UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

THAMIRES CRISTINA DA SILVA

Ação sindical dos metalúrgicos de São José dos Campos e os conflitos do trabalho na General Motors do Brasil

Versão corrigida. O exemplar original encontra-se disponível no Centro de Apoio à Pesquisa Histórica (CAPH) da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH).

São Paulo
2015

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Ação sindical dos metalúrgicos de São José dos Campos e os conflitos do trabalho na General Motors do Brasil

Thamires Cristina da Silva

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Área de concentração: Sociologia do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues.

Versão corrigida. O exemplar original encontra-se disponível no Centro de Apoio à Pesquisa Histórica (CAPH) da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH). Esta versão foi autorizada pelo Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues que concordou com este procedimento.

São Paulo

2015

SILVA, Thamires Cristina.

Ação sindical dos metalúrgicos de São José dos Campos e os conflitos do trabalho na General Motors do Brasil.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovada em: ___/___/___

Banca examinadora:

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

Não vejo mais você faz tanto tempo,
Que vontade que eu sinto...
De olhar em seus olhos e ganhar seus abraços,
É verdade, eu não minto.

E nesse desespero em que eu me vejo,
Já cheguei a tal ponto...
De me trocar diversas vezes por você
Só pra ver se te encontro.

Você bem que podia perdoar,
E só mais uma vez me aceitar.
Prometo, agora eu vou fazer por onde,
Nunca mais perdê-la.

Agora, que faço eu da vida sem você?
Você não me ensinou a te esquecer,
Você só me ensinou a te querer
E te querendo, eu vou tentando te encontrar,

Vou me perdendo...
Buscando em outros braços seus abraços,
Perdido no vazio de outro espaço,
O abismo em que você se retirou,
E me atirou e me deixou aqui sozinho.

Agora, que faço eu da vida sem você?
Você não me ensinou a te esquecer,
Você só me ensinou a te querer,
E te querendo vou tentando te encontrar...

Canção de Fernando Mendes, "Você não me ensinou a te esquecer" (1978).

À Dona Rosa (*in memoriam*)
Pelos ensinamentos de amor e coragem.

AGRADECIMENTOS

O caminho para a conclusão desta dissertação representou a via do possível. Em meio a vários elementos que concorreram para desviar a rota de estudos inicialmente traçada, os quais insistiam no cansaço cotidiano, nas dificuldades para lidar com os problemas de pesquisa e na desalentadora distância das pessoas queridas, pude entender mais no final deste processo árduo, mas construtivo, que a principal recompensa pelo esforço empreendido esteve ligada aos vínculos estabelecidos e à experiência vivida através da pesquisa sociológica. Por isso, devo meus agradecimentos a muitas e muitos que contribuíram cada um a seu próprio modo para a realização deste trabalho.

Primeiramente, agradeço ao prof. Iram Jácome Rodrigues pelo acolhimento das primeiras ideias que deram origem ao projeto de pesquisa, por ter me orientado neste percurso de altos e baixos de forma cuidadosa e ponderada, com sábia exigência, orientando-me para o olhar crítico, indispensável à prática da pesquisa acadêmica. Também agradeço à sua esposa, Cecília Carmen Pontes Rodrigues, que me recepcionou com afeto e beleza expressa em suas orquídeas, indicando caminhos metodológicos e clareando meandros da pesquisa até então confusos.

Quero agradecer à prof.ª Carla Diéguez, que me creditou um horizonte acadêmico ao me ouvir, aconselhar, articular, e ao dedicar seu tempo, ainda que raro, a questões de pesquisa desde a minha graduação em sociologia e política na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP). Sua participação na banca de qualificação confirmou sua dedicada atenção com a formação de novos pesquisadores com enfoque no método investigativo. Apoio igualmente necessário foi o do prof. Leonardo Mello e Silva, que inspirou questões através da disciplina “Temas de Sociologia do Trabalho”, e indicou leituras interessantes na banca de qualificação, as quais foram incorporadas a esta dissertação.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo (PPGS) pela presteza dos serviços da secretaria. Ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), agradeço pela compreensão e apoio oferecidos para desenvolver o curso de mestrado. Agradeço à Cláudia Fragoso pelas indicações de contatos e trocas de ideias que contribuíram para dar formato ao escopo desta pesquisa. Dedico um agradecimento especial a Renata Belzunces pela generosidade e ternura com que me acolheu em sua residência para a

realização da pesquisa de campo. Felizmente, pude usufruir do espaço da biblioteca da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho, especializada em temas do trabalho e produção técnica voltada para o movimento sindical, que me rendeu longas horas de estudo e muita produção. Aos colegas da biblioteca, agradeço pela atenção e disposição para atender meus pedidos.

Aos amigos dos Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais (SAIS), agradeço pelos momentos em que compartilharam de algumas das minhas angústias e alegrias nesta caminhada. A experiência de trabalho nesta área foi fundamental para compor as análises sobre greves, remuneração e contratações coletivas em geral. Obrigada, Camila Ikuta, pelo tempo dedicado às minhas confabulações sobre a pesquisa, pelas contribuições pontuais, trocas de impressões e apoio durante o percurso do mestrado. A Ricardo Tamashiro e Daniel Ferrer, agradeço pelas observações, críticas e conversas que ajudaram a enriquecer este trabalho nos momentos finais.

Agradeço à CSP-Conlutas por ter aberto as portas de sua sede para minhas primeiras atividades de campo de curto período para consulta de materiais sindicais. Ao sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos e Região, agradeço imensamente por ter me acolhido durante as atividades de pesquisa de campo nas dependências da sede, onde pude observar algumas de suas atividades e apreender um pouco mais sobre o cotidiano vivido pelos dirigentes, militantes e trabalhadores. Ao assessor Junior, agradeço por ter descomplicado os primeiros contatos com os entrevistados, facilitando a relação entre pesquisador-pesquisado e, ainda, por ter manifestado interesse pela minha pesquisa desde o início. Especialmente aos dirigentes, militantes e trabalhadores que me concederam as entrevistas, muito obrigada por contribuírem com a realização desta pesquisa, por dialogarem e dividirem suas histórias de vida comigo.

Devo meus agradecimentos à minha família, no seu núcleo rígido constituído por tios e tia, primas, mãe e irmão, que me fizeram sentir em completa alegria nos momentos de reunião. A Rosane Chuiozi, minha gratidão por ter me acalentado nas horas de maior dificuldade e por ter dedicado a mim o tempo e a disposição essenciais para prosseguir nessa caminhada. Ao meu irmão Vitor Silva agradeço pelo companheirismo e amizade que me inspira a lutar para mudar a nossa própria sorte com dignidade e competência.

O ciclo acadêmico é, muitas vezes, solitário. Contudo, pude contar com pessoas amigas que me proporcionaram momentos de reflexão e me apoiaram durante o

desenvolvimento do curso de mestrado. Assim, agradeço pelos encontros e conversas sinceras que tornaram a experiência de pesquisa mais leve e instigante. Comigo, levarei a amizade de Andrea Azevedo, que me conduziu pacientemente para o exercício teórico-analítico sobre a pesquisa e, por diversas vezes, mobilizou minhas dúvidas, desconstruindo-as para reconstruí-las. A você, agradeço pelo convívio profícuo. À Thais Magalhães que assim como eu, mestranda e trabalhadora, teve que conciliar diversas atividades durante o percurso da pesquisa, agradeço por compartilhar percepções sinceras sobre a vida acadêmica e profissional que não me fizeram sentir só nesta jornada. À Thaís Lapa agradeço pelas conversas que trouxeram apontamentos interessantes sobre as relações de trabalho no ramo metalúrgico, sob a ótica de gênero, que me despertaram para uma visão mais crítica sobre as ações do sindicato.

Ao amigo e colega de orientação Jonas Bicev agradeço pelas conversas e dedicação para me mostrar a organização dos bancos de dados, bem como compartilhar as especificidades das bases que serviram de parâmetro para o levantamento de informações para minha pesquisa.

Amigas, mulheres, que resistiram à minha ausência, obrigada por se manterem presentes, afetuosas para me ouvir e me apoiar nos momentos mais tensos em que me encontrei, sempre mostrando aquela força propulsora da ação que nunca me fez querer desistir. Meu terno agradecimento a Thais Ribeiro, Maitê Sanchez e Andreza Santos. Apesar de raros, devo agradecer pelos momentos de encontro com os amigos Thais Alves e Jerê Nunes que me ajudaram a cultivar sentimentos bons sobre as pessoas e sobre o mundo. Devo agradecer ao Vladimir Galli e Elisa Carvalho pela proximidade que mantiveram mesmo nos períodos em que mais me ausentei e pela serenidade com que me ouviram durante esta caminhada.

Por fim, mas não menos importante agradeço ao meu amor Rennan, o mais paciente, divertido, companheiro e amigo. Não chegaria ao fim desta travessia se não fosse o vínculo que nos mantém unidos em torno de projetos, sonhos e percepções construídas conjuntamente sobre o mundo que nos desperta para a necessidade de mudanças constantes sem nos distanciar. Só me resta querer você ainda mais.

50 anos foi de total exploração
do Chevette à S10, que evolução!
Cai o salário e aumenta a produção
Ó GM, é exagero
Fechar o posto de trabalho
no mundo inteiro

O governo dá dinheiro
A empresa fala que vai mal
O povo tá cobrando o
compromisso social

Dilma, virou comédia isso daqui
A fábrica manda embora
e você reduz o IPI

Xi, que blá blá blá
Até o carnaval na região pode acabar
Pinheirinho derrubou o tucano do ninho
Desapropriação é com o prefeito Carlinhos

Até o Supremo já cedeu à pressão
Não mandou prender todo o Mensalão
Ali Babá com um grande marqueteiro
vira presidente do Congresso brasileiro

É carnaval, eu vou chamar sua atenção
Sou do bloco Acorda Peão

O novo caminho da Chevrolet
é fechar fábrica, pegar o lucro e dar no pé

Carnaval de 2013, bloco Acorda Peão, tema do samba-enredo: "GM: cadê o compromisso social?". Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos.

RESUMO

A presente pesquisa constitui um estudo de caso sobre o Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos (SMSJC) e sua relação com a multinacional General Motors. As especificidades do ativismo político-sindical deste sindicato e os seus desdobramentos para as relações de trabalho que foram constituídas por momentos distintos conforme os impasses colocados pelos rearranjos fabris no contexto de modernização produtiva onde fábrica, instituições locais e sindicato passaram a compor um cenário diverso estabeleceram o conflito como prática recorrente. Soma-se a esses elementos o perfil político da entidade, que endossa discursos mais radicais, assentados em princípios de esquerda, inscrevendo na realidade dos trabalhadores metalúrgicos formas distintas de ações coletivas, as quais, no período observado (2004-2014), mobilizaram agentes institucionais, integraram demandas de movimentos sociais em suas bandeiras de luta e diversificaram a sua agenda de mobilização. Nesse sentido, as transformações do capitalismo em curso desde os anos 1990, as quais também afetaram o setor automobilístico, serviram de base para a discussão sobre a fase mais recente do processo de reestruturação da GM, cujo enfoque está nas plataformas globais de manufatura. A imposição de inovações técnico-produtivas e organizacionais da empresa sublinhou o caráter defensivo das ações sindicais, visto que o patamar de direitos consolidados está sob a constante ameaça da flexibilização das relações de trabalho. Por outro lado, também despertou o interesse de atores locais em interferir nas negociações entre GM e SMSJC, as quais implicam em questões de desenvolvimento regional associado à competição global, fator que exigiu a elaboração de novas estratégias sindicais com utilização de diferentes recursos para fazer frente às interações sociais que emergiram deste processo. O material empírico abarcou entrevistas semi-estruturadas com dirigentes do sindicato que também representam a central sindical CSP-Conlutas, trabalhadores e ativistas; e fez uso de jornais, documentos sindicais, registro de campo e dados secundários, com o propósito de compreender a dimensão prática e discursiva da ação do SMSJC, desvendando um pouco mais este tipo de sindicalismo que ganha proeminência na sociedade brasileira.

Palavras-chave: ação sindical, reestruturação produtiva, indústria automobilística, desenvolvimento regional, relações de trabalho e emprego.

ABSTRACT

This research constitutes a case study on the Metallurgic Workers' Trade Union of São José dos Campos (in Portuguese, SMSJC), and its relations with the multinational General Motors. The particularities of this union's political-syndicalist activism and its impacts on the working relations in the factory have established conflict as a recurrent practice. Such relations have been marked by various moments in which clashes caused by productive modernization gave birth to a complex scenario composed by the factory itself, the local institutions and the union. The political profile of the union, which endorses radical positions, based on leftist principles, adds to the aforementioned elements, inscribing diverse forms of collective actions in the metallurgic workers' reality. In the observed period (2004-2014), such actions mobilized institutional agents, merged demands of different social movements, and diversified the union's mobilization agenda. In this panorama, the transformations undergone by capitalism since the 1990s, which have also affected the automotive sector, were at the root of discussions about the most recent restructuration process at GM, whose focus is on the manufacture global platforms. The imposition of technical-productive and organizational innovations in the company reinforced the defensive nature of the union's actions, since consolidated rights have been under constant threat due to the flexibilization of working relations. On the other hand, this situation has motivated local actors to interfere in the discussions between GM and SMSJC, which involve matters of regional development associated to global competition, a factor that demands the elaboration of new unionist strategies that employ different resources to face the social interactions that emerged from this process. The empiric material includes semi-structured interviews with union leaders who also represent the trade union confederation CSP-Conlutas, workers and activists; as well as newspapers, union documents, field report, and secondary data, with the purpose of understanding the practical and discursive dimension of SMSJC's action, contributing to unveil this kind of unionism, which has been gaining prominence in Brazilian society.

Keywords: unionist action, productive restructuration, automotive industry, regional development, working relations.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACO - Ação Católica Operária

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

AFL-CIO - *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*

ANAMPOS - Articulação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais

ASOTRECOL - *Association of Injured Workers & Ex-Workers of General Motors Colmotores*

ASS - Alternativa Sindical Socialista

CAD/CAM - *Computer Aided Design / Computer Aided Manufaturing*

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CDES - Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico

CEBs - Comunidades Eclesiais de Base

CEOS - *Chief Executive Officer*

CGT - Central Geral dos Trabalhadores

CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CKD - *completely knocked down*

CNBB - Conferência Nacional dos Bispos do Brasil

CNM - Confederação Nacional dos Metalúrgicos

CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria

COB - Central Operária Boliviana

Codivap - Consórcio de Desenvolvimento Integrado do Vale do Paraíba e Litoral Norte

CONCLAT - Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras

Copom - Comitê de Política Monetária

COSATU - *Congress of South African Trade Unions*

CRT - Conselho de Relações do Trabalho

CS - Convergência Socialista

CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros

CSC - Corrente Sindical Classista

CSP-CONLUTAS - Central Sindical e Popular-Coordenação Nacional de Lutas

CST - Corrente Socialista dos Trabalhadores

CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ELAC - Encontro Nacional de Trabalhadores Latino-Americanos e Caribenhos

ENTOES - Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical

FEM - Federação Estadual dos Metalúrgicos

FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FMI - Fundo Monetário Internacional

FNT - Fórum Nacional do Trabalho

FNT - Frente Nacional do Trabalho

GMB - General Motors do Brasil

GMS - *Global Manufacturing System*

IEDS - Investimentos Externos Diretos

IG Metall - *Industrial Union of Metalworkers*

IPI - Imposto sobre Produtos Industrializados

JIT - *Just in Time*

JOC - Juventude Operária Católica

KMU - *Kilusang Mayo Uno*

MCS - Movimento Convergência Socialista

MES - Movimento da Esquerda Socialista

MFCN - Máquinas-ferramentas a Comando Numérico

MNNC - Mesa Nacional de Negociação Coletiva

MNNP-SUS - Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde

MPL - Movimento Passe Livre

MPMEs - Micro, Pequenas e Médias Empresas

MR-8 - Movimento Revolucionário 8 de Outubro

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

MTL - Movimento Terra, Trabalho e Liberdade

MTS - Movimento por uma Tendência Socialista

MTST - Movimento dos Trabalhadores Sem-Teto

MVA - Montagem de Veículos Automotores

NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores

NUMMI - *New United Motor Manufacturing Incorporated*

OLT - Organização no Local de Trabalho

OSMSP - Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo

PCB - Partido Comunista Brasileiro

PCdoB - Partido Comunista do Brasil

PDP - Política de Desenvolvimento Produtivo

PDV - Programa de Demissão Voluntária

PITCE - Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior

PLR - Participação dos Lucros e Resultados

PSDB - Partido da Social Democracia Brasileira

PSOL - Partido Socialismo e Liberdade

PST - Partido Socialista dos Trabalhadores

PSTU - Partido Socialista Trabalhadores Unificados

PT - Partido dos Trabalhadores

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SAG-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves

SAIS-DIEESE - Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais

SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários

SMABC - Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

SMSJC - Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região

SMU - *Social Movement Unionism*

SOJT - *Standard On-The-Job Training*

SPT - Sistema de Produção Toyota

TRT - Tribunal Superior do Trabalho

UAW - *United Automobile Workers*

UGT - União Geral dos Trabalhadores

USWA - *United Steelworkers of America*

WLG - *World Labor Group*

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Variação do estoque de vínculos do ramo metalúrgico por faixa etária – S. José dos Campos e região, 2006-2013 79

TABELA 2 – Remuneração média dos metalúrgicos de S. José dos Campos em comparação com S. Paulo e Brasil, 2013 80

TABELA 3 – Rendimento médio nominal das trabalhadoras metalúrgicas e proporção média sobre o salário masculino segundo divisão e classe econômica – 83

TABELA 4 – Retrato dos Municípios – Polo de S. José dos Campos 102

TABELA 5 - Principais produtos exportados, segundo a participação (%) em US$ FOB[1] por município, 2014..... 103

TABELA 6 – Investimentos Anunciados da GM no Estado de São Paulo, 1999-2013 117

TABELA 7 – Produção total de autoveículos por trabalhador em relação ao total produzido em unidades e total de vínculos, Brasil – 2004-2014..... 129

TABELA 8 – Reajuste salarial e valor do aumento real, segundo o INPC-IBGE, por unidade da GMB (2012-2013) 152

TABELA 9 – Distribuição dos reajustes salariais do ramo automobilístico, segundo o SAS-DIEESE, em comparação com o INPC-IBGE, por unidades fabris da GMB (2012-2013)..... 153

TABELA 10 – Pisos salariais por unidades fabris da GMB (2012-2013) 153

TABELA 11 – Distribuição dos acordos de PLR e valor definido pelo atingimento de 100% das metas por unidades fabris da GMB, 2012-2013 155

TABELA 12 – Distribuição dos acordos de PLR e valor definido pelo atingimento de até 100% das metas por unidades fabris da GMB, 2013 157

TABELA 13 – Total de greves e horas paradas segundo a localização geográfica, conforme as unidades da GMB, 1984-2013 158

TABELA 14 – Caráter das greves na unidade fabril da GMB em S. José dos Campos (1984-2013) 160

TABELA 15 - Número de greves, grevistas e trabalhadores x horas paradas do SMSJC em comparação ao restante da categoria – Brasil, 2013 164

TABELA 16 - Principais reivindicações das greves dos metalúrgicos de São José dos Campos e região - 2013 166

TABELA 17 – Distribuição e controle da jornada de trabalho por unidades fabris da GMB (2014) 180

TABELA 18 – Ações sindicais direcionadas à GM, segundo o *Jornal do Metalúrgico* 208

TABELA 19 – Temas de indignação/queixas relacionados à fábrica da GM em S. José dos Campos, 2004-2014 213

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Estoque de empregos formais no ramo metalúrgico no Brasil, S. Paulo e S. José dos Campos e Região, 2006-2013 77

GRÁFICO 2 – Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos por faixa etária – S. José dos Campos e região, 2006/2013..... 78

GRÁFICO 3 – Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos segundo escolaridade – S. José dos Campos e região 2013 (%)..... 79

GRÁFICO 4 – Distribuição dos/as trabalhadores/as metalúrgicos/as segundo divisão e classe econômica, e rendimento médio por sexo – S. José dos Campos e região, 2013 82

GRÁFICO 5 - Vendas de veículos, por operação[1] (incluindo *joint ventures*) da GM, 2011-2014..... 111

GRÁFICO 6 - Variação do volume de vendas de veículos, por operação (incluindo *joint ventures*) da GM, 2011-2014..... 111

GRÁFICO 7 - Nº de vínculos (em mil), por operação, 2011-2014..... 112

GRÁFICO 8 – Total de produção e de vendas da GMB, 2004-2014..... 129

GRÁFICO 9 – Número anual de greves realizadas pelo SMSJC (1984-2013) 163

SUMÁRIO

Introdução 1

Estrutura, hipóteses e objetivos 7

Metodologia e procedimentos de campo 9

Coleta de dados e tratamento das informações 11

CAPÍTULO 1 – AÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO DE MUDANÇAS DO MUNDO DO TRABALHO 14

1.1 Aspectos da reestruturação e flexibilização nas relações de trabalho com enfoque na indústria automobilística 15

1.2 Experiências do sindicalismo contemporâneo: breve discussão 27

1.3 Características recentes do sindicalismo metalúrgico no Brasil 34

1.4 Trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos, 1980-2000 39

1.4.1 Anos 1980: a construção do ativismo metalúrgico em S. José dos Campos 41

1.4.2 Anos 1990: delineando o rompimento com a unidade cutista 50

1.4.3 Anos 2000: a reconstrução da identidade classista 63

1.5 Perfil dos metalúrgicos de S. José dos Campos e região 77

CAPÍTULO 2 – DESENVOLVIMENTO GLOBAL-LOCAL DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E PRÁTICAS SINDICAIS NO CONTEXTO REGIONAL 84

2.1 A interiorização da indústria paulista 85

2.2 Os efeitos da globalização e a dinâmica regional 95

2.3 A cidade de S. José dos Campos 101

2.4 Um parêntese sobre 1985 e a greve pelas 40 horas na GM 105

2.5 O processo de reestruturação produtiva na GM em S. José dos Campos 110

2.6 Os trabalhadores e a sua relação com as mudanças da fábrica 118

2.7 Rearranjo produtivo e ação sindical 127

CAPÍTULO 3 – DISPUTAS SOCIAIS PARA (RE)FORMULAÇÃO DE PRÁTICAS SINDICAIS 143

3.1 O campo de experiência sindical do SMSJC 144

3.2 Percursos da mobilização coletiva do SMSJC 148

3.2.1 Negociações coletivas 151

3.2.2 Greves 158

3.3 O trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na GM 167

3.4 Ocupação do Pinheirinho 173

3.5 Em Defesa dos direitos: o banco de horas 176

3.5.1 Articulação da ala "Em Defesa dos Empregos" 188

3.5.2 O desfecho das negociações simbolizado pela "via-sacra" 193

3.6 Mobilização operária frente à nova ofensiva da GM 195

Considerações finais 217

Referências Bibliográficas 226

Páginas consultadas na internet 235

Bibliografia consultada 236

Apêndice 1 – Resumo do perfil dos entrevistados 237

Apêndice 2 – Roteiro básico de entrevista 241

Introdução

Esta dissertação se concentra no conjunto de investigações sociológicas sobre trabalho e sindicalismo no contexto brasileiro, a partir dos anos 2000, com a ascensão do Partido dos Trabalhadores (PT) à presidência da República pela figura de Luis Inácio Lula da Silva (2003-2011). Buscou-se problematizar o campo de atuação do movimento sindical ora consolidado em um ambiente político-institucional profícuo e aderente a práticas políticas articuladas entre diferentes atores e posicionamentos, muitas vezes antagônicos, que conformaram um cenário diverso e abrangente do ponto de vista dos princípios e das práticas sindicais.

Passadas mais de duas décadas após a implantação das políticas neoliberais no Brasil, a partir dos anos de 1990, viu-se cristalizado um tipo de sindicalismo moldado ao contexto de mudanças desencadeadas pelos reflexos da desregulamentação, flexibilização e internacionalização das relações de trabalho, arrefecendo as perspectivas que haviam imprimido o caráter classista, de solidariedade e união à instituição sindicato. Nesse sentido, novas estratégias políticas foram construídas em foros de interlocução com diferentes atores nos espaços públicos, as quais passaram a apresentar alguma eficácia do ponto de vista *propositivo* da ação diante das duras consequências para a classe trabalhadora advindas das novas formas de acumulação capitalista.

A transição de um tipo de sindicalismo *combativo* e *classista* para um tipo de sindicalismo *negociador* e *cooperativo* remete à trajetória política do país, que teve como pano de fundo as fissuras nas relações de trabalho e, consequentemente, colocaram em risco o padrão de sindicalismo praticado até então. No contexto de *crise*, Leôncio M. Rodrigues (2002, p. 115) constatou a redução das capacidades de mobilização dos sindicatos expressas no declínio dos indicadores de greves e do número de filiados, sinalizando a decadência do seu poder de influência enquanto ator político no mundo ocidental. Não obstante, sobressaíram-se prognósticos mais otimistas, que apontaram para a reação do sindicalismo frente à nova estrutura social fundada sob o olhar da globalização e de parâmetros de relações de trabalho mais precário e heterogêneo.

Ao nos debruçarmos sobre o Brasil, a reflexão que se faz recai na Central Única dos Trabalhadores (CUT), “a maior e mais longeva central sindical brasileira”

(GALVÃO, 2010, p. 2). Fundada em 1983, a organização se viu dividida entre a defesa do governo do PT, fundado em 1980, partido com o qual possui laços históricos, e o atendimento das múltiplas reivindicações trabalhistas que eram defendidas pelos grupos internos a sua estrutura.

Com a retração do sindicalismo provocada pelos efeitos da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais, pairou sobre a central a dúvida com relação à mudança irrevogável no curso de suas estratégias de luta, construídas no seio do movimento grevista caracterizado por seu ineditismo no período de 1978 a 1984 (NORONHA, 2009), e que agora passariam por uma reformulação conforme as aberturas de diálogo proporcionadas pelos espaços de atuação institucional no contexto democrático.

Naquele momento de grande repercussão das ações sindicais chamadas pelo conjunto de trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista, de acordo com Iram J. Rodrigues (1997) consolidou-se um quadro político complexo com a participação de atores de segmentos sociais distintos, que deram origem ao PT e que também confluíram para a CUT. Esse fortalecimento da luta dos trabalhadores ocorria dentro de um processo maior, de retomada da democracia no país, onde surgiram oportunidades para acionar mecanismos de participação popular e lutar por direitos cidadãos através da pressão pela abertura política, após o término do regime militar instituído em 1964, por meio de novas práticas cujo propósito era melhorar as condições de vida e de trabalho na ordem social (RODRIGUES, 1997).

Esses momentos despontaram em meio às mudanças econômicas e políticas que ocorriam no panorama internacional e declaravam rupturas de toda ordem, sendo o paradigma de produção taylorista/fordista elemento de “um novo cenário para a ação sindical” (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014, p. 3) que levou os sindicatos a se posicionarem de forma cada vez mais defensiva, onde as vias de atuação mais institucionalizada foram assimiladas através de uma postura conciliatória em prol de resultados econômicos de caráter emergencial. Também questionado, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), “principal polo irradiador” da CUT, já indicava que a identidade *classista* e o perfil *combativo* intrínseco à dinâmica de mobilização do *novo sindicalismo* foram desviados pela necessidade de agir em consonância com o cenário

político nacional, onde o PT se firmava como ator preponderante (PRAUN, 2012, p.119-120).[1]

Deste modo, os precursores que representaram as aspirações da classe trabalhadora na década de 1980 e que, anos depois, com Lula, chegaram ao poder por meio de um projeto de ampliação da cidadania e inclusão social, foram apontados como conservadores do ponto de vista do ideal socialista devido à sua acomodação ao *establishment*.

Na busca por alternativas sindicais adaptadas ao novo contexto de relações de trabalho, foram delineadas categorias de ação que passaram a dominar o perfil do sindicalismo brasileiro, especificamente a noção de *sindicato cidadão,* compreendido como o resultado do deslocamento do espaço de conflito para as arenas institucionais, recorrendo à abordagem jurídica para defender direitos e ampliando os laços políticos (OLIVEIRA, 2011), em contraposição à noção de *sindicato classista* que representa a menor, porém não menos importante parcela de entidades, como expressão de ações que enaltecem a luta de classes e o conflito de caráter político-revolucionário (RODRIGUES, 1990; ANTUNES, 1995)[2].

Nos anos 2000, "em meio ao crescimento da desigualdade econômica, produzia-se – pela ação contínua dos movimentos sociais, com a presença do movimento sindical – um cenário político aberto à publicização do conflito e à mediação institucional dos interesses sociais" (FERRAZ; BRIDI, 2014, p. 92). Assim, verificou-se que a ação institucional passou a ser o principal recurso sindical para promover a pauta trabalhista no âmbito nacional enquanto esta mesma conjuntura desencadeou distensões políticas que propiciaram uma margem maior para contestação.

