eventualmente surgidas no seu relacionamento. |
| Comissão 06 | Instituir um canal efetivo de comunicação entre a empresa, os empregados e os seus representantes, bem como aprimorar o relacionamento entre a empresa e o sindicato; são objetivos da comissão defender e representar os interesses dos empregados, quer individual quer coletivamente, junto à direção da empresa visando principalmente: corrigir possíveis injustiças ocorridas com empregados; pedir da administração da empresa medidas capazes de melhorar as condições de trabalho ou elevar o nível de vida do trabalhador; estabelecer um diálogo franco entre empregados e empregadores buscando uma maior compreensão mútua. |
| Comissão 07 | Instituir um canal efetivo da comunicação, entre a empresa, os empregados e seus representantes; assegurar um tratamento justo e imparcial aos empregados, com fundamento na aplicação uniforme das normas contratuais e legais vigentes; melhorar o relacionamento entre os empregados e a chefia com base na cooperação e respeito mútuo; manter um relacionamento harmonioso na empresa, de forma a reduzir ou eliminar tensões, desentendimentos e confrontos; solucionar internamente e através de entendimentos diretos as divergências eventualmente surgidas no seu relacionamento. |
| Comissão 08 | Representar os empregados, quer individual ou coletivamente, junto aos dirigentes da empresa; instituir um canal adicional, efetivo e legítimo, de comunicação entre os empregados e a empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e o sindicato da classe; assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados com fundamento na aplicação uniforme dos direitos humanos, normas legais, acordos, convenções, contratos, regulamentos, normas internas e procedimentos, referentes às condições de emprego e trabalho; minimizar tensões dentro da empresa, buscando melhor entrosamento e justiça social, aperfeiçoando o relacionamento entre todos os níveis para obter cooperação e respeito mútuos, bem como conscientizar os |

empregados dos seus deveres e direitos em relação à empresa; apresentar sugestões e propostas concretas, visando prevenir a ocorrência de problemas relacionados aos empregados da empresa; solucionar os problemas surgidos, o mais próximo possível de sua ocorrência; facilitar e incentivar o diálogo entre empregados e dirigentes da empresa, propondo mudanças, visando à identificação e solução de problemas e interesses comuns; proporcionar à diretoria estatutária, aos diretores, aos gerentes e chefias em geral, subsídios e informações complementares que possibilitem uma maior compreensão dos problemas e uma aproximação, cada vez maior, com as bases da empresa; receber dos dirigentes da empresa subsídios, de ordem estrutural-organizacional, que possam servir de base às sugestões a serem elaboradas pela CERT em benefício dos empregados e da empresa; propor à direção da empresa, quando necessário, reuniões da comissão com as bases para a discussão de assuntos de interesse comum.

Atribuições

- Comissão 01** Recolher informações e reivindicações dos trabalhadores e apresentá-las a representantes da empresa, por ela designada, com poder de decisão para solução das reivindicações; apresentar sugestões e proposições de interesse comum.
- Comissão 06** Ouvir e constatar a veracidade das reclamações, procurando solucioná-las de preferência com as chefias competentes; relatar ao conjunto da comissão as suas atividades; comparecer a todas as reuniões marcadas, justificando-se quando não o puder fazer; tomar conhecimento e procurar solucionar todos os problemas atinentes aos empregados, que lhe forem encaminhados; cumprir e fazer cumprir o presente regimento; no processo interno de reclamações; e em reuniões com a gerência de relações industriais da empresa ou com outros representantes por ela designados, para discussão de reivindicações, sugestões e proposições de interesse comum.
- Comissão 07** Recolher informações e reivindicações dos funcionários e apresentar aos representantes da empresa por ela designados para discussão de reivindicações, sugestões e proposições de interesses comuns.
- Comissão 08** Representar os empregados no procedimento para agilização de soluções (PAS), referentes a problemas previstos no presente instrumento; participar das reuniões com os representantes designados pela direção da empresa, para tratar de assuntos previstos neste documento; prevenir, por escrito ao Departamento de Recursos Humanos, a existência de fatos que possam gerar litígios trabalhistas, esclarecendo aos empregados as reclamações manifestamente improcedentes; sugerir aos dirigentes da empresa medidas de interesses comum e/ou específico aos empregados e à própria empresa; auxiliar a empresa, quando solicitado, nos esclarecimentos aos empregados sobre assuntos ligados a normas e regulamentos internos bem como à legislação em vigor; certificar-se de que a chefia imediata do empregado, que procurou a comissão foi previamente esclarecida, cientificada sobre o assunto a ser tratado com a comissão difundindo e estimulando procedimento de que os empregados procurem sempre sua chefia imediata antes de recorrer à comissão.

Relação com sindicato/ Participação do sindicato

- Comissão 01** A eleição e a composição da chapa serão acompanhadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro.

- Comissão 06** O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Município do Rio de Janeiro será considerado como um órgão consultivo da comissão; a comissão poderá solicitar ao órgão consultivo toda a assistência técnica ou jurídica que achar necessária.
- Comissão 07** O presente acordo não exclui o tratamento pelo sindicato a qualquer tempo dos assuntos de sua competência.
- Comissão 08** O sindicato dos trabalhadores poderá indicar um integrante de sua diretoria, ou empregado da empresa para observar a eleição dos representantes distritais.

Candidatos

- Comissão 01** Podem se candidatar à comissão todos os trabalhadores em serviço ativo na empresa; é permitida a reeleição; não poderão se candidatar à comissão os trabalhadores na situação abaixo: 1º) aposentados; 2º) vigilantes; 3º) segurança industrial; 4º) cargo de chefia; 5º) empregados com menos de 6 (seis) meses de empresa, 6º) estagiários.
- Comissão 06** Serão elegíveis os empregados que na época da assembléia geral respectiva estejam em trabalho efetivo.
- Comissão 07** Podem se candidatar à comissão todos os empregados horistas e mensalistas (diurnos e noturnos), em serviço ativo; não poderão se candidatar à comissão os funcionários nas situações abaixo: 1º) aposentados; 2º) vigilantes; 3º) segurança (industrial); 4º) funcionários que tenham menos de 2 (dois) anos de empresa; 5º) estagiários.
- Comissão 08** Poderão ser candidatos os integrantes do colégio eleitoral que tiveram mais de 2 (dois) anos contínuos de vínculo empregatício com a empresa e terem, na data das eleições, mais de 21 (vinte e um) anos de idade; obedecendo os artigos 26 e 28 deste regulamento, os candidatos deverão ser inscritos por distritos e a candidatura será individual.

