





SINDICATO, DEDITIDOS E DESEMPREGADOS ENTRE A UNIDADE E A FRATURA: O CASO DOS METALÚRGICOS CAMPINEIROS

LAI D OFF AND UNEMPLOYED FROM THE METALLURGICAL
INDUSTRY IN CAMPINAS: BETWEEN UNIT AND FRACTURE

Davisson C. C. de Souza^(*)



Resumo: O trabalho analisa as ações do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas diante das demissões em massa ocorridas na categoria entre 1990 e 2002 e do Movimento de Desempregados que atuou no município entre 1997 e 1998. Partindo da leitura de boletins sindicais e entrevistas com sindicalistas e militantes desempregados, busca-se evidenciar as contradições entre o discurso e as práticas da entidade. Como objetivo teórico, propõe-se uma análise da relação do sindicalismo com os demitidos e os desempregados. Considerando fatores políticos, econômicos, ideológicos e institucionais, exploram-se os principais conflitos de interesses e as possibilidades de ação conjunta entre os grupos analisados.






Palavras-chave: Sindicalismo no Brasil; demissões; movimento de desempregados.

Summary: This article analyses conflicts and cooperative actions of two social movements in Campinas: the Metal Workers Union during the massive dismissals, between 1990 and 2002, and the Unemployed Movement, between 1997 and 1998. The purpose is to highlight contradictions between practice and speech of the Union. This issue will be analyzing from data of newspapers and interviews with activists. The theoretical goal of this paper is to presenting an interpretation about the relationships between unionism, dismissals and unemployed. Considering political, economical, ideological and institutional aspects, the paper analyses the conflicts of interests and the possibilities of united actions among those groups.



Key-words: Unionism in Brazil; dismissals; unemployed movements.

O desemprego é considerado pelo próprio sindicalismo como um dos principais

(*) Professor Adjunto do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal de São Paulo (campus Guarulhos).
E-mail: davissonhistoria@yahoo.com.br.



inibidores da ação sindical. Além de provocar a diminuição da base e das finanças das entidades, enfraquece seu poder de mobilização e capacidade de resistência por conta do medo da demissão instaurado entre os trabalhadores que permanecem ocupados. O movimento sindical também reconhece inúmeras dificuldades para desenvolver uma ação eficaz contra a eliminação de postos de trabalho, entre as quais podemos destacar: a relação de forças desfavorável com as empresas quando essas decidem demitir, especialmente por conta da ausência de mecanismos institucionais que garantam espaços democráticos de negociação coletiva com os empresários; a ideologia e prática corporativista da dirigência sindical; e a competição estrutural no interior da classe trabalhadora. Entre os fatores que dificultam a representação e organização política dos desempregados, bem como a construção de uma ação conjunta com esse segmento, os sindicalistas citam algumas características consideradas próprias do grupo: a dispersão, a fragmentação, o isolamento, a transitoriedade, o individualismo na busca de alternativas para a sobrevivência, a heterogeneidade, a falta de recursos materiais e a baixa autoestima.



O objetivo desse trabalho é refletir sobre como o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) atuou diante dessa problemática.⁽¹⁾ Ao analisar a trajetória dessa entidade, observamos que o tipo de sindicalismo que defende está enraizado na militância da Oposição Sindical Metalúrgica (OSM) na região, entre o final dos anos 1970 e o início dos anos 1980 (POSSAN, 1997). Após a vitória nas eleições de 1984, a diretoria eleita teve como principais bandeiras o fim do assistencialismo e das contribuições compulsórias, a organização no local de trabalho, a democracia colegiada e a liberdade e autonomia na organização sindical. Conhecido no interior do sindicalismo brasileiro como um símbolo de “resistência”, o SMCR se define como “combativo, independente, classista, democrático e organizado pela base”. Essas bandeiras ainda permanecem alicerçadas na entidade, que durante a década de 1990 se posicionou contrária ao sindicalismo propositivo praticado pela ala majoritária da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Como atuaram os metalúrgicos campineiros diante das demissões ocorridas na categoria? Houve iniciativas de ação conjunta com os demitidos do setor e com os desempregados de maneira geral? Seu discurso e suas bandeiras de luta resultaram em uma prática particular no cenário sindical brasileiro?

Para refletir sobre tais questões, utilizamos como fontes de pesquisa os boletins sindicais publicados no período estudado e entrevistas com oito dos principais diretores da entidade atuantes entre 1990 e 2002.⁽²⁾ O período escolhido se caracteriza pela adoção das políticas de orientação neoliberal no Brasil e por um processo de reestruturação das empresas, que provocaram demissões massivas em diversas regiões industriais do país. No setor metalúrgico da região campineira, houve uma redução de cerca de 70.000 para pouco mais de 40.000 trabalhadores na base no intervalo estudado (ver Tabela 1).

(1) Este artigo apresenta parte dos resultados de minha dissertação de mestrado sobre as ações do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região diante do desemprego entre 1990 e 2002 (SOUZA, 2005). O trabalho foi realizado na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP sob a orientação de Heloisa H. T. de Souza Martins.

(2) As entrevistas serão citadas neste artigo de acordo com a ordem de aparição na dissertação de mestrado (Entrevistado 1, 2, 3...) a partir do código E1, E2, E3...

Tabela 1 — Evolução do emprego na indústria metalúrgica da região de Campinas, 1986-1998

1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
63.308	66.176	67.324	71.095	62.929	57.502	50.591

1993	1994	1995	1996	1997	1998
49.600	55.059	49.570	43.919	46.390	43.798




Fonte: Araújo & Gitahy (2003).

Observamos a maneira como a questão foi incluída nas manifestações, nas propostas e na pauta de reivindicações do SMCR junto ao patronato e ao governo. Também analisamos o comportamento da entidade diante das demissões em massa, dos processos de reintegração de demitidos ilegais, das experiências de organização em processos de falência e do movimento contra o desemprego que atuou na região entre 1997 e 1998.

Buscamos selecionar eventos que se remetiam à trajetória do trabalhador que vivencia o desemprego, desde a situação de *demitido*, quando ainda permanece a possibilidade de resistência no interior da fábrica, até a condição de *desempregado* propriamente dito, quando perde sua filiação institucional com a entidade sindical. Nesse sentido, assim como diferenciamos a *luta contra a demissão* da *luta contra o desemprego*, estabelecemos uma distinção entre a *ação conjunta com o demitido* e a *ação conjunta com o desempregado*. Trataremos a seguir do comportamento do SMCR diante das demissões em massa e do processo de aliança e fratura da entidade com os trabalhadores sem emprego. Também realizamos um breve levantamento das mobilizações mais importantes ocorridas contra a ameaça de demissões e de alguns casos que não se enquadravam no critério escolhido para a definição de “demissão massiva”, mas que contou com importantes protestos de resistência. Por fim, vale ressaltar que este estudo busca avançar no debate sobre o processo de formação de unidade e fratura entre o exército de operários ativo e de reserva, no qual se insere a relação política entre o sindicalismo e os desempregados.


1. AS DEMISSÕES NO SETOR METALÚRGICO CAMPINEIRO

As demissões ocorridas na categoria metalúrgica campineira ao longo dos anos 1990 foram feitas a partir de dois tipos de estratégias empresariais: a “demissão continuada”, na qual a empresa reduz significativamente o número de trabalhadores de maneira paulatina ao longo de um determinado período, e a “demissão em massa”, quando se demite uma grande quantidade de trabalhadores através de um único corte. Especialmente nas grandes empresas, essas medidas apareceram combinadas. Entre os principais motivos para a redução de postos de trabalho na região, verificamos que no caso campi-




neiro foram: a mudança de planta, o fechamento de seções, o “corte de gastos” e, em alguns casos, a falência seguida de fechamento da fábrica. Após esse processo, as empresas passaram a trabalhar com um número menor de trabalhadores, introduzindo um novo padrão de relações industriais que alterou a definição de “grande indústria” como um estabelecimento com milhares de trabalhadores que centralizava o conjunto das etapas produtivas. De acordo com dados citados por Araújo e Gitahy (2003), entre 1989 e 1998 houve uma redução de 47,9% para 24% no número de empresas com 1.000 ou mais trabalhadores na região. Porém, houve um aumento de 26,3% para 47,7% do total de empresas com até 249 funcionários, e de 39,8% para 60% do conjunto de estabelecimentos com até 499 trabalhadores.