Em outras palavras, a proeminência de oposições e minorias que atuavam no interior da CUT expressou o aprofundamento das diferenças entre valores, princípios e estratégias políticas que, até então, pareciam não caber na realidade de crescimento econômico e no ajuste de lideranças na burocracia. Sobressaíram-se ao apresentar outra

---

[1] Exemplo maior foi a criação da Câmara Automotiva, em 1991, com o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMACB), como experiência inédita do que viria a se convencionar as Câmaras Setoriais, definidas como negociações tripartites que admitem a participação dos sindicatos, empresariado e Estado, e cujo foco está na resolução de problemas ocasionados por cenários econômicos difíceis e, ainda, servem como propulsoras para realização de negócios que atendam interesses distintos sobre determinado segmento (MARTIN, 1996).

[2] Este último, como expressão do conjunto de divergências existentes na plataforma cutista, foi desmembrado em outros segmentos de atuação voltados ao campo da "esquerda sindical anticapitalista" (ANTUNES, IHU, 2011), que passaram a ter maior relevância no contexto nacional atual.

via de mobilização por meio da crítica radical ao governo petista – que assumiu compromissos sociais, mas também atendeu às exigências empresariais, articulou as reformas (previdenciária, tributária, sindical e trabalhista) (GALVÃO, 2010) e cedeu às pressões políticas de partidos tradicionais – fortalecendo, assim, os recursos políticos de confrontação e retomando o projeto do setor hegemônico do sindicalismo nos anos de 1980, que tinha como farol as ideias "marxista-leninistas" (RODRIGUES, 1990, p. 15).

Contudo, qual é a nova roupagem atribuída a esta esquerda sindical, cindida pelas circunstâncias de ascensão do PT e da CUT? Quais atores estão na linha de frente deste sindicalismo combativo? De que forma podemos qualificar suas ações? Em que medida suas lideranças refutam o sindicalismo propositivo? E ainda, para quais perspectivas apontam? Estes elementos, até agora esboçados, trazem as raízes históricas do movimento sindical das últimas três décadas, que estão amalgamadas na construção do Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos e Região (SMSJC).

Com abrangência nas cidades de Caçapava, Igaratá, Jacareí e Santa Branca, que compõem o Vale do Paraíba, o SMSJC foi inaugurado no ano de 1956 para mediar relações trabalhistas no contexto de expansão da indústria nacional, que também pretendia levar o desenvolvimento para o interior da cidade de São Paulo. Emblemático quando o tema é combatividade e resistência, o perfil de suas lutas reivindicativas perpassa a história da esquerda sindical brasileira, que entre costuras e remendos, deu origem às distintas correntes políticas que desaguaram na CUT e no PT. Anos depois, o processo do realinhamento desses agrupamentos, que viriam constituir na década de 2000 a Central Sindical e Popular - CSP-Conlutas, fortaleceu o projeto político de uma das tendências majoritárias no SMSJC, denominada Convergência Socialista.

Para compor a análise do sindicalismo metalúrgico são-joseense, tomamos como eixo investigativo o segmento automotivo, um dos mais dinâmicos da economia, e que concentrou as principais operações governamentais ao longo dos anos destinadas ao desenvolvimento industrial, movimentando uma cadeia de produção densa e complexa para além das fronteiras nacionais. Detivemos nosso estudo sobre a fábrica subsidiária do Brasil General Motors (GM) instalada na cidade de S. José dos Campos em 1959 por meio de diversos atrativos, desde incentivos financeiros para a realização dos negócios previstos nos planos desenvolvimentistas alçados pelo governo, que tinham a finalidade de "interiorização da indústria paulista" na região do Vale do Paraíba, até oferta de mão de obra (NEGRI; GONÇALVES; CANO, 1988).

A escolha de nosso recorte de pesquisa, que foca sindicato e chão de fábrica, não é novidade do ponto de vista acadêmico, que já estudou exaustivamente as imbricações produzidas pela relação capital-trabalho no setor industrial. Mas o aprofundamento dos processos mais recentes de reestruturação e das situações de trabalho conformadas pelo paradigma da flexibilidade, as mudanças conjunturais nos cenários nacional e internacional que forçaram novas estratégias de ação coletiva e a reorganização do movimento sindical em um contexto de melhoria das políticas sociais significaram novos parâmetros para se pensar os rumos do trabalho e a organização política dos trabalhadores. Como ressaltou Lima (2014):

> [...] mesmo perdendo a centralidade anterior como lócus da produção de trabalho, a fábrica se mantém como espaço privilegiado para a compreensão das transformações organizacionais, dos processos de produção, assim como da organização operária, e mesmo de mobilização [...] (LIMA, 2014, p. 37).

Dentre as características que problematizam distintas dimensões do conflito entre sindicato e fábrica, destacamos três que despertaram nossa atenção. A primeira está ligada à força de trabalho nesta planta que atualmente emprega 5,2 mil empregados, compõe aproximadamente 90% do quadro de filiação, e tem preservada uma tradição sindical que é transferida para as novas gerações.[3] Contudo, o papel das lideranças mais jovens expõe uma preocupação latente de dar continuidade à militância de base no espaço fabril que vem sendo redefinido em função da modernização dos processos produtivos os quais acarretam condições de trabalho mais precárias e forçam a troca de antigos operários por trabalhadores sem memória coletiva.

A segunda característica a ser considerada é a instauração tardia[4] de métodos flexíveis pela GM em meados de 2005, fruto do plano de negócios denominado Global Manufacturing System (GMS), com vistas à integração das cadeias produtivas na competição internacional. Houve implantação do Programa de Desligamento Voluntário

---

[3] Números obtidos com o SMSJC.

[4] A planta da GM em S. José dos Campos apresenta algumas especificidades em um ambiente fabril que mescla o padrão produtivo tradicional com a incorporação de algumas inovações. Duas causas poderiam justificar esta característica. A primeira delas é que, por ser uma planta antiga, os processos de expansão e inovação são mais complexos e demorados em função da reestruturação profunda que seria exigida. A segunda é a dificuldade de negociar novos padrões normativos para as relações de trabalho com o sindicato, que, ao contrário de outras entidades presentes nas demais unidades fabris da GM, apresenta maior resistência nas negociações quando se coloca em questão a redução de direitos para tornar a planta mais competitiva.

(PDV), férias coletivas e demissões, entre outras iniciativas para enxugar o quadro de funcionários, além de fechamento de linhas de montagem e prática da terceirização.

Os efeitos desgastantes e irreversíveis desse panorama para o exercício do trabalho se traduziram em aumento das lesões por esforço repetitivo, afastamentos por doença, consequências para a saúde mental, além da insegurança que passou a afligir a todos com mais intensidade. Por outro lado, criou círculos de socialização entre as equipes de trabalho, e disseminou a lógica do conflito como alternativa para refrear as mazelas deste novo sistema, pressionar contrapartidas na forma de garantias trabalhistas e cobrar as promessas de investimentos na cidade.

A terceira característica compreende as estratégias de mobilização do SMSJC direcionadas à fábrica com traços de modernização e se relaciona à trajetória de militância dos atores em momentos distintos, os quais partilham o caldo de cultura sindical presente na fábrica da GM em S. José dos Campos. A articulação política com grupos sociais distintos, como associações civis, movimento social, igreja, ordem de advogados, entre outros, coloca no espaço público a centralidade da questão operária ao publicizar as dificuldades inerentes ao cotidiano dos trabalhadores.

Quanto aos desafios atuais lançados pela fábrica da General Motors do Brasil (GMB), destacaram-se as seguintes ações do SMSJC, com base em nossa pesquisa empírica: (i) a preocupação em manter a identidade coletiva frente à rotatividade na empresa; (ii) a elaboração de estratégias permanentes de engajamento político dentro e fora da fábrica como resposta ao envolvimento de atores institucionais e autoridades políticas nos problemas trabalhistas; (iii) a ampliação de redes de solidariedade entre trabalhadores e movimentos sociais da região; (iv) o fortalecimento do seu repertório de confronto, que inclui greves, piquetes, assembleias, e passeatas; (v) renovação das estratégias políticas com foco na participação feminina na direção sindical; (vi) interferência na produção fabril para garantir melhores condições de trabalho como reação ao plano mais recente de reestruturação da GM (o GMS); e (vii) articulação com lideranças sindicais globais que se encontram em outras plantas fabris.

Para tornar possível a compreensão sobre o papel do SMSJC a partir de suas experiências e não somente pela força de sua retórica, aprofundamos o tema da pesquisa sem defender um tipo certo ou errado de sindicalismo ou, ainda, sem tirar conclusões prematuras sobre o nível de eficácia de suas ações para a classe trabalhadora. Nesta direção, as distintas visões sobre a *práxis* sindical sinalizam a presença de incertezas, indeterminações e imprecisões. Mesmo quando o ator estudado parece preencher uma

variante desta totalidade, é preciso levar em conta suas especificidades, agentes locais e contextos históricos que englobam a temática do trabalho e do sindicalismo.

Estrutura, hipóteses e objetivos

O primeiro apontamento desta pesquisa sugere que as ações coletivas promovidas pelo SMSJC não configuram uma simples reedição do que foi propagado pelo fenômeno do *novo sindicalismo,* pois sinalizam um redimensionamento das lutas reivindicativas motivadas pelos conflitos entre a fábrica e trabalhadores no tempo presente. A força das ações coletivas locais, por não ser o resultado puro da racionalidade dos agentes e apresentar diferentes inclinações políticas, pode escapar ao controle das lideranças e ao próprio desenho de suas estratégias. Ou seja, as decisões das lideranças sindicais partem de vários fatores que não se limitam ao simples voluntarismo.

No primeiro capítulo, iremos desenvolver a ideia de que o SMSJC, ao se definir como um "sindicato classista" e "de luta" (SMSJC, 2006) em um cenário no qual predominam ações políticas condizentes com o propositivismo cutista, leva consigo elementos que implicam considerar que há no sindicalismo combativo características do sindicalismo propositivo, assim como há no sindicalismo propositivo momentos de combatividade, a depender das variáveis em contexto, favoráveis ou não, para ações de maior resistência e embate.

Diante das ambivalências que nutrem a prática e o discurso sindical, nosso objetivo foi compreender as formas de mobilização acionadas pelo SMSJC sob o contexto das transformações ocorridas no modo de acumulação capitalista. Assim, desencadeou-se a discussão sobre a função social atribuída ao sindicato, que viu sua capacidade de mobilização coletiva descender, ao mesmo tempo em que passou a experimentar outras formas de intervenção nas relações trabalhistas em face das dificuldades de negociação com o patronato. Dessa forma, foram produzidas dinâmicas de ação coletiva que vão "da confrontação à cooperação conflitiva" (RODRIGUES, 1995), ora fortalecendo as estratégias de atuação pela via do diálogo e da negociação, ora privilegiando os espaços de embates políticos, reforçando a orientação classista, e ora mesclando táticas combativas e propositivas, de forma a questionar tais categorias.

O segundo apontamento desta pesquisa abrange a discussão sobre as experiências de reestruturação na fábrica da GM e a reorientação de suas estratégias, a partir da implantação do GMS, e quais foram os seus desdobramentos para a ação sindical em escala local. Partimos da constatação de que o último ciclo de crise na GM, em 2008, que acarretou ônus para os trabalhadores do mundo inteiro, foi resultado do aprofundamento da globalização comandada pela matriz nos EUA. Sendo assim, as implicações sociais e trabalhistas que repercutiram na cidade de S. José dos Campos levaram o SMSJC a formular estratégias de resolução dos conflitos em conjunto com as instituições locais.

O desenvolvimento econômico em S. José dos Campos remonta ao primeiro ciclo de investimentos na indústria de base no Brasil (1956-1961), com o projeto de interiorização da indústria e urbanização no Estado de S. Paulo, que entre outras medidas, implantou políticas locais para atração de investimentos (CANO, 1988, p. 113). Outro fator que seguiu a lógica do mercado foi a abertura econômica para os investimentos externos diretos (IEDs), já nos anos 1990, que fomentaram a renovação das capacidades produtivas e tecnológicas das empresas (BERNARDES; OLIVEIRA, 2002).

A competição em escala local/regional está relacionada ao projeto de expansão de grandes empresas para os mercados emergentes. A relação de S. José dos Campos com o setor automobilístico vem de longa data, mas o envolvimento de governos, autoridades locais e sindicato nesse panorama tem demonstrado, a cada conflito, maior relevância para encarar os reflexos da reestruturação e flexibilização sobre a cidade como um todo.

Nossa hipótese é a de que um dos fatores para o SMSJC se consolidar como ator preponderante na sociedade local seria a sua capacidade de intervenção neste conjunto de interesses difusos para assegurar melhores condições de trabalho na fábrica, sendo que o seu posicionamento classista dinamizaria os recursos de negociação previamente construídos pela fábrica e pelas instituições, o que poderia reverter a lógica pragmática por novas expectativas, mesmo assumindo a maior parcela de risco na maioria das situações. Nosso objetivo foi identificar particularidades inerentes à planta da GM no contexto de desenvolvimento na cidade de S. José dos Campos e discutir quais novos desafios as transformações nos modos de produção representam para o sindicalismo metalúrgico da região, e de que forma esse perfil de sindicalismo contribui para salvaguardar os interesses da classe trabalhadora.

A partir de questões sobre o desempenho dos sindicatos frente aos problemas econômicos e sociais advindos de crises marcadas pela dinâmica do sistema capitalista com consequências para os trabalhadores e sua população local, discutiremos o choque de interesses entre os diferentes setores da sociedade e o avanço competitivo empresarial sob o viés da globalização, que nos levou a problematizar as arenas de disputa sindical e os recursos utilizados para legitimar o seu espaço. Nesse cenário, "operam recursos econômicos, políticos e sociais diferenciados que se expressam em formas específicas de poder" (RAMALHO; SANTOS, R. S.; LIMA, 2013, p. 177).

Nessa direção, o terceiro e último apontamento se trata de um exercício analítico sobre a trajetória de mobilização do SMSJC através dos meios de comunicação sindical e depoimentos colhidos nas entrevistas de campo. Sabendo que a imprensa sindical é indispensável para a estratégia política do sindicato, percorremos os momentos de maior destaque das lutas reivindicativas da entidade da última década, a fim de identificar os cenários de tensão social e como os mesmos são representados.

Nosso intuito foi delinear situações veiculadas pela imprensa sindical que fazem parte do cotidiano do SMSJC e que se relacionam com diferentes pontos de vista empregados nas ações em trânsito com outros atores. Assim, observamos (i) suas formas de organização coletiva, desde as mais tradicionais, como greves, assembleias, eleições sindicais, protestos e até mesmo o carnaval, seguidas de ações mais contemporâneas, como fóruns de discussão, espaços para debates, ocupações, campanhas de conscientização, redes internacionais de solidariedade; (ii) as bandeiras de luta, temas de interesse comum, reconhecimento dos agentes sociais, identificação de problemas, posicionamentos políticos e ideológicos, motivações da mobilização; e (iii) algumas evidências de desfechos e resultados.

Metodologia e procedimentos de campo

Para esta pesquisa, empregamos o método de entrevistas semiestruturadas[5] como fonte primária. As fontes secundárias foram arquivos, vídeos e documentos disponíveis na sede do sindicato e biblioteca local, além do levantamento bibliográfico. Embora o número de entrevistas com o trabalhador comum (sem relação de ativismo com o

[5] Entrevistas semiestruturadas ou semi-dirigidas são aquelas em que se busca apreender a percepção do entrevistado em profundidade, e se distinguem principalmente pelo método de captação qualitativa, diferente do questionário estruturado.

sindicato) tenha sido restrito, o conteúdo desse material permitiu algumas interpretações importantes sobre a percepção da ação sindical no cotidiano fabril. Devido à dificuldade em reservar um horário em sua concorrida agenda, não foi possível realizar entrevista com os gerentes de relações institucionais (RI) alocados na planta da GM em S. Caetano do Sul, convidados a contribuir sobre os conflitos trabalhistas. Também não houve retorno dos últimos contatos via e-mail e telefone. O material de campo, recursos diversos e estratégias de pesquisa estão pormenorizados a seguir.

1) Entrevistas. Ao todo, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas (documentadas em gravação de áudio), entre abril de 2013 e fevereiro de 2014, na sede do SMSJC, abrangendo dirigentes sindicais, assessores, trabalhadores e ativistas.[6] O contato com o campo de pesquisa foi facilitado pela subseção do DIEESE mantida na sede do SMSJC, que contribuiu estrategicamente na sondagem dos entrevistados com disponibilização de agendas de eventos/atividades e os contatos de dirigentes e ativistas. Assim, foi possível obter a participação de:

- 6 dirigentes sindicais de base ligados à GM, incluindo o presidente;
- 1 dirigente sindical de base da Embraer;
- 1 dirigente da CSP-Conlutas, antigo dirigente do sindicato;
- 1 advogado responsável pelas relações sindicais;
- 3 trabalhadores de base (CIPA e delegado sindical);
- 1 trabalhador demitido pela GM em dezembro de 2013;
- 1 trabalhador recentemente aposentado em novembro de 2013;
- 1 militante da CSP-Conlutas e PSTU.

2) Tarefas de campo. Como atividade inicial de campo, durante duas semanas corridas, houve visitas na sede da CSP-Conlutas em S. Paulo para averiguar os documentos sobre a central e o SMSJC. A escassez de material histórico organizado (em registros físicos ou em arquivo digital de longa data) – exceto para os cadernos de alguns congressos e resoluções, atas e jornais dos últimos 10 anos – dificultou a apreensão sobre o processo de construção da central com contribuição do sindicato. Essa dificuldade foi superada com os depoimentos colhidos em pesquisa de campo, cujo roteiro de perguntas indicava o interesse sobre o referido episódio.

[6] Para mais detalhes sobre o perfil dos entrevistados, ver Apêndice 1, ao final deste trabalho.

Esse curto período coincidiu com as "jornadas de junho" em 2013; por isso, foi possível acompanhar a movimentação de pessoas e grupos distintos dentro da sede para organizar os preparativos para os primeiros dias de manifestação. Naquele momento, a atmosfera de agitação coletiva era condensada pela presença de militantes do PSTU, do movimento estudantil e do sindical, que elaboravam artesanalmente panfletos, cartazes, bandeiras e discursos.

Também houve consulta ao acervo de imprensa da Biblioteca Pública Cassiano Ricardo, em S. José dos Campos, para acesso a jornais locais e a edições da revista *Panorama*, da GM, com enfoque no SMSJC e na GM.

3) Levantamento de dados. (i) Para compor o terceiro capítulo, fizemos uso de documentos sindicais e jornais veiculados pela imprensa. Estes últimos foram analisados com mais afinco. Ao todo, foram acessadas, armazenadas e codificadas 150 edições do *Jornal do Metalúrgico*, que abarcaram o período de 2004 a 2014. A sistematização do conteúdo ficou a cargo de uma seleção aleatória simples feita com apoio do programa Excel, baseada em 300 edições eletrônicas da referida publicação, às quais tivemos acesso diretamente com o setor de imprensa do sindicato; (ii) As bases de dados mantidas pelo Ministério do Trabalho (RAIS/CAGED/Sistema Mediador) também nos serviram como fontes secundárias; (iii) A expertise da área de Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SAIS-DIEESE) sobre metodologia e tratamento dos dados contribuiu para o levantamento e estudo sobre greves e contratações coletivas (cláusulas e aspectos da remuneração) do ramo metalúrgico.

4) Pesquisa bibliográfica. Levantamento de artigos, livros, dissertações e teses para compor a bibliografia de referência sobre a temática central: trabalho e sindicalismo, a qual envolve temas subjacentes: globalização, desenvolvimento regional, políticas governamentais, ação coletiva, e relações laborais.

Coleta de dados e tratamento das informações

- Para transcrição das entrevistas, sendo 14 transcritas integralmente, foi feito uso do software para pesquisa qualitativa NVIVO – *QSR International*. Em seguida, organizamos o conteúdo em arquivo de texto e criamos categorias específicas de análise

para abarcar três tipos distintos de perfis de entrevistados: dirigentes, ativistas operários e trabalhadores. Para o primeiro grupo, foram criados oito blocos analíticos com vinte ramificações elaboradas a partir do conteúdo das entrevistas, a saber: (i) trajetórias individuais de vida/ no ramo metalúrgico/ de militância; (ii) memórias sobre o movimento sindical brasileiro/ criação da CSP-Conlutas; (iii) processo de trabalho – aspectos organizacionais/ reestruturação na GM/ questão da saúde do trabalhador na GM; (iv) principais atividades sindicais realizadas; (v) organização política do SMSJC; (vi) formas de mobilização – estratégias de mobilização/ ação sindical na GM/ outras formas de mobilização/ resultado das mobilizações; (vii) aspectos da formação político-ideológica – história do SMSJC/ princípios e orientações políticas/ um sindicalismo combativo/ significado de ser um sindicato diferente e; (viii) o que esperar do futuro.

Em relação ao grupo de ativistas operários (cipeiros e delegados sindicais), a classificação se deu através de cinco blocos: (i) trajetórias no ramo metalúrgico/ significado de ser cipeiro/delegado sindical/ trabalho cotidiano de um cipeiro/delegado sindical; (ii) processo de trabalho e a reestruturação na GM; (iii) formas de mobilização; (iv) percepção sobre o trabalho de base e; (v) principais problemas identificados na fábrica.

Finalmente, os depoimentos dos trabalhadores foram organizados em quatro blocos: (i) trajetórias de vida contrastadas com a GM/ conflitos na GM; (ii) processo de trabalho – aspectos organizacionais/ reestruturação produtiva na General Motors; (iii) sobre a atuação do sindicato e a fábrica da GM – identidade operária/crise recente na GM e; (iv) o que esperar do futuro?[7]

- Para o estudo do *Jornal do Metalúrgico*, fizemos uso do software Excel – Microsoft Office. De acordo com o conteúdo apresentado, criamos 11 eixos de classificação analítica direcionados para as formas de ação, reivindicações e outras bandeiras de luta do SMSJC, com recorte temporal entre 2004 e 2014.
- Sobre a base do MTE, criamos um banco de dados (utilizando o Excel) contendo informações sobre o perfil dos metalúrgicos de S. José dos Campos. Quando possível, fizemos comparações com o restante de sindicatos metalúrgicos do país. A análise da série histórica se limitou à nova Classificação Nacional de Atividades Econômicas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE-CNAE 2.0 (2006).

[7] O roteiro que serviu de apoio para as entrevistas está no Apêndice 2.

Considerando as implicações de compatibilidade com os setores de atividade econômica do ramo metalúrgico e o acréscimo no número de categorias nos vários níveis em relação à CNAE 1.0, neste trabalho, manteve-se o padrão atual definido, de 2006 em diante. Para constar, foram utilizados os critérios de divisão e classe econômica (conforme metodologia utilizada pela subseção do DIEESE no SMSJC). A respeito da divisão "CNAE 2.0 Div", os códigos considerados foram (24; 25; 26; 27; 28; 29; 30 e 33). Também foi considerada a "CNAE 2.0 Classe", código 45200.[8]

- Um segundo banco de dados foi elaborado utilizando a base de dados disponibilizada pelo SAIS-DIEESE, incluindo os dados de greves (Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG), a referência metodológica utilizada para o estudo de cláusulas (Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas – SACC)[9] e também para o estudo sobre reajustes e pisos salariais (Sistema de Acompanhamento de Salários – SAS).[10]

Nosso intuito foi reunir uma quantidade considerável de informações que pudessem caracterizar as relações entre fábrica e sindicato, e fornecer um panorama sobre a percepção dos entrevistados em relação ao movimento sindical atual, combinando diferentes fontes que foram fundamentais para a análise das ações propriamente ditas.

Com esta pesquisa, pretende-se contribuir para o exercício de reflexão sobre as mudanças no mundo do trabalho pela perspectiva brasileira a partir do diálogo com diferentes categorias explicativas sobre o sindicalismo e o seu modo de *ser* e *existir* e que nos coloca à disposição "novas fronteiras da interpretação sociológica" (RAMALHO, 2008).

---

[8] IBGE. Classificação Nacional de Atividades Econômicas - Versão 2.0, 2007.

[9] Os documentos utilizados para este estudo foram acessados exclusivamente através do Sistema Mediador mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). De acordo com a disponibilidade, localizamos 37 contratações coletivas entre SMSJC e GM de 2009 a 2014.

[10] Por razões metodológicas de captação das informações, apenas o banco de greves (SAG) consegue abranger o SMSJC. Os outros bancos (SACC e SAS), por constituírem painéis fixos, não acompanham o SMSJC; desta forma, os dados constantes nos sistemas servirão como parâmetro para comparações com outras entidades de mesmo perfil econômico.

CAPÍTULO 1 – AÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO DE MUDANÇAS DO MUNDO DO TRABALHO

A dificuldade de atuação imposta ao sindicalismo foi reflexo das transformações ocorridas nas relações de trabalho em suas várias dimensões. No cenário internacional, tais mudanças começaram no início da década de 1970 e atingiram o Brasil em meados dos anos 1980. No contexto nacional, sobressaíram-se particularidades relativas ao percurso da reestruturação produtiva nas montadoras, que incorporaram as inovações tecnológicas e gerenciais de forma desigual, apresentando inúmeras variantes de um mesmo processo produtivo.

Alguns dos elementos que delinearam um novo patamar para a ação sindical, a partir de um campo temático bastante explorado pela sociologia do trabalho, serão expostos brevemente neste capítulo, os quais englobam: (i) a desestruturação do compromisso fordista, que desenvolveu a produção em massa e cunhou um espaço institucionalizado para solucionar conflitos trabalhistas, envolvendo sindicatos, Estado e empresas, e evoluiu para a condição de bem-estar social nos moldes keynesianos de organização política e econômica no Ocidente (ANDERSON, Perry, 1995; ANTUNES, 2002; HARVEY, 2007); (ii) mudanças na representação sindical e política dos trabalhadores sob a égide da social democracia, trazendo para o debate a questão da desagregação da classe trabalhadora (BIRH, 2010; CLARKE, 1991; HYMAN, 2004; PRZEWORSKI, 1989); (iii) reestruturação produtiva com o desenvolvimento de novas tecnologias, o que reconfigurou o espaço da fábrica por meio da flexibilização das relações e do processo de trabalho (FERRO, 1990; BURAWOY, 1990; SILVA, 1991; PIORE; SABEL, 1984).

Cada um desses pontos interferiu na estrutura social e no modo de organização capitalista, tornando as relações de trabalho mais heterogêneas e exigindo do sindicalismo uma abordagem mais ampla sobre as suas principais formas de luta.

1.1 Aspectos da reestruturação e flexibilização nas relações de trabalho com enfoque na indústria automobilística

O horizonte da ação sindical nos países desenvolvidos foi entremeado pela modernização de métodos produtivos, incluindo a novidade japonesa que trazia para a esfera da produção novas tecnologias com base na microeletrônica, desafiando a lógica da economia de escala, que já apresentava sinais de enfraquecimento. A reestruturação produtiva veio para atender à necessidade do novo regime de acumulação formado pelo contexto da década de 1960 e início dos anos 1970,[11] cujo alcance se deu pela substituição dos padrões produtivos antigos por novas experiências de produção enxuta.

Fatores como a queda da taxa de lucro, recessões econômicas, aumento dos gastos públicos e globalização foram cruciais para a modificação da estrutura social que, do ponto de vista econômico, deveria alçar outro rumo para o desenvolvimento capitalista. Nesse cenário, as políticas neoliberais se difundiram nos anos 1980 através dos princípios de livre mercado para comandar a estabilidade monetária e realizar reformas fiscais, decretando o rompimento com os projetos da social democracia, que eram defendidos pelo sindicalismo (ANDERSON, Perry, 1996, p. 2; ANTUNES, 2002).

Esse momento esteve relacionado ao forte indício de que o período reformista do Estado liberal-democrático, em que pesem todas as suas limitações, havia cedido a um esquema econômico cujos objetivos eram reverter políticas keynesianas de regulação sobre o mercado, enfraquecer os benefícios da seguridade social, e atacar o poder que os sindicatos constituíram sobre a dinâmica capitalista. No que se refere ao processo de trabalho, o princípio da flexibilidade passou a predominar nas estratégias de reestruturação produtiva. É sabido que a criação e a aplicação de novas estratégias produtivas e organizacionais constituem um recurso inexorável à produção que se pretenda mais eficiente. Nesse horizonte, novas ferramentas baseadas em avanços tecnológicos se desenvolveram para redimensionar o espaço da fábrica fordista/taylorista.

De modo geral, o fordismo foi um modelo industrial desenvolvido no início do século XX que preconizou a produção em série através de linhas de montagem

[11] Piore & Sabel descreveram cinco episódios críticos para o período nos EUA: (i) tensão social associada aos protestos de estudantes e o movimento pelos direitos civis no final dos anos 1960 e início dos anos 1970; (ii) mudança de um sistema monetário internacional para o regime de câmbio flutuante em 1971; (iii e iv) choques do petróleo: o primeiro foi acompanhado pela escassez de alimentos entre 1973 e 1979, e o segundo pela revolução iraniana, de 1979 a 1983 (PIORE & SABEL, 1984, p. 166).

verticalizadas unidas por uma esteira rolante para a fabricação linear e padronizada de produtos, com vistas a atender a um mercado de consumo de massa (BEYNON, 1985, p. 32). Em paralelo ao fordismo, o taylorismo – que já havia sido aplicado em fábricas da Europa e EUA – racionalizou a organização do trabalho e inseriu o controle de seu processo por meio da gerência científica, a qual compreende um conjunto de inovações organizacionais para tornar o trabalho mais produtivo e competitivo. Sobre esse aspecto, Braverman (1981) elucidou os estágios do controle elaborados por F. W. Taylor:

> [...] a reunião de trabalhadores numa oficina e a fixação da jornada de trabalho; a supervisão dos trabalhadores para garantia de aplicação diligente, intensa e ininterrupta; execução das normas contra distrações (conversas, fumo, abandono do local de trabalho etc.) que se supunha interferir na aplicação; a fixação de mínimos de produção etc. (BRAVERMAN, 1981, p. 86).