Eleitores

- Comissão 01** Todos os empregados da empresa.
- Comissão 06** Serão eleitores todos os empregados da Rádio Cristais do Brasil S.A.
- Comissão 07** Todos os empregados da empresa.
- Comissão 08** Compõem o colégio eleitoral todos os empregados da matriz da empresa, maiores de 18 (dezoito) anos e com mais de 03 (três) meses de trabalho efetivo na empresa antes das eleições, com exceção dos afastados do trabalho ativo e das chefias de qualquer nível, sejam horistas ou mensalistas.

Composição da comissão eleitoral

- Comissão 01** A eleição e a composição da chapa serão acompanhadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro.
- Comissão 06** Cumpre à assembléia geral, de acordo com a alínea "c" do art. 6º, estabelecer um regimento eleitoral, o qual deverá obedecer o disposto nos artigos 13º, 14º, 15º e 16º deste regimento.

- Comissão 07** A comissão eleitoral será composta de um representante indicado por cada chapa, um representante de cada sindicato e um representante indicado pela comissão, que será o presidente da comissão. Os membros dessa comissão não poderão ser candidatos.
- Comissão 08** A comissão eleitoral paritária será constituída de 8 (oito) empregados ativos da empresa, sendo 4 (quatro) indicados pela empresa e 4 (quatro) indicados pela comissão. O sindicato pode enviar um observador.

Presidente de CF/coordenação

- Comissão 01**
- Comissão 06**
- Comissão 07** O coordenador será escolhido pelos representantes eleitos entre si.
- Comissão 08** Os representantes eleitos escolherão entre si o coordenador da comissão.

Substituição dos membros da CF

- Comissão 01** Em caso de perda de mandato ou renúncia, assume o suplente. A comissão pode destituir qualquer membro de seu mandato.
- Comissão 06** O mandato dos membros efetivos da comissão pode ser revogado somente por decisão da assembléia geral convocada para este fim, que tenha quórum de dois terços (2/3) dos representados e garantido o pleno direito de defesa aos representantes.
- Comissão 07** Em caso de renúncia, assume o suplente.
- Comissão 08** Para substituição, por perda de mandato, Art. 51, será convocado o candidato seguinte mais votado no respectivo distrito.
- § Único – Na falta do candidato, a coordenação da comissão tomará providências no sentido de que seja escolhido um representante do respectivo distrito, mediante elaboração de uma lista de apoio com assinatura da maioria simples dos representantes.

Processo de encaminhamento de reclamações

- Comissão 01** Reuniões ordinárias ou extraordinárias com a direção de empresa.
- Comissão 06** Encaminhar as reclamações de preferência junto às chefias competentes ou em reuniões com a gerência de relações industriais da empresa ou com outros representantes por ela designados.
- Comissão 07** Reuniões ordinárias ou extraordinárias com os elementos a quem serão feitas as reivindicações.
- Comissão 08** O problema deve ser encaminhado inicialmente às chefias competentes, não solucionando o caso o encaminhamento é feito à comissão para constar na ata da reunião mensal com a gerência de recursos humanos ou trimestral com a diretoria executiva da empresa.

Representação

- Comissão 01** E membros efetivos e 5 suplentes.
- Comissão 06** 4 membros efetivos.
- Comissão 07** 13 membros efetivos e 13 membros suplentes (6 horistas efetivos e 6 suplentes, 5 mensalistas efetivos e 5 suplentes, e 2 noturnos efetivos e 2 suplentes).
- Comissão 08** 9 membros efetivos e 9 membros suplentes (1 efetivo e 1 suplente por distrito).

Reunião CF/empresa

- Comissão 01**
- Comissão 06** Toda primeira 2ª feira do mês a comissão se reunirá com a diretoria da empresa.
- Comissão 07** 1º dia útil de cada mês em horário de expediente a comissão se reunirá com a direção da empresa.
- Comissão 08** Ordinariamente uma vez por mês com a gerência de recursos humanos e trimestralmente com o membro da diretoria executiva da empresa poderão participar dessas reuniões pela representação o coordenador, o vice-coordenador, o secretário, 2 (dois) representantes e 1 (um) assessor indicado pela coordenação da representação. Pela empresa, igual número de participantes indicados pela área de recursos humanos.

Tempo livre remunerado

- Comissão 01** Mensalmente efetivos e suplentes terão 3 horas + 1 hora semanal para os efetivos. Todos os horários são destinados a reuniões.
- Comissão 06**
- Comissão 07** 5 horas semanais não cumulativas + 3 horas mensais para reunião da comissão.
- Comissão 08** O coordenador disporá de duas horas livres por dia não cumulativas; os demais disporão de uma hora livre também não cumulativa por dia + 1 hora livre para todos os representantes se reunirem.

Revisão de Estatuto

- Comissão 01**
- Comissão 06** Por pedido de 50% + 1 dos empregados da empresa ou a pedido da diretoria em concordância com a comissão da empresa.
- Comissão 07**
- Comissão 08** Comissão paritária entre a comissão dos trabalhadores e os dirigentes da empresa.

O trabalho da FASE e as comissões de fábrica

Após a posse da nova diretoria no Sindicato dos Metalúrgicos do Rio (out./87), avaliávamos que apesar da vitória da oposição após 10 anos de luta no conjunto da categoria, vigorava uma grande desorganização principalmente no interior das fábricas. As comissões que existiam até este momento como é o caso da Emaq, Standard Electric e Ciferal correspondiam mais a exceções do que à regra. Significavam mais iniciativas dos próprios trabalhadores no sentido de garantirem os seus direitos mais básicos, como o direito ao trabalho (em todos os três casos citados, houve ameaça de falências e apesar de variações na forma de intervenção os trabalhadores tiveram grande responsabilidade pela manutenção e recuperação econômica de suas respectivas empresas), do que propriamente corresponderam em qualquer momento a orientações explícitas por parte da diretoria sindical. Apesar disso, a antiga direção não deixa de apoiar estes movimentos, com exceção da comissão da Fiat (ver boxe) onde ocorre um processo de intensa radicalização.