Os dados consultados permitem concluir também que dos 27,3 mil trabalhadores que a categoria perdeu ao longo dos anos pesquisados, cerca de 20,5 mil se concentram no período de 1990 a 1992, o que atesta a profundidade dessa problemática durante o governo Collor. Mesmo com breves lapsos de recuperação, como em 1994 e 1997, o setor não voltaria a contar a mesma quantidade de trabalhadores do início da década. Ao contrário, se consideramos o primeiro mandato de FHC (1995-1998), observamos que houve uma nova redução de postos de trabalho que impactou ainda mais o emprego na região.



As demissões em massa se concentraram nos dois primeiros anos do governo Collor e no primeiro mandato de FHC, períodos caracterizados pelo aumento significativo da abertura comercial no setor. O primeiro foi marcado por uma onda generalizada de demissões em empresas de todos os níveis, inclusive entre os pequenos e médios estabelecimentos. O segundo foi caracterizado predominantemente por falências e demissões em massa nas grandes fábricas.



Durante a pesquisa, selecionamos os casos das empresas que demitiram massivamente. Os casos de “demissão continuada” não foram considerados em seu conjunto pela dificuldade de se localizar de maneira precisa as empresas que adotaram essa medida. No entanto, faremos referência a alguns casos emblemáticos que apareceram nos documentos consultados.

A definição de “demissão em massa” nesse estudo foi feita com base em um recorte que fornecesse um total de casos significativos para a análise. Um critério possível seria estabelecer um percentual do total de demitidos em relação ao total de trabalhadores da empresa. Entretanto, com este procedimento apareceriam inúmeros casos de pequenas empresas que contam com um número pequeno de trabalhadores, e seriam desconsiderados eventos em empresas com um número absoluto de trabalhadores demitidos mais expressivo. A segunda dificuldade seria obter, para cada caso citado, o número de trabalhadores da fábrica no mês da demissão para extrair os índices, informação que os boletins e o setor de homologação geralmente não trazem com precisão. Ao construir a amostra, selecionamos os casos de demissões de mais de 100 trabalhadores, o que nos ofereceu um total de 16 eventos (ver Tabela 2), volume de material que consideramos suficiente para a análise.

**Tabela 2 — Demissões em massa por empresa
no setor metalúrgico de Campinas, 1990-1999⁽³⁾**

Mês/Ano	Jan. 1990	Jan. 1990	Mai 1990	Jan. 1991	Fev. 1991	Ago. 1991	Set. 1991	Set. 1995
N. de demitidos	400	260	600	160	600	123	500	500

Mês/Ano	Fev. 1996	Fev. 1996	Set. 1996	Jan. 1997	Mar. 1998	Mai 1998	Nov. 1998	Fev. 1999
N. de demitidos	1203	207	920	1528	211	228	450	300

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.




Desse total, apenas os casos da Cobrasma, de 1997, e da Ibafe, de 1998, serão discutidos em um item à parte, pelas particularidades que apresentam diante dos demais. A seguir faremos uma cronologia das ações sindicais diante dessas demissões.

2. AS AÇÕES DIANTE DAS DEMISSÕES EM MASSA

Em janeiro de 1990, a Cobrasma demitiu 400 trabalhadores e a Nativa, 260. No caso dessa última, que tinha na época 350 funcionários, a demissão correspondeu a 70% de seu quadro. O Sindicato considerou o corte como um “processo arbitrário de demissões em massa”. No caso da Cobrasma, a empresa chegou a demitir cipeiros e doentes ocupacionais, protegidos pela legislação com estabilidade (*Demissões em massa...*, 1990). Nos documentos lidos, não há referência sobre mobilizações diante dessas demissões. A entidade se restringiu a admitir seu fraco poder de barganha, reconhecendo sua impotência diante da arbitrariedade patronal e da conivência do Estado quando o assunto se relaciona diretamente com os interesses da propriedade privada e do lucro: “Todos sabemos que as leis protegem os patrões” (*Idem*).

O Sindicato considera que, uma vez que estas já tenham sido efetuadas, a possibilidade de ação contra as demissões seria muita reduzida. No entanto, atribuía-se a responsabilidade de fiscalizar as intransigências das empresas, como se pode observar no esforço feito pelo setor jurídico da entidade nos processos judiciais de reintegração de demitidos ilegais e na cobrança feita às empresas pelo cumprimento da lei, pagando os direitos que correspondessem aos trabalhadores. Como se pode ler no próprio boletim da entidade: “quando as demissões já ocorreram (como na Cobrasma e na Nativa) resta ao sindicato tentar negociar e através de seus departamentos de Saúde e Jurídico obrigar as empresas a pelo menos respeitarem a legislação”. Sobre a estratégia de construir uma


(3) Entre 2000 e 2002, as fontes consultadas não registram casos de demissão de mais de 100 trabalhadores.




ação política para que a demissão não ocorra, o Sindicato argumenta que: “(...) é necessário a organização, participação e ação de todos os trabalhadores”. Para concretizar tal medida, adverte: “vamos nos defender: se começarem boatos de demissões em sua fábrica, vamos resistir. Comunique-se imediatamente com o sindicato, não assine nada, organizem-se e não saiam da fábrica” (*Idem*).

Em maio de 1990, a Nardini demitiu cerca de 600 trabalhadores. Os demitidos decidiram protestar acampando na porta da fábrica para que a empresa abrisse negociação para discutir a recontração. Os documentos consultados não indicam um protagonismo da direção sindical nesse protesto. É possível verificar, no entanto, que os trabalhadores da fábrica não aderiram à mobilização, que foi esvaziada sem que as readmissões ocorressem.

Em janeiro de 1991, a Hawera, que estava com salários e férias atrasadas e sem depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), demitiu seus 160 trabalhadores. Segundo consta em boletim, em julho de 1994 o Sindicato conseguiu uma liminar para retirar todas as máquinas e equipamentos da empresa como garantia de pagamento dos direitos trabalhistas: “as máquinas e todos os equipamentos da empresa estão guardados pelo sindicato e já encaminhamos uma petição para concluir uma avaliação do montante de bens da empresa para garantir o pagamento dos companheiros” (*Vitória...*, 1994).




Em fevereiro de 1991, a Clark demitiu cerca de 600 trabalhadores, correspondente a 17% de seu quadro (*Aumentam...*, 1991). A demissão foi vista pelo Sindicato como de responsabilidade do “facção collorido” do governo. A entidade fez a denúncia, mas não organizou qualquer ação de resistência.



Em agosto de 1991, a Bendix dispensou 123 trabalhadores por “justa causa”. A entidade organizou um movimento em que os trabalhadores ficaram vários dias acampados na porta da fábrica exigindo que a empresa retirasse o motivo demissional e indenizasse os trabalhadores. Motivado pelo caráter intransigente da demissão, o protesto foi considerado vitorioso pelo Sindicato, pois resultou no pagamento dos direitos rescisórios dos trabalhadores, mesmo sem ter havido a readmissão. O evento foi assim relatado pela entidade:



[...] contando com a colaboração de toda categoria, que contribuiu financeiramente, além dos trabalhadores da Bendix que ameaçaram parar novamente, caso a empresa não retirasse a justa causa, a Bendix não teve outra saída: no dia 10 pagou todos os 123 companheiros. Este foi um exemplo de que, com solidariedade de todos, podemos derrubar a intransigência patronal que, mesmo contando com a repressão policial, teve que ceder. (*Demitidos da Bendix...*, 1990).

Em outro processo de demissão em massa ocorrido no mês seguinte, a entidade não demonstrou o mesmo poder de resistência. Em setembro de 1991, a Nardini demitiu 500 trabalhadores. Não houve qualquer ação de protesto do Sindicato, que se restringiu a denunciar a política do Governo: “Infelizmente, quem mais sofre com a recessão e caos socioeconômico, que Collor nos impõe, são os trabalhadores” (*Desemprego...*, 1991).