A competência da gerência científica se estendia à aplicação de práticas para otimizar a produção e intensificar o processo de trabalho pela "imposição ao trabalhador da maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado" (BRAVERMAN, 1981, p. 86), sem espaços para pausa, tornando-o mais eficiente para atender economias de escala através de métodos cada vez mais inovadores e, consequentemente, mais exaustivos devido à aceleração contínua do ciclo da produção.

Os sentidos do trabalho edificado pelo paradigma fordista/taylorista foram colocados em xeque na era da reestruturação produtiva e dos mercados flexíveis. Nos países onde se constatou industrialização avançada, a disseminação do Sistema de Produção Toyota (SPT) – maior empresa japonesa da indústria automobilística nos anos 70 e 80 – ou "Ohnoísmo", em referência ao engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990), foi encarada como uma revolução devido aos contrastes que apresentou em relação ao fordismo, cujo aspecto que mais se mostrou bem sucedido foi o da "produção enxuta" (*lean production*). Em diversos estudos, os elementos da competitividade japonesa pelo método flexível da produção foram discutidos. Ressaltamos o de Silva (1991), que descreveu as características principais do toyotismo da seguinte forma:

> [...] são os equipamentos flexíveis, as hierarquias do mercado de trabalho, a estabilidade no emprego para o "núcleo" central da força de trabalho, os baixos índices de rotatividade da mão de obra, os altos níveis de qualificação no "núcleo" central da força de trabalho, a estrutura funcional flexível, a rotação de tarefas, o sistema meritocrático de salários e promoções e os sindicatos fracos (SILVA, 1991, p. 218).

O destaque japonês no setor automobilístico esteve associado às inovações técnico-produtivas que demonstraram superioridade frente ao fordismo/taylorismo em função do excesso de produtos que fabricava e da sua padronização. A reformulação do toyotismo sobre os princípios e métodos flexíveis se apoiou em técnicas como o *Just in Time* (JIT), que "é um sistema sincronizado de produção em fluxo sem estoques". O *Muda* "significa eliminar totalmente desperdícios de materiais, pessoal, movimentos, peças defeituosas, transportes desnecessários, esperas, produzir além do necessário"; e o *Kaisen* "é o melhoramento contínuo da produtividade e qualidade" (FERRO, 1990, p. 60).

No que se refere à organização do local de trabalho, o toyotismo inovou a "tecnologia e administração do espaço" por meio da divisão em células, permitindo maior interação dos operários entre diferentes áreas, que também passaram a intervir na produção através da ordem de comando dada às máquinas. Além disso, o toyotismo incorporou o "nivelamento e sequência da produção" através da capacidade de mudar a linha de produção baseada em produtos distintos, evitando o acúmulo de estoques, e se ajustando rapidamente conforme a demanda. Também repensou o papel dos "trabalhadores qualificados e flexíveis" no esquema de rodízio, de forma a participarem do processo da produção, dominando diferentes áreas. Finalmente, adotou a "organização flexível, minimizando os conflitos entre fronteiras", instituindo a cooperação entre os diferentes departamentos da empresa, e quebrando barreiras hierárquicas (FERRO, 1990, p. 62).

Diante do estabelecimento de novos parâmetros para as relações de trabalho, a representação dos trabalhadores ficou enfraquecida em comparação ao que se praticava no compromisso fordista, o qual previa garantias salariais diferenciadas, a exemplo dos ganhos dos trabalhadores da indústria automobilística, oferta de emprego e proteção social, e era efetivado através do envolvimento de diferentes atores sociais pelo esforço de legitimar nos espaços institucionais a negociação coletiva e a participação efetiva do Estado.

Essas medidas tinham como propósito reduzir os conflitos trabalhistas, oferecendo melhores condições de vida baseadas no consumo e em garantias sociais. O "programa de bem-estar", que tinha como finalidade intervir na vida dos trabalhadores de modo a trazer benefícios para suas relações interpessoais e na fábrica, estava arraigado em valores e princípios americanos e fora aplicado por grandes empresas

como Ford e GM, que desenvolveram políticas para trabalhadores imigrantes, construção de igrejas para a comunidade, programas de qualificação, programas habitacionais, promoção de atividades recreativas, entre outras políticas que cumpriam uma espécie de paternalismo nas relações de trabalho, enquanto esforços eram despendidos por equipes especializadas estruturadas no plano de hierarquias das empresas para desarticular a livre associação dos operários (BEYNON, 1985, p. 36; LIMONCIC, 2003, p. 95).

Tais elementos constituíram o modelo de crescimento liderado pelos EUA e sustentado pelos "Anos Dourados" do capitalismo, que se seguiram no pós-guerra e que forneceram as bases para o desenvolvimento de relações de trabalho efetivadas pelos espaços de participação tripartite, com a presença de representantes empresariais, dos sindicatos e Estado, voltados para resolução mais ou menos consensuada sobre os problemas inerentes ao capital, que se tornaram objeto de pactos. Em síntese, o panorama estendido aos os interesses antagônicos produzidos pelo capitalismo deste período permitiu que a classe trabalhadora usufruísse de grande poder de barganha.

Nesse aspecto, a organização dos trabalhadores já havia se consolidado enquanto classe sob muitos formatos, representando um complexo equilíbrio de forças cuja grandeza não poderia se calcular pelas similitudes, mas provavelmente pelo resultado de incompatibilidades demasiadamente heterogêneas, motivadas por um sentimento de solidariedade em que se poderia costurar um caminho comum. Reformistas, mutualistas, comunistas, utopistas, interclassistas e até antissindicais comporiam um programa político virtuoso para ser aplicado em toda a sociedade como um contraponto à penúria que trabalhadoras e trabalhadores sofriam em razão da instauração dos modos de vida baseados na indústria (MUSTO, 2014, p. 20).

Tais dissonâncias, que permearam o engajamento político dos trabalhadores, também se interligaram com a dimensão das experiências construídas no cerne da fábrica a partir de uma identidade de classe que emergiu com a figura do operário. A *práxis* que engloba a experiência fabril foi constituída por circunstâncias adversas vivenciadas pelos trabalhadores em um período em que as estruturas se dissolviam para edificar novos parâmetros de sociabilidade baseados na industrialização. Foi o que E. P. Thompson demonstrou em seus estudos culturais sobre "a formação da classe operária inglesa", ao buscar "os becos sem saída, as causas perdidas" em que "os próprios perdedores são esquecidos" (THOMPSON, 1987, p. 13), indo contra as leituras correntes da época, que para ele, eram ortodoxas ao reduzirem a importância do papel

histórico da classe trabalhadora.

Pela ótica de E. P. Thompson, as tradições de organização e de mobilização dos trabalhadores são o resultado do acúmulo de experiências encarnadas pelos sujeitos ao longo do tempo em diferentes territórios nacionais e que passaram a refletir significados do mundo concreto, simbólico e imaginário sobre a sua própria existência. A interpretação do autor, ao deixar de lado os elementos que poderiam constituir a consciência de classe, se apropria de uma dimensão que carrega o reflexo do vivido. Trazendo a perspectiva histórica para suas análises, o autor apontou uma definição compatível com as premissas desta dissertação:

> A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais (THOMPSON, 1987, p. 10).

Nesse sentido, é a experiência que anima o sujeito político de acordo com as interações que vão sendo produzidas no decorrer de sua história em um espaço de tempo determinado. Por se tratar de poder associativo em reação à vulnerabilidade que o capital proporciona sobre a exploração da mão de obra, os sindicatos deram o significado político às classes trabalhadoras no decorrer da história moderna.

Com relação à mobilização, embora pareça plausível a ideia de que o capital, ao se difundir pelo globo, leva consigo a carga de politização encubada no espaço da fábrica, as indicações realizadas no estudo *Forças do Trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870*, de Beverly J. Silver (2005), mostraram que as lutas operárias não se deram de modo automático, tão pouco homogêneo. O estudo comparado, que se propôs retratar os padrões da mobilização operária de longa escala através do cruzamento de informações da base de dados mantida pelo *World Labor Group* (WLG), mostrou a pujança da agitação trabalhista pelo mundo.

Com exceção dos períodos de guerras mundiais (1914-1918/1939-1945), foram constatados dois auges de mobilização grevista. Em 1919 e 1920, foi registrado o total de 2.720 agitações trabalhistas e entre 1946-47, houve 1.857 (SILVER, 2005, p. 127). Com isso, a análise da autora buscou demonstrar que o movimento moderno dos trabalhadores esteve associado ao deslocamento do capital, especialmente da produção fordista, e à sua dinâmica de produção e comercialização com intermédio de

movimentações financeiras. As condições materiais passam a se constituir como objeto de disputa entre os atores no embaraço das relações sociais, que admite a correlação de forças inerentes à luta de classes, a qual se estabeleceu desde muito cedo com o desenvolvimento do capitalismo. De acordo com a reflexão de Silver:

> Por um lado, a expansão da produção capitalista tende a fortalecer o trabalho e, portanto, contrapõe o capital (e os Estados) a movimentos trabalhistas fortes. As concessões feitas para se controlar os movimentos, por sua vez, tendem a empurrar o sistema na direção de crises de lucratividade. Por outro, os esforços feitos pelo capital (e pelos Estados) para recompor os lucros invariavelmente envolvem a quebra de pactos sociais estabelecidos e a intensificação da mercadorização do trabalho, gerando, assim, crises de legitimidade e forte resistência (SILVER, 2005, p. 35)

Sublinha-se que o estatuto do compromisso fordista, fundamentado na participação de sindicatos fortes, apesar de ter se tornado um paradigma da sociedade capitalista, esteve restrito a poucos segmentos de trabalhadores, que passaram a desempenhar o papel de vanguarda no sindicalismo.

Harvey (2007) observou este ponto: "a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa" (HARVEY, 2007, p. 132). Muito dos efeitos da reestruturação produtiva foram refletidos primeiramente nos países de capitalismo avançado, com maior intensidade na década de 1980, e no Brasil, em 1990, com outros desdobramentos sobre o emprego e sobre o processo e regulação do trabalho e, certamente, sobre o padrão de ação sindical em que "os operários devem ser persuadidos a cooperar", tendo os seus interesses "coordenados com os do capital" (BURAWOY, 1990, p. s/n).

A feição do sindicalismo muda, e sua maneira de interagir com o Estado e com outros atores sociais, também. Nesse sentido, a motivação principal que constituía um dilema para os trabalhadores identificados com a luta direta, cujo reconhecimento de direitos sociais e sua efetivação deveriam mediar as diferenças sociais e econômicas produzidas pela ordem do capital, passa a ser modificada pela percepção que o trabalhador desenvolve sobre o processo de trabalho que se une com as estratégias empresariais de envolvimento e cooperação fabril (BURAWOY, 1990). Essa dimensão sobre as relações de trabalho mostra que o capitalismo, ao se reconstruir, produz simultaneamente novas formas de dominação que, segundo Burawoy (1990), interferem

no ambiente fabril na forma de regimes hegemônicos “em que o consenso predomina”. O autor destacou que:

> O próprio êxito do regime hegemônico na limitação das iniciativas gerenciais e no estabelecimento de uma nova norma de consumo induz a uma crise de lucratividade. Em consequência, a gerência procura contornar ou sabotar a rigidez das normas do regime hegemônico e, ao mesmo tempo, incorporar as suas características que favorecem a cooperação operária (BURAWOY, 1990, s/n).

Preocupado com o dilema imposto sobre a classe trabalhadora após a implantação das reformas neoliberais, Bihr (2010) discutiu o caráter dos interesses mais elementares do operariado, “que vai ser progressivamente dominado por forças políticas e ideológicas que se identificam, então, na denominação de social democrata” pela qual se pautou “duas variantes fundamentais [...], uma reformista e outra revolucionária” (BIHR, 2010, p.19-20). O autor buscou situar o projeto político marxista revolucionário da classe operária – que tinha como norte a sua emancipação do capitalismo por meio da supressão da exploração pelo trabalho e destituição da burguesia de seus meios de produção, os quais passariam para o domínio coletivo do operariado – e a tensão constante que havia entre os interesses da classe trabalhadora, expressos por meio de duas identidades concorrentes que deram o sentido político à ação sindical.

A mais duradoura defendia reformas em diferentes esferas sociais, desde a proposta de nacionalização de atividades industriais estratégicas, controle e regulação da circulação de capitais, controle sobre a terra, inclusão do bem-estar social com redução das desigualdades; até o desenvolvimento de mecanismos de participação popular, entre outros elementos previstos em uma agenda que tinha como finalidade firmar compromissos com a burguesia e pautar reformas no horizonte democrático.

Em direção oposta, a visão revolucionária propugnava a ruptura com o Estado burguês e com o seu aparelhamento político, o parlamento. Por essa via, apenas a insurreição da classe trabalhadora, incluindo trabalhadores da fábrica e do campo, constituiria uma sociedade verdadeiramente emancipada, livre das contradições criadas pelo capitalismo (BIRH, 2010, p.40).

Ambas as perspectivas do movimento operário foram desenvolvidas sob o *ethos* da social democracia. Em termos de periodicidade histórica, os anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial (1939-1945) marcaram a fase de institucionalização das relações de trabalho, com o apoio da tríade “estado-capital-trabalho” no contexto

europeu e norte-americano, em que predominava o otimismo "de crescente prosperidade e harmonia social, com o *Welfare State* realizando a visão social democrática de uma sociedade que combinava o dinamismo econômico do capitalismo com os valores políticos do socialismo" (CLARKE, 1991, p. 118).

Segundo Hyman (2004), no século XIX, a social democracia tinha traços claramente revolucionários. Mas, enquanto partido político de caráter socialista, esta se firmou por meio do recrutamento de novos membros e com apoio eleitoral: "sua prática recorrente voltou-se para o conflito dentro das instituições políticas existentes por meio de um programa de reformas imediatas [...] [e] derrubar o sistema tornou-se um objetivo de longo prazo e cada vez mais retórico" (HYMAN, 2004, p. 21). Isso contribuiu para a delimitação de um compromisso de classes baseado no modelo social democrata para viabilizar a satisfação concreta e urgente dos trabalhadores através de seus representantes nos espaços democráticos, mesmo que para isso fosse necessário abandonar gradualmente as raízes políticas e ideológicas mais combativas e garantir um ambiente propenso à negociação e legitimado pelas instâncias burocráticas do Estado.

A estratégia de aliança entre sindicato e partido político foi integrada à dinâmica das forças produtivas para empreender um equilíbrio mínimo entre os interesses de classe, com a participação dos governos, que contribuíram com o desenvolvimento de políticas salariais e regulação dos conflitos trabalhistas. Como observou Przeworski (1989), a social democracia delimitou a ação dos atores sob a égide do campo econômico, apregoando as seguintes condições: "(...) os trabalhadores podem implementar seus objetivos apenas coletiva e indiretamente, através de organizações que são implantadas em sistemas de representação, principalmente sindicatos e partidos políticos"; e a exemplo das experiências de lutas sindicais traumáticas ocorridas nos países europeus (Bélgica, Suécia, França e Inglaterra), complementou: "A participação é, portanto, necessária para a realização dos interesses dos trabalhadores. Ideais revolucionários podem mover a história, mas nem alimentam nem abrigam" (PRZEWORSKI, 1989, p. 6). Se por um lado, a acomodação dos atores sociais nas instituições arrefeceu o horizonte emancipatório da classe trabalhadora, por outro, instituiu o compromisso fordista que balizou as relações sociais até certo período.

Do radicalismo marxista ao princípio societário de conciliação com maior aderência do eleitorado, observou-se uma fluidez ideológica que pôde ser constatada entre o choque dos princípios igualitários do movimento político trabalhista e dos interesses individuais relativos às políticas liberais em razão: (i) da sobreposição de

programas de caráter liberal, a favor dos direitos individuais frente às políticas de nacionalização e bem-estar social; (ii) da acomodação dos partidos políticos social-democratas no processo eleitoral que atraia eleitores que não se identificavam diretamente com a causa trabalhista; (iii) do abandono da ideologia e da prática socialista que defendia reformas e abolição da propriedade privada pela realização das liberdades individuais (UPCHURCH; TAYLOR; MATHERS, 2009, p. 6).

Esta leitura retoma o início dessa discussão ao enfatizar a retração dos governos trabalhistas no Ocidente junto ao desgaste dos princípios norteadores do socialismo, que se viu numa encruzilhada frente à expansão do neoliberalismo. Tal conjuntura foi preparada nos anos 1960-70 à medida que os colapsos econômicos combinados pelo baixo crescimento e inflação alta sinalizaram o reordenamento da lógica de acumulação.

Cabe mencionar que nesse período, lutas sociais foram irrompidas por grupos da esquerda diante de pressões políticas e ameaças patronais, conformando um ciclo de protestos que teve o seu auge no final dos anos sessenta. Identificados com o radicalismo do movimento da Nova Esquerda (*New Left*),[12] grupos operários, por meio de métodos de confronto direto contra os patrões, fizeram uso de greves selvagens (*wildcat strikes*) e retomaram a militância sindical no local de trabalho, com intuito de politizar a base. Nesse momento, surgiram novas tonalidades que refletiram a insatisfação sobre as promessas de aplicação do compromisso fordista na sociedade que fora firmado para eleger o estado de bem-estar social como a alternativa mais segura para os trabalhadores do chão-de-fábrica (BIHR, 2010; UPCHURCH; TAYLOR; MATHERS, 2009).

Interessante notar, conforme Silver (2005), que a espacialização da militância operária do ramo automobilístico nos anos 1930/40 se concentrava nos EUA e Canadá, mas nas décadas de 1950/70, o pico das agitações aumentou aproximadamente 50% nos países ao noroeste da Europa, mostrando o processo de distribuição do capital pelo mundo (SILVER, 2005, p. 55), que ocorria *pari passu* à reorganização produtiva pela qual se evidenciou um processo desestabilizador para as relações laborais, principalmente por expressar o rebaixamento de garantias conquistadas pelos trabalhadores, como: distribuição dos ganhos de produtividade, reposição salarial acima da inflação, proteção trabalhista articulada com a seguridade social, autonomia e

[12] Nome dado ao período que teve início nos anos 60 e abarcou diversas manifestações em prol do movimento dos negros por direitos civis, do movimento feminista, e contrárias à Guerra do Vietnã e aos valores de consumo e estilo de vida moldados pelo *American way of life* (LIMONCIC, 2003, p.32).

fortalecimento sindical, entre outras, que foram substituídas ou adaptadas pela introdução de mecanismos flexíveis de relações sociais e de trabalho (BIHR, 2010).

Nesse sentido, os padrões de continuidade do sindicalismo, que contavam com uma estrutura de regulação mínima do trabalho, foram abalados diante do enfraquecimento dos pactos nacionais nos anos posteriores à década de 1970, quando o modelo de gestão fordista/taylorista perdeu o seu predomínio com os novos métodos flexíveis de organização e produção.

Nesse panorama, a discussão sobre a crise do fordismo enquanto método de produção obsoleto e a desconstrução dos padrões de relações sociais que deram respaldo às reivindicações dos trabalhadores na indústria até os anos 1960 levaram Clarke (1991) a fazer uma crítica sobre as fronteiras entre a produção flexível – a qual surgiu como uma promessa de revitalização do capitalismo diante da crise do regime de acumulação –, e o fim da produção fordista/taylorista (e da estrutura social pela qual foi originada), enquanto expressão anacrônica de um modo de produção.

Na sua visão, a concepção da flexibilidade correspondeu mais a um vislumbre sobre o futuro da sociedade capitalista do que da própria superação do fordismo. Clarke (1991) questionou a tese da flexibilidade como inerente ao modelo flexível de produção que surgiu como alternativa ao fordismo. O autor argumentou que havia no fordismo elementos de flexibilidade verificados pela inovação da ferramentaria e do maquinário que compunham as linhas automáticas de montagem, impondo novas configurações ao processo e requerendo operários especializados para comandar a produção, mostrando que o desenvolvimento da indústria respondeu ao "dinamismo tecnológico".

Embora a tese que afirma elementos de flexibilidade no fordismo seja problemática, como pontuou Antunes (2002), Clarke mostrou que o papel da empresa Ford, além de alavancar métodos de produção que foram incorporados por outras empresas do ramo, como a General Motors e Chrysler,[13] foi o de instituir uma visão de mundo calcada na harmonia social e na crença de que o carro se transformaria em produto generalizado para um mercado consumidor em potencial. Essa interpretação veio como um contraponto, entre tantos outros que evocaram o novo paradigma da produção e a sua crítica,[14] à abordagem da especialização flexível consagrada pelos economistas Piore & Sabel (1984).

[13] Ford Motor Company, General Motors S.A. e Chrysler S.A. compunham o grupo das "três grandes" empresas do ramo automobilístico nos EUA (BEYNON, 1985).

[14] Outras críticas feitas à tese da especialização flexível de Piore & Sabel podem ser verificadas em ANTUNES, 2002.

Os autores enfatizaram as virtudes da flexibilização em contextos nacionais tendendo à crise. Para eles, a especialização flexível seria a solução para o dilema da produção em massa, que passava por uma inflexão do ponto de vista da estratégia mundial de carros (*world car strategy*), pelos motivos macroeconômicos e conjunturais explicitados no início deste capítulo, através do apoio de um novo regime de coordenação e regulação do mercado que teria o incremento das inovações tecnológicas e organizacionais. Contudo, ao compararem formas de especialização flexível (algumas delas verificadas inclusive no século XIX, como os conglomerados regionais, empresas federadas, firmas solares e fábricas ateliês)[15] à produção em massa, não deixaram claro de que modo ocorreria a união entre flexibilidade e especialização em contextos nacionais tão díspares cujas experiências regionais se tornariam cada vez mais complexas (PIORE; SABEL, 1994, p. 265).

Mais abrangente foi a abordagem de Harvey (2007), em sua discussão sobre a acumulação flexível. O trecho reproduzido a seguir fornece a dimensão das mudanças sentidas pelo mundo do trabalho com relação a vários aspectos:

> Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2007, p. 140).

Em relação às técnicas e métodos produtivos, o modelo enxuto foi evocado como o mais adequado para intervir na nova onda da globalização. Contrariamente às expectativas do empresariado, que incorporou os princípios flexíveis, uma realidade incerta se revelou com a modificação da tessitura social do trabalho no plano objetivo e subjetivo da classe trabalhadora, que sofreu um retrocesso devido à desregulamentação contínua das relações de trabalho e à asfixia das lutas e conquistas sindicais até então efetivadas. O poder de barganha dos sindicatos foi reduzido pela insuficiência dos instrumentos políticos de regulação circunscritos aos países onde se processou o fordismo. Ao mesmo tempo, postulou-se o fim da centralidade do trabalho e, como consequência, a perda do prestígio do sindicato enquanto mediador de interesses dos

[15] Ver mais em PIORE & SABEL, 1994.

trabalhadores.[16]

Ao observar os mecanismos de sobrevivência do capital pelo envolvimento de atores distintos para contornar possíveis barreiras à sua acumulação, Harvey (2011) ressaltou que a mudança de perspectiva das relações de trabalho esteve relacionada ao ciclo sistêmico do capitalismo flexível:

> A organização da classe trabalhadora em grande parte da Europa e mesmo nos Estados Unidos era relativamente forte e os aparatos estatais em todos os lugares estavam ou cautelosos com o poder do trabalho organizado ou, mediante políticas dos partidos de esquerda, tornaram-se parcialmente subservientes aos interesses do trabalho organizado (HARVEY, 2011, p. 61).

E concluiu:

> Não há dúvida de que se tratava de um sério obstáculo para a contínua acumulação do capital. A maneira como esta barreira foi contornada pelo capital com a ascensão do neoliberalismo durante os anos 1970 e início dos anos 1980 define em muitos aspectos a natureza dos dilemas que enfrentamos agora" (HARVEY, 2011, p. 61).

Tais dilemas mencionados por Harvey estão diretamente associados às mudanças das relações de trabalho que incidiram sobre o sindicalismo. A ordem de grandeza dos problemas passou a exigir dos atores sociais um novo comprometimento com a causa dos trabalhadores. Estamos falando de uma realidade que fornece novos contextos para se pensar aquilo que Antunes (2009) indicou como os problemas latentes do mundo do trabalho, que valem ser reproduzidos:

> 1) diminuição do operariado manual, fabril, "estável", típico do binômio taylorismo/fordismo [...];
> 2) aumento acentuado do novo proletariado, as inúmeras formas de subproletarização ou precarização do trabalho, decorrentes da expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, que tem se intensificado em escala mundial [...];
> 3) aumento expressivo do trabalho feminino no interior da classe trabalhadora, também em escala mundial, aumento este que tem suprido principalmente o espaço do trabalho precarizado [...];

[16] Enquanto na Europa e nos Estados Unidos se propugnava a tese do fim do trabalho, que adquiriu formas inovadoras em face da crise do capitalismo e do padrão fordista de produção nos anos 1970, a ressonância desse debate na América Latina foi de menor escala, considerando que os trabalhadores da região já viviam em condições de vida e de trabalho muito abaixo do patamar experimentado pelos países desenvolvidos e, por isso, o rebaixamento das garantias de assalariamento aprofundou uma situação que já era considerada crítica. Essa abordagem possui múltiplas visões, mas o que importa dizer é que a centralidade do trabalho se manteve e ganhou maior relevância tendo o emprego, ou a falta dele, e as formas precárias de trabalho a prova consistente de sua importância para a sociedade capitalista, que vive do trabalho em suas diferentes facetas (TONI; 2011, p. 191 – verbete fim do trabalho *versus* centralidade do trabalho).

> 4) expansão dos assalariados médios, especialmente no setor de serviços [...];
> 5) exclusão dos trabalhadores jovens e dos trabalhadores "idosos", segundo a definição do capital (em torno de 40 anos) do mercado de trabalho dos países centrais;
> 6) intensificação e superexploração, com a utilização brutalizada do trabalho dos imigrantes, dos negros, além da expansão dos níveis de trabalho infantil [...];
> 7) trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços. O que, é evidente, não caminha no sentido da eliminação da classe trabalhadora, mas da sua complexificação, utilização e intensificação de maneira ainda mais diversificada [...] (ANTUNES, 2009, p. 228).

Diante de tais considerações, a configuração das relações trabalhistas determinou novos horizontes para o sindicalismo. O ativismo político foi influenciado pelas seguidas reorientações de ordem prática e ideológica, que se sobrepuseram às estratégias e formas de ação que deram significado às suas origens históricas, mas que atualmente admitem uma perspectiva relacional.[17]

1.2 Experiências do sindicalismo contemporâneo: breve discussão

Mais recentemente, em contraposição à escola funcionalista,[18] Hyman (2004) contribuiu para um enfoque teórico crítico e abrangente sobre as relações de trabalho. No primeiro momento, sua análise identificou três tipos ideais, com base nas experiências do sindicalismo europeu. Na sua percepção, os sindicatos podem ser

---

[17] Uma bibliografia considerável se debruçou sobre as diversas manifestações do sindicalismo na sociedade capitalista enquadradas em matrizes de pensamento que recorreram a diferentes tipologias para estudar as ações do sindicato. Sobre esse ponto, destacamos as três correntes da teoria sociológica que foram desenvolvidas em países ocidentais e se distinguem pela abordagem e enfoque dados sobre a temática do sindicalismo. Talcott Parsons e John T. Dunlop (entre outros) correspondem à corrente estrutural-funcionalista, seus conceitos são estruturados em sistemas e subsistemas econômicos, ordem e equilíbrio, onde prevalecem os interesses negociados com a institucionalização do conflito. Há a teoria da regulação, da corrente neomarxista, onde se destacam Harry Braverman, Aglietta, Richard Hyman, etc., e que abrange conceitos como conflito estrutural, assimetrias entre capital e trabalho, e regulação salarial fordista. Já a disseminação do pensamento weberiano, de onde saíram as correntes do neocorporativismo e interacionismo, se deu através de Simmel e P. Schmitter, com os conceitos de ação concertada, grupos de interesses e estratégias de negociação (ARTILES; 2003, p. 184).

[18] A escola funcionalista desenvolveu o conceito de institucionalização do conflito laboral, o qual prevê práticas de *negociação* quando há concordância entre as partes sobre temas do trabalho, encerrando as divergências através da pactuação de cláusulas coletivas, práticas de *mediação* quando há um terceiro agente no processo de negociação coletiva que ajuda na busca de resoluções dos conflitos, e práticas de *arbitragem*, em que um juiz em sua prerrogativa jurídica indica o melhor caminho para solucionar divergências, expressando o limite da negociação (KOHLER; ARTILES, 2007, p. 133).