Além desta avaliação fez parte também de nossas considerações o fato dos ativistas e novos diretores estarem em sua maioria convencidos da necessidade de estimular a organização por local de trabalho, nos moldes propostos pela CUT.

É neste contexto que se sucedem a criação de várias comissões de fábrica associadas a proposta de reunião do conjunto de comissões existentes na base coberta pela área de intervenção do sindicato, proposta que evoluiu para a criação de uma **coordenação de comissões de fábricas**.

Percebíamos, desde o início de nosso trabalho, a necessidade de estimular reuniões nas quais ocorressem trocas de informações sobre as diferentes formas de atuar de cada comissão, mas consideramos ainda insuficiente este nível de discussão. Acreditamos ser necessário, paralelamente, estimular a criação de outros grupos de trabalho que viessem a dar substância a discussão que se deflagra junto às comissões. Neste sentido, foram propostas, em comum acordo com alguns ativistas do sindicato, a criação de **dois grupos**: o de saúde que evolui para a constituição de uma comissão de saúde no interior do sindicato; e o da **automação** que deve corresponder a um fórum onde se avaliem as diferentes características do processo de trabalho existentes na base da categoria e apontem propostas no sentido de que os membros das comissões e trabalhadores em geral passem a reivindicar um espaço no referente a organização da produção, controle de processos danosos, alteração de ritmos, política de emprego e critérios para demissões etc.

Um terceiro nível de atuação proposto esteve relacionado à formação de grupos que estudassem e discutissem as características específicas de cada setor existente na base da categoria. Para este fim utilizamos a definição proposta pelo IBGE, dividindo a área metalúrgica em 4 setores: metalúrgico, metal-mecânico, eletro-eletrônico e material de transporte.

Por último, todas as informações a serem coletadas seriam sistematizadas, formando um cadastro geral de empresas que compõem os 8 municípios que constituem a base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio.

Até onde conseguimos avançar? Depois de alguns meses de trabalho foi possível observar a necessidade de membros das comissões obterem maior conhecimento sobre a realidade da fábrica e propostas de intervenção. No entanto não foi possível até o momento concretizar de forma mais qualitativa este debate. Gostaríamos de apresentar algumas hipóteses que passarão a direcionar nosso trabalho nos próximos meses:

1. É impossível desenvolver uma **única linha de atuação**, junto a um conjunto de fábricas extremamente heterogêneo existente na base. As fábricas se diferenciam pelo contingente empregado, pelo tipo de técnica, pelo tipo de produto, pelas formas de controle do trabalho etc.

2. É necessário que nas treze áreas onde existe alguma organização se tenha uma visão de que forma encontra-se a categoria distribuída por segmentos industriais e número de trabalhadores por empresa.

3. É necessário construir uma metodologia e tipologia adequadas ao trabalho sindical em **pequenas, médias e grandes** empresas e a forma de tecnologia empregada.

4. Por último, consideramos que apesar de termos deflagrado junto aos ativistas a discussão a respeito da situação de saúde no seio da categoria e uma avaliação das técnicas empregadas no processo produtivo, verificamos que ainda não repercute o avanço das discussões que ocorrem no interior dos grupos de trabalho, no sentido de se transformarem em subsídio à intervenção das lideranças nas fábricas.

Finalizaríamos nossa avaliação por duas vertentes: I — É necessário sob o ponto de vista da **intervenção educativa** discutir **teoricamente** qual o papel da comissão de fábrica hoje: **O espaço de poder a que pode almejar no interior da fábrica** e em que sua atuação pode ampliar o conjunto de

conquistas, obtidas via sindical, através da contratação coletiva. II — É fundamental que o nível dos grupos de trabalho possa avançar no sentido de determinar propostas de intervenção concretas relacionadas aos seus respectivos campos, que permi-

tam a construção de linhas de atuação específicas no campo da saúde, no da identificação de técnicas empregadas no processo produtivo, no que diz respeito às leis de mercado que regem o emprego no setor etc.

“A experiência da organização no local de trabalho dos trabalhadores da Fiat: comissão de fábrica e delegacia sindical de base”

O conhecimento da experiência de organização de base na Fiat coloca importantes (e atuais) questões para o movimento sindical do Rio de Janeiro.

Historicamente, a organização dos metalúrgicos da Fiat assume lugar destacado na memória do movimento operário do RJ. Foi a Delegação Sindical de Base (DSB) que, pela primeira vez no setor metalúrgico do estado, quebrou, na prática, a política de negociação salarial instituída pela ditadura militar. A DSB conquistou a negociação direta com a Fiat, rompendo com a política oficial de outorga dos índices de reajuste salarial. Somente dois anos depois (1978) a negociação direta foi estendida ao conjunto da categoria.

Aliás, esta conquista só se fez possível pois a DSB veio atuando ao longo do período autoritário, de repressão aos movimentos dos trabalhadores, mantendo um mínimo de organização e reivindicação dos trabalhadores na empresa.

A partir de 1978, a DSB passa à oposição ao sindicato da categoria, reforçando a renovação sindical manifesta em SP e no ABC. Foi um passo significativo pois a participação da Fiat, pela quantidade de operários que empregava, sempre foi decisiva nas eleições sindicais dos metalúrgicos do Rio. Por outro lado, a prática cotidiana da DSB e da (futura) comissão de fábrica (CF) sempre foram instâncias de formação de militantes e lideranças sindicais.

Recebendo apoio da DSB, a CF formou-se em 1979 como um desdobramento permanente e ampliado da comissão de salários (CSal) tornando-se uma das primeiras organizações operárias de base no RJ. A partir daí, DSB e CF atuaram juntas nas lutas pelo atendimento das reivindicações dos trabalhadores e no trabalho de oposição sindical. Neste momento, fortalece-se ainda mais a estruturação do novo sindicalismo, que encontrava seu opositor na corrente Unidade Sindical, representada pela diretoria do sindicato.