Após um período de estancamento entre 1992 e 1994, as demissões em massa voltaram a ocorrer em 1995, quando Fernando Henrique Cardoso iniciou seu primeiro mandato presidencial. Em setembro desse ano, a unidade da Mercedes Benz de Campinas anunciou uma demissão de 450 trabalhadores.⁽⁴⁾ Os 3.900 funcionários reagiram com uma greve de oito dias. Conforme consta em boletim, a reivindicação principal do protesto foi a “suspensão das demissões e estabilidade para todos” (*Continua...*, 1995). Apesar da pressão dos trabalhadores, a empresa não voltou atrás em sua decisão. O Sindicato, por sua vez, afirmou que “a atitude dos companheiros da Mercedes deve ser um exemplo para todos os trabalhadores” (*Trabalhadores da Mercedes...*, 1995). Poucos meses depois, em fevereiro de 1996, a empresa realizou uma das maiores demissões do período estudado: 1.203 trabalhadores. A entidade organizou um ato de protesto de um dia, a partir do qual a empresa “teve que rever sua posição e negociar com o Sindicato”. A negociação contemplou itens como compensação salarial de 4 e meio a 6 salários, de acordo com o tempo de trabalho na fábrica, ampliação da carência do convênio médico e a readmissão de trabalhadores que tinham estabilidade no emprego (*Facção...*, 1996). A estratégia adotada pelo Sindicato foi de diminuir os prejuízos logo que as demissões foram consumadas, já que não foi possível a recontração do conjunto dos trabalhadores.

Também em fevereiro de 1996 a CCE demitiu 207 trabalhadores. O tipo de resistência e de negociação feita pela entidade foi semelhante, assim como a intransigência do patronato nas negociações para manter sua decisão. Segundo consta em boletim, a empresa






[...] colocou bate-paus e um grande aparato policial para tentar intimidar os trabalhadores. [...] Apesar disso, o sindicato e os trabalhadores reagiram. Houve negociação na CCE e conseguimos impedir novas demissões por dois meses, uma carência de 90 dias no convênio médico e a revisão das demissões de trabalhadores com doença ocupacional (adquirida no trabalho). (*Mercedes e CCE...*, 1996).

Com essa demissão, a CCE passou a produzir com um número reduzido de funcionários, até que em 2002 fechou as portas, quando contava com cerca de 80 trabalhadores, dos quais 50 eram portadores de doenças do trabalho ou vítimas de acidentes (*CCE...*, 2002).


Em julho de 1996, a Mercedes voltou a anunciar um novo processo de demissões e os cerca de 2.000 trabalhadores da empresa fizeram uma paralisação de 24 horas. Segundo um dos boletins, a mobilização ocorreu “[...] porque a empresa cancelou uma reunião que havia marcado com o Sindicato para discutir a situação das demissões”. Após o protesto, a Mercedes aceitou negociar com a entidade e em seguida abriu um “voluntariado” para dispensar 920 funcionários a partir de setembro (*Greve na Mercedes...*, 1996). Os trabalhadores fizeram uma greve de 14 dias para tentar reverter a situação, reivindicando a garantia de estabilidade (*Luta por estabilidade...*, 1996). Mas a decisão

(4) Em outro boletim, o Sindicato afirma que a demissão atingiu 500 trabalhadores. Ver: *Na Mercedes...*, 1995.




patronal se manteve e a unidade, que já chegou a contar com mais de 4.000 mil trabalhadores, em setembro tinha pouco mais de 1.000 funcionários. Segundo consta em boletim do Sindicato, “com a desativação da montagem de ônibus em Campinas a empresa praticamente fecha as portas”. (*Trabalhadores da Mercedes...*, 1996).⁽⁵⁾ A Mercedes foi comprada pelo grupo Daimler Chrysler, que continuou demitindo. Em junho de 2002 foram demitidos 70 trabalhadores da unidade campineira. Não há referência na documentação consultada de qualquer mobilização. Na avaliação do Sindicato: “a história é a mesma de sempre, redução de custos por causa de crises e coisa e tal. Portanto, só a mobilização dos metalúrgicos e metalúrgicas poderá impedir que os patrões continuem demitindo como vêm fazendo” (*Mais desemprego...*, 2002).

Em maio de 1998, a Nardini, de Americana, demitiu “por telegrama” 228 trabalhadores. Segundo consta em boletim, os demitidos e mais 1100 ex-funcionários da empresa não haviam recebido devidamente seus direitos. Os trabalhadores da fábrica fizeram uma paralisação de um dia “em solidariedade aos demitidos” e disseram estar “mobilizados para evitar o calote”. O mesmo artigo traz a informação de que, no ano anterior, os operários ficaram acampados em frente à fábrica por 139 dias por atraso de salários. De acordo com o documento consultado, “Houve ampla mobilização na cidade e eles conseguiram que a empresa assinasse um acordo. Mas até hoje a Nardini não pagou a dívida com eles de oito meses de salários e outros direitos que somam 6,5 milhões de reais” (*Nardini...*, 1998).



Em fevereiro de 1999, a GE-Dako demitiu 300 trabalhadores e anunciava novas demissões. No dia 31 de março, seus 2.200 funcionários pararam a produção por uma hora e meia “pra exigir uma resposta” diante de tal situação. Segundo consta em boletim “houve uma reunião com o sindicato onde a empresa se comprometeu a não demitir ninguém”. E os trabalhadores, após uma assembleia, disseram que “se houver demissão eles param as máquinas de novo” (*Protesto na Ge-Dako...*, 1999).






Até o momento, analisamos a ação do Sindicato diante das “demissões em massa”, tendo havido ou não mobilização dos trabalhadores. No entanto, também houve algumas greves contra demissões de menos de 100 trabalhadores, bem como alguns casos em que o Sindicato conseguiu negociar a estabilidade no emprego, a redução da jornada de trabalho e a limitação de horas extras. Faremos a seguir uma breve cronologia desses casos.

Um primeiro evento que vale ser lembrado ocorreu na Gevisa que, em 1995, ameaçou demitir “centenas de trabalhadores”. Na avaliação do Sindicato, os operários fizeram uma paralisação que garantiu o emprego. De acordo com as fontes consultadas, o protesto de quatro horas e meia “foi determinante para a abertura de negociações entre sindicato e empresa”. Por fim, “pressionada pela mobilização dos trabalhadores a Gevisa apresentou uma proposta de deslocamento de funcionários [...]”, que foi aprovada em assembleia. Os principais itens do acordo foram os seguintes:

(...) suspensão das demissões; deslocamento de pessoas que estavam ociosas para outros setores por cerca de 15 a 30 dias. Se neste processo algum


(5) Ver também os artigos *Luta por estabilidade...*, 1996 e; *Mercedes faz demissões...*, 1996.




trabalhador não se adaptar, poderá optar por sair da empresa, mas com indenização e extensão do convênio médico; não desconto das horas paradas; pagamento de um abono de 300 reais para todos em duas vezes a título de participação dos resultados (*Paralisação...*, 1995).

O Sindicato relatou que o aumento do desconto no transporte foi menor: dos 5% com limite de 50 reais proposto, a empresa iria descontar 1,5% com limite de 15 reais. Este é um dos casos vistos pelo Sindicato como “exemplo de resistência contra as demissões”.

Outra luta lembrada pela entidade como vitoriosa foi a que ocorreu na Singer, também em 1995. Apesar de não entrar em detalhes sobre as negociações, a entidade informou que a manifestação dos trabalhadores da empresa, além do pagamento de um abono, garantiu a estabilidade no emprego por 90 dias. No mesmo boletim, o Sindicato conta sobre a mobilização na Clark, que negociou um acordo de garantia no emprego para todos os funcionários até o final daquele ano (*Em 95...*, 1995). No entanto, em março do ano seguinte a empresa demitiu 95 trabalhadores. Segundo consta em boletim, os cerca de 2.200 trabalhadores da empresa “fizeram uma paralisação de protesto de duas horas” um dia após as demissões. A entidade ainda lembra que entre os demitidos muitos tinham “garantia de estabilidade no emprego devido a problemas de saúde adquiridos na fábrica, acidentes de trabalho ou por estarem em fase de aposentadoria” (*Trabalhadores fazem protesto...*, 1996).