(i) organizações de interesse com predomínio das funções do mercado de trabalho; (ii) instrumentos de ascensão dos trabalhadores na sociedade para fazer avançar a justiça social; ou ainda (iii) "escolas de guerra" que tencionam permanentemente o conflito entre capital e trabalho (HYMAN, 2004, p. 3). Contudo, o centro da análise de Hyman está na intersecção destes tipos ideais, que compreendem três dimensões da prática sindical: mercado/classe/sociedade. "Assim na prática, identidades e ideologias sindicais são normalmente localizadas no interior do triângulo" (HYMAN, 2004, p. 4).

O cruzamento que há entre economia-sociedade-estado produz continuamente novos desafios para o sindicalismo. Em substituição àquele cenário vacilante de crise e permeado por incertezas, uma agenda de pesquisa se abriu para elucidar experiências inovadoras como sinais de revitalização da ação política dos trabalhadores.[19]

> [...] a organização no local de trabalho, a capacitação de delegados, as relações de poder dentro das empresas, os mecanismos de controle dos fundos de pensão e a perspectiva que se abre de relações industriais globais. Desafiado pela economia em rede e altamente financeirizada, o sindicalismo contemporâneo desenha estratégias para transitar em diferentes níveis de poder empresarial e político propriamente dito, do chão de fábrica ao poder local, do regional ao nacional, do supranacional ao internacional, conquistando capacidade diferenciada de negociação (CATTANI; ARAÚJO, 2011, p. 334).[20]

Em vários aspectos, para dar conta da superação da crise, competiria ao sindicalismo se valer da qualidade de movimento social (FAIRBROTHER, 2008), da proximidade com a comunidade e da ampliação das bandeiras reivindicatórias (HYMAN, 1999), e do potencial de construir redes internacionais através da "conectividade reticular"[21] (WATERMAN, 2002), entre outras iniciativas que são

---

[19] Frege e Kelly (Orgs., 2004) levantaram a discussão sobre a revitalização do sindicalismo em países desenvolvidos, exceto Japão e França. Em uma das análises, discute-se a influência de cada estrutura capitalista de um dado país para avaliar o desempenho do sindicalismo com base nas classificações a seguir: O Reino Unido e os Estados Unidos da América representam a economia liberal de mercado (*liberal market economies* (LMEs)), a qual permite espaço restrito para atuação dos sindicatos; a Alemanha representa a economia coordenada de mercado (*coordinated market economy-CME*); e a economia "Mediterrânea" é característica da Itália e Espanha. Cada perfil reúne particularidades que abrangem estratégias distintas que foram enquadradas em seis grupos de análise no intuito de constatar novas práticas sindicais, que vão desde a "organização, parceria e gestão do trabalho, ação política, reforma da estrutura sindical, formação de coligações políticas" até "solidariedade internacional". Para além dessas classificações, o autor admite que os formatos da economia capitalista de cada país como ponto de partida para avaliar práticas sindicais podem colocar em segundo plano a própria estratégia sindical subordinada às especificidades do sistema (TURNER; 2004, p. 18).

[20] Trecho retirado do verbete "sindicalismo contemporâneo". *In*: CATTANI; HOLZMANN (Orgs.), 2011, p. 334.

[21] O termo empregado pelo autor veio acompanhado por propostas de práticas sindicais *pari passu* com as mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. É "uma expressão que tem mais a ver com *comunicação* do

exemplares do ponto de vista das saídas encontradas pelos atores e as quais não se enquadram em dicotomias previamente construídas (KLOOSTERBOER, 2008, p. 135). Afinal, práticas sindicais se apresentam como miríades e suas linhas de ação são tênues e podem oscilar em diversas situações.

O debate que sustentou o papel do sindicalismo em uma realidade que parecia não mais oferecer espaços para atuação política enfatizou a necessidade de construir alternativas à ação sindical. Duas formas de sindicalismo foram empregadas para fazer frente à leitura de novas características de estratégia e ação que relativizaram a força política e de mobilização dos sindicatos, dos mais moderados aos mais combativos.

O *sindicalismo como instituição,* de acordo com Leôncio M. Rodrigues (2002), daria enfoque a uma estrutura sindical enrijecida pela burocracia, sua preocupação incidiria na preservação ou conquista pelas lideranças dos quadros políticos da entidade: "significa considerar funcionários, recursos financeiros, direitos e deveres, lugar dentro da ordem, significa, enfim, apreender o sindicalismo como estrutura burocrática e como sistema de dominação". Do lado oposto, o *sindicalismo como movimento social* seria aquele de tendência conflituosa: "O fator "mobilização" significaria que a ação ligada a uma classe – ou a segmentos dessa classe – ultrapassaria o campo de relações institucionalizadas dos sindicatos com governos e empresas". Sobre esse ponto de vista, pesa o sentido combativo de "exercer pressão sobre o patronato e sobre a classe política" (RODRIGUES, 2002, p. 76-77).

O termo "sindicalismo de movimento social" (*social movement unionism* - SMU), ou apenas, "sindicalismo social" ganhou notoriedade na literatura estrangeira especializada dos últimos vinte anos, que aplicou o conceito com base em experiências de revitalização do sindicalismo após sua fase de crise.[22] O nascimento deste conceito veio para atender a duas lacunas existentes sobre a concepção e prática sindicais.

A primeira delas veio acompanhada pelo esforço de distinguir o modelo sindical convencional enquadrado em terminologias dualistas, como "esquerda" (associada ao sindicalismo revolucionário) ou "direita" (associada ao sindicalismo de negócios), com a finalidade de *transcender* a separação entre as esferas da política e da economia. A

---

que com instituições. Ora a conectividade internacional da esfera do trabalho, se não quiser reproduzir os valores dominantes do capitalismo GCI, tem que resultar – e tem que ser geradora – de um estilo de comunicação e de um sentido de cultura democrático-radical. Chamo a isto uma "cultura de solidariedade global" (WATERMAN; 2002, p. 60).

[22] Os pesquisadores que estudaram essas experiências apresentaram um rico debate sobre as demonstrações de participação sindical nos contextos nacionais. Para um balanço sobre esse debate, veja COSTA, 2011.

segunda lacuna diz respeito às transformações ocorridas nos modos de acumulação capitalista, que tiveram impacto sobre as relações de trabalho, e tornaram anacrônica qualquer interpretação que fosse endereçada ao papel puramente instrumentalizador do sindicalismo (SCIPES, 1992; WATERMAN, 1999).

Essa construção teórica está vinculada ao exame de eventos históricos das centrais sindicais no final dos anos 1970 e início dos anos 1990 ocorridos na África do Sul, através da *Congress of South African Trade Unions* (COSATU);[23] no Brasil, através da CUT;[24] e nas Filipinas, através da *Kilusang Mayo Uno* (KMU);[25] os quais emergiram como um novo fenômeno baseado em um "entendimento diferente sobre a classe trabalhadora e sua organização nas lutas para transformar a sociedade" (SCIPES, 1992, s/n).[26]

Essas experiências vinculadas ao surgimento de novas entidades sindicais floresceram em meio a uma conjuntura de instabilidade política e econômica que favoreceu grupos distintos a enfrentarem patrões e o Estado para reivindicar mais participação na sociedade em torno de questões amplas sobre a garantia de direitos de cidadania, não apenas sobre as condições de trabalho e remuneração. O sindicalismo, ao fundir-se à noção de movimento social, exalta sua capacidade de constituir vínculos sociais para além das questões relacionados ao ambiente de trabalho. Essa habilidade pode estabelecer pontes entre atores sociais distintos, que juntos fortalecem suas reivindicações contra alvos em comum. Para Hermes A. Costa (2011), o sindicalismo pode assumir-se como parte de um movimento social:

> [...] trata-se de uma forma de sindicalismo que abre precisamente espaço para a combinação de múltiplas experiências de intervenção e organização sindical nas quais a vertente ideológica, se bem que não desapareça (até porque qualquer luta sindical tem de ter sempre um

[23] A COSATU nasceu em 1985, através de bandeiras de luta contra os patrões e o estado de segregação racial. Segundo o *site*, a entidade "quebrou com a agenda reformista dos sindicatos, se reconectou com a militância" e por isso se destacou através de três linhas gerais de ação: "construir um movimento sindical forte e militante; representar os interesses dos trabalhadores contra os patrões; desafiar o poder do estado de apartheid". <http://www.cosatu.org.za/>. Último acesso em 21/08/2015.

[24] No caso da África do Sul e do Brasil, existem algumas similaridades associadas ao padrão de industrialização tardia e organização das lutas trabalhistas combinadas com o período de transição de regimes autoritários para regimes democráticos (SEIDMAN, 1994).

[25] Nas Filipinas, destacou-se o primeiro movimento de Maio no ano de 1980. O estudo de caso de Scipes ressaltou o programa de formação política dos membros da KMU, sua relação com outros movimentos sociais, como camponeses, mulheres, pescadores, população pobre, estudantes, etc., e também sua autonomia política frente a organizações externas (SCIPES, 1992, s/n).

[26] Ainda sobre as lutas trabalhistas dos países mencionados, Scipes observou que, embora na Coreia do Sul, tenham ocorrido grandes mobilizações de trabalhadores através da *Korean Confederation of Trade Unions* (KCTU), não se definem por sindicalismo de movimento social (SCIPES, 2014, p. 36).

> referencial político e ideológico suscetível de agregar interesses em torno de uma causa ou conjunto de causas comuns), não parece condicionar de forma tão decisiva o papel do sindicalismo (COSTA, 2011, p. 11).

Na visão de Estanque (2004), um dos aspectos de renovação do sindicalismo é justamente o esforço em se articular com "movimentos locais que dirijam a sua luta não só para à – e dentro da – empresa, mas, simultaneamente, para – e dentro de – outras instituições, estatais e sociais, e que combinem múltiplas orientações de caráter político, cultural ou econômico" (ESTANQUE, 2004, p. 36). Para Fairbrother (2008), trata-se de um tipo alternativo ao sindicalismo economicista "com enfoque local, mais engajado, incorporado ao local de trabalho e [...] igualmente importante para a comunidade, onde pode ser forjada e promovida uma identidade sindical diferente e transformadora" (FAIRBROTHER, 2008, p. 1).

O conceito de sindicalismo de movimento social foi um dos eixos interpretativos para o desenvolvimento de um campo de pesquisa dedicada às questões sobre a revitalização do movimento sindical, tanto nos países centrais quanto nos periféricos. De modo geral, os pesquisadores que se debruçaram sobre essas experiências buscaram responder às novas contradições sociais produzidas no contexto internacional de transformações do padrão de acumulação capitalista quando as bases da regulação do trabalho foram substituídas pelos modos flexíveis de produção e organização do trabalho.

Enquanto os países centrais sofriam com a crise devido às reestruturações produtivas, esgotamento do pacto fordista, e incorporação do neoliberalismo com desregulamentação das relações trabalhistas, nos países onde se verificou o sindicalismo de movimento social, ocorria o oposto. A partir de 1975, conforme retratou Silver (2005), o auge da mobilização trabalhista na indústria automobilística mundial foi observado na Argentina, África do Sul, Brasil e Coreia do Sul (SILVER, 2005, p. 56).

O caso brasileiro foi exemplificado para mostrar o momento em que as estruturas sociais dilataram a agenda dos movimentos sociais e trabalhistas, confluindo para o sindicalismo de movimento social, segundo a interpretação destes autores. Para eles, o engajamento político dos movimentos sindicais em temas variados, para além das bandeiras tradicionais, a construção de novas alianças políticas ao lado de movimentos sociais, a ampliação das ações fora do local de trabalho, e o envolvimento com setores distintos da sociedade, entre outras ações, constituíram estratégias

inovadoras frente à dimensão da crise que afetou grande parcela de sindicatos mundo afora (SCIPES, 1992; WATERMAN, 1999).

Como ressaltou Leôncio M. Rodrigues (2002), os pesquisadores mais otimistas acreditaram ser "necessária a formação de outro tipo de movimento sindical, mais democrático, menos burocratizado, mais dinâmico, mais capaz de atrair as minorias étnicas, os trabalhadores marginalizados e os não-organizados" (RODRIGUES, 2002, p. 280).[27]

Para além dos países que se tornaram paradigmas para as interpretações sobre sindicalismo de movimento social, outras ações sindicais ao redor do mundo foram ensaiadas em resposta ao avanço do neoliberalismo. Dessa forma, ao adicionar táticas de ação coletiva ao seu conjunto de *experiências*, o sindicato pôde dinamizar as mobilizações que organizava em resposta às dificuldades sociais e econômicas com que se deparou.

Vários exemplos interessantes da revitalização dos sindicatos a partir dos anos 1980 foram baseados em países distintos.[28] Em função da riqueza de detalhes sobre esses movimentos, optamos por destacar apenas dois deles, que ocorreram no ramo metalúrgico dos EUA quando os trabalhadores fizeram uso de táticas elaboradas para fazer cumprir suas reivindicações.

O conflito entre a Phelps Dodge (antes, denominada Alcoa, que adquiriu a General Cable em 2007), líder global da produção de fios e cabos de cobre, e o United Steelworkers of America (USWA) começou em 1983. Até 1990, as batalhas travadas beneficiaram apenas a empresa, que agia duramente contra os trabalhadores grevistas,

---

[27] É curioso notar que o debate acerca da renovação do sindicalismo, o qual defende uma atuação ampliada para além de questões corporativas ligadas à categoria, encontra na reflexão de Karl Marx, no momento que preparava o material para subsidiar os delegados no congresso da I Internacional, uma similitude que não parece coincidência. O excerto a seguir esclarece o ponto: "Para além de seus propósitos originais, eles [os sindicatos] devem agora aprender a agir deliberadamente como centros organizadores da classe operária no interesse mais amplo de sua *emancipação total*. Devem auxiliar todo movimento social e político que aponte nessa direção. Considerando a si mesmos e agindo como os paladinos e representantes da classe operária inteira, não podem deixar de alistar em suas fileiras os párias da sociedade [*the non-society men*]. Devem defender cuidadosamente os interesses das atividades de pior remuneração, tais como os trabalhadores agrícolas, tornados impotentes por circunstâncias excepcionais. Devem convencer o mundo inteiro de que seus esforços, longe de serem estreitos e egoístas, visam à emancipação dos milhões de oprimidos (MUSTO, 2014, p. 27 *apud* Cf. Henry Collins e Chimen Abramsky, *Karl Marx and the British Labour Movement*, *op. cit.*, p. 289).

[28] Todos os exemplos foram baseados em experiências em países desenvolvidos. São eles: *Justice for Janitors*, no final da década de 1980; *Sindicatos autônomos na França*, nos anos 1980; *Union cities and street heat*, na década de 1990; *Sindicalismo de comunidade em Londres*, em meados dos anos 1990; *Union Summer*, na década de 1990; *Academia de organização*, no início dos anos 1990; *Salários dignos*, no final dos anos 1990; *Centros de trabalhadores*, nos anos 2000; *Euro May Day* e *Trabalhadores Precários*, nos anos 2000; *Learning reps*, nos anos 2000; *Wal-Mart*, nos anos 2000; *Acordos em benefício da comunidade*, nos anos 2000. Para mais detalhes, ver Kloosterboer, 2008.

fazendo uso de práticas violentas, como seguranças armados para defender o patrimônio privado. Essa postura era compartilhada por outras empresas do ramo.

Essa experiência contribuiu para que a organização sindical do USWA montasse um plano de ação a ser direcionado, desta vez, para um conflito com a Ravenswood Aluminium Company. A ação sindical incluiu investigação sobre a empresa, campanhas de mobilização dos trabalhadores e interferência nos órgãos do comércio. Em resposta aos ataques da empresa, o sindicato persuadiu um dos clientes, no caso, a produtora de cerveja Budweiser, a desistir da compra de suprimentos para produção de latas. Também comunicaram aos órgãos de saúde e de segurança competentes sobre os riscos que os trabalhadores corriam no local de trabalho.

Com ajuda da Federação Americana do Trabalho – Congresso das Organizações Industriais (AFL-CIO) –, o sindicato descobriu que um dos empresários tinha participações espúrias nos negócios da empresa, e publicou seu envolvimento ilícito para a comunidade. Os ativistas foram até a Suíça, Holanda, Inglaterra, França e Romênia para divulgar suas atividades, abordar investidores e protestar nos encontros do comércio mundial. Assim, os trabalhadores demitidos puderam retornar à empresa com aumento salarial e atendimento de suas demandas com relação a saúde e segurança.

O segundo exemplo, que não trouxe os resultados esperados, mas representou uma relação de correspondência entre trabalhadores de diferentes nacionalidades, é do grupo Renault. A experiência foi observada por Tarrow (2009), em sua análise sobre o confronto político transnacional. Em 1997, a multinacional francesa anunciou o fechamento de sua fábrica em Vilvoorde, na Bélgica. Os trabalhadores, indignados com a atitude da empresa, deram início aos protestos, os quais ficaram ainda maiores após a divulgação da expansão de uma fábrica da Renault em Valadolid, na Espanha, com recursos financeiros da União Europeia (UE).

O parlamento europeu, que se indignou com a estratégia da empresa, apoiou os trabalhadores e sugeriu ao sindicato que fosse dado início a um processo litigioso contra a Renault, tanto na Bélgica como na França, berço da empresa. Entre a cidade de Vilvoorde e a França, se estabeleceu um sentimento de solidariedade que contagiou trabalhadores franceses e belgas, que passaram a articular mobilizações contra o fechamento da fábrica e contra o governo francês. Em reação aos protestos, o Primeiro-ministro francês Juppé fez um comunicado em rede televisiva, para informar a realização de um acordo da ordem de 800 mil francos como tática para amenizar os

impactos das demissões em massa. O acordo foi realizado com a anuência dos operários (TARROW, 2009, p. 222).[29]

Esses exemplos mostraram uma readequação do movimento sindical a uma nova realidade, onde as empresas buscam implantar diferentes estratégias de competição. Quando se trata de trabalhadores metalúrgicos no Brasil, é possível elencar uma série de ações sindicais que demonstram os desafios enfrentados cotidianamente.

1.3 Características recentes do sindicalismo metalúrgico no Brasil

A configuração atual da ação sindical brasileira estabeleceu uma relação com o "novo sindicalismo" quando o curso da trajetória dos trabalhadores foi irrompido pelo processo de redemocratização com manifestações de oposição ao regime militar e lutas populares travadas no campo sindical e político com o protagonismo dos trabalhadores organizados em torno da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Nesse momento, a premissa classista ganhou força para unir os anseios da classe trabalhadora às outras demandas da sociedade civil, pela volta das liberdades democráticas, e por uma nova Constituinte, dentro do processo de abertura política.[30]

Essas mobilizações tiveram um caráter inovador no processo de transição política, pois deram voz às reivindicações que foram construídas entre as camadas médias e populares, intelectuais, pastorais, trabalhadoras do campo e da cidade, e estudantis, entre outras, que foram ao encontro de bases renovadas para participação política organizada no país. Esse terreno foi sedimentado pelos acontecimentos das esferas econômica, social e política que marcaram o fim da ditadura.

O governo, sob o comando do general Ernesto Geisel (1974-1979), demonstrou os limites da política de milagre econômico através da continuidade da estratégia de internacionalização da economia, colocando os baixos custos da força de trabalho como elemento de competição externa. Diante da articulação dos grupos sociais contra o

[29] Detalhes sobre os protestos trabalhistas desencadeados pela mudança de planta da Renault podem ser vistos em IMIG; TARROW, 1997.

[30] Dentre as reivindicações dos movimentos sociais e trabalhistas, estavam o direito à liberdade dos sindicatos com autonomia para negociar contratos coletivos diretamente com os empresários, o reconhecimento à representação no local de trabalho, o direito à igualdade de gênero para mulheres trabalhadoras, o direito à moradia, o direito a creches, o direito à saúde, o direito à distribuição de terras aos sem-terras, o direito à educação e o direito à greve (*Cadernos da CUT*, s/data; MOISÉS, 1982).

regime, respondeu com medidas (institucional e repressiva) de contenção popular, até que as primeiras greves eclodiram no ABC paulista.[31]

A urbanização populacional, junto ao crescimento econômico, concentrou grande oferta de emprego na região sudeste, atraindo a maior parte do operariado qualificado para trabalhar em multinacionais. Isso ajudou a configurar a geografia do movimento paredista, que teve como principal força atuante a categoria dos metalúrgicos, organizados pela Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP) e pelo Sindicato dos Metalúrgicos de S. Bernardo do Campo e Diadema.[32] O ABC Paulista tornou-se, assim, polo irradiador de mobilizações grevistas em seu primeiro ciclo, que abrangeu o período de seis anos, a partir de 1978 (NORONHA, 2009).

Em consonância com as mobilizações sindicais metalúrgicas, os movimentos sociais também ganharam fôlego e passaram a buscar sua reinserção nas comunidades populares. A Igreja católica, através das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs), em diálogo com a Teologia da Libertação, promoveu ações populares, denunciando o Custo de Vida.[33] Os grupos de esquerda que sofreram com a derrota para o regime militar se mobilizaram junto aos trabalhadores, promovendo ações no cotidiano das fábricas. O sindicalismo oficial impregnado na estrutura estatal foi para escanteio enquanto as lideranças formadas por fora da burocracia apontaram novos rumos de participação na sociedade (SADER, 1988, p. 144).

O movimento crescente dos trabalhadores ganhava força pelo país e não se contentou com reedições da Lei nº 6.708 sobre a correção automática dos salários, que possibilitaria algum ganho real, inferior a 1%[34] (COSTA, 1996). Foram esses condicionantes que possibilitaram a ação dos metalúrgicos nesse período de "luta contra a superexploração do trabalho (estampada na ação contra o arrocho salarial), contra a

[31] Na história do país, verifica-se a dificuldade de superar a luta econômica da classe trabalhadora diante de condições de trabalho precárias, com salários em patamares baixos e ausência de diálogo com os atores do capital, culminando na abolição da negociação coletiva. A "obsessão" pela carestia da vida foi um sintoma permanente entre os assalariados (SINGER, 1972). Não à toa, em 1967, foi criado o Movimento Intersindical Antiarrocho, o MIA.

[32] O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi criado em 1933, abrangendo os trabalhadores das regiões de Santo André, São Bernardo e São Caetano. Em 1959, a entidade se desmembrou em razão do desenvolvimento da indústria automobilística e de interesses partidários, dando origem ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e ao de Diadema, com apoio de militantes do PCB, e também o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, o qual mantinha ligações comunistas (SMABC; VASCONCELLOS, 2005).

[33] O movimento pela carestia contou com o apoio do DIEESE, criado em 1955 pela classe trabalhadora organizada para produzir dados confiáveis sobre inflação e Custo de Vida. O ICV (Índice de Custo de Vida) é calculado desde 1959 pela instituição.

[34] Nesse período crítico para a economia nacional, constatou-se uma superdesvalorização de 30% do cruzeiro, inflação de 110,2% em 1978, e déficit da balança comercial em US$ 2,8 bilhões (COSTA, 1996).

legislação repressiva que regulava a ação sindical, [e] contra o sindicalismo atrelado [...]" ao Estado (ANTUNES, 1995, p. 15). As motivações dos operários organizados por fora da estrutura sindical e dos partidos políticos tradicionais se deu contra a política econômica de arrocho salarial imposta pelo regime militar, que tentou enfrentar as crises inflacionárias e altos custos de vida a seu modo, sem distribuição de renda e com políticas salariais amarradas às decisões estratégicas a favor das elites e do capital estrangeiro (SINGER, 1972).

A atuação da militância de base que incentivou o primeiro grande ciclo de greves apresentava visões distintas sobre os rumos estratégicos do movimento operário. Havia um sentimento de incompreensão por parte dos "velhos" atores do Partido Comunista Brasileiro (PCB), que até as greves de 1978, dirigiam a classe trabalhadora. Segundo Santana e Antunes (2007), esse partido permaneceu como representante invicto da esquerda nacional de 1945 a 1964, mas as greves operárias no ABC foram cruciais para delimitar os rumos do partido, que optou por um discurso moderado, enquanto os trabalhadores eram impelidos por um discurso radical. A sua proposta era montar uma Aliança Democrática de perfil policlassista entre os setores conservadores para efetivar a transição: "havia um claro descompasso entre a luta social de base operária e a crescente tendência a prevalência da ação mais marcadamente institucional que o PCB passava a enfatizar (SANTANA; ANTUNES, 2007, p. 384).

Numerosos encontros foram programados para se discutir concepções e passos futuros do movimento operário após o fim do regime militar: V Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), I Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT), Articulação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais (ANAMPOS), Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical (ENTOES), etc. Os sindicalistas metalúrgicos do ABC, as Oposições Sindicais e outros trabalhadores espalhados pelo país compunham o bloco dos "autênticos", "combativos", que também eram identificados pela expressão "novo sindicalismo". Em direção contrária, o bloco denominado "Unidade Sindical" era composto por lideranças ligadas aos setores tradicionais do sindicalismo, como os militantes oriundos do PCB, Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e do Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR-8) (RODRIGUES, 1991).

No que diz respeito ao enquadramento político desses grupos, foi na 1º CONCLAT (conferência) realizada em 1981 na Praia Grande (SP), que os mesmos advogaram suas acepções de forma mais contundente, exemplificando a difícil tarefa de

conviver com as diferenças. A presença de idiossincrasias político-culturais nesse evento mostrou a diversidade de projetos políticos e sindicais concorrentes entre si. Segundo Leôncio M. Rodrigues (1990), havia:

> [...] num extremo, os sindicalistas que enfatizavam, no plano político, a necessidade de limitar a ação sindical à luta pela consolidação do regime democrático. Nessa orientação, as demandas de natureza social não deveriam pôr em risco a abertura política. No outro extremo, estavam os sindicalistas que procuravam promover transformações sociais mais profundas que abrissem o caminho para o socialismo (RODRIGUES, 1990, p. 3).

Os metalúrgicos de S. Bernardo do Campo, por exemplo, defendiam a ação direta nas fábricas com organização de base, enquanto os grupos mais moderados entendiam que deveria prevalecer uma atuação de cúpula, onde a pressão ocorreria no espaço institucional. O projeto político dos grupos mais progressistas da base operária (incluindo os Autênticos e as Oposições) foi encaminhado para se firmar no cenário nacional não só como aspirante legítimo dos trabalhadores, mas também dos movimentos sociais, organizações populares, pastorais e demais associações da sociedade civil. Estes convergiram para a criação de um Partido dos Trabalhadores, ideia que havia sido lançada oficialmente no IX Encontro de Metalúrgicos do Estado de S. Paulo, em Lins (SP), no ano de 1979, para se concretizar no ano seguinte, aglutinando organizações de esquerda e outros setores insatisfeitos com a política praticada no âmbito institucional, que de certa forma, sentiram-se atraídos pela ideia de um novo partido (KECK, 1991).

Ao desaprovar as demandas sociais propugnadas pelos setores progressistas, alçados pelo movimento operário insurgente, o PCB foi perdendo terreno no processo de transformação da sociedade ensejada pelo fim do regime autoritário. A sua investidura pelo pacto social fez cumprir o papel de "peça de balanceamento, indicando e controlando os 'desvios' de radicais e dos mais conservadores", sem sucesso (SANTANA; ANTUNES, 2007, p. 390). Aos agrupamentos da esquerda tradicional – PCdoB e MR-8 – uniu-se o PMDB, no início da década de 80, sem nunca ter recuperado o seu prestígio na cena da grande política, quiçá no sindicalismo.[35] O declínio do PCB é um claro exemplo de que o "novo sindicalismo" havia modificado a arena política. Suas formas de mobilização junto às táticas de recurso às greves

[35] No seu X Congresso em 1993, o PCB que já havia sofrido derrotas importantes optou pela sua extinção. Momento que foi oportuno para a criação do Partido Popular Socialista (PPS) (SANTANA; ANTUNES, 2007).

imprimiram na classe trabalhadora o seu valor democrático, isto é, a partir de uma conformação das classes populares, que ao exigir políticas que contemplassem os seus anseios imediatos, estariam definindo a participação social com ênfase na democracia.

Trabalhadores industriais que representavam um contingente considerável de mão de obra qualificada, jovens, que não simpatizavam com o Estado, de origem nordestina, compuseram uma parcela considerável do perfil de "um novo movimento social". Segundo Moisés (1982): "Trata-se, portanto, de um enorme contingente de 'pobres' confrontando-se com o mundo dos 'ricos', expresso nas poderosas multinacionais" (1982, p. 165). O desenvolvimento das mobilizações indicava um esforço constante em ampliar o papel representativo da base, fortalecer os laços de solidariedade com a comunidade, e fazer valer a autonomia sindical diante do Estado e dos partidos políticos (MOISES, 1982, p. 184).

Nas circunstâncias que o fenômeno do "novo sindicalismo" se realizou, seria possível afirmar que o caráter de movimento social se fez presente? Em primeiro lugar, a questão da cidadania se colocou como um problema de responsabilidade dos sindicatos, mesmo porque o modelo corporativo que instruía a representação sindical através de categorias profissionais fixou os principais interesses de classe e de bem-estar ao estrato da população ocupada. Deste modo, o caráter limitado das políticas sociais, cujo foco foi a *cidadania regulada*,[36] criou demandas passíveis de serem incorporadas tanto pelos trabalhadores quanto pelo contingente populacional, que transformou suas queixas no plano material em reivindicações unitárias, que geralmente constituíam suas principais bandeiras de lutas.