A atuação conjunta da DSB e da CF deu continuidade à organização dos trabalhadores da Fiat, desencadeada nas greves de 1978/79. Este processo culminaria na greve contra as demissões de 1981. A greve, que foi o auge da disputa entre DSB e CF versus diretoria do sindicato, evidenciou suas divergências e contradições, refletindo com maior nitidez o embate entre os pólos “combativos” e “mais atrasados” do movimento sindical. Momento de grande atuação da CF, que já vinha arrancando direitos aos patrões, esta greve foi também seu fim: toda a comissão foi demitida.

No aprofundamento dos pontos aqui levantados, pode-se extrair importantes questões. A reflexão da atuação conjunta da DSB e da CF joga luz no debate sobre a necessidade (ou não) de uma comissão sindical de base (CSB) e uma CF numa mesma empresa. Outra questão: na greve de 1979, Gianini, uma de suas lideranças, referiu-se à organização de base como meio eficaz de reivindicação e renovação sindical.

Bibliografia comentada

1. ANTUNES, Ricardo — **O Que é Sindicalismo**, SP, Brasiliense, 1982, 95 pp. Apanhado geral das origens, evolução e importância dos sindicatos na história européia, comentando as várias concepções políticas acerca do mesmo. Síntese histórica do movimento sindical com ênfase no pós 30 e nos temas polêmicos da atualidade: luta por dentro ou fora do sindicato, democracia sindical etc. . . .
2. ANTUNES, Ricardo e Nogueira, Arnaldo — **O Que São Comissões de Fábrica**, SP, Brasiliense, 1982, 120 pp. in: *Primeiros Passos*, nº 47. Comentário sobre as experiências significativas das “comissões obreras” espanholas, dos conselhos de fábrica italianos (com referências às teses de Gramsci). Análise da história das CF's no Brasil nos períodos de 45 a 50, 1953, 60-64, 1968 e pós 78. Termina com o debate suscitado pela iniciativa da Volkswagen de instituir uma comissão de trabalhadores: comissão operária ou patronal? Relaciona também a luta pela Nova Estrutura Sindical com a democracia política.
3. BRUNO, Lucia — **O Que é Autonomia Operária**, in: *Primeiros Passos*, nº 140, SP, Brasiliense, 1985, 91 pp. Correlaciona os organismos de

base dos trabalhadores com a luta pela sociedade comunista através da gestação, nas lutas dos trabalhadores sejam elas quais forem, das novas relações sociais de produção democráticas, igualitárias e sem alienação. Identifica o papel de partidos e sindicatos quanto à autonomia operária.

4. CASTRO, Pedro — **Greve: Fatos e Significados**, in: *Série Princípios*, nº 63, SP, Ática, 1986, 72 pp. Estudo detalhado sobre o fenômeno da greve. Discute o seu conceito, o seu processo de deflagração e encaminhamentos (tentando dar conta da diversidade empírica) e elabora uma classificação sua. Ao final discorre sobre o movimento grevista no Brasil.
5. GIANOTTI, Vito — **O Que é Estrutura Sindical**, in: *Primeiros Passos*, nº 194, SP, Brasiliense, 1987, 74 pp. — Idem **A Liberdade Sindical no Brasil**, in: *Tudo é História*, nº 113, SP, Brasiliense, 1986, 72 pp. Dois livros que eram para ser um só. Um analisa, ponto por ponto, a estrutura sindical e suas conseqüências para o movimento sindical no Brasil. O outro trata da relação entre a liberdade sindical e as leis coerci-
- tivas do Estado. Também comenta as várias propostas em debate no movimento sindical de hoje: Convenção 87, CUT e CGT.
6. IBRAHIM, José — **O Que Todo Cidadão Precisa Saber Sobre Comissão de Fábrica**. In: *Cadernos de Educação Política*, nº 11, SP, Global, 1986, 96 pp. Define sindicalismo de massa e de classe. Comenta os inúmeros casos de revolução social versus criação de conselhos e comissões, analisa a legislação sindical brasileira e o surgimento do Novo Sindicalismo. Propõe uma estrutura sindical democrática, fornecendo indicações para a formação de um grupo de fábrica.
7. LEITE, Marcia de P. — **O Movimento Grevista no Brasil**. in: *Tudo é História*, nº 120, SP, Brasiliense, 1987, 76 pp. — Idem, **O Que é Greve** in: *Primeiros Passos*, nº 202, SP, Brasiliense, 1988, 85 pp. Os dois mostram a atuação da classe trabalhadora em suas greves, com atenção para as comissões sindicais e de empresa. Tratam de 1900 até hoje. O segundo analisa o direito, os tipos, as técnicas, o processo e as origens da greve.

Alcances e limites da experiência das comissões de fábrica *

Iram Jácome Rodrigues **



Rio de Janeiro - Portuários

A representação no local de trabalho funciona para a mão-de-obra como importante catalisadora coletiva do conjunto das demandas existentes no cotidiano fabril. Fator de identidade operária, ela representa a forma organizada de resistência dos trabalhadores frente ao processo de trabalho capitalista.

É a possibilidade do operariado fazer frente ao ritmo extenuante do **trabalho de fábrica**, mantendo sua individualidade, criando seu próprio ritmo de trabalho diferente daquele imposto pela direção da empresa; lutando para diminuir a opressão e repressão do sistema de fábrica.

Para a mão-de-obra, a comissão de fábrica representa uma diminuição "daquela característica opressiva", nas palavras de um entrevistado, de que se reveste o poder da empresa no cotidiano do trabalho de fábrica. **É essa idéia de representação operária como uma espécie de contrapoder à hierarquia patronal que permeia a atividade do organismo dos trabalhadores e que faz dela um instrumento fundamental de resistência no espaço da produção.**

A comissão de fábrica não significa apenas a possibilidade de melhores condições de trabalho para o empregado e, nesse sentido, é um instrumento de defesa contra o constante desgaste da

mão-de-obra, mas é também um ponto importante de contato, diálogo e negociação com o patronato.