Em julho de 1996, a Bosch demitiu 211 trabalhadores. Segundo consta em boletim, o sindicato conseguiu a suspensão de todas as demissões, pois eram pessoas com LER [Lesão por Esforço Repetitivo], surdez, em vias de se aposentar e até um trabalhador em tratamento contra o câncer (*Bosch...*, 1996).



Em março de 1999, a demissão de 40 trabalhadores da BS Continental, de Hortolândia, provocou uma paralisação de dois dias na empresa. Segundo consta em boletim, “após o protesto os trabalhadores resolveram voltar ao trabalho, mas prometeram parar novamente caso houvesse novas demissões” (*Greve na BS...*, 1999).

Em 2002, a mobilização na GE-Dako resultou na readmissão de 51 trabalhadores. Segundo consta em um boletim, tudo começou com uma greve de sete dias em julho “pelas más condições de trabalho e pelo baixo valor da PLR [Participação nos Lucros e Resultados]”. A empresa havia suspenso 59 trabalhadores por 30 dias e demitido outros 51 por “justa causa”. O caso foi considerado como assédio moral pelo Procurador do Ministério do Trabalho, já que durante a greve a empresa enviou “telegramas às famílias dos grevistas, com ameaças de demissão”. Como relata o boletim consultado, os demitidos receberam a solidariedade de trabalhadores da GE-Dako, de outras empresas e dos trabalhadores metalúrgicos dos Estados Unidos. Um acampamento foi montado em frente à empresa pelos demitidos e seus familiares. No dia 30 de agosto, a empresa teve de reintegrar todos os demitidos (*Companheiros...*, 2002).

Vale observar ainda que, em alguns casos, a “demissão continuada” foi uma forma oculta de “demissão em massa”. Entre as empresas que adotaram essa estratégia, encontra-se a Bosch, uma das maiores metalúrgicas da região. Em um boletim, o Sindicato lembra

que a produtividade da empresa aumentou em 66% de 1991 a 1994 e que as vendas de seus produtos tiveram um crescimento de 146,9% em 1992, de 11,5% em 1993 e de 20,7% em 1994. Relata ainda que, no entanto, a empresa reduziu o número de trabalhadores de 7.000 para menos de 5.000 entre 1991 e 1996. Diante dessa situação, o Sindicato apresentou à Bosch uma proposta de redução da jornada de trabalho sem mexer nos salários para evitar as demissões: “Afiml, a empresa tem todas as condições de manter e até de ampliar o número de postos de trabalho” (*Bosch...*, 1996). No entanto, os documentos consultados não indicam ter havido qualquer negociação.

Outro caso de “demissão continuada” foi o da Eletrometal. Em maio de 1994, a empresa foi comprada pelo grupo Acesita. Desde então, até fevereiro de 1995, a empresa já havia demitido 400 trabalhadores, substituindo os funcionários contratados por terceirizados (*Demissões na Eletrometal...*, 1995). Não houve qualquer mobilização ou negociação do Sindicato com o objetivo de reivindicar a reversão desse quadro.

As demissões na categoria poderiam ter sido amenizadas com a abertura de empresas e a criação de novos empregos. Mas não foi o que aconteceu, como mostra o caso da instalação da Honda, em Sumaré, em outubro de 1997. Apesar de ser uma montadora multinacional de grande porte, a empresa começou a funcionar com apenas 280 trabalhadores, o que levou o sindicato a organizar um protesto no dia da inauguração (*Protesto marca...*, 1997).

Um dos recursos mais utilizados pelo Sindicato diante das demissões foi a reintegração de demitidos ilegais, admitindo a dificuldade de mobilização nos casos em que não se conta com esse respaldo jurídico. Nesse sentido, a entidade cumpriu um papel importante de denúncia de irregularidades nas empresas e em defesa dos direitos trabalhistas. Na maioria dos casos se tratou de ações movidas pelo Departamento Jurídico da entidade no caso de demissões de trabalhadores com estabilidade, como acidentados, gestantes, grevistas vítimas de represália, lesionados e portadores de Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho (DORTs), cipeiros, diretores sindicais etc.⁽⁶⁾ Sobre o tema, um dos entrevistados afirmou que “o mínimo que o Sindicato pode fazer é defender aqueles que são demitidos e que não deveriam por estarem resguardados legalmente, por motivos variados, de buscar sua reintegração no local de trabalho”.⁽⁷⁾ Outro depoente relatou:

O que pode acontecer é de você chamar os demitidos e ver a situação de cada um e acaba conseguindo voltar um ou outro pra fábrica por uma questão de saúde, estabilidade por ser membro da CIPA, lesionado, mas já não tem mais o que se fazer, infelizmente, não tem mais o que se fazer.⁽⁸⁾

De maneira geral, há um descontentamento dos diretores quanto aos resultados de suas ações contra as demissões. A maioria dos entrevistados observa a dificuldade de

(6) O Sindicato possui dados sistematizados sobre os processos de reintegração dos demitidos ilegais a partir de 2000. De acordo com o Departamento Jurídico da entidade, em 2000, foram 18 reintegrações (12 por ordem judicial, 4 por acordo/indenização e 2 por negociação/ mesa redonda); em 2001, 23 (22 por ordem judicial e 1 por acordo judicial) e em 2002, novamente 23, todas por ordem judicial.

(7) E4.

(8) E1.

reversão do quadro a partir de uma mobilização. Alguns consideram que em poucos casos houve um resultado positivo, reconhecendo que conseguiram evitar algumas demissões através de greves. No entanto, ao introduzir a luta sindical no contexto internacional de reestruturação produtiva e de implantação do neoliberalismo no país, alguns diretores afirmam que a postura do Sindicato foi “de resistência”. É curioso observar, no entanto, que em um boletim a entidade fez a seguinte afirmação: “conseguimos também evitar a avalanche de demissões provocadas pela política do então presidente Collor” (*Greve por aumento...*, 1999).

Uma das particularidades desse período citada pelos depoentes foi a de ter combinado o *desemprego conjuntural*, fruto de recessões cíclicas do capitalismo, com o *desemprego estrutural*, provocado pela eliminação definitiva de postos de trabalho, suscitado por mudanças de paradigma da economia capitalista. Nesse sentido, um dos entrevistados declarou: “os trabalhadores sabiam que aquelas seções que naquelas empresas estavam sendo fechadas pela modernização tecnológica era um fechamento definitivo. Aqueles milhares de postos de trabalho não iam mais voltar”.⁽⁹⁾ Outro entrevistado argumentou também que essas demissões fizeram parte de uma mudança estrutural do perfil do mercado de trabalho brasileiro, acostumado a passar por períodos de recessão nos quais a principal reivindicação era por salários. Assim se expressou um diretor:

Nós ainda conseguimos um resultado quando é uma crise conjuntural, que as empresas sabiam que tinham uma queda agora, mas que elas podiam retomar daqui a três, quatro meses. Aí você consegue barrar demissão porque a empresa não vai querer o desgaste de uma greve, se ela tá sabendo que daqui a três, quatro meses, ela vai retomar a produção. Agora, com essa crise estrutural que veio somente na década de 1990 no governo Collor, aí é crise estrutural, não tem jeito, aí você demite mesmo.⁽¹⁰⁾

Outros entrevistados, no entanto, afirmaram que as greves contra demissões não tiveram um “conteúdo concreto”, pois não se constituíram como propostas elaboradas como parte da estratégia de ação do Sindicato. Para um dos depoentes, essas ações tiveram um efeito muito limitado, ficando restritas a casos isolados e pontuais, como nos casos da Gevisa e da Mercedes. Contudo, afirmou que essas práticas foram importantes para que a entidade dissesse que estava fazendo alguma coisa para mudar a situação. Um dos dirigentes declarou: “é necessário ir lá no microfone, numa assembleia e tal, tal, tal, fazer o discurso e vai embora pra casa e tudo bem. E as coisas continuam do mesmo jeito. [...] Então, chavão, chavão, muito teatro [...]”.⁽¹¹⁾ Sobre os limites desse tipo de ação, outro entrevistado sintetizou:

[...] quando você tem um movimento contra demissão, é que já demitiu e quando demite dificilmente você reverte. Então, você faz uma greve, você cria um certo problema pra empresa mas não reverte o quadro, a verdade é essa, mas você também inibe a ação de outras empresas. Então, você consegue reverter

(9) E6.