Uma das características que perpassaram o novo sindicalismo foi a presença de sentimentos em comum que transitavam pelos movimentos sociais e pelo movimento sindical, compondo uma nova identidade baseada na heterogeneidade política, cultural, histórica, entre os grupos que almejavam participar da vida política do país. Sobre esse aspecto, é possível dizer que houve uma fase em que o sindicalismo se afeiçoou ao movimento social. Foi um "movimento específico da classe" (GOHN, 2000) trabalhadora, cuja dinâmica de mobilização estava no seu auge, pois se comportou como

[36] De acordo com Wanderley Guilherme dos Santos (1979): "Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas* e *definidas* em lei" (SANTOS, W., 1979, p. 68).

um coletivo social para além das estruturas oficiais, desenvolveu táticas de ação combativas, uniu-se aos setores progressistas da sociedade com vistas à renovação de suas alianças, à reelaboração de suas estratégias e à composição de novas lideranças para, enfim, desaguar no Partido dos Trabalhadores (PT), fundado em 1980, e na fundação da CUT em 1983, configurando o *campo democrático e popular* do Brasil.[37] Mas isso não significou trégua aos embates promovidos pelas divergências políticas no interior da unidade classista consubstanciada na CUT e no PT. Ao contrário, a dinâmica de forças ali existentes havia encontrado uma nova lógica para produzir dissensos.[38]

Na próxima seção, adentraremos o universo do SMSJC a fim de compreender a construção de sua identidade a partir de depoimentos dos dirigentes que informam sobre a história da entidade vinculada à própria história de vida, ilustrando os contornos sobre a concepção e prática sindical local. Buscamos desvendar quem são suas principais lideranças e como suas trajetórias de vida foram constituídas, e discutir as percepções de militância sindical e os aspectos da formação político-ideológica que são reproduzidos em seu cotidiano.

1.4 Trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de S. José dos Campos, 1980-2000

Especialmente neste bloco, separamos os depoimentos em ordem cronológica. Para reconstituir o histórico das décadas de 1980 e 1990, direcionamos as entrevistas aos antigos dirigentes metalúrgicos, que são os guardiões da memória viva do sindicato e vivenciaram as primeiras transformações nos modos de produção e no cenário político-sindical brasileiro, participando ativamente deste último. A partir dos anos 2000, uma nova geração de jovens lideranças emergiu da fábrica da GM, trazendo elementos que congregam uma visão de mundo frente às experiências evocadas pelos dirigentes mais velhos, cada qual apresentando o seu próprio entendimento sobre o que é o ativismo político e como ele contribui para a realização do papel combativo atribuído ao sindicato.

---

[37] Naquele período, os lapsos de radicalismo da militância puderam ser vistos através de uma Carta de Princípios que fora esboçada por um comitê informal, incluindo lideranças de peso engajadas na construção do PT. Veja o trecho a seguir: "O PT afirma seu compromisso com a democracia plena, exercida diretamente pelas massas, pois não há socialismo sem democracia nem democracia sem socialismo" (*Carta de Princípios*, PT, 1979).

[38] Para a discussão sobre a composição das trajetórias das correntes políticas no novo sindicalismo, ver: VASCONCELLOS (2005); ANTUNES (1995); RODRIGUES (1990); BATISTONI (2010); SADER (1988); (KAREPOVS; LEAL, 2007); SILVA (1987b).

A compreensão sobre a formação dos grupos militantes do SMSJC nos coloca diante das análises realizadas pelo estudo de Beaud e Pialoux (2009), o qual se distingue "por uma abordagem que visa captar no tempo e de maneira concreta o enraizamento social das práticas militantes e políticas", no esforço de "compreender a maneira como a relação com o político e com a militância se formou, como valores e crenças se arraigaram nos militantes" (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 235).

O estudo de Stéphane Beaud e Michel Pialoux retrata o caráter contemporâneo das relações de trabalho mais precarizado na fase atual de mundialização do capital. O enfoque nas transformações ocorridas nos últimos anos na montadora da Peugeot, cuja matriz está localizada no centro de Sochaux, França, permitiu acompanhar a evolução da modernização fabril e a erosão do grupo operário constituído pelos operários especializados (OE) e operários profissionais (OP). Em muitos aspectos, o estudo etnográfico nos ajuda a refletir sobre nosso problema de pesquisa, que incorporou as interações desenvolvidas no ambiente fabril no momento em que as mesmas ultrapassavam os muros da fábrica para construir formas de ação coletiva centralizadas no sindicato. Segundo os autores, o processo de desconstrução da identidade operária fora iniciado há mais de vinte anos e consistiu uma:

> [...] crise de crenças, perda de confiança nos antigos modelos de resistência, dissolução brutal da esperança comunista (a queda do Muro de Berlim abalou fortemente os militantes). A desvalorização simbólica desse grupo atinge em seu conjunto, como dissemos, a imagem que os operários fazem de si mesmos, de seu lugar presente e futuro na estrutura social, assim como o orgulho do grupo. Os antigos valores operários (solidariedade, dedicação, senso do concreto) são pouco a pouco depreciados e parecem "caducos". Ao mesmo tempo, formas de resistência continuam a existir (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 15).

Diante da ruptura histórica que separou em dois ou mais tempos a trajetória da classe trabalhadora, destituindo-a de seu espaço original de convivência fabril (em razão do processo de readequação aos novos parâmetros tecnológicos/organizacionais responsáveis pela construção de padrões distintos de sociabilidade política e de engajamento coletivo), a possibilidade do sindicalismo de revestir-se de ideias e ações em busca de novos referenciais simbólicos e materiais para solucionar a insatisfação dos trabalhadores sinaliza um terreno reconfigurado, onde os recursos da ação podem fortalecer a militância trabalhista.

Parte da história do movimento sindical no Brasil das últimas três décadas nos leva ao encontro de trajetórias de militância que contribuíram para a construção do sindicalismo metalúrgico de S. José dos Campos. Entre 1956 e 1981, o sindicato esteve sob o comando de dirigentes nomeados pelo Estado, e o papel assistencialista e burocratizado dominava as ações da entidade. Durante esse período, organizações autônomas de trabalhadores realizavam ações de resistência contra o ritmo de trabalho na fábrica e assembleias em meio à repressão, mas de forma isolada. Nos anos seguintes, grupos de oposições sindicais metalúrgicas atuantes no município de São Paulo, constituídos por trabalhadores que defendiam um sindicalismo mais independente e combativo, foram atuar em S. José dos Campos, e levaram para a cidade a mobilização grevista que despontou com o "novo sindicalismo".

1.4.1 Anos 1980: a construção do ativismo metalúrgico em S. José dos Campos

"Nenhum de nós era muito politizado naquele tempo".[39] Essa era a percepção de um dos metalúrgicos sobre o início das mobilizações no SMSJC em 1978, mesmo ano em que as grandes greves tomaram conta do ABC e estimularam uma onda de protestos, piquetes, passeatas e paralisações na cidade interiorana de S. José dos Campos. É importante ressaltar que, embora as influências políticas no SMSJC deitem suas raízes na tradição trotskista, a motivação política do operariado fabril dos anos 80 assimilava os primeiros avanços do movimento sindical brasileiro em direção a uma sociedade democrática, através da tática de greve para construir a sua identidade: "Durante a própria greve já apareceram os efeitos da nossa descoberta em massa do sentido do companheirismo" (SMSJC, 1985, p. 56).

Uma das primeiras experiências no sentido da militância político-sindical ocorreu nos espaços onde os membros da Oposição Sindical Metalúrgica tinham mais entrosamento. Todavia, era na fábrica que se construía a noção de pertencimento de classe como reação às condições de trabalho degradantes que fomentaram práticas e discursos de mobilização coletiva. Sob a condição de atuar entre as minorias da esquerda sindical que compunham tendências na CUT, o SMSJC produziu dissensos

[39] Trecho retirado do livro *Ação e razão dos trabalhadores da General Motors de S. José dos Campos*, 1985, p. 45.

nos espaços decisórios reservados ao embate político e no próprio cotidiano permeado por questões trabalhistas e sindicais, que também foram objeto de disputa.

No final dos anos 1970, através de uma onda de mobilizações que parou diversas fábricas, constituiu-se a Oposição Sindical Metalúrgica, aquela que arrastou milhares de trabalhadores de porta de fábrica na região através de personagens como Ernesto Gradella, metalúrgico da Fi-El e membro da Convergência Socialista; José Luiz Gonçalves, metalúrgico da GM e membro da Oposição; e Antonio Donizete Ferreira, o Toninho, trabalhador da GM e membro da Convergência Socialista (SMSJC, 2006). O trecho a seguir, retirado de publicação histórica do sindicato, revela a importância deste momento para os trabalhadores da GM:

> Desse ensinamento nasceu a Oposição Sindical Metalúrgica de São José dos Campos, Jacareí e Caçapava, que em 1981 derrubou uma diretoria que estava no poder desde quando o Sindicato foi fundado, em 1956. Com a greve, apareceram na GM alguns companheiros, que passaram a ser reconhecidos por nós como os portadores da palavra sindical, que começava a ganhar algum sentido para a peãozada (SMSJC, 1985, p. 48).

O perfil da Oposição Sindical, conforme o estudo de Batistoni (2010), era múltiplo e com forte presença da esquerda católica. Havia militantes da Ação Católica Operária (ACO), que veio da Juventude Operária Católica (JOC), e da Ação Católica Brasileira, que tinha um trabalho de pastoral com operários urbanos desde 1935. Também participavam militantes da experiência da luta armada, da associação civil Frente Nacional do Trabalho (FNT), criada em 1960, e dos metalúrgicos, que contribuíram para sua forma mais bem acabada através da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSMSP).

Orientada pelo trabalho de base com organização por comissões de fábrica, essa oposição também atravessou setores fabris por meio de experiências “inter-fábricas”. Sua origem se deu no ano de 1966, período em que as lutas populares foram sufocadas pelos militares, mas teve destaque no ciclo das grandes greves. Empunhando palavras de ordem contra a estrutura sindical oficial e contra a aliança com os membros reformistas da Unidade Sindical, eram favoráveis à liberdade e autonomia sindicais ao lado do bloco dos Autênticos e dos ativistas do PCdoB (BATISTONI, 2010, p. 21).

Além dessa influência, boa parte da construção da identidade política do sindicato esteve relacionada a uma linha de pensamento delimitada, que é um dado presente, conforme a imagem de Leon Trotsky no centro da parede da sala da

presidência. A seguir, palavras de um dirigente que se mostrou convicto de suas escolhas, que não ocorreram de modo simples. Oriundo "dos sertões de Minas Gerais", seu principal dilema foi conciliar as crenças religiosas com o marxismo:

> Fui sempre da linha mais combativa, a princípio fui militante da igreja [...] Depois eu comecei com a Convergência Socialista. No primeiro momento eu achava que a Convergência Socialista tinha uma proposta muito boa, um programa muito bom, mas tinha um defeito: era ateu. Então foi uma dificuldade, como eu vinha de uma linha religiosa...mas aí os companheiros da época, nos bons tempos da CUT [...] A gente adquiriu toda uma educação e eu acabei me colocando do lado da luta pra transformar o nosso país, construir uma sociedade igualitária, uma sociedade socialista, uma sociedade dos trabalhadores.[40]

Embora tenha encontrado dificuldades em unir religião e militância política, o conjunto de crenças que conformaram as raízes culturais do dirigente, ao invés de fazê-lo renunciar à herança religiosa, permitiu que a doutrina política da Convergência Socialista também desaguasse em sua formação. Sob a experiência de militância na OSMSP, a Convergência Socialista (CS), uma das correntes mais influentes dentro do trotskismo,[41] fez-se presente na orientação política dos sindicalistas em S. José dos Campos. Inaugurada em 1978 como um movimento do Partido Socialista dos Trabalhadores (PST), que foi criado um ano antes (1977), a CS sucedeu outro grupo, denominado Liga Operária. Seus militantes, que tinham forte atuação no movimento estudantil e no sindicalismo, constituíam oposições sindicais[42] (KAREPOVS; LEAL, 2007, p. 158).

De início, esse grupo era identificado como Movimento Convergência Socialista (MCS). Suas atividades tinham caráter panfletário, através da circulação do jornal *Convergência Socialista*. Em sua trajetória, a CS produziu diversos embates dentro da CUT e também dentro do PT, sempre reivindicando os princípios políticos e ideológicos tanto da central sindical quanto do partido, que, em sua opinião, tornou-se muito abrangente. Ao lado das tendências *CUT pela Base* e *Força Socialista*, a CS

[40] Registro nº 2. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro, 2014.

[41] Também participaram do núcleo trotskista a Organização Socialista Internacionalista, com forte presença do movimento estudantil, e a Democracia Socialista (DS), que também abrangia a tradição stalinista (KAREPOVS; LEAL, 2007).

[42] A relação do PST e da MCS com as camadas estudantis e de classe média se confirmou com a sua inserção na Universidade de S. Paulo (USP), na Pontifícia Universidade Católica (PUC), na Escola Paulista de Sociologia e Política de S. Paulo (ESP), na Universidade Federal do Rio de Janeiro e na Universidade Federal Fluminense. No meio operário, destacaram-se com as greves das categorias dos professores (S. Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro), dos bancários (S. Paulo e Rio Grande do Sul) e dos metalúrgicos (ABC paulista e S. José dos Campos) (KAREPOVS; LEAL, 2007, p. 158).

reivindicava a natureza política da central, que tinha o predomínio da corrente *Articulação*, a qual propugnava uma atuação mais pragmática, "o que significa, inexoravelmente e qualquer que seja a retórica, aceitar os parâmetros da economia de mercado e da ordem legal" (RODRIGUES, 1990, p. 20). O percurso da CS se deu por vários episódios de embates políticos que evidenciaram as distâncias entre a institucionalização crescente pela qual passava o PT junto à ampliação da CUT e dos princípios de um sindicalismo baseado nas reivindicações transitórias.[43]

De acordo com o depoimento de um trabalhador que avaliava os encaminhamentos de uma importante greve de ocupação que ocorreu na GM em 1985,[44] o protagonismo da CS ficou circunscrito na arena onde se faziam disputas políticas. A fala retirada do livro *Ação e Razão dos Metalúrgicos* mostra nitidamente a forma com que a imprensa daquele período julgava as ações do sindicato, dando demasiada ênfase à CS, a fim de desqualificar sua atuação:

> Esse papo de Convergência Socialista tava no esquema dos patrões para nos ferrar. Aliás, já faz tempo que isto acontece aqui em São José. Veja bem: na GM, do pessoal do comando, gente linha de frente mesmo, a gente tem 5 diretores do Sindicato, 22 companheiros da Comissão de Fábrica e mais de 20 cipeiros combativos. Quantos desses são da Convergência? Só um companheiro.[45] (*Sic*.)

Para outro trabalhador, a CS esteve desvinculada do ambiente fabril, sendo alvo apenas da imprensa que fazia a cobertura dos acontecimentos posteriores aos primeiros dias de ocupação.

> [...] o fato da Convergência não existiu nesse movimento. O que ela tinha era o conhecimento da imprensa, mas [para o] público mesmo, o grosso lá de dentro, ela não existia. Não se ouvia falar em Convergência, como eu to lá dentro da fábrica a muitos anos e não vejo falar de Convergência.[46] (*Sic*.)

Esses depoimentos carregam uma percepção sobre um momento específico na trajetória do SMSJC. Foram publicados no intuito de evidenciar a organicidade do

---

[43] A inspiração do Partido Socialista veio do texto célebre "A agonia mortal do capitalismo e as tarefas da IV Internacional" (1936), no qual Trotsky definiu um sistema de reivindicações transitórias que tinha como horizonte "a conquista do poder pelo proletariado". Esse manifesto condenou o desempenho da esquerda comunista, cujo enfoque se voltou para as reivindicações mínimas realizadas no plano da social democracia e não avançaram no sentido da revolução proletária (TROTSKY, 2008, p. 3).
[44] Dedicamos um espaço para comentar a greve de 1985 no segundo capítulo.
[45] Trecho retirado do livro *Ação e razão dos trabalhadores da General Motors de S. José dos Campos*, 1985, p. 122.
[46] *Idem*, p. 122.

movimento grevista, empunhado pelos trabalhadores e suas reivindicações relativas à fábrica, e não por facções políticas propriamente ditas, cujo radicalismo estampado em bandeiras partidárias teve mais aderência à cúpula sindical com inexpressiva participação na base. Esta leitura comporta a especificidade da cultura política do operariado, constituída pelo cotidiano fabril, o qual fornece elementos transformados em reivindicações contra a empresa, diferentemente da ideologia que comporta grandes ideias. Esse aspecto foi apresentado por Beaud e Pialoux (2009), quando discutiram a formação política de Operários Especializados (OE) nas oficinas:

> A particularidade dessa politização operária reside exatamente em seu enraizamento no trabalho. Nas oficinas, falar do trabalho é falar de política, não no sentido de ter uma opinião política, mas fazer referência às "brigas", à relação com os "chefes", aos incidentes, às indignações, às humilhações. Portanto, é sempre evocar mais ou menos formas de solidariedade de oposição a um inimigo. Em outras palavras, eles não aderem globalmente a "ideias" sobre a classe operária, sobre a maneira de resolver esse ou aquele problema político, mas pronunciam-se, acima de tudo, a respeito de realidades concretas que experimentam em relação a indivíduos específicos (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 236).

Na perspectiva dos autores, a política aparece como o resultado das interações produzidas no âmbito da produção, que causam sentimentos de indignação, repúdio e consternação levados a cabo pelos conflitos cotidianos. Assim, o impulso político que se revela nas variadas formas de ação organizada tem como base de sustentação aquelas demandas que nascem do conjunto de experiências capazes de conectar mentes e corações sobre um determinado problema a ser enfrentado. É a partir de um problema concreto que passa pelo reconhecimento da classe trabalhadora que a mobilização coletiva pode confrontar o patrão.

Quando se trata da formação política dos dirigentes do SMSJC, os episódios de discordâncias com a CUT e o PT – vinculados por uma identidade em comum que se tornou engrenagem da esquerda no Brasil – são vários e frequentemente elucidados nas falas dos dirigentes do SMSJC, que hoje olham para o passado buscando referências de um perfil mais combativo tanto para a CUT como para o PT, rememorando os momentos de tumulto entre as principais lideranças com certa nostalgia, e enfatizando a importância da consciência política advinda dos ensinamentos da CS.

Nas palavras de uma das lideranças sindicais do SMSJC, que iniciou o ativismo político no movimento estudantil; enquanto operário, passou a atuar nas comissões de

fábrica através das oposições sindicais; e, em São Paulo, juntou-se à comissão de fábrica para encabeçar a greve da Monarca em 1982: "A comissão de fábrica era independente do sindicato e chamava o sindicato quando tinha as negociações". Nesse ponto, ele se refere ao sindicato dos Metalúrgicos de S. Paulo (SMSP), à época, comandado por Antonio de Medeiros, egresso do PCB e associado à ala mais conservadora do sindicalismo. O líder continua:

> O ativismo político eu comecei em 1976, na universidade, no movimento estudantil. Depois eu fui ao Rio de Janeiro, continuei militando no movimento estudantil e comecei a militância sindical em São Paulo, na Oposição Metalúrgica de São Paulo em 1982 [...]. [E]xistia um movimento de oposição nas fábricas bastante grande que era impulsionado por setores da igreja e setores das organizações que estavam sendo perseguidas e começaram a fazer trabalho no movimento operário.[47]

Pelo menos dois fatores corroboraram com a crescente mobilização operária na indústria automotiva do interior de São Paulo. Além da transposição dos repertórios de ação coletiva para as portas de fábrica em S. José dos Campos, que no primeiro momento foi aplicada pelos metalúrgicos do grande ABC, os ativistas que sofriam perseguição e estavam marcados pelos Recursos Humanos (RH) das montadoras da cidade de S. Paulo foram forçados a mudar de endereço e, inclusive, a garantir suas condições de vida através de um novo emprego. O trecho a seguir ilustra o perfil de ativista recém-chegado que sempre atuou na clandestinidade dentro das fábricas de S. Paulo, mas que trouxe consigo a bagagem de experiências da Oposição Metalúrgica para território produtivo mais distante:

> Eu vim em 87 pra cá, [S. José dos Campos]. Porque eu trabalhava, em 82, na Monarca. Depois eu trabalhei na Siemens em São Paulo durante quatro anos e fui candidato pela oposição metalúrgica em 1987. [...] E nós perdemos as eleições... E eu fui demitido da empresa... E circulava uma lista dentro de São Paulo, que eu nunca conseguia emprego, então tive que mudar de São Paulo pra mim poder trabalhar, eu entrei [na fábrica da GM] em 1987.[48] (*Sic*.)

[47] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[48] *Idem*.

Ao rememorar sua história de militância, o sindicalista, de origem mineira, desabafou: "paguei muito caro por isso, porque só não passei fome porque os companheiros não deixavam, nunca faltou a solidariedade".[49]

Nas eleições livres do SMSJC em 1981, com a saída de José Domingues, que presidiu a entidade durante 25 anos, foi eleita a chapa dos Sindicalistas Autênticos, com a participação de integrantes da chapa da Oposição do PT, que também fora apoiada pela chapa da Convergência Socialista nos últimos momentos. Para um ex-dirigente do SMSJC, que atualmente exerce o cargo de representante do Vale do Paraíba pela CSP-Conlutas, os primeiros passos da formação política ocorreram a convite de um colega de trabalho do sindicalista. Para ele, o contato com ativistas mais experientes foi importante para quebrar o seu "senso-comum" através da formação política que sintetizou conceitos básicos da teoria marxista: mercadoria, alienação, sistema capitalista, Estado e burguesia:

> Ele falou assim: venha comigo. Me levou na antiga Convergência Socialista. Que era uma ala dentro do PT [...] Ele era o coordenador do meu núcleo e foi me explicando o que significa o sistema capitalista, o porquê do país estar desse jeito... Eu falei um monte de besteira para ele. Mas ele, já sabendo o que vem de pessoas do senso comum...é um montão de bobagem. Ele ia me educar.[50]

Ele participou da greve de 1985 e avaliou que "a derrota de 85 fez com que os trabalhadores recuassem nas suas posições durante quatro anos. Nós ficamos recuados. Depois [...] a gente *se* rebelou de novo [...]". Em 1989, após a promulgação da Constituição de 88, a GM vivenciou uma nova greve de ocupação que durou 13 dias. Seus trabalhadores conseguiram 45% de reajuste salarial, frente à reivindicação de 84% de reposição inflacionária mais 15% de aumento real. O fortalecimento do sindicato no local de trabalho contribui para destacar a tendência da Convergência Socialista, que já apresentava discordâncias severas sobre a evolução do PT no campo eleitoral. Do ponto de vista do dirigente: "Quanto mais passava o tempo, o PT crescia e começava a entrar em governos. Quanto mais ganhava prefeitura, mais à direita, ele ia se adaptando ao sistema".[51]

Em 1990, foi observado um aprofundamento das divergências com a corrente Articulação Sindical por meio das eleições sindicais que foram objeto de disputa entre a

---

[49] Registro nº 2. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[50] Registro nº 3. Entrevista com dirigente da CSP-Conlutas realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[51] *Idem*.

chapa apoiada pela CUT, a Convergência Socialista e uma terceira chapa que angariou apenas 2% dos votos. Nesse início de década, foi dada a largada para os conflitos políticos acalorados no SMSJC, com o crescimento e a permanência da esquerda cutista nos quadros da direção contra a chapa da situação Articulação Sindical. Paralelamente, os atores sociais se engajavam nas lutas políticas pelo impeachment do presidente Fernando Collor de Mello, evento que mobilizou trabalhadores de S. José organizados em carreatas pelo "Fora Collor!".

O legado de um dos ativistas, que atuou como dirigente de 1990 a 2011, mostrou que as sucessivas vitórias que acumulou sobre as chapas concorrentes se confirmaram com o alinhamento ideológico dos ativistas, dos mais antigos aos mais novos, indicando os primeiros frutos daquele trabalho de oposição:

> Fui candidato ao sindicato em 90, e ganhei o sindicato em 90. Tiramos a chapa do Zé Luis, que estava aqui dentro, que era da Articulação Sindical. E entrou a Convergência Socialista, essa chapa que originou o PSTU. Primeiro chamou PST Unificado, depois chamou PSTU. E eu fui membro dessa chapa, fomos vitoriosos em 1990. Então eu nunca perdi uma eleição, ganhei CIPA e fui ganhando o sindicato. E eu sai agora, nessa última eleição na entrada do Macapá. E por bem da nossa política, fizemos a nova diretoria com a mesma corrente de pensamento. A corrente política de pensamento que é a que está desde 1990. Trocou os membros mas a corrente de pensamento é a mesma.[52]

É evidente que os acontecimentos da década de 80 projetaram um sindicalismo combativo, principalmente pelo destaque dos metalúrgicos do ABC, que se colocaram na linha de frente para afrontar o poder do regime militar ao contribuir com a dilatação dos espaços de participação das classes populares no cenário nacional. Nesse período, afloraram outras combinações de táticas sindicais, que foram pensadas a partir de uma lógica de afrontamento. A memória de um dirigente remete ao "novo sindicalismo" em contraste com o momento atual:

> A lógica do movimento não era a lógica que impera hoje, que é a lógica da negociação [...]. [O] mais interessante para o movimento sindical era o processo de mobilização.Esse processo de mobilização fazia com que os trabalhadores [entrassem] em movimento, ao entrar em movimento ele aumentava seu grau de consciência, e se educava pra isso, contra os patrões, não educar pra fazer parceria pra salvar as empresas [...].[53]

[52] Registro nº 3. Entrevista com dirigente da CSP-Conlutas realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[53] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.

Com o desafio de manter a memória viva do sindicato, o papel dos dirigentes mais antigos é justamente conectar as próprias experiências, que construíram a identidade metalúrgica local, com as novas gerações de militância operária, a fim de realizar uma "síntese" intergeracional. Assim, segundo a visão desses dirigentes, o SMSJC serve como instrumento para formar vanguardas operárias que irão encabeçar as transformações sociais, políticas e econômicas de acordo com as *reivindicações transitórias*. Ao comentar o significado de um sindicato combativo, um dos dirigentes enfatizou: "O sindicato só serve pra uma coisa, isso aqui é uma máquina pra preparar a luta. É uma máquina para preparar a consciência. Se o sindicato não for pra isso, pode fechar tudo".[54]

Quando se trata das narrativas, a doutrina marxista-trotskista é perceptível no modo como os dirigentes encaram a função do sindicato, que parte de duas premissas: a primeira se coloca no plano econômico para atender necessidades emergentes da classe trabalhadora. Para fazer um paralelo, nas palavras de Trotsky, este seria o programa mínimo: "é necessário ajudar as massas, no processo de suas lutas cotidianas a encontrar a ponte entre suas reivindicações atuais e o programa da revolução socialista" (TROTSKY, 2008, p. 3). Similarmente, disse-nos o dirigente:

> Nossa opinião: o sindicato aqui sempre manteve uma posição, porque qual é a função do sindicato? É defender o interesse dos trabalhadores. Ele é antagônico aos interesses do capital, então o mínimo que faz um sindicato é defender, valorizar a força de trabalho, isso é o mínimo, é o dia-a-dia.[55]

A segunda premissa se encontra no *sistema de reivindicações transitórias*, que encara a atividade de militância como um instrumento de superação do capitalismo, conforme um dirigente apontou: "Agora mais do que isso, o sindicato tem que trabalhar em uma perspectiva transformadora. Porque, por mais conquista, mais ganho que a gente tem dentro da sociedade, o que acontece é que depois eles tiram".[56] A noção de antagonismo de classes reforça a identidade coletiva dos grupos operários locais. Foi o que demonstrou a fala a seguir, que apresenta um embasamento teórico sobre o sistema capitalista e as formas de luta dos trabalhadores para superá-lo: "O problema é que pra você tocar um país dentro do sistema do capital e ao mesmo tempo reivindicar os

[54] Registro nº 3. Entrevista com dirigente da CSP-Conlutas realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[55] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em12 de fevereiro de 2014.
[56] *Ibidem.*

trabalhadores, alguma coisa ia se chocar. Ou você se choca com os trabalhadores, ou você se choca com os donos de empresa. Os dois juntos não vão se dar, nunca".[57] (*Sic*.)

Ao analisar as falas dos três dirigentes mais antigos do SMSJC, pudemos observar algumas similitudes entre as histórias de vida: são oriundos de outras regiões brasileiras que não a cidade de S. José dos Campos, iniciaram a militância política pelas oposições metalúrgicas e descendem da tendência política trotskista Convergência Socialista. Do ponto de vista discursivo, foi notável a forma como reconstruíram a própria trajetória de militância, apresentando os conceitos de luta de classe e sua aplicabilidade para o cotidiano dos trabalhadores. Esses são os portadores da retórica mais bem acabada do SMSJC, que traz muito das experiências do sindicalismo dos anos 1980. A ressonância das bandeiras tradicionais da esquerda política e sindical remonta à fase mais radical do sindicalismo brasileiro, que teve curta duração.