Não é tão-somente uma resistência contestadora, pois 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. Ao mesmo tempo, a comissão de fábrica é o instrumento pelo qual, implícita e explicitamente, os trabalhadores lutam cotidianamente contra a organização do trabalho naquilo que ela possui de hierárquica, controladora, disciplinadora, despótica e alienante na unidade de produção; ainda quando dialogando e negociando. Há então um espaço onde se expressa o conflito e onde se disputa um **maior poder de controle** no local de produção aumentando paulatinamente seu campo de atuação frente ao patronato.

Ao mesmo tempo que é a confluência por onde passa e se expressa a resistência operária na fábrica, a representação por local de trabalho também possui uma importante **dimensão educativa** para os trabalhadores. Ela está na raiz do aprendizado cotidiano do operariado na luta por seus direitos. Causa e consequência desse **aprender com a prática**, as comissões caracterizam a experiência dos trabalhadores da indústria automobilística no decorrer dos anos 80, na Ford (Ipiranga e S. Bernardo).

* Este artigo é baseado em pesquisa realizada em 1984/85 com trabalhadores de duas fábricas da Ford do Brasil, localizadas respectivamente no bairro do Ipiranga (São Paulo, capital) e em São Bernardo do Campo, cujos resultados se encontram em Iram Jácome Rodrigues, **A afirmação do trabalho: estudo sobre trabalhadores da indústria automobilística e a emergência das comissões de fábrica nos anos 80**, Dissertação de Mestrado, Departamento de Ciências Sociais, USP, 1987.

** Iram Jácome Rodrigues é sociólogo, Mestre em Ciência Política e doutorando em Sociologia pela Universidade de São Paulo. É também professor de Sociologia na Faculdade de Economia e Administração da PUC de São Paulo.

Resistência e conquistas operárias

É no entrecampo de múltiplos interesses no espaço fabril — de um lado as demandas conflitantes entre empregados e patrões, de outro a diversidade de interesses no interior da própria classe trabalhadora — que a resistência organizada da mão-de-obra, fator de unidade da massa operária, vai construindo seus organismos de representação e contribuindo, a nível mais geral, para o alargamento das conquistas democráticas no mundo do trabalho.

Do ponto de vista das demandas dos trabalhadores, no interior da empresa, estas se relacionam primordialmente com a melhoria das condições de trabalho na fábrica. Problemas como a falta de água nos bebedouros — em algumas áreas — falta de ventilação, vestiários inadequados, **velocidade das linhas que são constantemente alteradas**, exigindo dos operários um ritmo muito maior de trabalho, a relação com as chefias, equiparação salarial, promoções, transportes e segurança no trabalho são algumas das questões que permeiam o dia-a-dia fabril.

Há uma grande preocupação da comissão de fábrica, tanto na unidade do Ipiranga, quanto em São Bernardo do Campo, no sentido de uma real humanização das condições de trabalho, isto é, uma substancial melhoria nas condições em que se processa o trabalho fabril.

Um dos aspectos que norteia a atividade da representação operária no interior da unidade de produção é a **melhoria das condições de vida e trabalho para os empregados** tanto dentro quanto fora do local de trabalho. Poderíamos dizer que há uma preocupação com o trabalhador que é **social**, indo, portanto, muito além das questões atinentes ao ambiente de trabalho, como nos mostram muitas das reivindicações de ambas as representações na empresa estudada. São exemplos, nesse sentido, reivindicações como a participação da representação operária na programação de produção, bolsas de estudo para os empregados e seus filhos, bem como a demanda realizada junto ao banco que serve à empresa de uma diminuição dos juros de mercado cobrado por esse estabelecimento quando de empréstimo aos empregados, tendo conseguido uma taxa 1,5% menor que as existentes no mercado.

É interessante observar que as reivindicações das duas representações extrapolam em muito os muros da fábrica. A preocupação central é com o trabalhador, dentro da empresa ou fora dela. Não há apenas a questão salarial no horizonte da comissão de fábrica.

Comissão de fábrica e cidadania

Essa capacidade que possui a comissão de, ao mesmo tempo que discute todas as questões relacionadas com o cotidiano operário na produção, participar ainda que indiretamente da vida dos trabalhadores e de suas famílias para além do local de trabalho é, sem dúvida, um aspecto que a diferencia profundamente do sindicato. Por outro lado, o amplo apoio obtido pelo organismo de representação dos trabalhadores nas duas unidades da empresa em questão se deve, em grande medida, a essa característica da organização operária no local de trabalho.

Demandas como bolsas de estudo para os filhos dos trabalhadores, ou a solicitação à companhia para que estabeleça um sistema de auxílio aos empregados que têm filhos excepcionais, atendendo-os com relação a transporte, educação e tratamento médico adequados, são alguns exemplos a que se somam muitos outros.

O conjunto das reivindicações e/ou reclamações operárias apontam para um aumento do controle dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, criando assim um certo poder da mão-de-obra que se contrapõe ao poder da gerência no

interior da empresa, em particular ao autoritarismo das chefias, e ampliam os horizontes do trabalho para além dos muros da empresa, vendo o operário não apenas enquanto produtor mas também enquanto cidadão.

Aparentemente, a força da representação dos trabalhadores em suas demandas cotidianas reside na **capacidade de dar expressão às solicitações mais diversificadas relacionadas com a mão-de-obra: seja enquanto coletivo de produtores diretos, seja naqueles direitos sociais mais elementares de exercício da cidadania, e que se projeta para além do horizonte da empresa**, dando conta de outros aspectos que fazem parte da vida dos trabalhadores e suas famílias que não estão explicitados no cotidiano da vida na fábrica.

Poderíamos dizer, acompanhando o raciocínio de Wanderley Guilherme dos Santos, que no caso específico da emergência da representação trabalhista no interior da empresa, a luta operária se desenrola no sentido de, implícita ou explicitamente, tentar transformar o estatuto de **cidadania regulada** doada aos trabalhadores no pós-30.¹

¹ Cf. Wanderley Guilherme dos Santos, **Cidadania e Justiça**, Rio de Janeiro, Editora Campus, 1979, pp. 74 e segs.

Perspectiva histórica

A trajetória do movimento operário em nosso país tem se caracterizado, em momentos de sua história, pela tentativa de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho. Seja na Primeira República, seja no período 45/46, em 1968, bem como no pós-78, observam-se intentos da classe trabalhadora de, na luta por seus direitos, se fazer representar no interior da empresa.