(10) E7.

(11) E3.

isso daí porque existe demissão prá reduzir o salário, a massa salarial tá caindo muito, né? Mas eu acho que a greve contra demissão ela é importante, ela não reverte o quadro de demissão, não, a fábrica mandou embora, nós paramos, ela readmite todo mundo, ela não faz isso. Mas você inibe a iniciativa de outras empresas fazerem o mesmo porque tem empresa que já não demitiu mesmo por conta disso, apesar que eles têm mecanismos pra burlar isso, não faz demissão em massa, ela faz demissão continuada, 5 por dia, 4 por dia, 3 no outro dia, eles têm muitos mecanismos pra fazer isso.⁽¹²⁾

3. ASSOCIAÇÃO DE TRABALHADORES E RECUPERAÇÃO DE FÁBRICA

A análise dos casos da Cobrasma e da Ibafe foi feita separadamente por se tratar de falências seguidas de demissão de todos os trabalhadores sem o pagamento de verbas rescisórias, que culminaram na organização dos trabalhadores com ocupação da fábrica. No caso da Cobrasma, foi fundada uma associação com a finalidade de gerir os bens da empresa confiscados. Já na Ibafe, houve uma luta pela criação de uma cooperativa sob o controle dos trabalhadores. Vejamos a seguir o comportamento sindical diante de tais eventos.

Em dezembro de 1996, a Cobrasma, de Hortolândia, anunciou que iria demitir seus 1.300 funcionários sem pagar as verbas rescisórias. A fábrica de trens e equipamentos industriais já passava por uma crise há alguns anos. Como relata um boletim, “só em 1995 os trabalhadores da empresa tiveram de ir à greve cinco vezes por conta de atraso no pagamento dos salários” (*Trabalhadores da Cobrasma...*, 1996). Diante de tal situação, os trabalhadores pararam no dia 17 de dezembro “por tempo indeterminado” e ocuparam a fábrica (*História antiga...*, 2002b). Mas a demissão sem pagamento dos direitos se confirmou no dia 6 de janeiro de 1997 e “os trabalhadores não receberam o salário de dezembro, a maior parte do pessoal não tira férias há dois e três anos e o fundo de garantia não é depositado desde 1990” (*Cobrasma...*, 1997).

Após a demissão, os trabalhadores continuaram a ocupação da fábrica ameaçando não sair até que a situação fosse resolvida. A principal reivindicação era “o confisco dos bens do dono da Cobrasma”, Luis Eulálio Bueno Vidigal Filho, ex-presidente da FIESP, para reverter em pagamento dos direitos. A ocupação, que durou 36 dias, terminou no dia 21 de janeiro de 1997, quando foi concedida uma liminar de reintegração de posse ao dono da fábrica pelo Tribunal de Alçada de São Paulo (*Cobrasma...*, 1998). Os trabalhadores saíram da fábrica em fevereiro do mesmo ano e a empresa reiniciou suas atividades contratando novos funcionários.

Em seguida, o Sindicato denunciava o não cumprimento do calendário de pagamento do pessoal que foi recontratado e dos trabalhadores demitidos. Segundo consta em boletim, no total eram 1.528 operários nessa situação. O Sindicato iria entrar com um processo trabalhista contra a empresa (*Assembleia...*, 1997). Enquanto o caso estava em andamento na Justiça, um ano depois, em março de 1998, a empresa voltou a demitir em massa:

(12) E7.

(...) os 570 trabalhadores da Cobrasma, de Hortolândia, iniciaram uma greve e a ocupação da fábrica dia 16 de março. É que a empresa teve a cara de pau de dizer que ia fazer 250 demissões sem pagar os direitos do pessoal. No dia 23 de março eles saíram de dentro da fábrica e até o fechamento desta edição, mantinham a greve. A empresa comunicou 211 demissões através de telegramas enviados à casa dos companheiros (*Cobrasma...*, n. 226, 26 mar. 1998).

No mês seguinte, o Sindicato ganhou o processo judicial e conseguiu penhorar parte da fábrica para garantir o pagamento da dívida (*Mais 211...*, 1998). Mas foi só em 2002 que os bens da Cobrasma foram a leilão na Vara Trabalhista na cidade de Sumaré com o objetivo de arrecadar os fundos necessários aos pagamentos dos direitos dos trabalhadores, calculado em cerca de 37 milhões de reais (*História antiga...*, 2002a). Segundo consta em boletim,

(...) como não apareceu nenhum lance para arremate, o Sindicato, representando todos os trabalhadores, adjudicou, isto é, ficou com os bens/imóveis da fábrica. Prédios, terrenos e bens inerentes ao imóvel pertencem aos 1.252 trabalhadores e serão vendidos, o valor total da arrecadação será dividido na proporcionalidade dos direitos trabalhistas de cada um, conforme sentença judicial julgada. O sindicato irá acompanhar o processo até que todos os trabalhadores recebam o que lhes é de direito (*História antiga...*, 2002c).

No dia 4 de junho de 2002 foi criada em assembleia a Associação dos Trabalhadores da Cobrasma, “[...] que tem como objetivo administrar e vender a planta da fábrica em Hortolândia”. Segundo o Sindicato, o acontecimento na Cobrasma, que poder ser considerado “um dos maiores calotes patronais da história”, foi “revertido em vitória dos trabalhadores”. Outro documento afirma que “foi eleita uma comissão provisória de 10 pessoas para a organização e legalização da Associação. Elas também deverão realizar no dia 18 de agosto, a 1ª Eleição do Conselho Consultivo de 21 membros da Associação” (*Cobrasma...*, 2002).

No início de 1998, a IbaF teve sua falência decretada. Em novembro do mesmo ano, os 450 trabalhadores da empresa, sem salários há cinco meses, permaneciam acampados há quase 60 dias em frente à fábrica (*Campanha...*, 1998). Conforme é relatado em boletim, os trabalhadores tiveram que fazer uma campanha de arrecadação, pois estavam “com contas de água, luz, aluguel, vencendo e sem dinheiro nem para comer e andar de ônibus”. Diante dessa situação, no dia 24 desse mês, realizaram um protesto em frente à casa do proprietário da empresa, Waldir Bráulio, no bairro do Morumbi, em São Paulo (*Protesto...*, 1998). Na mesma semana, o Sindicato e uma comissão de trabalhadores foram à Câmara de Campinas para falar com os vereadores. O objetivo era marcar reunião com o prefeito Francisco Amaral e negociar a isenção de taxas e impostos municipais, e passes de ônibus gratuitos para os trabalhadores (*Ibaf...*, 1998).

Sem as reivindicações atendidas, os trabalhadores ocuparam a empresa com o objetivo de “[...] tentar diminuir o prejuízo e evitar que retirassem as máquinas e equipamentos do prédio da fábrica [...]” (*Ibaf...*, 2002). A situação se arrastou até fevereiro de 1999, quando os operários já estavam há sete meses sem salário. Diante dessa situação,

os trabalhadores resolveram fundar uma cooperativa com o objetivo de “pôr a fábrica para funcionar sob o controle dos trabalhadores” e “garantir o pagamento dos direitos e salários atrasados” (*Resistência...*, 1999). Em outro artigo, o Sindicato afirma que os trabalhadores “querem assumir o controle da empresa” e que “os companheiros estão ocupando a empresa e lutando para pôr as máquinas para funcionar novamente. Só que o controle é exclusivo dos trabalhadores” (*Ajude a luta...*, 1999).