Nos anos seguintes, os atores foram se reenquadrando a um novo cenário sensivelmente influenciado pela economia globalizada. Competiu ao sindicalismo cutista enfrentar as drásticas modificações no mercado de trabalho e nas relações produtivas, gerando reflexões em sua organização sobre se deveria abandonar a "referência de massa" como instrumento para alavancar movimentos sociais e partidos políticos, para constituir uma "organização genuinamente sindical". A segunda opção, defendida pela Articulação, venceu, o que significou distanciar-se "não só do sindicalismo de tipo 'pelego' e 'reformista', mas também do sindicalismo 'vanguardista'" (OLIVEIRA, 2011, p. 152). No próximo item, discutiremos a participação do SMSJC nesse processo.

1.4.2 Anos 1990: delineando o rompimento com a unidade cutista

Na década de 1990, o sindicalismo brasileiro se viu numa encruzilhada. Por um lado, observou-se a retração das capacidades sindicais de mobilização em massa junto à atmosfera melancólica que foi disseminada pela crise do socialismo real. Esses "novos tempos pareciam trazer um tipo de sociabilidade que se contrapunha a quaisquer possibilidades de participação de corte coletivo e público" (RAMALHO; SANTANA, 2003, p.12). Fatores como abertura comercial, retração dos níveis de emprego, flexibilização do processo de trabalho e da legislação trabalhista, e incorporação pelas

[57] Registro nº 3. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em12 de fevereiro de 2014.

empresas das inovações tecnológicas e organizacionais foram impulsionados por Collor (1990-1992), vitorioso nas eleições para presidente da República contra a candidatura de Lula em 1989. No seu mandato, encarregou-se de implantar o modelo neoliberal no Brasil, que já havia sido traçado no Governo Sarney (1985-1990), com a criação de planos econômicos que fracassaram na missão de estabilizar a economia.[58]

No campo das relações de trabalho, foram desenvolvidas estratégias de ação sindical voltadas a uma atuação mais institucionalizada diante de uma agenda nacional que foi drasticamente ampliada e demandou dos sindicatos uma postura mais moderada, incluindo o diálogo com patrões e governos. Os espaços participativos passaram a atender a uma miríade de interesses, em que o apelo político dos empresários se tornou uma ameaça séria para os sindicalistas: "Neste sentido, em um contexto de crise e reorganização, os empresários tomaram a ofensiva na redefinição dos critérios de uso do trabalho, buscando a flexibilidade e demonstrando uma preferência pela descentralização" (KREIN, 2001, p. 44). De modo geral, o processo de resolução dos conflitos entre trabalhadores e patrões se efetivou predominantemente através da negociação, sendo que a mobilização direta passou a ser um recurso frustrado de ação sindical.

O dilema que passou a afetar estratégias e práticas de todas as entidades sindicais, em diferentes graus, foi o de corresponder às demandas empresariais em troca da manutenção do emprego. A dúvida sobre como "manter o caráter combativo da ação sindical mesmo diante da chantagem empresarial do desemprego" pautou o sindicalismo brasileiro diante das práticas sindicais veiculadas pelos metalúrgicos do ABC que, ao lado da CUT, efetivaram a chamada "reestruturação negociada", de início, através das Câmaras Setoriais (OLIVEIRA; 2011, p. 267).

Tais práticas não foram generalizadas para o conjunto dos sindicatos do setor. O

[58] Para compreender o que foi esse momento, recuperamos um trecho onde Sodré (2010) expôs seu entendimento: "Trata-se, em primeiro lugar, de uma drástica redução do Estado como instrumento de gestão política e econômica. O fracasso de sucessivos planos econômicos, visando conter a inflação e resumindo nisto os seus propósitos, vinha contribuindo, realmente, para extrema desconfiança em relação à eficácia da função do Estado e isto era consideravelmente agravado pela oposição do povo diante da política e dos políticos, levados à crescente desmoralização por noticiário sistemático e conduzido, que acompanhava o real desempenho fraco do Congresso. Gerava-se, paralelamente, a descrença no próprio aparelho de Estado, particularmente no funcionalismo público que, a uma secular inoperância, ligava-se, agora, generalizada corrupção. O quadro, no fim das contas, preparava um ambiente derrotista, em que a autoestima pelo que é nosso declinava irremediavelmente. Em termos de economia, o Estado deveria ceder todo o espaço ao mito do mercado, com área autônoma e geradora dos remédios indispensáveis à cura dos nossos males. As reformas necessárias surgiriam como consequência natural do 'livre jogo de forças' estabelecido pela hegemonia absoluta do mercado" (SODRÉ *apud* OLIVEIRA, 2011, p. 160).

SMSJC, mesmo no período em que as práticas sindicais mais combativas recuaram frente ao ambiente econômico, apresentou resistência às negociações com governo e setores empresariais, negando-se a negociar questões ligadas aos processos produtivos com as montadoras da cidade, sob a justificativa de que essas ações representavam perdas de direitos trabalhistas.

Sobre esse ponto, Arbix (1996), apoiando-se em Smith, reforça que a realização de pactos sociais, a exemplo das experiências internacionais, estava condicionada pelo ambiente da negociação, cujas arestas se definiriam pelos cinco pontos reproduzidos a seguir, em que:

> I – atores relevantes reconhecessem legitimidade do governo;
> II – houvesse uma convergência mínima das estratégias globais adotadas por Estado, capital e trabalho;
> III – capital e trabalho concordassem a respeito de uma agenda econômica e política elementar para o país;
> IV – o Estado cedesse parte de seu poder de definição de políticas econômicas à representação dos trabalhadores e dos empresários;
> V – trabalhadores e empresários sustentassem o consenso, quando este se desse, empenhando-se para assegurar a legitimidade e eficiência da ação estatal (SMITH, 1989, p. 148-151, *apud* ARBIX, 1996, p. 36).

Contudo, a realidade brasileira apresentava muitas divergências políticas e conflitos sociais que pareciam não se adequar minimamente àquilo que se propunha nas câmaras setoriais, de acordo com os pontos reproduzidos acima. Por essa razão, as mencionadas proposições se restringiram a um punhado de sindicatos com apoio da CUT, cujo protagonista foi o SMABC em um curto período, no triênio 1992-1994 (MARTIN, 1996). Para o SMSJC, os termos dessa negociação – que tinha como horizonte estabelecer um pacto entre os atores envolvidos, conforme o modelo da social-democracia, que construiu pontes de relacionamento entre interesses distintos – nunca foram justos. Para o dirigente:

> Tripartite é governo, patrão e operários – sindicatos. Quando [se] fala [em] tripartite estamos com dois a um. Porque patrão e governo é a mesma coisa. Eles [patrões] são donos do governo. Você nunca vai ganhar [...] e entraram os sindicatos. Aí eles chamaram [para] uma conciliação. Mas tudo pra manter o sistema e lá enfiaram o sistema goela abaixo dos trabalhadores, coisas que eram ruins a eles e benéficas aos patrões. Sem brigas, retirar direitos sem brigas... E nós fomos para o primeiro embate. Quando eles falaram em tripartite, nós da Convergência Socialista nos posicionamos contrário [...].[59] (*Sic*.)

[59] Registro nº 3. Entrevista com dirigente da CSP-Conlutas realizada em 19 de fevereiro de 2014.

Nesse período, ficou famosa a expressão “flexibilização”. Competia aos atores institucionais e coletivos encontrar maneiras de superar as adversidades da economia brasileira através do entendimento comum sobre a reestruturação produtiva. Desta forma, a tendência à flexibilização das relações de trabalho ficou cada vez mais latente nas negociações tripartites que apontavam para a redução de direitos negociada em documentos coletivos ou por meio da legislação. Tendo em vista a importância do setor automotivo para alavancar a economia do país, as regras contratuais que foram se sobrepondo nas mesas de negociações coletivas pressionaram por maior flexibilidade da produção e, por extensão, dos direitos trabalhistas. Foi o que ocorreu com Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, um dos principais expoentes nos acordos desenvolvidos no espaço da câmara setorial do ramo automotivo, cuja principal negociação ficou conhecida como o “pacto das montadoras”.

Com esse cenário, a contenda entre o SMSJC e o SMABC se intensificou, fato que vinha sendo observado no interior do sindicato, que já contava com uma diretoria colegiada, ao contrário do presidencialismo, que foi assumido pela ala da Articulação Sindical e pela ala da Convergência Socialista nas eleições de 1993. No mesmo ano, houve a realização do 3º Congresso do sindicato, evento que passou a se repetir anualmente a partir de 1990, e cuja palavra de ordem era “não às câmaras setoriais!”. Pelo método do voto majoritário, a proposta do “acordo automotivo” foi objeto de repetidas consultas feitas em assembleia dos trabalhadores da GM. Na quarta vez, houve aprovação desse acordo, que foi encampado pela Articulação Sindical, mas devido ao enfraquecimento das negociações no âmbito da Câmara Automotiva, não se efetivou em S. José (CASTRO, 2005, p. 112).

Outro caso que exemplifica as clivagens entre SMABC e SMSJC esteve relacionado às negociações de Participação dos Lucros e Resultados (PLR), prevista na Constituição desde 1946, mas regulamentada em 1994 no contexto do Plano Real. Segundo Krein (2007), o programa que instituiu a remuneração variável vinculada às metas por produtividade e desempenho atendeu “ao plano de estabilização dos preços, oferecendo uma válvula de escape a possíveis pressões por melhoria nos vencimentos, sem que implicasse a concessão de reajuste salarial” no contexto de “flexibilização das relações de trabalho coadunado com a lógica liberal hegemônica nos anos 90” (KREIN, 2007, p. 265).

Embora atendesse às necessidades objetivas dos trabalhadores com a ideia de

premiação e distribuição dos rendimentos sobre o trabalho, a PLR deixaria uma lacuna sobre a composição do salário, que estaria submetido às oscilações de mercado e ainda mais exposto às perdas salariais geradas pela inflação. Diante desses condicionantes, o SMSJC fez uma campanha contra a PLR, argumentando que haveria interrupção de negociações por abono salarial, que era pago conforme as faixas salariais definidas por cargo na GM, e respeitava a equiparação sem que o seu valor estivesse vinculado às metas. O dirigente explicou o motivo pelo qual o SMSJC se posicionou contrário à PLR:

> Porque antes nós recebíamos um abono né, então nós tínhamos o que chamava de 14º, 15º salário. A gente chegava no final do ano, fazia uma briga e eles davam. A gente pedia, sei lá, se o pessoal ganhasse mil reais, 2 mil reais, 3 mil reais, ganhava a complementação do salário. Ao instituir a legislação de PLR, deixou de ter esse abono e essa PLR depende de negociação de meta e ela não tem os reflexos trabalhistas legais, fundo de garantia, INSS e tal.[60] (*Sic*.)

Em certo momento, a exigência patronal era de que o SMSJC validasse em assembleia a aprovação da PLR na GM, utilizando como estratégia de convencimento a antecipação do valor mediante atingimento das metas, que seria contabilizado apenas no final do ano sob a pena de devolução do dinheiro pelo empregado, caso não cumprisse com a meta. O sindicato, temeroso sobre tais condicionantes, buscou convencer os trabalhadores de que a PLR arruinaria as negociações para pagamento do abono e de que os trabalhadores, subalternos da mais-valia, exaltariam os lucros e a competitividade repensada sob os moldes da reestruturação, sem avaliar estrategicamente como alcançariam as metas.

> Daí fez o acerto. Bem o pessoal recebeu o dinheiro da PLR. Chegou no final do ano, e o que aconteceu? Não cumpriu a meta. Teria que devolver o dinheiro. Obviamente que ninguém queria devolver o dinheiro, nem aceitou a meta. Daí teve mobilização, luta. Mas daí o pessoal entendeu, compreedeu que não deve agir com a empresa, tem as consequencias do acordo que você fez. E eles passaram pela experiência com a empresa, mas esse foi um momento da reestruturação.[61] (*Sic*.)

A PLR foi um importante elemento de distensão das relações entre trabalhadores

[60] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[61] *Ibidem*.

e sindicato porque tendeu a alterar a lógica de enfrentamento sindical contra o patronato – isto é, legitimando o discurso da produtividade, que tem como objetivo primordial beneficiar a empresa, uma vez que os funcionários se comprometem mais com seus resultados durante determinado período. Apesar de as campanhas sindicais se posicionarem contrárias à PLR e sublinharem as consequências nefastas das mesmas para a saúde do trabalhador, devido ao ritmo mais intenso de produção, sua negociação foi disseminada no rol de pautas reivindicatórias do SMSJC voltadas à GM.

Os interesses políticos que estavam fracionados dentro do sindicato decorreram de um "contexto catalisador das tendências desagregadoras" dessa década (FIGUEIREDO; ARAÚJO, 2012, p.48). Para aprofundar a discussão sobre as diferenças políticas que impulsionaram rompimentos na trajetória do SMSJC, não se pode perder de vista as motivações concretas que foram determinantes neste processo. Assim, funcionou como "tendência desagregadora" desse período a questão das câmaras setoriais e a flexibilização de direitos em torno do banco de horas e da privatização e por fim, o embate contra a gestão da *Articulação Sindical*.

O cenário de desemprego e ameaças de fechamento das fábricas nos anos 1990 fez com que o Sindicato dos Metalúrgicos no ABC (SMABC) impulsionasse uma série de táticas lançadas como superação dos entraves para a negociação coletiva com os patrões. De acordo com Arbix (1996), a estratégia adotada pelo SMABC para salvaguardar os empregos na região abarcou táticas sindicais clássicas direcionadas à Ford do Brasil, mas também a mobilização de gestores públicos que tinham interesse particular na permanência da unidade fabril.

Em certo momento, os dirigentes do SMABC organizaram uma delegação para negociar com a empresa diretamente na sua matriz, em Detroit, EUA, e para observar os reflexos da crise automobilística na cidade. O contato seria facilitado pela ajuda do sindicato local, o United Auto Workers (UAW). Nessa altura, ficou evidente "o entendimento de que a organização, a mobilização e a capacidade de paralisação dos trabalhadores não era mais suficiente para manter conquistas e direitos" (ARBIX, 1996, p. 73). Assim, o sindicalismo metalúrgico no ABC virou uma página de sua história, marcada pelas grandes greves, para ingressar em uma rotina de negociações que exigiu uma compreensão mais profunda sobre os efeitos da reestruturação produtiva e da flexibilização, não apenas sobre a vida dos trabalhadores, mas no contexto nacional.

Essas circunstâncias contribuíram para a formatação de estratégias sindicais que colocaram a temática da cidadania na ordem do dia. O sindicato-cidadão trazia uma

concepção de atuação sindical inovadora para os padrões brasileiros, direcionada ao campo institucional. Segundo Oliveira (2011), a noção de sindicato-cidadão envolve três campos: "o das lutas em defesa dos direitos; o da participação institucional, aliada ao esforço de influir sobre políticas públicas; e o da execução de políticas públicas, desenvolvimento de projetos cooperativos e oferta de serviços" (OLIVEIRA, 2011, p. 308). Essas características extrapolaram o que Andréia Galvão (2003), posicionando-se de modo mais crítico sobre esse tipo de ação, denominou "sindicalismo propositivo", ao analisar os efeitos do neoliberalismo sobre a prática sindical da CUT.

Para explicar o caráter propositivo da ação, a autora analisou a influência da CUT na câmara setorial da indústria automobilística por meio de suas entidades filiadas (sindicatos, federações e confederações). Seu principal argumento recaiu sobre a estratégia de descentralização da negociação coletiva, que passou a se efetivar através de acordos coletivos por empresa, de forma isolada, ao invés de abranger toda a categoria, por exemplo, como ocorre em convenções coletivas (GALVÃO, 2003, p. 130).

A partir das câmaras do setor automotivo, o SMSJC investiu em ações táticas através de assembleias na porta de fábrica para convencer os trabalhadores a não apoiar essa iniciativa, defendida pela Articulação que vinha perdendo espaço na diretoria colegiada do sindicato, embora invicta no SMABC. A concepção de sindicalismo cidadão, a qual inclui a prática de negociação tripartite e contratação coletiva sobre temas transversais como qualificação profissional, níveis de produtividade, redução de custos e desemprego, não teve aderência por toda a diretoria do sindicato. Este se posicionou contra as câmaras setoriais e contra a redução de direitos em um momento de agravamento das condições econômicas, com reflexos para a sociedade, principalmente no que se referia ao desemprego e às formas atípicas de trabalho que despontaram na década, como a prática da informalidade e da terceirização, além do alto fluxo de desligados e admitidos, o que elevou a rotatividade (KREIN, 2007, p. 119).

Para o dirigente do SMSJC, a reestruturação produtiva se apresenta em duas dimensões, uma ideológica e outra prática:

> [...] ela tem um elemento fundamental que é aumentar a produtividade das empresas e não tem outra forma do que rebaixar salário, fazer salários flexíveis, aumentar o lucro. Pra poder fazer isso, eles utilizam novas formas de organização, trabalho em equipe, gestão, que é uma questão mais ideológica [...]. Então não [se] pode dizer que o

> sindicalismo mudou porque mudou a reestruturação produtiva ou quando ele muda, os dirigentes sindicais se adaptam a essa situação e passa a fazer uma política aberta de parceria com as empresas. Então interessa mais ao cara manter os empregos do que defender o salário, então pra isso se rebaixa o salário pra poder ter mais emprego. Isso é um absurdo.[62] (*Sic*.)

A partir dessa percepção, a crítica que se fez sobre as câmaras setoriais esteve relacionada ao próprio modelo da negociação, que inviabilizou a margem de manobra dos sindicatos para manter benefícios trabalhistas, quiçá para ampliá-los. No debate sobre as reformas do Estado (previdenciária e administrativa), promovido no governo de FHC (1995-2003), Galvão avaliou que a CUT acabou incorporando o discurso neoliberal ao se colocar no campo defensivo, até mesmo sobre as rodadas de negociação que o movimento sindical travou com o setor automobilístico, sem apresentar saídas ao governo que priorizassem os interesses dos trabalhadores (GALVÃO, 2003, p. 134).

Na avaliação de Cardoso (2003), tais negociações implicaram a redução de benefícios sociais com superexploração do trabalho. No ano de 1996, o SMABC introduziu o contrato de banco de horas em troca de estabilidade no emprego; dois anos depois, o governo federal incorporou à legislação trabalhista essa prática, que fora irradiada para as demais categorias profissionais. Nesse contexto, a expansão das formas flexíveis intensificou a força de trabalho e aprofundou a precariedade dos vínculos empregatícios.

O SMABC colaborou com a estratégia de redução dos custos, preocupação clássica do empresariado, sob a ameaça do desemprego, uma temática que se tornou moeda de troca poderosa para as grandes montadoras, como Volkswagen e Ford, instaladas na região (CARDOSO, 2003). Contrário ao propositivismo sindical, o SMSJC atacou as medidas negociadas por seu aliado do ABC, reagindo de outra forma nos tempos de crise.

Em relação às greves, o SMSJC entrou, na década de 1990, com decréscimo nas mobilizações. No ano de 1990, quando a chapa liderada pela Articulação foi substituída pela chapa da Convergência, foram deflagradas 20 greves, quase 50% a menos do que o total registrado um ano antes (38). A Embraer foi onde mais se deflagrou greves. Do total das paralisações registradas na empresa, 70% ocorreu nos anos 90, durante a campanha contra sua privatização.[63]

---

[62] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[63] Dados obtidos através do SAG-DIEESE.

No primeiro quinquênio desse período, também se verificou uma "crise política" da direção do SMSJC. Um fator decisivo para tal desdobramento foi a expulsão da Convergência Socialista enquanto tendência dentro do PT, que durante a campanha do "Fora Collor!", pedia uma nova direção para o partido e para a CUT. Assim, a "opção pelo rompimento público passou a dominar" (KAREPOVS; LEAL, 2007, p. 194).

Com a participação do PSTU e do PT na direção, em 1995, o SMSJC ficou dividido entre dois projetos: as lideranças alinhadas à corrente Articulação (SMABC-CUT-PT), que se espelhavam no sindicalismo propositivo/cidadão e agiam conforme a postura de conciliação com as empresas; e as lideranças que defendiam uma postura mais combativa (SMSJC-PSTU).[64] Contudo, as oposições de esquerda não deixaram completamente a CUT.[65] O que se observou foi a adaptação da militância de esquerda, que incorreu em novos percursos: se no primeiro momento, agia de modo isolado dentro da CUT e do PT, mais tarde, encontrou alternativas para atuar e influir na sociedade não mais como tendência, mas como partido formalmente constituído e como veremos adiante, como uma nova central sindical.

O caso da Embraer foi exemplar nesse período. A empresa pressionou a realização de um acordo com o sindicato para preservar 800 postos de trabalho em troca do aumento da jornada de trabalho, de 38 horas para 43 horas semanais, redução de 10% dos salários e pagamento de 50% sobre as horas-extras. A diretoria mais próxima ao SMABC articulou essa campanha com apoio da maioria dos trabalhadores, que votaram pela flexibilização para manter o emprego. A ala opositora demonstrou sua insatisfação nos boletins sindicais, cujo papel foi "denunciar e lutar contra todo o acordo que contemple demissões e redução de salário ao conjunto da categoria" (SMSJC, 1996).[66]

A partir de 1997, o Movimento por uma Tendência Socialista (MTS), que

---

[64] Certa vez, a corrente da Articulação publicou um artigo no jornal do SMABC intitulado "Acordo setorial traz avanços históricos", com os seguintes dizeres: "O que queremos dizer é que temos que fazer outro tipo de discussão. A briga por salário tem que continuar senão ele piora, mas essa briga por si não resolve o problema. Temos que influenciar não somente a briga por salário e emprego, mas dar um passo maior através das Câmaras Setoriais, aonde os trabalhadores passam a discutir e influenciar nas decisões que interessam aos trabalhadores" (SMSJC, ano X, nº 200, 17 a 23 de março de 1993 *apud* MEDEIROS, 2006).

[65] O jornal *Folha de S. Paulo* (1997) destacou a presença das principais correntes e suas tendências internas no 6º Concut. Do PCdoB, nasceram a Alternativa Sindical Socialista (ASS) e a Corrente Sindical Classista (CSC). Os setores de esquerda ligados à Igreja originaram a Força Socialista (FS), a Tendência Marxista (TM), a Democracia Socialista (DS) e o Fórum Socialista (ou Fórum do Interior). Do PSTU, nasceu o Movimento por uma Tendência Socialista (MTS). Já o PT originou o Trabalho, a Articulação e a sua dissidência, a Articulação de Esquerda (FOLHA DE SP, "Entenda a CUT", 14/08/1991).

[66] SMSJC, 2006 *apud* FIGUEIREDO, 2007, p. 140.

constituiu um bloco do PSTU dentro da CUT, oriundo da Convergência Socialista, passou a ser hegemônico no SMSJC. "Essa mudança foi marcada por atos 'por uma CUT de luta' cujo objetivo era fazer oposição ao que chamavam de 'política de conciliação e parceria com os patrões e com o governo, defendida pela atual direção da CUT' e, consequentemente, defendida pela maioria da direção anterior" (SMSJC, 1997 *apud* FIGUEIREDO, 2007, p. 145). Assim, as principais bandeiras de luta do sindicato após o episódio de rompimento da diretoria foram de ataque ao governo de FHC e suas reformas neoliberais: "contra o fim da aposentadoria, contra a flexibilização dos direitos, como o contrato temporário de trabalho, a redução de salários e o banco de horas" (SMSJC, 2006, p. 34).

O clima de descontentamento que pairava sobre a diretoria combativa recém-empossada tinha a ver com as mudanças na prática e concepção da CUT, mas também com a real possibilidade de se destacar enquanto ala da esquerda revolucionária do sindicalismo e também da política nacional. Assim, em 1998, nos congressos da FEM (Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT) e da CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT), mais uma fenda se abriu nos laços constituídos pelo SMSJC. Desta vez, no contexto de edição da Lei nº 9.601/1998 sobre contrato de trabalho por prazo determinado, o qual foi estendido para qualquer atividade desenvolvida pela empresa, e que também instituiu a jornada de trabalho flexível com a introdução do banco de horas, modificando o artigo 59 da CLT.[67]

Diante das negociações efetivadas junto à patronal, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), o sindicato se opôs ao acordo que previa a flexibilização de salários e da jornada e a redução do adicional noturno de 50% para 35% (com o prêmio de 15% para os contratados), entre outras providências para rebaixar direitos trabalhistas, assim como os Sindicatos Metalúrgicos de Campinas e de Limeira, ligados à Alternativa Sindical Socialista (ASS) e ao Movimento por uma Tendência Socialista (MTS), e que atualmente são filiados à Intersindical. Foi então que se formou o "bloco do interior", responsável por conduzir a ruptura com a FEM-CUT e realizar convenções coletivas paralelas, garantindo correções salariais e benefícios

[67] No que se refere ao § 2º, "Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias" (Lei nº 9.601, de 21/01/1998).

sociais para a categoria (FIGUEIREDO, 2007, p. 272).

Em 1999, no segundo mandato de FHC, foram instalados o Fórum de Competitividade e os Fundos Setoriais de Desenvolvimento Científico e Tecnológico para compor a Política Industrial nacional. Como reação às estratégias governamentais que buscaram aproximar as cadeias produtivas do contexto global através de ajustes de competitividade que envolviam o setor público e privado (CANO; SILVA, 2010, p. 5), o SMSJC realizou uma greve de advertência contra a GM, enquanto as negociações para a campanha salarial seguiam.

A mobilização uniu múltiplas reivindicações, como o programa de PLR, a renovação do acordo coletivo, a Organização no Local de Trabalho (OLT) e a política salarial, e transcorreu sob o intento da GM nesse acordo automotivo. A descrição da greve, a seguir, ilustrou o caminho das pedras percorrido pelo SMSJC no sentido de assimilar variáveis complexas que fugiram do âmbito estritamente fabril, conformadas à conjuntura de desenvolvimento nacional. Nesse caso, a forma particular de mobilização assumida pelo sindicato enveredou pela justeza de suas reivindicações frente ao posicionamento da empresa, que contava com o favorecimento da política industrial para o setor automobilístico de redução do IPI, entre outras facilidades.

> Os trabalhadores da produção vinham prometendo uma suspensão das atividades desde o início do mês, quando a companhia concedeu 10% de aumento salarial para os supervisores e excluiu o restante dos funcionários. A direção do sindicato também convocava os trabalhadores de outras montadoras a paralisarem suas atividades em prol de melhorias salariais. A empresa informou que considerava justas as reivindicações, mas não poderia atendê-las naquele momento em razão da incerteza sobre a prorrogação do acordo, formalizado entre o governo e as montadoras, que reduzia o Imposto sobre Produtos Industrializados, incidente no valor dos automóveis. Apesar da relutância em conceder o reajuste exigido pelos trabalhadores, a GM pretendia aplicar um aumento real de 10% a 12% ao preço dos seus veículos, mesmo depois da elevação de 11% resultante do fim do acordo automotivo. A empresa também ameaçava reagir à paralisação com demissões, alegando que o sindicato havia se recusado a aderir ao acordo com o governo. A entidade dos trabalhadores prometia radicalizar o movimento caso se desse qualquer tentativa de retaliação por parte da empresa (SAG-DIEESE, 1999).

A leitura do advogado do SMSJC, que trabalha na entidade desde 1998, mas também já atuou na CUT e em sindicatos da baixada santista, ao ser questionado sobre a ameaça da GM de transferir a planta produtiva para outra localidade em razão do posicionamento considerado radical do sindicato – uma argumentação recorrente em

jornais locais, nos depoimentos do prefeito e da GM –, identificou ganhos na convenção coletiva sobre outros sindicatos metalúrgicos do Brasil.

> Há um ganho em relação a outros sindicatos. O sindicato dos metalúrgicos mantém cláusulas e os outros sindicatos flexibilizaram e nós entendemos que é um erro. Por exemplo, nós negociamos com as montadoras, que é a GM, e para o setor de autopeças, que é outro grupo de negociação que fornece para as montadoras. Os próprios representantes do setor de autopeças falam que o custo da mão de obra é muito inferior para as montadoras do que para eles, em torno de 4%. É um valor irrisório, ou seja, não é preponderante, independente de nós termos um sindicato que luta pela manutenção dos direitos. Não é algo que sequer influencia. O nível de lucro ainda é muito grande. Nós lutamos sempre por avanços, que acho que deve ser a função da entidade sindical, o sindicato tem que buscar uma melhoria das condições do trabalho, esse é o papel.[68]

Essa fala revela a percepção do advogado sobre a negociação coletiva e a estratégia política do sindicato que, a princípio, não busca parceria com a empresa para construir um eixo comum para negociação, mostrando que custos da produção e flexibilização são elementos que não se conversam, pelo menos nessas circunstâncias.

Esse aspecto engloba duas reflexões. Por um lado, mostra que a justificativa de manter ou não a planta ativa na cidade de S. José dos Campos é um cálculo estratégico que compete à empresa e não ao sindicato. Para o advogado, o perfil de ação sindical (combativo ou conciliador) não conseguiria influir na decisão da empresa em manter as suas instalações em determinado local, algo que seria, portanto, inegociável. Por outro lado, as virtudes da negociação coletiva, que se expressam na permanência da cláusula nº 40 sobre a garantia de emprego ao acidentado, o adiamento de demissões para assegurar benefícios trabalhistas por mais tempo e a resistência ao acordo do banco de horas, estão relacionadas à capacidade do sindicato em defender os direitos trabalhistas.