A **coerção paternalista** do Estado sobre os sindicatos, no pós-30, deu base ao surgimento de uma estrutura sindical autoritária, que tem coexistido, por todos esses anos, com movimentos da base operária no sentido de criar formas autônomas de organização.

O vendaval grevista trazido pelas demandas trabalhistas a partir de 1978 recolocou a problemática das comissões de fábrica na ordem do dia para o movimento dos trabalhadores. Uma constatação, no entanto, é fundamental: mesmo que em muitos momentos de sua história os trabalhadores tenham conseguido articular as comissões de empresa no bojo de grandes mobilizações de suas categorias, à medida que suas reivindicações eram atendidas e/ou voltavam ao cotidiano do trabalho, essas experiências também se perdiam. E, nesse sentido, os eventos iniciados em 78 não foram exceção.

A relação entre o **fazer operário** e a manutenção de seus organismos de representação tornava-se bastante distante. Fruto de uma dada correlação de forças, no momento da luta favorável à mão-de-obra, esta não lograva **institucionalizá-la** por um período maior de tempo ou permanentemente.

Nos anos 80 esse processo começa paulatinamente a se modificar com a regulamentação de comissões de empresas em vários setores industriais, notadamente nas indústrias automobilísticas. Vale dizer, a **demanda pela institucionalização de novos direitos no mundo do trabalho** — e a **representação operária** se coloca como um dos mais importantes — somente começa a afirmar-se institucionalmente nos últimos anos, mesmo que muitas vezes essa institucionalização não reflita claramente a correlação de forças que a fez surgir. De todo modo, essa é a **tendência** presente na grande maioria das comissões de empresa surgidas nesta década, mesmo naquelas cujas experiências foram derrotadas pelos patrões.

Como a prática demonstra, há limites, impasses, dificuldades, como costuma ocorrer com as experiências que estão se iniciando.

A luta pela institucionalização das comissões

O exemplo da unidade da Ford em São Bernardo do Campo caracteriza bem os problemas enfrentados atualmente pela representação operária. A ofensiva patronal nessa fábrica objetivava **desorganizar** os trabalhadores, retirando-lhes conquistas legitimamente conseguidas nos últimos anos.²

Fruto de uma luta significativa e de alto grau de organização do operariado na empresa, a representação trabalhista criou uma **correlação de forças** que foi muito além daquela formalmente institucionalizada pelos estatutos, gerando os problemas atuais para a atividade dos trabalhadores neste estabelecimento industrial.

Para a empresa, o surgimento da comissão de fábrica representava — sob muitos aspectos — a administração do conflito a seu favor e, por extensão, sua antecipação e controle, bem como um **organismo mais geral de reclamações** dos operários sobre questões facilmente solucionáveis, a exemplo

de grande parte da experiência contemporânea de organização por local de trabalho, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos; para os trabalhadores, no entanto, esses problemas se colocavam sob um outro ângulo.

Mais que um simples **árbitro de reclamações**, nas palavras de Sturmthal tomando por base a experiência do delegado sindical americano, os representantes dos trabalhadores nas duas comissões de fábrica estudadas romperam essas delimitações ultrapassando, assim, as expectativas dos empregadores. **Os operários lograram ir muito além das funções inicialmente assinaladas, na visão empresarial, para a comissão de fábrica: ser um elo de poder da hierarquia no controle e domesticação da mão-de-obra.**

A realidade cotidiana do grupo de trabalhadores estudado, nas duas unidades da empresa, nos mostram que suas representações ganharam uma

² Após a greve de outubro/novembro de 1987, nesta unidade da companhia, a empresa aceitou a volta da comissão de fábrica atualmente em fase de negociação.

certa margem de autonomia sobre o encaminhamento de determinadas questões — de princípios de 1982 a meados de 86 — **que não têm paralelos na história da organização por local de trabalho em nosso país.** Conquistaram, nesse período, um certo poder de veto e controle sobre contratações, a capacidade de recusar condições inadequadas de trabalho e de fazer cumprir pelos empregadores normas de trabalho anteriormente acordadas entre

as duas partes. Chegando, em algumas áreas da empresa, a elegerem líderes e feitores ou a recusar a contratação de determinados gerentes pela direção da companhia. Conseguiram também a melhoria das condições de trabalho, equiparação salarial, diminuição do ritmo excessivo de trabalho, diminuição das faixas salariais, uma certa estabilidade no emprego e melhoria expressiva na relação com a supervisão.

Autoritarismo patronal X autonomia operária

Em todo esse percurso, os trabalhadores travaram uma luta **sem trégua** contra o autoritarismo das chefias obtendo importantes vitórias nessa contenda. Por exemplo, segundo representantes da comissão de fábrica da unidade da Ford de São Bernardo, o número de advertências que fazia a supervisão era, em média, duas mil ao ano. Com o surgimento da comissão de fábrica esse número caiu para cerca de oito advertências por ano!

Esses são alguns dos aspectos que levaram aos acontecimentos de julho de 1986, em São Bernardo, quando 25 dos 28 membros da representação dos trabalhadores foram afastados da empresa

e estão respondendo a processo administrativo após um movimento grevista nesse estabelecimento. De outra parte, na unidade do Ipiranga constata-se uma semiparalisia da representação trabalhista diante de uma posição de enrijecimento assumida no período recente pelos empregadores no tratamento das questões relacionadas com a mão-de-obra. Esses impasses podem ser conjunturais e, nesse caso, se alcançaria uma solução que preservasse as formas já conquistadas de relacionamento capital/trabalho no interior da empresa; mas os impasses podem se referir a problemas mais de fundo e, dessa forma, o crescimento da demanda das comissões de fábrica será mais difícil, a menos



Rio de Janeiro - Portuários

que sua efetiva institucionalização seja capaz de criar uma correlação de forças favorável aos interesses dos trabalhadores. Isso exigiria, por outro lado, uma mudança na postura de uma parte do empresariado que ainda vê as relações de trabalho como na época do autoritarismo, quando normalmente não negociavam com seus empregados e suas ordens não eram questionadas.