Mas, antes que o projeto de cooperativa fosse implementado, a empresa conseguiu uma liminar de reintegração de posse na Justiça e tirou o pessoal de dentro da fábrica, após uma ocupação de 76 dias. O Sindicato conseguiu uma liminar de indisponibilidade de todos os bens da empresa. Isso significava que tudo que tinha na fábrica não poderia ser vendido, pois serviria como garantia de pagamento dos salários e direitos que a IbaF não pagava desde julho de 1998 (*Luta na IbaF...*, 1999). Porém, através de uma decisão judicial, “ao invés de conceder o direito de arrendamento à Cooperativa dos ex-funcionários, quem ganhou o direito de tocar a fábrica foi uma oficina mecânica de Araras (SP)” (*IbaF...*, 2002).

Perguntamos aos entrevistados como eles avaliam esses casos. Entre os que defendem a criação de associações para gerir os bens de empresas falidas, como no caso da Cobrasma, existe a ideia de que foi uma ação judicial e política positiva por parte do Sindicato. Esses diretores afirmaram que com a mobilização a entidade conseguiu se apropriar dos bens da empresa, dando aos trabalhadores prioridade sobre fornecedores, bancos e outros credores na hora de dividir seu patrimônio. Por tal motivo, este evento é tido como um “caso bem sucedido”.

Já o caso da IbaF é tratado para a maioria dos entrevistados como um tipo de luta que não faz parte da “política prioritária” do Sindicato, pois não se constitui como um “sistema indicado para os trabalhadores”. Os dirigentes argumentaram, primeiramente, que a maioria das cooperativas no Brasil não forma um “sistema socializado de produção”, já que há sempre a presença de um “gato que vai tomar conta”. Asseguram também que, onde existem, como no ABC, “não têm resolvido o problema”, pois “a realidade dos trabalhadores não é melhor” e “o número de desempregados também não é menor”. Ademais, apontam o “problema de mercado”, dada a dificuldade de obtenção de clientela, capital de giro e preço, o que dificulta sua concorrência com outras empresas. Afirmam ainda que, por conta da complexidade da produção metalúrgica, as cooperativas não são de fácil implementação como nos setores agrícola e de reciclagem.

Esses entrevistados também não acreditam na capacidade de os trabalhadores construírem uma experiência autônoma e administrarem a empresa sem a presença do patrão. Uma das justificativas que os diretores dão é de que, no sistema cooperativo, o trabalhador “[...] deixa de ser o operador e você passa a ser o gerente. Não importa a função que você faz, porque nós estamos acostumados também a ser dominados, sempre vai ter um chefe prá decidir”.⁽¹³⁾ Outro entrevistado ainda diz: “A realidade é de trabalhadores que recebem salários até R\$ 1.000,00 [por mês], que têm uma dívida, e que não conseguem administrar a própria finança dentro de casa”.⁽¹⁴⁾

(13) E8.

(14) E4.

Um dos depoentes, no entanto, diz que aqueles que não defenderam a cooperativa “[...] não partem do princípio que depende muito da política, da concepção”. Para este dirigente, “a gente tem que tentar criar condições prá que os trabalhadores vivam a sua experiência porque são elas que vão ser agente transformador de fato”. Diz ainda que o “processo cooperativado” serve como “embriões de experiências modelos para uma sociedade mais justa, ou socialista, além de combater o desemprego em um período curto”. O diretor afirmou ainda que era possível conseguir recursos para tocar a empresa através de parceiros da iniciativa privada, de outras cooperativas, ou até mesmo de recursos do FAT. Do ponto de vista técnico ele afirma que “quem toca a empresa são os trabalhadores” e que, no caso da Ibafe, havia profissionais capazes para isso, “tanto da parte de engenharia como da parte de desenho, como da parte operacional direta”. Por último, o entrevistado declarou que esta “foi uma derrota política” porque “não houve um apoio da direção do Sindicato”, causando o isolamento dos trabalhadores, apesar do movimento de sete meses e vinte dias.⁽¹⁵⁾

4. O MOVIMENTO CONTRA O DESEMPREGO DE CAMPINAS

No dia 2 de maio de 1997, após uma manifestação do Dia do Trabalhador que reuniu 500 desempregados, foi criado o Movimento Contra o Desemprego de Campinas (MCDC). O ato de inauguração, ocorrido na sede do SMCR, contou com a participação de entidades sindicais, associações de bairro e da Pastoral Operária. Para avaliar a relação entre o Sindicato e o movimento, além das fontes já citadas, recorreremos aos boletins da organização e a entrevistas com dois de seus principais ex-dirigentes.

O MCDC atuou na cidade por cerca de um ano. Como lembrou um dos depoentes, o movimento surgiu a partir da iniciativa de três militantes, entre eles dois diretores do SMCR, por conta de uma necessidade de organizar os desempregados, já que o movimento sindical não o incluía em sua luta.⁽¹⁶⁾ Na definição do Sindicato, seus objetivos de luta eram:

[...] organizar os milhares de trabalhadores sem emprego através dos bairros e lutar de duas formas: de maneira mais imediata exigir a isenção de pagamento de tarifas públicas como água, luz, transporte e IPTU. A segunda forma de luta é questionar e pressionar contra a política do governo FHC que é a causa da situação que enfrentamos (*Desempregados...*, 1997).

O MCDC defendia como política de combate ao desemprego a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários acompanhada do fim das horas extras. O lema do movimento era “trabalhar menos para que todos trabalhem”, o mesmo encontrado em diversos documentos do Sindicato. Para o movimento, “se a jornada for reduzida para 40 horas semanais em todo o Brasil, serão criados quase 4 milhões de novos empregos em todo o país” (*Boletim do MCDC*, 1997a).

(15) E3.

(16) E10.

O MCDC se caracterizou, primeiramente, pela defesa do direito ao trabalho de qualidade para todos. Entretanto, como as necessidades dos desempregados eram de caráter mais imediato, dada a situação social e condições de vida desse grupo, o movimento passou a fazer reivindicações mais pontuais. Nesse sentido, as principais reivindicações do movimento durante sua atividade foram a regulamentação pela Prefeitura Municipal da lei do passe-desemprego, que já havia tido um projeto aprovado pela Câmara de Vereadores do município em novembro de 1996, e a isenção dos impostos e tarifas públicas municipais, bem como uma ação da prefeitura junto à Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL) para lograr o mesmo objetivo em relação à conta de luz (*Queremos...*, 14 jul. 1997). Segundo um dos militantes do MCDC, também houve tentativas de organizar núcleos de desempregados nos bairros, mas sem sucesso.⁽¹⁷⁾

Após aproximadamente um ano de atuação em Campinas, o MCDC se desfez. Segundo um dos militantes, foram muitos os motivos para o fim do movimento. Primeiramente, relata que era muito variável o número de participantes, o que dificultava a continuidade na política de formação da base. Afirma também que havia um núcleo que organizava os documentos e fazia os encaminhamentos práticos, mas em função da rotatividade, muitos desempregados compareciam durante algumas semanas, mas logo arrumavam um trabalho precário qualquer e não voltavam mais.⁽¹⁸⁾ Para o outro entrevistado, é muito difícil manter um movimento desse tipo, principalmente devido às condições de vida dos militantes, sem recursos para contribuir com o movimento, envergonhado de sua situação e preocupado com a busca de um novo trabalho.⁽¹⁹⁾

Com relação aos apoios conseguidos, os entrevistados relatam que houve iniciativas por parte de vários sindicatos da região, mas a Pastoral Operária é que foi mais atuante. Segundo um dos ex-militantes, o movimento sindical, e especialmente o SMCR, ajudou a “rodar os boletins”, deu apoio financeiro no transporte para as manifestações e reuniões, entre outras atividades, mas pouco ajudou na ação política. Para ele, a contribuição teria sido “logística” e “financeira”, não havendo, contudo, “apoio político constante”.⁽²⁰⁾ Ainda segundo este entrevistado, a organização de um seminário, intitulado “Desemprego x Saídas de Classe”, cujo objetivo foi discutir a ação política contra o desemprego, representou a “última tentativa de tentar dar um ‘sopro’ ao movimento”. Sobre esse evento o entrevistado afirma:

[...] trazemos o pessoal da Argentina, mas foi uma catástrofe, pois a participação dos sindicalistas e dos partidos deixou a desejar, uma total incompreensão da situação vivida por essa massa de desempregados. O que se esperava era fazer uma discussão geral sobre a situação do desemprego e depois tirar algumas bandeiras, formas de luta e envolvimento dos sindicatos. A discussão e as resoluções deixaram a desejar, não gerando consequências práticas. Aí a gente viu que ia ser voluntarismo sem apoio dos sindicatos.⁽²¹⁾




(17) E9.