Em outro depoimento, os direitos assegurados em convenção coletiva ficam mais claros:

> Então, nós temos a Convenção, e nessa convenção a maioria dos direitos sociais advém da década passada. Que é o valor de 50% de adicional noturno, enquanto na lei é 25%; estabilidade no emprego pra quem está lesionado – tem estabilidade no emprego até a aposentadoria, e isso foi conquistado nas greves da década passada. Essas eu acho que são as principais [conquistas]. Licença casamento, licença maternidade, coisas que depois, inclusive, foram se transformando em leis, foram conquistas, na verdade, das últimas

[68] Registro nº 12. Entrevista realizada com o advogado do SMSJC em 14 de fevereiro de 2014.

> décadas. Nós temos que lutar para garantir as conquistas, sequer, para ampliar.[69] (*Sic*.)

Como é comum nos processos de negociação coletiva, cada parte interessada busca valer-se de certas estratégias, construídas previamente, que podem se readequar conforme a pressão do ambiente. Assim, cabe questionar para qual horizonte as negociações coletivas realizadas entre GM e SMSJC apontam. Do ponto de vista pragmático, os resultados anuais alcançados nas contratações coletivas são concretizados pela renovação das garantias, o que não é pouca coisa num cenário onde o sindicato encontra diversas dificuldades que o colocam em desvantagem.

Contudo, é possível observar que, entre a política sindical e a política empresarial, há uma lacuna que se evidencia pelas limitações de ambas as partes para se chegar a um consenso mínimo que atenda a algumas de suas principais expectativas. Pela perspectiva dos trabalhadores, a princípio, essa atitude parece arriscar, a cada abertura de uma nova mesa, os direitos conquistados "na década passada", como ressaltou o dirigente. Para além do estudo sobre as estratégias empresariais (níveis de produtividade, taxas de lucro, faturamento, crise, etc.), que esta pesquisa não se propõe a abordar, exceto quando trazem algum tipo de interferência para a realidade dos trabalhadores, a negociação coletiva aponta os limites da combatividade do SMSJC.

Nesse caso, ao invés de questionar até quando o SMSJC conseguirá impedir a implantação do banco de horas, assim como outras fábricas da GM fizeram, por exemplo, o mais apropriado seria questionar o que o SMSJC está oferecendo atualmente como alternativa para convencer os atores sociais de que o banco de horas não é a melhor saída, nem para a cidade, nem para a empresa, muito menos para os trabalhadores.

Em que pese a desunião entre a FEM-CUT e os sindicatos do bloco do interior no período destacado, as campanhas salariais dos anos seguintes intercalaram a participação das diretorias. Em 2014, destacou-se o ramo de autopeças, que reúne mais de 80 mil trabalhadores abrangidos pela FEM-CUT (51 mil metalúrgicos) à CSP-Conlutas (4.800 mil metalúrgicos) e à Intersindical (25 mil metalúrgicos), no que concerne às convenções coletivas.[70] Isso não significou a redução dos conflitos entre as centrais que permaneceram atuando no interior das fábricas para disputar eleições

[69] Registro nº 1. Entrevista realizada com o dirigente efetivo do SMSJC em 12 de fevereiro de 2014.
[70] CUT Nacional. "SP: Metalúrgicos da CUT, Conlutas e Intersindical anunciam mobilizações e greves conjuntas no dia 30", 26/09/2014.

sindicais.

Até este ponto, buscou-se evidenciar duas coisas. Em primeiro lugar, o quadro político-sindical, que fora conformado em um contexto de reestruturação produtiva, junto a outros fatores, como a abertura para o mercado internacional e a flexibilização das relações trabalhistas, originou múltiplas variáveis que foram incorporadas aos processo de negociação coletiva sob um viés institucionalizado, como foi o caso das câmaras setoriais. Em segundo lugar, no caso do SMSJC, é preciso discutir as razões pelas quais seus dirigentes optaram por outro caminho àquele construído pelo sindicalismo-CUT. Certamente, uma das razões se deve às diferenças entre concepção e prática sindical que foram acentuadas na década de 1990 pelas lideranças guiadas por projetos políticos concorrentes entre si.

Sobre esse contexto, o que importa ressaltar é que, mesmo com a conjuntura de recessão econômica e desemprego que marcou o país nos anos 1990, verifica-se que o SMSJC produziu uma relação diferente em comparação com o SMABC, ao confrontar as políticas neoliberais. Esta forma de agir diante de conjunturas adversas foi ganhando amplitude na sociedade ao colocar em evidência os setores do sindicalismo que estavam sob a hegemonia da CUT. Contudo, as escolhas feitas pelo SMSJC também foram resultado de circunstâncias pelas quais se evidenciou a resistência como estratégia que parece não ter levado a um objetivo claro, funcionando mais como uma ação de denúncia sobre as consequências da reestruturação produtiva paras as relações de trabalho e de renúncia ao sindicalismo propositivo.

Finalmente, cabe destacar as considerações de Silver (2005) que incorporaram o termo “sindicalismo responsável”, que redunda no sindicalismo propositivo, para acentuar a recriação de estratégias gerenciais que passaram a predominar nas relações trabalhistas através da “institucionalização dos acordos coletivos” e de “empregados para suscitar a cooperação de líderes sindicais na contenção das interrupções promovidas pelos operários” (SILVER, 2005, p. 58). Prosseguindo com nosso raciocínio, discutiremos em que condições o campo de atuação do SMSJC foi configurado no período mais recente.

1.4.3 Anos 2000: a reconstrução da identidade classista

As divergências que vinham sendo gestadas há algum tempo no campo político-

sindical do SMSJC foram cristalizadas através da dissociação com a CUT. O SMSJC, que participava enquanto tendência política nesta central, passou a investir em um projeto de autoria própria, para "fortalecer e avançar na construção da CSP-Conlutas como expressão sindical mais avançada deste terceiro campo classista e socialista [...] em oposição aos dois campos patronais, do PT, do PSDB e das centrais governistas" (SMSJC, 11º Congresso, p. 13). Na visão do dirigente entrevistado, pesou a manutenção dos valores e crenças sobre as quais a combatividade do SMSJC foi edificada:

> A concepção do sindicato classista, de combate, independente do governo, independente dos patrões, ele se mantém intacto. Mesmo ultrapassando uma década super dificil, que foi a década de 90, foi o auge do neoliberalismo, câmaras setoriais, atrelamento da CUT às multinacionais. Então se manteve e se mantém até hoje. Eu tenho muito orgulho de dizer o seguinte, hoje eu sou o fio de continuidade de uma história que não começou agora, já vem lá de trás, já vem de 30 anos .[71] (*Sic*.)

No 8º Congresso dos Metalúrgicos de S. José dos Campos, realizado em 2005, foi definida a construção de uma entidade nacional que funcionaria como polo de aglutinação das lutas sociais e trabalhistas em busca da unidade dos setores combativos da sociedade. Um ano antes, o sindicato anunciou sua desfiliação da CUT e assim, passou a colaborar com a ideia de uma Coordenação Nacional de Lutas (Conlutas), que já havia amadurecido no Encontro Sindical Nacional em 2004, na cidade de Luziânia (GO), para "construir um sindicalismo de novo tipo"[72], que pudesse fortalecer a luta contra as reformas Sindical e Trabalhista do governo Lula.

O resultado foi uma central sindical que trouxe uma proposta inovadora no cenário nacional, ao congregar movimentos sociais, estudantis e trabalhistas, denominada CSP-Conlutas (Central Sindical e Popular). Essa central se mostrou inovadora, pois as organizações da sociedade civil possuíam poder de veto em seus congressos e por isso, constituíam organicamente sua estrutura, embora o movimento sindical tivesse participação majoritária. Além dos movimentos populares, observou-se

[71] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de Fevereiro de 2014.

[72] Expressão cunhada no 1º Congresso da Conlutas, em 2008, sobre a unificação com a Intersindical, uma polêmica que até os dias de hoje ressoa como mal resolvida. A Intersindical se apresenta como uma entidade que articula trabalhadores e sindicatos que são oficialmente registrados em outras centrais sindicais, como a CUT e UGT, deste modo, preservando certo tipo de autonomia em relação às práticas de uma central sindical propriamente dita, já que constitui um instrumento de organização da classe trabalhadora sem se caracterizar como uma central sindical oficializada. Suas práticas são pulverizadas, podendo estar presentes na agenda de outras entidades, formando outro aspecto interessante para este quadro sindical atual e acirrando as disputas internas entre partidos políticos, movimentos sociais e sindicatos (Intersindical, 2012).

também a participação de oposições sindicais e minorias atuantes nos sindicatos representativos.[73]

Esse aspecto se apresenta como diferencial para um dos dirigentes entrevistado, mesmo sabendo que a CUT manteve relações estreitas com alguns movimentos sociais que também se aproximaram do governo do PT:

> Nós temos um diferencial em relação à CUT. A gente faz parte dos movimentos sociais. Tem o fato da gente não estar apoiando o governo. É o correto, porque é um governo que não atende aos trabalhadores, é um governo criado com a ilusão de defender os trabalhadores, mas não vem ocorrendo. A gente tá aí como alternativa.[74] (*Sic*.)

O mesmo dirigente, ao ser questionado sobre os limites da atuação sindical local, mostrou uma percepção clara e, ao mesmo tempo, condizente com as necessidades que subsistem na vida dos trabalhadores.

> Se você analisar, mesmo hoje, é campanha salarial, é PLR. E o sindicato tem que ir além disso aí, ele tem que mover a população, mover os trabalhadores pra algo maior. Move os trabalhadores pra isso, pra poder enxergar de fato qual é o objetivo das coisas, o básico. Seria buscar seus direitos de moradia. E isso aqui no país, é um país onde governa pra classe predominante.[75] (*Sic*.)

Assim, a linha combativa do SMSJC exprime uma ideia de emancipação de classe em que a coletividade abrange a situação do trabalho na sociedade capitalista atual. O depoimento a seguir contribui para o entendimento sobre o significado desse discurso forte, que remete a um vocabulário comum na vida cotidiana dos dirigentes e militantes operários.

---

[73] No 1º Congresso da Conlutas, 41,5% dos participantes representaram algum movimento social. Ver mais em TRÓPIA, GALVÃO, MARCELINO, 2010. O relatório da Reunião da Coordenação Nacional, realizada nos dias 27-28 de fevereiro e 1º de março de 2015, informou a relação das oposições sindicais, movimentos sociais e entidades estudantis credenciadas, além dos sindicatos, totalizando 215 participantes. Deste número, 47% usufruíram do direito a voto, dentre eles, destacamos: a minoria do Sinte (Sindicato dos Trabalhadores em Educação na Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina), o MML (Movimento Mulheres em Luta), o Movimento Nacional Quilombo Raça e Classe, a Oposição Sindical Bancária/RJ, o movimento Luta Popular, o MTL (Movimento Terra, Trabalho e Liberdade), a minoria do Sindicato dos Petroleiros/RJ, a OLE (Oposição Luta Educador/PA), a Oposição CPERS (Centro dos Professores do RS), a Oposição do SINTE/RN (Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Rio Grande do Norte), a minoria da APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo), a minoria do Sindicato dos Metroviários de SP, a minoria do SIMPA/RS (Sindicato dos Municipários de Porto Alegre), e a minoria do SEPE/RJ (Sindicato Estadual dos Profissionais de Educação do RJ).

[74] Registro nº 5. Entrevista com o dirigente efetivo do SMSJC realizada em 17 de fevereiro de 2014.

[75] *Ibidem*.

> Por isso que nos colocamos como um sindicalismo para além das suas reivindicações. Busca fazer uma unidade com o movimento popular, porque no movimento popular estão os desempregados. No movimento popular estão as pessoas que estão precisando de moradia, são pessoas que nas indústrias são precarizadas, são terceirizadas, trabalha duro. Então é necessário juntar todos, inclusive a juventude, para dar uma perspectiva classista, uma perspectiva de unidade para todos aqueles que sofrem por causa da sociedade atual, por causa das ações do governo, por causa dessa situação. Ao mesmo tempo não se deixar levar pela armadilha do capital, que os capitalistas armam para tentar cooptar os dirigentes, fazer com que eles sejam um instrumento das empresas para eliminar a contradição entre o capital e trabalho. Acho que isso é a grande tarefa que nós temos pela frente.[76]

O depoimento também mostra o desígnio dos trabalhadores mais novos, que convivem com a experiência de rebaixamento das condições de trabalho, até mesmo no ramo metalúrgico, que representou uma classe privilegiada de trabalhadores devido ao patamar de direitos e remuneração assegurados, e que hoje fora convertida por uma realidade que atinge drasticamente aqueles(as) que vivem da força de trabalho.

> Tem toda uma geração de trabalhador que lutou bastante e que agora está vendo seus filhos, seus netos em situação pior do que ele já passou. Então existe uma escala, uma progressão social, uma progressão de que os filhos da gente vai ser superior, vai ter salário melhor, vai ter jornada menor de trabalho... tudo ao contrário.... Existe cada vez mais uma tendência deles aumentarem mais a exploração, ainda que de forma mais sofisticada. Então cada vez mais é necessário fazer essa ligação e mediar essa luta para mediar a sociedade, é assim que a gente vê.[77] (*Sic*.)

O fracionamento do sindicalismo representou uma divisão de águas para o ativismo político dos metalúrgicos de S. José dos Campos. A "reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000" (TRÓPIA; GALVÃO; MARCELINO, 2010) resultou na fragmentação de frentes políticas da esquerda socialista atuantes na CUT e insatisfeitas com os rumos do governo do PT, que na maioria das vezes foi apoiado por esta central.

A saída encontrada pelos grupos dissidentes foi a formação de seus próprios quadros. A Central Sindical Popular CSP-Conlutas, ligada ao "Movimento por uma Tendência Socialista" (MTS) e fundada em 2004; a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), ligada à "Corrente Sindical Classista" (CSC) e fundada

[76] Registro nº 1. Entrevista com o dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[77] *Ibidem*.

em 2007; e a Intersindical, ligada ao coletivo "Fortalecer a CUT" e fundada em 2006, tornaram-se exemplos do mesmo processo por motivos similares: contra as reformas trabalhista e sindical propostas pelo governo Lula, e devido à crescente insatisfação com a proximidade da CUT com este governo (TRÓPIA; GALVÃO; MARCELINO, 2010, p. 2).

Para o dirigente, a CSP-Conlutas derivou de uma conjunção de três ordens de fatores: (i) do "acerto histórico" que remete ao sentido de afinar os valores imbuídos de tradição política do grupo com a nova central, mas também de vislumbrar a oportunidade que se abriu com a conjuntura; (ii) de fazer uma frente de oposição independente da CUT, condenando o sindicalismo propositivo e a sua reprodução generalizada no cenário nacional; (iii) da reflexão sobre as categorias de análise do sindicalismo contemporâneo, que traz a noção de sindicalismo combativo atual após o esforço de compreender a dinâmica de rompimentos, dissidências, realocações e ramificações semeadas por inúmeras divergências entre os atores sindicais que, entre outras motivações, tinham diferentes expectativas quanto à condução do governo Lula sobre o destino do país.

> Um ciclo se fechou quando o PT chegou ao poder, e se abriu um outro ciclo. A CUT já estava atrelada ao Estado, já vinha com uma política de parceria com os patrões, e tinha perdido a independência. Independência de classe, ao ponto do presidente da CUT, que era o Luiz Marinho, assumir o Ministério do Trabalho. Esse sindicato aqui, ele abre o debate da necessidade de construir uma ferramenta nova. Foi acusado de divisionista. Primeiro de dividir a CUT, e foi acusado de que, ao fazer isso, estaria se isolando. A realidade provou o contrário. Provou que foi uma acerto histórico lançar a Conlutas, e passado todos esses anos de governo do PT, embora do ponto de vista institucional, representativo, legal, a Conlutas não esteja do tamanho da CUT, não esteja do tamanho da Força Sindical, é inegável o peso político da Conlutas hoje em nosso país. Não só por dirigir sindicatos importantes, como o nosso, como os sindicatos dos servidores federais, mas sobretudo, por ter tido os principais embates contra o capital. Por um lado, contra as empresas, em defesa dos trabalhadores, e por outro lado, de luta e resistência contra os ataques do governo do PT. Foi assim durante o governo do Lula e tem sido assim durante o governo da Dilma. Então, acho que a Conlutas, ela é o que expressa esse novo momento, de ter clareza das mudanças que estavam acontecendo e ter lançado de forma ousada a construção de um projeto que eu não tenho dúvida nenhuma que tem sido um sucesso.[78] (*Sic*.)

Desse modo, ao lado da CSP-Conlutas, o SMSJC deu maior visibilidade à sua

[78] Registro nº 8. Entrevista com o dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de fevereiro de 2014.

retórica anticapitalista, e foi congregar sua visão de mundo com seus pares através da dissociação gradual de seu projeto político com a CUT.

Em face dos princípios que fundaram as bases de sustentação da CUT, a sua inserção política na dimensão institucional suscitou muitas críticas, principalmente dos setores minoritários da esquerda mais radical, que encararam a mudança de enfoque estratégico do seu programa político como traição das suas concepções políticas históricas.[79] Como principal interlocutora do movimento sindical no governo Lula, que fez questão de ampliar os canais de diálogo com sindicalistas, a CUT passou a constituir uma espécie de elite sindical cada vez mais mergulhada nas atividades burocráticas do Estado, assumindo cargos de prestígio na administração pública (LADOSKY, 2009, p. 71).

O fortalecimento da participação sindical nos espaços institucionais permitiu pautar grandes temas de impacto nacional por meio de ações consideradas inovadoras nos anos 2000: Encontros tripartites de Diálogo Social, Mesas Nacionais (ex.: Mesa Nacional de Negociação Coletiva – MNNC e Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde – MNNP-SUS), Jornadas de Debates – com destaque para o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico (CDES), criado para assessorar o presidente da República a decidir sobre as reformas Previdenciária, Tributária, Sindical e Trabalhista, entre outros temas –, e o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), voltado para discussões trabalhistas e sindicais.

Houve também campanhas pela valorização do salário mínimo, e negociação coletiva no setor público, além da iniciativa de reconhecimento das Centrais Sindicais, até então consideradas entidades não-governamentais que se sobrepunham à estrutura sindical oficial – reconhecidas pela Lei nº. 11.648/2008, que estendeu o direito de usufruir 10% do repasse das contribuições compulsórias para as centrais registradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em critérios técnicos de

[79] Em uma resolução aprovada em 2001 no XII Encontro Nacional sob o título "Um outro Brasil é possível", foram definidos os parâmetros de desenvolvimento econômico e social do governo democrático e popular de esquerda para as próximas eleições presidenciais com o candidato Lula: "O programa democrático e popular de esquerda deve articular três eixos estruturantes: o social, o democrático e o nacional. Este programa, que será construído no processo de discussão que se inicia, deverá estar orientado para promover uma inserção internacional soberana do Brasil, para que este cresça de forma sustentada, do ponto de vista econômico e ambiental, no sentido de superar a exclusão social. Para desencadear esta ofensiva reformadora será necessária uma nova correlação de forças na sociedade, para que as esquerdas cheguem ao governo e enfrentem com êxito o problema da governabilidade e do poder. A articulação da luta popular e institucional é decisiva neste novo período histórico" (PT, 2001 *apud* LADOSKY, 2009, p. 49).

representatividade[80] –, razão que motivou ações unitárias como as Marchas da Classe Trabalhadora, Atos Unificados e Jornadas Nacionais (DIEESE, 2012a, p.362).

Em meados da década de 2000, a sociedade brasileira contava com a atuação da CUT, Força Sindical, Central Geral dos Trabalhadores (CGT), Social Democracia Sindical (SDS), Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB). Entretanto, a partir das mudanças no modo de organização representativa dos trabalhadores, configurou-se outro cenário no plano institucional das centrais: a fundação da UGT, adensada pela CGT, a SDS e a CAT, a NCST – que surgiu a partir da mobilização entre federações e confederações –, além das centrais menores que disputam base, sem reconhecimento pelo MTE (TRÓPIA, GALVÃO, MARCELINO, 2010).

Atualmente, o Conselho de Relações do Trabalho (CRT), instituído em 2010, é um espaço importante de participação daquelas centrais sindicais devidamente indicadas pelos requisitos de representatividade do MTE. São elas: CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST e mais, recentemente, a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB). O objetivo do CRT-MTE é promover o diálogo social pelo princípio tripartite, que leva em conta a construção do entendimento comum entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal acerca de temáticas que interessam às partes, prevendo, inclusive, a criação de câmaras bipartites e grupos de trabalho para o desenvolvimento de discussões sobre assuntos específicos.[81] Essas foram algumas das propostas de concertação social encaminhadas pelo governo petista para a resolução de temas polêmicos ligados ao

[80] Pela consulta de aferição, o que produziu mais um espaço de contenda atribuído à concorrência de representatividade, as Centrais Sindicais foram impelidas a apresentar documentos que passaram por análise técnica para avaliar a sua elegibilidade. Dados da aferição de 2014 definiram os índices de representatividade a seguir, em ordem numérica crescente, a partir de 7% de representatividade do total de empregados sindicalizados do país: (i) CUT - Central Única dos Trabalhadores, 33,67%; (ii) Força Sindical, 12,33%; (iii) UGT - União Geral dos Trabalhadores, 11,67%; (iv) CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, 9,13%; (v) NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores, 7,84%; e (vi) CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros, 7,43% (MTE, 2014). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), em 2013, havia quinze milhões e quatrocentos e sessenta mil trabalhadores sindicalizados no Brasil (SIDRA-IBGE, 2013).

[81] Recentemente, foi possível observar de perto o trabalho executado pelos representantes do CRT-MTE nas reuniões da Câmara Bipartite, composta pela bancada do governo e das centrais sindicais, e reuniões do Pleno, que consiste em um espaço tripartite e consultivo com a participação das bancadas patronais, do governo e das centrais sindicais. A oportunidade de acompanhar variadas discussões acerca de temas tratados delicadamente pelos atores envolvidos, como contribuição sindical, tabela de categorias, tramitação de processos, entre tantos outros, permitiu fazer uma leitura crítica sobre as deficiências de participação e da dificuldade de construir nesses espaços que se propõem paritários, mas não deliberativos, posicionamentos estratégicos com apontamento de responsáveis e definição dos encaminhamentos por parte do movimento sindical.

trabalho, muitas vezes, sem consenso entre os sindicalistas.[82]

Contudo, as divergências acerca dos variados temas, dos mais pragmáticos e resolutos aos mais subjetivos e de ordem ética e moral (a despeito das denúncias de corrupção), influíram sobre as entidades sindicais. Conforme ressaltou Ladosky (2009):

> Desse modo, havia nos primeiros anos do governo Lula setores da CUT que propunham postura mais radical em torno de antigas reivindicações do movimento, que queriam ver prontamente atendidas. Para esses setores, o governo deveria apoiar-se na legitimidade política do resultado eleitoral e na mobilização dos trabalhadores em grandes manifestações, cabendo importante papel à CUT. Qualquer postura diferente seria interpretada como "traição" de Lula aos trabalhadores e a conversão da CUT em "central chapa branca". Enfim, foi detonado um tensionamento entre as diferentes correntes políticas da CUT (LADOSKY, 2009, p. 71).

Essa guinada institucional da CUT arrefeceu o sentido do sindicalismo combativo, o qual foi propugnado em sua história de lutas. Isso significa dizer que a correlação de forças entre patrão e empregado, a qual permitia uma separação clara e retilínea dos interesses antagônicos de classe, foi sendo depurada pela prática da negociação. Nesse ponto, a estratégia do SMSJC é estilizar o aspecto combativo conforme os preceitos trotskistas:

> Primeiro, é um sindicato que tem um perfil político que divide: patrão é patrão, trabalhador é trabalhador. Nós vivemos em uma sociedade capitalista e que nós precisamos mudar a sociedade. Fazer a revolução, a revolução socialista. Dentro de mudar a sociedade, você tem que ter um sindicato que estimule sempre a ação direta, mobilização, sempre. Organização por um lado, mobilização, greve, manifestação. O combate que a gente fala aqui é isso, baseado na democracia operária. Que é um dos pilares da nossa intervenção. Como democracia operária, eles [os trabalhadores] decidem como começa, eles decidem como termina uma luta, eles votam promoção/rejeição do acordo.[83] (*Sic*.)

A CUT vislumbrou uma atuação efetiva nos altos escalões do governo federal e passou a influir de forma permanente na agenda sindical. A sua influência no Fórum

---

[82] Diz o documento do CDES sobre o processo de concertação: "O processo de concertação pressupõe a busca, através do diálogo e do debate, de diretrizes e propostas consensuais ou majoritárias em questões estruturais para o desenvolvimento econômico e social do Brasil. Um esforço que objetiva a celebração de um novo Contrato Social – uma nova vontade política majoritária para recoesionar a sociedade brasileira na construção consciente de uma nação moderna, democrática e socialmente solidária (SEDES, 2004, p. 3).

[83] Registro nº 8. Entrevista com o dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de fevereiro de 2014.

Nacional do Trabalho (FNT), instalado em 2003, não deixou dúvida: "Pode-se afirmar que a posição do governo no FNT tem sido influenciada pela posição hegemônica do PT e da CUT, sobretudo de suas correntes internas principais (respectivamente, Campo Majoritário e Articulação Sindical) (ALMEIDA, 2007, p. 4).

O FNT desdobrou-se em 44 reuniões oficiais ocorridas durante um ano. O encaminhamento foi um documento elaborado pela Comissão de Sistematização que trouxe uma Proposta de Emenda Constitucional, a PEC 369, que sugeriu ao Congresso Nacional uma ampla reforma sindical, com alteração nos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal. Esses artigos versam sobre a liberdade sindical, o sistema de arrecadação das entidades sindicais, a organização no local de trabalho, a negociação coletiva para os servidores público, e as atribuições da Justiça do Trabalho. O debate sobre a PEC 369/2005 que tramita na Câmara, assim como outros temas, é difuso e não tem homogeneidade entre as entidades sindicais, estando emperrado até os dias atuais.

Para uma parcela dos sindicatos metalúrgicos filiados à CUT e à Força Sindical, a PEC 369 representa a modernização da estrutura sindical, pois, além de flexibilizar a CLT, possibilitaria o fortalecimento da negociação coletiva. Já o SMSJC, ao lado da CSP-Conlutas, que interveio na cena política regional contra as reformas previdenciária e sindical, contra o "mensalão", contra a privatização das estradas e rodovias e do pré-sal, entre outros temas (SMSJC, 2011), também repudiou a proposta de emenda, argumentando que a reforma sindical compreenderia a redução de direitos quando vinculada à reforma trabalhista, e também facilitaria a concentração de mais poder nas cúpulas sindicais (MOURA; 2011).

Sobre isso, a fala do dirigente ressaltou a importância da CSP-Conlutas, que mesmo em condição de isolamento perante as grandes centrais sindicais, atua na contramão do sindicalismo.

> Não existe você ter dois lados, existe um lado só. Você está com o trabalhador ou com a empresa. E aí a Conlutas veio como algo novo, porque o movimento sindical brasileiro... [é] totalmente atrelado aos patrões, ao governo. A Conlutas veio nadar contra a maré, mesmo minoritária, acho que para chacoalhar parte dessas centrais sindicais, porque só a Conlutas, a que rompe com os patrões, que rompe com os governos e de fato veio atender os interesses dos trabalhadores.[84]

O contexto desagregador dentro da CUT ficou ainda mais complicado com as

[84] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 18 de fevereiro, 2014.

discordâncias sobre as reformas. A necessidade de uma reorganização também foi vislumbrada no âmbito partidário. Em 2004, foi fundado o Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), expressando a distensão entre os parlamentares atuantes no PT que se posicionaram contra as reformas. Dentre eles, figuras como Heloisa Helena, Luciana Genro e Babá,[85] que tinham vínculo com as correntes minoritárias dentro do partido (Corrente Socialista dos Trabalhadores - CST, Movimento da Esquerda Socialista - MES, e Enlace).

Nesse processo, observou-se que o PSTU não conseguiu cooptar as rupturas que foram anunciadas no governo do PT, embora, nas tentativas de agregar na própria legenda os dissidentes, tenha acabado perdendo alguns de seus militantes oriundos da Corrente Socialismo e Liberdade (C-SOL), que também foi construir o PSOL (GONÇALVES, 2014, p. 41).

Desse modo, a velha proposta de unidade da esquerda não se realizou. Ao contrário, as correntes identificadas com as propostas mais radicais e revolucionárias que desaguaram em organizações como o PSTU e, mais recentemente, no PSOL, na CSP-Conlutas e na Intersindical, passaram a dispor de maior mobilidade entre os espaços de caráter institucional para pautar os seus interesses na sociedade, contribuindo para manter viva a perspectiva marxista.