Com relação à ampliação da experiência de organização por local de trabalho não há uma tendência linear: **possivelmente haverá recuos, impasses e derrotas dos trabalhadores na consecução de seus objetivos, mas, a médio e longo prazos, no entanto, como expressão da luta da mão-de-obra**

nos locais de trabalho e as transformações que estão ocorrendo na sociedade, onde cada vez mais os trabalhadores tomam consciência de seus direitos, há uma tendência que poderá levar à proliferação da experiência das representações operárias nos locais de produção.

Esse processo pode ocorrer mais rapidamente na medida em que seja rompida a tutela dos sindicatos pelo Estado. Por outro lado, a dinâmica de generalização das comissões de empresa está associada à liberalização nas relações de trabalho e, a nível mais geral, à ampliação da democracia em nosso país.

Necessidade de uma nova correlação de forças

É necessário ressaltar, porém, que a partir das experiências estudadas é impossível apontar a direção que tomarão as práticas dos organismos de representação que tenderão a surgir. Dependerá muito do grau de organização dos trabalhadores na empresa, bem como da correlação de forças fora da fábrica. Em regimes políticos autoritários ou ditatoriais, por exemplo, dificilmente prosperarão as representações dos trabalhadores nas unidades de produção. Numa situação desse tipo podem vicejar e mesmo se generalizar formas ilegais ou clandestinas de organizações operárias no local de trabalho, como **grupos de fábrica**, etc. Mas, **comissões de empresa** livremente eleitas pelos empregados e reconhecidas pelos patrões dificilmente poderão se desenvolver.

Da mesma forma que há sindicatos de trabalhadores com lideranças mais combativas na defesa dos interesses de seus associados e outros que privilegiavam uma postura mais ideologicamente vinculada ao patronato; e que há aqueles que possuem um excessivo pragmatismo na negociação com os empregadores e alguns que são meros representantes dos interesses da empresa no seio do movimento operário, as comissões de fábrica, que têm surgido ultimamente, tanto podem seguir um desses caminhos quanto serem uma combinação dessas várias tendências.³

De outra parte, há limites claramente delineados na ação dos organismos de representação dos

trabalhadores no interior da empresa. **Se, na relação cotidiana, implicitamente, a comissão de fábrica chega a questionar o poder de mando da gerência sobre aspectos da organização do trabalho, na prática, no entanto, o poder real da representação operária é pequeno e parcial.** Relaciona-se com a capacidade de **vetar**, por vezes, diretrizes que são prejudiciais ao trabalhador, **controlar** — sobre certas condições — alguns aspectos do trabalho fabril, além de possuir algum poder de fiscalização sobre as normas do contrato de trabalho.⁴

Pensando a trajetória internacional da organização dos trabalhadores, poderíamos chegar à conclusão de que a experiência estudada não tem se mostrado tão significativa. O objetivo deste trabalho, no entanto, não era fazer uma comparação com a luta do movimento operário em outros países, ainda que em vários momentos façamos referência à experiência internacional dos trabalhadores. Isso é feito com o objetivo de tentar apreender de forma mais ampla possível o **fenômeno estudado** naquilo que possui simultaneamente de **especificidade e diversidade**.

Nesse sentido, é importante **relativizar** uma visão unilateral da representação operária como sendo ou **necessariamente combativa e revolucionária** ou **integrada aos interesses da empresa**: ou anti-capitalista ou pró-capitalista.

³ Para se ter uma idéia das diferenças entre as representações de trabalhadores surgidas nos últimos anos ver: **Comissões de Fábrica em São Paulo, Reconstrução de Lutas Operárias**, São Paulo, Caderno 6, 1985; **Comissão de Fábrica: Dossiê**, Centro Pastoral Vergueiro, São Paulo, mimeo., 1984; e **Comissão de Fábrica: uma forma de organização operária**, Oposição Sindical Metalúrgica (São Paulo)/FASE, Petrópolis, Vozes, 1981.

⁴ Para uma reflexão sobre essa questão ver: André Gorz, **Adeus ao Proletariado**, Rio de Janeiro, Forense-Universitária, 1982, especialmente pp. 57-67.

Instrumento de democratização e de negociação.

A experiência concreta dos trabalhadores é bem mais diversificada e, por isso mesmo, mais rica. Essa é a razão da impossibilidade de apreendê-la a partir de pressupostos que nada mais são que avatares da velha dicotomia bem/mal.

Demanda importante da classe trabalhadora no pós-78, a comissão de fábrica é a novidade que emerge da prática operária nos últimos anos, representativa dos movimentos moleculares que estão ocorrendo no interior das fábricas: defendem reivindicações igualitárias, maior liberdade para a mão-de-obra na produção e a democratização das relações de trabalho, podendo ser um elo importante na transformação da estrutura sindical no Brasil.

A representação por local de trabalho é fundamental para o operariado: organismo de base que vive o dia-a-dia da fábrica, é importante veículo de democratização no interior da empresa, atingindo um contingente operário que muitas vezes o sindicato não consegue se aproximar, à medida que a

representação na unidade produtiva consegue dar conta da heterogeneidade da classe trabalhadora dentro da fábrica com a participação de sindicalizados e não-sindicalizados.

Há, por outro lado, a ambigüidade e tensão que estão presentes no dia-a-dia das comissões de fábrica. Pois, ao mesmo tempo que funcionam, por vezes, como uma espécie de contrapoder na produção, elas são, antes de tudo, organismos que privilegiam a negociação.

A comissão de fábrica nasce junto com a luta dos trabalhadores por novos direitos no espaço da produção, digladiando-se com a supervisão intermediária: daí significar uma ampliação do espaço de liberdade, para os trabalhadores no estabelecimento fabril. Funciona ainda como importante fator de coesão e identidade coletivas. Por isso a diferenciação, em alguns momentos, com a prática sindical, ainda que participando das mesmas lutas e com os mesmos objetivos imediatos.

Leia e assinie
a revista
tempo e presença

Leia e assinie
a revista
tempo e presença

Assinatura Anual: Cz\$ 5.000,00
Assinatura de Apoio: Cz\$ 7.000,00
Assinatura Exterior: US\$ 30,00

Faça sua assinatura através de cheque nominal para o CEDI. Av. Higienópolis, 983 01238 - São Paulo - SP



tempo e presença

Movimento OPHABO
Memória, identidade e dilemas



Tempo e Presença é uma publicação mensal que acompanha a realidade brasileira e latino-americana na perspectiva da pastoral popular e dos movimentos populares. Publicada pelo Centro Ecumênico de Documentação e Informação (CEDI), a revista tem sido um instrumento de reflexão para o ecumenismo comprometido com a construção de uma nova sociedade.