(18) *Idem.*

(19) E10.

(20) *Idem.*

(21) *Idem.*



Um dos depoentes lembrou que os militantes deram o nome “Movimento Contra o Desemprego” porque a intenção era envolver todos que queriam combater o desemprego, não só os desempregados. A expectativa inicial dos militantes era de que os sindicatos seriam os únicos que poderiam garantir uma estrutura material e humana, liberando seus dirigentes para as manifestações. Porém, as entidades sindicais se mostraram “apáticas” e o movimento foi perdendo forças, “caindo no vazio”.⁽²²⁾

Segundo o outro entrevistado, o maior empecilho para o apoio sindical está relacionado com a situação social do desempregado, o que exige um comprometimento que não cabe na cultura política sindical do país. Para ele,

na estrutura sindical é tudo muito simples: você tem o carro de som, o mandato está garantido pela justiça, [e há] toda uma estrutura que burocratiza, que retira do sindicalista a concepção de construção de movimento que é diferente da estrutura sindical, pois esta é legitimada pelo Estado, não precisa haver um esforço político da diretoria para se legitimar frente a categoria, apesar de muitos sindicatos o fazerem pela atuação de base. E a situação de um movimento de desempregados é diferente, pois é preciso construir uma legitimidade, dar respostas imediatas, fazer reuniões nos bairros, onde vinte pessoas eram mulheres, pois os maridos não queriam participar do movimento.⁽²³⁾

Segundo este mesmo depoente, o Sindicato é uma instituição essencialmente corporativa, que atua exclusivamente com a sua base. Quando o trabalhador fica desempregado “dá pouco ou quase nenhum valor para ele”, já que este passa a não interessar mais à categoria, pois “não pode ser sócio” e “não contribuir” com a entidade.⁽²⁴⁾

Um entrevistado ressalta ainda um problema político como fator limitador: “quem controlaria o movimento?” Segundo este militante, as pessoas que formaram o MCDC “não inspiravam confiança” ao movimento sindical e partidário, pois em relação a estes tinham “posturas mais críticas”. Assim, havia tanto o desinteresse criado pela própria estrutura sindical quanto a disputa de controle pelas correntes. Segundo este informante,

falávamos desde o início que o movimento não pertencia a nenhuma corrente e se alguma delas quisesse controlar teria que vir para o movimento. Logo, não apoiavam pela incerteza de dirigir o movimento, ao mesmo tempo, não apoiavam pela falta de iniciativa, interesse, vontade, comodismo político.⁽²⁵⁾

Vejamos por último o posicionamento dos dirigentes sindicais sobre o tema. Para alguns entrevistados houve interesse do Sindicato pelo movimento, já que a entidade forneceu apoio estrutural e político na elaboração de projetos para que o movimento reivindicasse suas demandas junto ao poder público. Afirmam ainda que os metalúrgicos de Campinas foram “linha de frente”, até porque dois diretores da entidade assumiram a luta e representavam a entidade nas assembleias e ações do movimento nos bairros e no centro da cidade. Para este grupo, a construção do MCDC ficou comprometida não

(22) *Idem.*

(23) E9.

(24) *Idem.*

(25) *Idem.*

por conta de falhas na atuação dos sindicatos, mas pelas dificuldades próprias da estruturação de um movimento de desempregados e por ter ficado preso a reivindicações pontuais, tendo sido incapazes de formulações políticas mais amplas.

Alguns entrevistados, no entanto, fazem algumas observações sobre as limitações institucionais e políticas que inviabilizaram a participação do Sindicato nesse movimento. Para um dirigente, “infelizmente” e “dramaticamente”, a luta contra o desemprego “não é uma agenda sindical”.⁽²⁶⁾ Outro diretor afirmou que a organização dos desempregados “não depende só da liberação de um diretor ou outro para atuar no movimento, mas sim de uma política no contexto geral em relação a essa frente de ação da massa”. Para este sindicalista, “é uma coisa que tem que estar também alicerçada pela central, pela CUT, pelos movimentos sindicais”. Em sua avaliação, “dificilmente um sindicato único vai conseguir muito êxito pra enfrentar essa demanda porque não é dele só, não é de uma categoria”.⁽²⁷⁾ Para outro dirigente os limites da ação conjunta entre sindicatos e os desempregados se deve ao “corporativismo” do diretor sindical que busca cuidar da própria fábrica em que ele trabalha e se preocupa apenas com o empregado “de olho na próxima eleição”. Por último, afirma que “ninguém quer se dedicar aos desempregados porque os desempregados não votam”.⁽²⁸⁾

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do material empírico encontrado nesse estudo, buscamos avançar na teorização de um campo pouco explorado pelos estudiosos das questões sindicais: a relação entre o movimento operário organizado sindicalmente e os desempregados. Observamos, primeiramente, que os vínculos entre ambos se constroem através de uma relação de unidade ou fratura. Como parte constitutiva, respectivamente, do exército de operários ativo e de reserva, empregados e desempregados representam camadas do proletariado com interesses de frações de classe conflitantes, apesar de que a ação conjunta entre os dois setores tenha sido identificada por Marx (1982, p. 743) como um importante instrumento de pressão dos trabalhadores sobre o funcionamento da economia capitalista.

Para analisar essa questão, vale retomar também a análise de Engels (1986), que identifica essa unidade nas origens do sindicalismo como uma forma de luta constitutiva da rebelião do movimento operário. Nessa obra, o autor também nos oferece um quadro interessante dos limites do movimento sindical que antecipa muitas das questões tratadas neste trabalho. Para o autor, o caráter fundamental dos sindicatos está na sua defensividade diante dos abusos dos capitalistas. Esta situação é provocada principalmente pela concorrência entre os proletários e pela impotência destes diante da introdução das máquinas no processo produtivo, das crises e flutuações cíclicas da economia capitalista e da lei de oferta e procura da força de trabalho, caracterizada pela existência estrutural de um exército de reserva de operários.

(26) E6.

(27) E3.

(28) E7.

Os eventos analisados nesse estudo demonstram este caráter defensivo das ações do SMCR diante das demissões e do desemprego. No entanto, além dos elementos que a teoria marxista clássica aponta, podemos enumerar outros limites políticos, ideológicos e institucionais que inibem uma prática sindical mais efetiva nesse terreno: (i) a ausência de uma política de organização daqueles que não pertencem ao conjunto de trabalhadores formais da categoria; (ii) a falta de interesse político nesse setor, que não cotiza nem vota nas eleições sindicais; (iii) a legislação corporativista que impede os demitidos de continuarem sindicalizados; (iv) a pouca organização da base alicerçada no local de trabalho para enfrentar as demissões; (v) a intransigência do patronato brasileiro na relação com os sindicatos; (vi) o baixo custo e a ausência de mecanismos institucionais inibitórios às demissões; (vii) a pouca tradição de negociação coletiva no país, que favorece as relações diretas entre empregadores e empregados e; (viii) o medo do exército de operários ativo que, mesmo se mobilizando em determinadas situações, veem-se acuados diante do exército de operários de reserva.