O TESTAMENTO DO HOMEM DA FLORESTA



**CHICO MENDES
POR ELE MESMO**

Organização de Cândido Grzybowski

FASE

O TESTAMENTO DO HOMEM DA FLORESTA

"O movimento se desenvolveu, surgiu da própria necessidade. Talvez a gente foi aprendendo na prática, no dia-a-dia. Nós levamos muito tropeço nesta luta e fomos aprendendo. A gente, muitas vezes, é obrigado a se virar e ter que aprender a lutar por sua própria circunstância, pela própria situação em que se vive. Nós fomos obrigados a ter a nossa criatividade. O interessante é que isto foi uma coisa criada da nossa cabeça mesmo, em conjunto. Descobrimos que esta luta era uma alternativa, a única alternativa que tínhamos para resistir."

Chico Mendes

FASE

Automação e Movimento Operário

Este caderno é a primeira publicação resultante do trabalho de formação sindical que vem sendo desenvolvido em conjunto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, Colégio Metalúrgico Elpídio Evaristo dos Santos, a Universidade Federal do Rio de Janeiro através da Coordenação dos Programas de Pós-Graduação de Engenharia de (COPPE) e as entidades de assessoria FASE e IBASE. Esperamos que além de registrar a Semana de Formação Profissional/88 realizada no Colégio Metalúrgico entre os dias 24 e 28 de outubro, possa servir de estímulo à intensificação do debate entre trabalhadores e respeito das condições de trabalho e consequências da recente onda de automação industrial sobre o emprego e as formas de organização por local de trabalho propostas pelo movimento sindical.



FASE

Automação e Movimento Operário

Harald Lossack

Clarice Melamed

José Teles



FASE

CADERNO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Falar em saúde é falar de vários aspectos da vida do trabalhador. Os baixos salários, as péssimas condições, a falta de saneamento básico, a má alimentação, a extensa jornada de trabalho, a falta de estabilidade no emprego, o ritmo de trabalho intenso, e as horas extras são fatores que afetam a qualidade de vida e a saúde do trabalhador.

A saúde do povo no Brasil só vai melhorar quando houver uma mais justa distribuição da riqueza. Várias lutas devem ser travadas para que isso aconteça. Os trabalhadores devem estar mais presentes no cenário político nacional, lutando para que os seus direitos sejam respeitados, para que suas necessidades sejam atendidas.

No campo da saúde é necessário criar um sistema que garanta o atendimento necessário a todos e permita uma maior participação dos trabalhadores a nível de seu gerenciamento.

Este caderno procura alertar sobre uma parte dos problemas de saúde que afetam diretamente o trabalhador na fábrica.



FASE

CADERNO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Clarice Melamed & Judith Malkin



FASE



A nos 70: a dor e a desesperança confundiam-se com o tempo que passava sem nada se passar. O cotidiano de trabalho, carestia, casebres e valas negras, sem poder falar e sem nada ouvir. Nas periferias das cidades surgiram focos de resistência que faziam da cidadania uma bandeira: iniciaram-se pequenas lutas pelo direito à vida e pelo direito de reivindicar direitos. Associações de moradores, movimentos contra a carestia, lutas por moradia e contra despejos ou remoções, lutas por saúde, por educação, por participação na gestão da coisa pública. Eram pequenos movimentos, que ao se chocarem com a lógica autoritária e centralizadora do Estado, numa época de sindicatos amordaçados e de partidos sem raízes, distantes das massas, passaram a ser vistos como “renovadores” ou “alternativos”.

Mas a conjuntura mudou. As demandas “renovadoras” passaram a fazer parte do discurso oficial, ainda que isto não se traduza em investimentos públicos. A reprodução das condições de vida tornou-se o eixo central das políticas públicas no espaço urbano. A organização de uma luta unificada das massas urbanas pelo direito à cidade configura-se como um desafio que não se resolve no plano formal das federações de associações, nem nas articulações políticas entre lideranças de movimentos sem consciência de transformação da cidade e da vida urbana. Este número de **Proposta** encaminha esta reflexão, a partir de algumas experiências de articulação e/ou de mobilização no espaço urbano, tentando discutir a diversidade e a unidade objetivas dos movimentos populares urbanos em algumas capitais brasileiras.

ASSALARIADOS RURAIS:
DESAFIOS À ORGANIZAÇÃO

O aumento do trabalho assalariado no campo foi significativo nas últimas décadas. Extrapolando as tradicionais áreas cafeeiras e canavieiras dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro e as plantações da cana-de-açúcar no Nordeste, expandem-se hoje em nosso país bolsões ou contingentes de trabalhadores que vendem sua força de trabalho nas plantações de cana-de-açúcar, café, soja, cacau, banana, nas áreas de reflorestamento, de coleta de coco, etc. . .

Neste processo não se evidenciaram apenas maiores índices de concentração fundiária, mas também – e principalmente – uma nova dinâmica de inserção de capital na produção agrícola.

O assalariamento torna-se, então, um denominador comum que aproxima relações de trabalho em culturas agrícolas diversas e em diferentes regiões do país, mas não podemos dizer que o assalariamento automaticamente homogeneíze as condições de vida e de trabalho nas áreas onde se faz presente.

Sazonalidade, articulação e complementaridade entre culturas, configurações do mercado de trabalho rural e urbano, fluidez dos produtos no mercado nacional e internacional, padrões de modernização tecnológica, assim como estratégias patronais para garantir imobilidade e/ou rotatividade de mão-de-obra resultam em diferenças significativas nas formas de produção e reprodução destes trabalhadores.

Tais diferenças e as especificidades relativas a cada situação devem necessariamente ser levadas em conta nas propostas de educação popular.

O próximo número de **Proposta** encaminhará – através de experiências concretas em diversas regiões – uma reflexão acerca do trabalho educativo entre assalariados do campo.