Em nossa avaliação, a ação do SMCR também esteve comprometida pelo corporativismo e acomodamento à estrutura sindical. Ao se diferenciar do *sindicalismo propositivo* defendido pelo campo majoritário da CUT nas estratégias de luta adotadas contra as demissões, a entidade se caracterizou pela continuidade do *sindicalismo combativo* que caracterizou a central nos anos 1980. O que não significa uma contradição com o fato de não ter conseguido agir “para além da categoria”, já que a combatividade que deu origem ao sindicalismo cutista também não significou que a central tenha rompido na prática com as amarras do sindicalismo de Estado no Brasil.

Avaliamos que o SMCR protagonizou mobilizações de resistência importantes, tais como greves, ocupações, denúncias e protestos dos mais diversos. Se em alguns casos a ação do Sindicato se pautou pelo fraco poder de barganha, em outros os trabalhadores resistiram, tanto diante dos anúncios de demissões como nos momentos em que estas foram concretizadas.

Porém, apesar do discurso classista de representação do conjunto dos trabalhadores, a ação do Sindicato se pautou predominantemente pela prática burocrática institucional diante das demissões, o que limitou sua capacidade de construir uma política de unidade com os setores do proletariado não sindicalizáveis. Em momentos chaves de ação conjunta com os demitidos organizados, como no caso da Ibafe, e com os desempregados, como no caso do MDCD, o Sindicato retrocedeu. No entanto, nos casos de descumprimento das leis trabalhistas, sob o argumento da impossibilidade de reversão das demissões que não estivessem amparadas juridicamente, a entidade teve uma atitude mais confrontacionista.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Ângela M. Carneiro; GITAHY, Leda. Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos, p. 65-111. In: *Ideias* (O avesso do trabalho), ano 9, n. 2, 2003.
- ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global, 1986.

MARX, Karl. *O capital*. São Paulo: Abril, 1982.

POSSAN, Magali. *A malha entrecruzada das ações: as experiências de organização dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas (1978-1984)*. Campinas: CMU/Unicamp, 1997.

SOUZA, Davisson C. C. de. *Sindicato dos metalúrgicos de Campinas e região diante do desemprego no período de 1990 a 2002*. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005.

Boletins sindicais

Ajude a luta dos trabalhadores da Ibf. *Folha de Metal*, ano 2, n. 16, 25 fev. 1999.

Assembleia na Cobrasma. *Boletim do SMCR*, n. 199, 6 mar. 1997.

Aumentam demissões na região. *Boletim do SMCR*, n. 37, 2 fev. 1991.

Boletim do MCDC, n. 1, 1997a.

Boletim do MCDC, n. 4, 30.6.1997b.

Bosch aumenta a produtividade em 66%, mas mantém demissões. *Boletim do SMCR*, n. 184, 8 ago. 1996.

Campanha de arrecadação na Ibf. *Folha de Metal*, ano I, n. 11, 18 nov. 1998.

CCE baixa as portas e deixa trabalhadores à míngua. *Folha de Metal*, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.

Cobrasma é dos trabalhadores. *Folha de Metal*, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.

Cobrasma põe todo mundo na rua e não paga direitos. Trabalhadores ocupam a fábrica e passam final de ano na empresa. Dono da Cobrasma viaja ao exterior no Natal. *Boletim do SMCR*, n. 197, 9 jan. 1997.

Cobrasma quer dar mais um calote. *Boletim do SMCR*, n. 226, 26 mar. 1998.

Companheiros da Ge-Dako. *Folha de Metal*, Especial de Fim de Ano, Campinas, dez. 2002.

Continua na Mercedes a greve contra demissões. *Boletim do SMCR*, n. 159, 27 set. 1995.

Demissões em massa na Nativa e na Cobrasma. *Boletim do SMCR*, n. 3, 29 jan. 1990.

Demissões na Eletrometal. *Boletim do SMCR*, n. 128, 22 fev. 1995.

Demitidos da Bendix: empresa retirou justa causa. *Boletim do SMCR*, n. 24, 16 ago. 1990.

Desempregados na luta. Trabalhadores sem emprego fazem manifestação e criam comitê. *Boletim do SMCR*, n. 206, 14 maio 1997.

Desemprego chega à Nardini. *Boletim do SMCR*, n. 57, 16 set. 1991.

Em 95 lutas e conquistas em defesa do emprego e do salário. *Boletim do SMCR*, Especial, 12 dez. 1995.

Facão na Mercedes-Benz. Trabalhadores da Mercedes reagem contra demissões e Sindicato envolve governo do Estado na discussão do desemprego. *Boletim do SMCR*, n. 173, 28 fev. 1996.

Greve na BS contra demissões. *Folha de Metal*, Campinas, ano 2, n. 17, 18 mar. 1999.

Greve na Mercedes contra redução de direitos e demissões. *Boletim do SMCR*, n. 182, 16 jul. 1996.

Greve por aumento real, saúde e contra demissões. *Folha de Metal*, Especial de Sindicalização, ano 2, 1999.

História antiga. *Folha de Metal*, Especial de Fim de Ano, dez. 2002a.

História antiga. *Boletim do SMCR*, Ano III, n. 81, 3 jul. 2002b.

História antiga. *Folha de Metal*, Campinas, ano 3, n. 81, 3 jul. 2002c.

Ibaf. Gente estranha, estória esquisita. *Folha de Metal*, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.

Ibaf. Trabalhadores querem isenção de taxas municipais. *Folha de Metal*, Edição Especial — Autopeças, ano 1, 3 dez. 1998.

Luta na Ibaf continua. *Folha de Metal*, Campinas, ano 2, n. 17, 18 mar. 1999.

Luta por estabilidade na Mercedes. *Boletim do SMCR*, n. 187, 24 set. 1996.

Mais 211 levam calote da Cobrasma. *Boletim do SMCR*, n. 227, 1 abr. 1998.

Mais desemprego: Daimler Chrysler anuncia demissões. *Boletim do SMCR*, ano III, n. 78, 4 jun. 2002.

Mãozinha uma ova! *Boletim do MCDC*, n. 12, 12 jan. 1998.

Mercedes e CCE: mais demissões. *Boletim do SMCR*, n. 172, 21 fev. 1996.

Mercedes faz demissões ilegais e acaba com 75% dos empregos. *Boletim do SMCR*, n. 189, 22 out. 1996.

Na Mercedes, paralisação contra demissões. *Boletim do SMCR*, n. 161, 11 dez. 1995.

Nardini: caloteira volta a atacar. *Boletim do SMCR*, n. 229, 15 maio 1998.

Paralisação garante emprego na Gevisa. *Boletim do SMCR*, n. 167, 4 dez. 1995.

Prefeitura enrola e não atende reivindicações dos desempregados. *Boletim do MCDC*, n. 4, 2 ago. 1997.

Protesto em frente à casa do caloteiro. *Folha de Metal*, ano I, n. 12, 25 nov. 1998.

Protesto marca a inauguração da Honda. *Boletim do SMCR*, n. 214, 15 out. 1997.

Protesto na Ge-Dako contra demissões. *Folha de Metal*, Campinas, ano 2, n. 18, 7 abr. 1999.

Queremos passe-desemprego já e não pagar impostos e tarifas públicas. *Boletim do MCDC*, n. 5, 14 jul. 1997.

Resistência na Ibaf. *Folha de Metal*, ano 2, n. 15, 10 fev. 1999.

Trabalhadores da Cobrasma entram em greve contra golpe da empresa. *Boletim do SMCR*, n. 196, 19 dez. 1996.

Trabalhadores da Mercedes de Campinas enfrentam fechamento da empresa. *Boletim do SMCR*, n. 184, 8 ago. 1996.

Trabalhadores da Mercedes param contra as demissões. *Boletim do SMCR*, n. 158, 26 set. 1995.

Trabalhadores fazem protesto contra demissões na Clark. *Boletim do SMCR*, n. 175, 14 mar. 1996.

Vitória: Sindicato retém todos os bens da Hawera para garantir direitos dos trabalhadores. *Boletim do SMCR*, n. 122, 13 jul. 1994.

Recebido em: 20 de novembro de 2009.

Aceito em: 3 de março de 2010.