O governo Lula, ao mesmo tempo em que ampliou o leque de oportunidades para participação institucionalizada do sindicalismo, produziu matérias de dissenso político, que foram utilizadas como uma ponte de transmissão de ideias e críticas difundidas pelos diversos grupos de corte socialista na sociedade. Pode-se dizer que a conjuntura formada pelo governo petista estimulou a dinâmica de conflito que até então se fazia nas intermediações da CUT. Os grupos minoritários identificados pela esquerda radical, que há tempos inscreviam nos espaços de interlocução da central a promessa de ruptura, vislumbraram novas *oportunidades*, principalmente no contexto de acirramento dos debates acerca das Reformas, e optaram por traçar outros rumos no sindicalismo e influir na política nacional fora dos espaços que haviam sido legitimados pela CUT.[86]

---

[85] Nas eleições presidenciais de 2014, o PSOL com a candidatura de Luciana Genro, teve 1.612.186 votos, 1,55% do total apurado (TSE).

[86] Se o peso do discurso for a única medida para avaliar o sindicalismo da CUT, esta ainda poderia ser considerada classista e combativa. Conforme as resoluções do seu 11º Congresso, o Concut: "Queremos uma alternativa construída com o povo brasileiro, democraticamente, que promova o direito à igualdade, que saiba construir novos modos de organizar a vida social contra a mercantilização e o autoritarismo do capital. A natureza liberal do Estado brasileiro deve ser substituída por outras fundamentações, que

No caso do SMSJC, a identidade classista se configurou através do perfil de seus dirigentes, dos mais antigos até os que chegaram recentemente, confirmando a ideia de síntese que mantém aos valores tradicionais da corrente trotskista Convergência Socialista. Dos oito dirigentes entrevistados, todos confirmaram filiação ao PSTU. A matriz de pensamento político que se expressa no campo sindical, segundo o dirigente, foi decisiva para evitar que o sindicato se guiasse pelo propositivismo. Esse argumento, codificado pela geração mais nova de militantes, fortificou-se conforme as múltiplas lutas travadas nos anos 90. No novo século, atribuiu uma capacidade de resistência ao contingente de trabalhadores metalúrgicos da região, apoiada pela tríade SMSJC-CSP-Conlutas-PSTU.

> Nisso do novo século, desfiliação da CUT, construção da Conlutas, imagina... E mesmo o PT e a CUT virando parte do Estado, do governo do nosso país. O sindicato se manteve independente, porque tem a ver com essa matriz de pensamento. O sindicato é muito poderoso politicamente. Um número razoável de associados, grandes multinacionais na base em cinco cidades, 42 mil metalúrgicos. Os trabalhadores metalúrgicos são muito poderosos. Na verdade, não é o sindicato, porque o sindicato é a história de vida de trabalho dos metalúrgicos. Na GM, tem mais organização, não é que é mais fácil. Na GM, existe mais organização, é a fábrica que temos mais organização, é a fábrica que se mantém a tradição.[87] (*Sic*.)

Foi assim que se configurou um panorama cindido da esquerda política e sindical que havia sido cristalizada nos marcos do novo sindicalismo. Os rompimentos acumulados nas décadas de 1990 e 2000 que marcaram a trajetória do SMSJC – FEM, CUT e PT – anunciaram uma nova fase de mobilizações. A criação da então chamada Conlutas ganhou força entre a militância combativa e, no ano de 2010, mudou sua denominação para CSP-Conlutas, indicando a unificação de outras organizações como o Movimento dos Trabalhadores Sem-Teto (MTST) e o Movimento Terra, Trabalho e Liberdade (MTL) (SMSJC, 2011). Campanhas salariais passaram a destacar ganhos salariais e o próprio sindicato se colocou no centro do sindicalismo combativo brasileiro.

Mas isso não se deve apenas às rupturas que foram expressão de uma condição premente para a entidade que sempre se guiou por uma doutrina política claramente

---

permitam a construção de um Estado democrático e igualitário, passo essencial para a sociedade socialista que defendemos (Resoluções do 11º Concut, p. 16).

[87] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de fevereiro de 2014.

distinta daquela incorporada pelo PT, principalmente.[88] Por todo o país, o movimento sindical apresentou pujança em suas reivindicações, diferentemente das lutas promovidas em menor escala nos anos 1990. Fatores conjunturais de crescimento econômico, baixa inflação, oferta de emprego e maior participação das centrais sindicais no governo contribuíram para ampliar a margem de ação política.

Esse clima positivo cooperou com os resultados obtidos pelas greves realizadas pelos trabalhadores metalúrgicos de São José dos Campos e Região. De 2000 a 2013, o SMSJC deflagrou 160 greves, sendo 2012 o ano que superou todos os registros de anos anteriores, com o total de 42 paralisações, quatro a mais em relação ao segundo maior pico, verificado em 1989 (38).[89] Conforme o estudo de Moura, o qual analisou as convenções coletivas de trabalho dos sindicatos metalúrgicos de S. Paulo, os ganhos salariais se destacaram, principalmente pelo bom desempenho das negociações no ramo aeronáutico (grupo 19-10), com uma média de 8% nos reajustes salariais para todo o período de 2000 a 2010 (MOURA, 2011, p. 136). Em relação às cláusulas sociais, o sindicato se destacou em temas sobre saúde do trabalhador, licença maternidade, além dos acordos sobre os ganhos de produtividade. Segundo depoimento do advogado entrevistado:

> Nós tivemos avanços com relação à cláusula que garante estabilidade ao trabalhador que tem doença profissional, acidente de trabalho. Nós tivemos avanços na cláusula com relação aos direitos das mulheres, discussões de participação no lucro ou resultado, também tivemos avanços em relação aos valores. Avanço pela luta na redução da jornada de trabalho: nós conseguimos em algumas fábricas sensibilizar para que haja uma redução da jornada de trabalho. Na GM, é inferior a 44 horas. Há uma luta pela organização no local de trabalho, maior diálogo entre empresas e trabalhadores buscando a melhoria das condições de trabalho. Nós temos uma luta incessante com relação ao meio ambiente do trabalho, à segurança do trabalhador, uma luta também, árdua, com relação às questões da doença, dos acidentes de trabalho. Discussões pra que a empresa cumpra com as obrigações trabalhistas como o depósito do FGTS [...].[90]

Em se tratando de prática de negociação, o SMSJC se aproxima dos resultados conquistados por outros sindicatos da categoria dos metalúrgicos. O que muda é o tom

[88] Fragmentos da imprensa sindical mostraram que, desde o 4º Congresso do SMSJC, em 1995, já se verificava o acirramento entre setores – Articulação Sindical e Movimento por uma Tendência Socialista (MTS) – na CUT (SMSJC, 1995).
[89] SAG-DIEESE. Informações desagregadas para atender à abrangência territorial do SMSJC.
[90] Registro nº 12. Entrevista com o advogado do SMSJC, realizada em 14 de fevereiro de 2014.

da mobilização. Contudo, esses exemplos apenas elucidam que os resultados alcançados pelo SMSJC, sejam de caráter político ou nas negociações coletivas, não são identificados facilmente, principalmente quando analisamos a realidade concreta que abarca mais de uma dimensão, para além da correlação de forças políticas e da data-base.

A politização da militância do SMSJC passa pela percepção ética-moral sobre como deve agir um dirigente para não incorrer ao risco da burocratização, como se pode observar nas palavras do dirigente efetivo:

> Acho que a questão chave desse sindicato em relação à diretoria é que a gente não tem privilégio nenhum. Por questão de militância, por questão de opinião, por ideologia mesmo. A gente não tem ajuda de custo, nada. A gente faz com o que [o] trabalhador mantenha o sindicato, fique sócio. No ano passado, a gente também devolveu o imposto sindical. A gente não tem atrelamento com patrão de forma alguma, a gente só fecha o acordo se de fato beneficia o trabalhador.[91]

De acordo com as observações de campo realizadas por Beaud e Pialoux (2009), compete à militância operária construir relações conforme o "saber ouvir, compreender, tranquilizar, encontrar soluções" (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 237). É nesse sentido que o dirigente afirma o papel da diretoria de base, a qual não deve se diferenciar do trabalhador do chão de fábrica: "Diretoria do sindicato tem que ficar dentro da fábrica, tem que colocar o sapato de segurança, essas roupas que a gente usa, e entrar pra dentro da fábrica. É la dentro que tem que estar, a diretoria do sindicato não é fora da fábrica. Trabalhador não fica fora, fica dentro da fábrica". Isso significa que o dirigente deve se igualar ao trabalhador e negar qualquer vantagem material que lhe dê prerrogativa para desfrutar de regalias às quais o trabalhador não tem o direito.

> É fácil segurar o crachá também. Ter carro do sindicato, ter celular. O cara acostuma, gosta... No passado, o que pelo menos me falam, aqui no sindicato os diretores tinham direito a colônia de férias de graça no final de semana. Pelo menos uma vez por mês. Acho um absurdo isso, não tem mais, o trabalhador não tem direito e você vai ter direito... Você tem que igualar, aproximar o máximo possível. Porque você só vai saber o que um trabalhador está pensando se você conversar com ele, igual você está conversando comigo agora. Se você estiver lá no local de trabalho dele, a situação é mais diferente ainda, a gente fica mais próximo da realidade e quanto mais longe você fica, mais longe

[91] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 17 de fevereiro de 2014.

> da realidade. Se sua vida está boa, você acha que está bom para todo mundo. Não está não, o trabalhador está cada vez mais ferrado.[92] (*Sic*.)

Ao penetrar no cerne dos problemas que atingem os trabalhadores, o militante, que possui pouco mais de dois anos na diretoria sindical, conseguiu costurar relações de proximidade na fábrica. Quando perguntei se seus planos eram continuar ou não no sindicato após o término da gestão, ele me respondeu sem pestanejar: "Não quero ficar no sindicato a vida inteira, primeiro mandato, no máximo dois esta bom demais. Porque senão a gente acaba ficando igual a eles, burocratizado. Volto para a GM, organização de base, vou pra CIPA, porque não? Vou lá apertar os parafusos também". (*Sic*.) E complementou: "O diretor do sindicato nas outras empresas são como chefes. Para o trabalhador, o diretor do sindicato está acima dele". [93] (*Sic*.) Embora defenda que o cargo de dirigente não pode estar em detrimento ao de trabalhador, tal posição requer responsabilidades e sanções praticadas pela empresa, que em vários momentos, busca dificultar o trabalho de base.

No próximo capítulo, aprofundaremos nossa discussão a partir da experiência local, que toma como exemplo a General Motors. As relações sindicais e trabalhistas se tornaram mais complexas em comparação ao padrão fordista de relações de trabalho, que foi gradualmente substituído por formas flexíveis de produção, e em comparação às atribuições do sindicalismo na contemporaneidade com ênfase na institucionalização.

Esse processo se deu à medida que as estratégias empresariais objetivaram desregulamentar direitos, rebaixar conquistas, acirrar a competitividade por meio de reestruturações, nivelar a mão-de-obra e explorar mercados globais, estabelecendo maiores ganhos para além das fronteiras nacionais com custo reduzido, entre outras estratégias que se colocam como obstáculos para a elaboração de ações sindicais defensivas, quiçá de um projeto sindical de longo prazo. Observa-se a proeminência de novos (e nem tão novos) expoentes sindicalistas embebidos pela matriz socialista que ganharam notoriedade ao reafirmar o seu compromisso com a tradição operária de tendência revolucionária nas mediações dos conflitos trabalhistas.

No entanto, antes de adentrarmos o novo capítulo, a seção a seguir apresentará uma síntese dos dados sobre o perfil socioeconômico da categoria dos metalúrgicos em

---

[92] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.

[93] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.

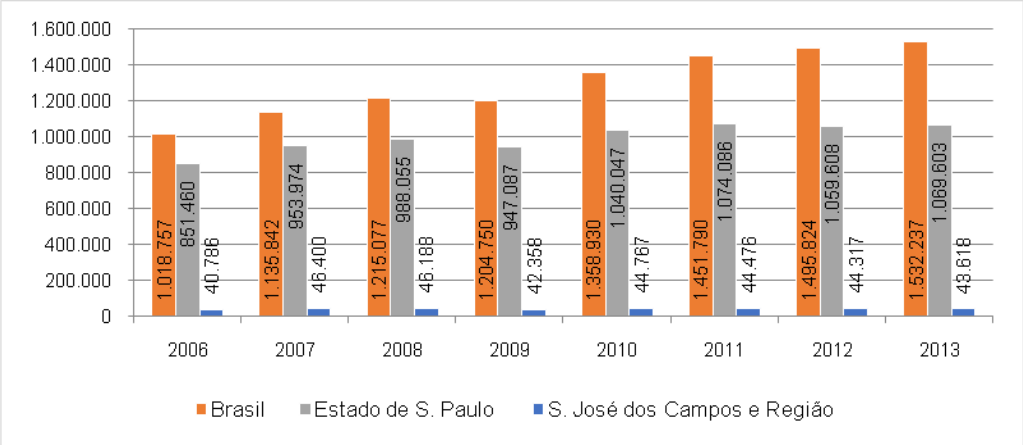
S. José dos Campos, Caçapava, Jacareí, Igaratá e Santa Branca, que perfazem o conjunto de cidades abrangidas pelo SMSJC.

1.5 Perfil dos metalúrgicos de S. José dos Campos e região

O levantamento realizado utilizando a base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-MTE) mostrou que, ao final de 2013, no conjunto dos municípios que compõem a abrangência territorial de representação do SMSJC – Caçapava, Igaratá, Jacareí, Santa Branca e S. José dos Campos – o total de trabalhadores metalúrgicos foi de 43.618. Em termos relativos, esse número alcançou a margem dos 5% de representação sobre os metalúrgicos de S. Paulo em toda a série observada, e ajudou a reforçar a característica de concentração produtiva do Estado.

Em relação ao estoque de emprego formal registrado um ano anterior aos dados informados pela última publicação da RAIS, foi verificada uma redução de 699 postos de trabalho, resultado que vai contra a tendência de crescimento observada sob os mesmos parâmetros de atividade econômica tanto para o Estado de S. Paulo quanto para o Brasil, exceto no ano de 2012, em que S. Paulo registrou uma variação negativa tênue (-0,1) (Gráfico 1).

GRÁFICO 1 – Estoque de empregos formais no ramo metalúrgico no Brasil, S. Paulo e S. José dos Campos e Região, 2006-2013



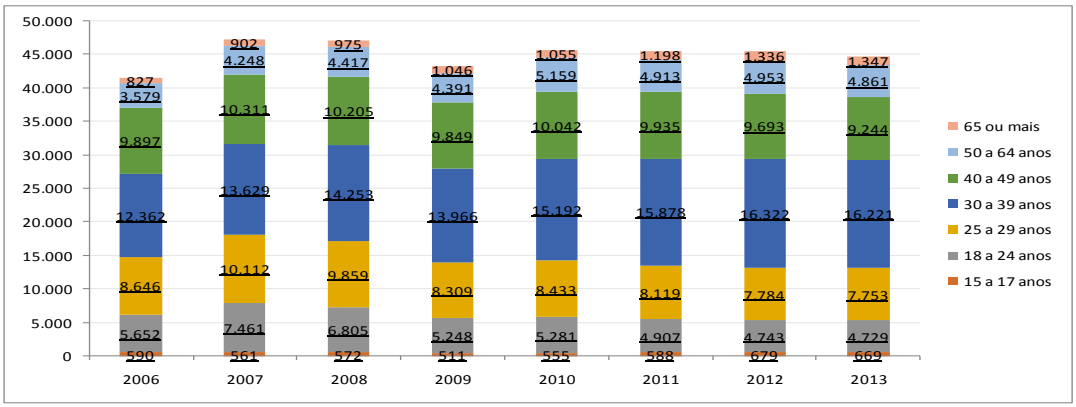
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE.
Elaboração da autora.

No que se refere à distribuição dos estabelecimentos, a maioria está alocada na cidade de S. José dos Campos (69%), seguida pelo município de Jacareí, o qual também

conta com uma subsede mantida pela entidade, respondendo por 19,02% do total de empresas do ramo. Caçapava é a terceira maior cidade em relação ao número de estabelecimentos, com 8,79%. Juntos, os municípios de Igaratá e Santa Branca perfazem quase 2,5% dos estabelecimentos que fazem parte da abrangência geográfica do SMSJC.

Um indicativo importante sobre o perfil dos metalúrgicos de S. José dos Campos corresponde aos grupos etários que mostram a predominância significativa de trabalhadores em idade madura, entre 30 e 39 anos, equivalente a 1/3 do total ocupado (Gráfico 2).

GRÁFICO 2 – Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos por faixa etária – S. José dos Campos e região, 2006/2013



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE, 2013.
Elaboração da autora.

O segundo destaque aponta a faixa de 65 anos ou mais, que, em termos proporcionais, representa apenas 2,41% do total. Contudo, foi a que apresentou maior elevação no período analisado, 2006-2013, quando se observou uma variação expressiva na ordem dos 63%. Esse dado revela um processo de envelhecimento contínuo dos trabalhadores ocupados na indústria metalúrgica de S. José dos Campos e região. No biênio 2012-2013, por exemplo, essa foi a única faixa etária que apresentou crescimento sobre o total ocupado em S. José dos Campos e região (0,82%), enquanto o estoque de emprego ocupado por trabalhadores de 40 a 49 anos sofreu redução de 4,63%. O percentual de trabalhadores jovens nas faixas etárias de 18 a 29 anos vem apresentando tendência de queda desde 2008, sendo que, no curto período 2008-2009, houve retração de 13.557 postos de trabalho para este grupo. A seguir, a tabela 1 mostra o saldo de vínculos por faixa etária do ramo metalúrgico.

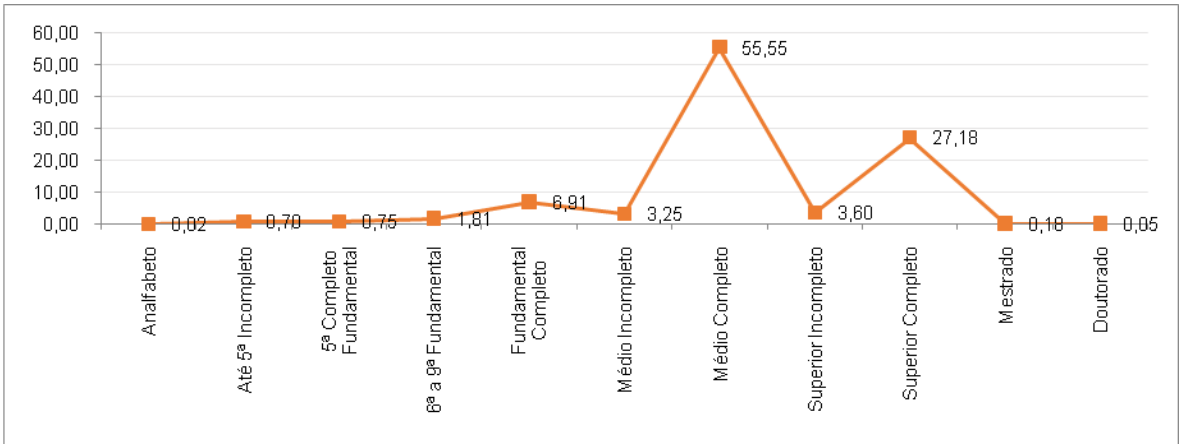
TABELA 1 - Variação do estoque de vínculos do ramo metalúrgico por faixa etária – S. José dos Campos e região, 2006-2013

Faixa etária	2006-2007		2008-2009		2010-2011		2012-2013	
	Variação absoluta	(%)	Variação absoluta	(%)	Variação absoluta	(%)	Variação absoluta	(%)
15 a 17 anos	-29	-4,9	-61	-10,7	33	5,9	-10	-1,5
18 a 24 anos	1.809	32,0	-1.557	-22,9	-374	-7,1	-14	-0,3
25 a 29 anos	1.466	17,0	-1.550	-15,7	-314	-3,7	-31	-0,4
30 a 39 anos	1.267	10,2	-287	-2,0	686	4,5	-101	-0,6
40 a 49 anos	414	4,2	-356	-3,5	-107	-1,1	-449	-4,6
50 a 64 anos	669	18,7	-26	-0,6	-246	-4,8	-92	-1,9
65 ou mais	75	9,1	71	7,3	143	13,6	11	0,8
Total	**5.671**	**13,6**	**-3.766**	**-8,0**	**-179**	**-0,4**	**-686**	**-1,5**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE, 2013.
Elaboração da autora.

Os indicadores de escolaridade, em relação ao ano de 2013, mostraram que a maior parte dos trabalhadores metalúrgicos possui ensino médio completo e, ao todo, representa 55,5%. A participação dos metalúrgicos com nível superior completo foi de 27,18%, o que representou pouco mais de 8 p.p sobre o mesmo índice verificado para os trabalhadores nacionalmente (18,5%). Se somarmos a participação dos vínculos ocupados por trabalhadores com ensino superior completo e incompleto à participação dos que têm pós-graduação (mestrado/doutorado), teremos uma correspondência na ordem dos 30% sobre a distribuição total de trabalhadores, segundo a escolaridade (Gráfico 3).

GRÁFICO 3 – Distribuição dos trabalhadores metalúrgicos segundo escolaridade – S. José dos Campos e região 2013 (%)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE.
Elaboração da autora.

O rendimento médio registrado dos trabalhadores metalúrgicos de S. José dos Campos e região foi 8% maior que o dos trabalhadores metalúrgicos dos demais municípios do Estado de S. Paulo, e 27% superior ao verificado na média nacional para o ano de 2013. Uma das razões para isso pode estar associada à expressiva participação dos trabalhadores em idade madura, nas faixas etárias de 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos. Outra razão, que exigiria maior apreensão sobre os dados, pode estar associada às características das negociações coletivas locais que mantiveram um patamar de crescimento salarial elevado quando comparado aos dos demais metalúrgicos com carteira assinada.

De acordo com a tabela 2, a menor remuneração média, segundo a abrangência geográfica do SMSJC, corresponde à atividade de manutenção e reparação de veículos automotores (R$ 1.298,41); já a maior remuneração média foi de R$ 7.788,11, verificada em fabricação de outros equipamentos de transporte, exceto veículos automotores. Cabe observar que quatro atividades econômicas ligadas ao ramo metalúrgico de S. José dos Campos apresentaram remuneração média inferior ao que foi registrado em São Paulo.

As maiores diferenças observadas entre S. José dos Campos e São Paulo, levando-se em consideração as mesmas atividades econômicas foram: Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos com uma diferença salarial de 24,3%, Manutenção e reparação de veículos automotores que representou uma desigualdade de 20,7% ao valor médio pago aos trabalhadores de São Paulo, Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos com 19,35%; Fabricação de máquinas e equipamentos que apresentou remuneração menor em quase 11% sobre a força de trabalho abrangida pelo Estado de S. Paulo e Fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias, que registrou a menor diferença dos salários pagos aos trabalhadores de mesma atividade econômica (5,4%).

TABELA 2 – Remuneração média dos metalúrgicos de S. José dos Campos em comparação com S. Paulo e Brasil, 2013

Divisão e classe de atividade econômica	Remuneração Média SJC[1]	Remuneração média S. Paulo[1]	Remuneração média Brasil[1]
Metalurgia	3.840,73	3.793,20	3.393,19
Fabricação de produtos de metal, exceto máquinas e equipamentos	3.326,19	2.528,06	2.036,11

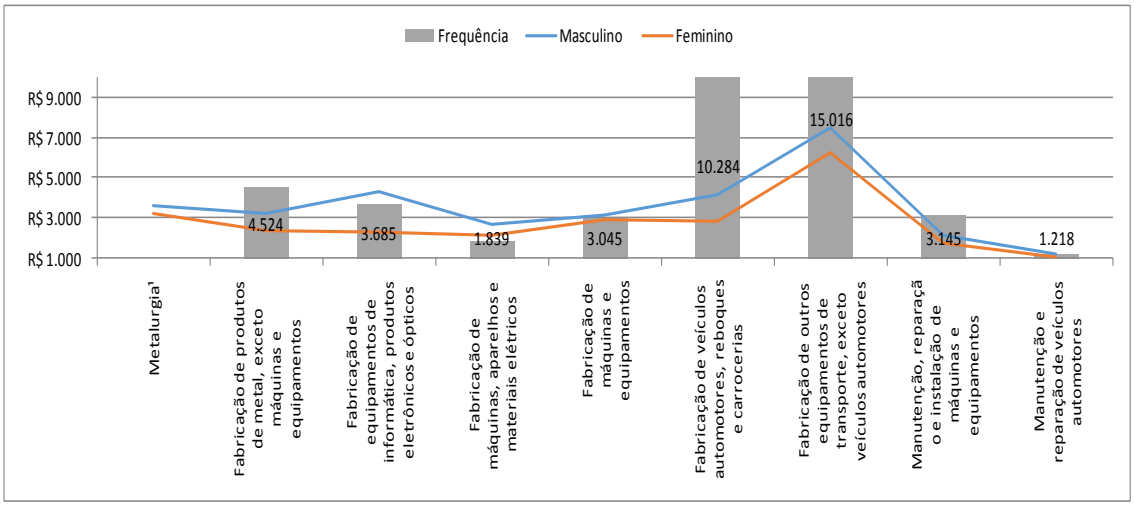
Fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos	3.650,94	3.520,58	2.316,41
Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos	2.753,94	3.414,59	2.380,28
Fabricação de máquinas e equipamentos	3.362,55	3.770,90	2.941,96
Fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias	4.285,45	4.529,78	3.029,48
Fabricação de outros equipamentos de transporte, exceto veículos automotores	7.788,11	3.884,66	3.411,73
Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos	2.266,47	2.996,64	2.734,11
Manutenção e reparação de veículos automotores	1.298,41	1.638,37	1.390,88
Total da média	**3.619,20**	**3.341,87**	**2.626,02**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE, 2013.
Elaboração da autora.
Obs.: Os valores foram corrigidos a preços do INPC-IBGE acumulados no ano de 2014 (6,23%).

As desigualdades de gênero reforçam a característica da força de trabalho metalúrgica majoritariamente masculina. Assim, o SMSJC não foge ao cenário que revela as diferenças de rendimento por sexo, onde as mulheres se posicionam nas faixas salariais mais baixas em comparação aos rendimentos dos homens para as mesmas ocupações. Em termos de participação, no ano de 2013, havia 7.208 trabalhadoras metalúrgicas em S. José dos Campos e região, o que representa cerca de 20% do contingente feminino sobre a força de trabalho masculina (35.192), e apenas 17% sobre o total geral ocupado nesse segmento.

Os ramos de atividade onde as mulheres estão mais presentes são: fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias (13%); fabricação de outros equipamentos de transporte, exceto veículos automotores (15%); e fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos (45%). Este último é o que se aproxima de uma distribuição mais homogênea do ponto de vista ocupacional. Contudo, essa aparente igualdade se constrói pela divisão sexual do trabalho que, logicamente, se evidencia pela diferença salarial. Especificamente nessa atividade, o rendimento médio das mulheres (R$ 2.335,20) chega a ser 46% inferior ao rendimento médio dos homens (R$ 4.346,85), como mostra o Gráfico 4.

GRÁFICO 4 – Distribuição dos/as trabalhadores/as metalúrgicos/as segundo divisão e classe econômica, e rendimento médio por sexo – S. José dos Campos e região, 2013



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE, 2013.
Elaboração da autora.

Outros aspectos que concernem ao perfil do SMSJC se revelam como produto da desigualdade de gênero. A pesquisa de Lapa (2014), por exemplo, investigou duas empresas líderes no ramo eletroeletrônico alocadas no Estado de S. Paulo que passaram por um processo de feminização, com ingresso massivo de mulheres destinado a áreas específicas da produção. Ao relacionar gênero e processo de trabalho, a autora promoveu a discussão sobre a percepção da qualidade de quem realiza as tarefas do trabalho, se é homem ou mulher, delimitando divisões baseadas em gênero no processo produtivo. Essa análise mostrou uma associação entre certas habilidades consideradas "femininas", que nas suas palavras, "são construídas socialmente e não características naturais dos trabalhadores, homens e mulheres" (LAPA, 2014, p. 213).

Essa característica, que incide negativamente sobre a trajetória do emprego feminino, é compatível com as distinções constatadas no aspecto do rendimento médio. A tabela a seguir traz valores nominais médios por ramo de atividade, mostrando que o salário feminino é, em média, 22% inferior ao masculino.

TABELA 3 – Rendimento médio nominal das trabalhadoras metalúrgicas e proporção média sobre o salário masculino segundo divisão e classe econômica – S. José dos Campos e região, 2013

Divisão e classe de atividade econômica	Rendimento médio nominal	Proporção sobre o salário masculino
	R$	%
Metalurgia[1]	3.266,94	89,6
Fabricação de produtos de metal, exceto máquinas e equipamentos	2.370,31	72,5
Fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos	2.335,20	53,7
Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos	2.167,93	79,7
Fabricação de máquinas e equipamentos	2.923,73	91,3
Fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias	2.857,91	67,9
Fabricação de outros equipamentos de transporte, exceto veículos automotores	6.301,37	83,8
Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos	1.743,74	80,2
Manutenção e reparação de veículos automotores	1.039,24	82,5
Total da média	**3.715,50**	**82,5**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais. RAIS-MTE, 2013.
Elaboração da autora.
Obs.: Os valores foram corrigidos a preços do INPC-IBGE acumulados no ano de 2014 (6,23%).

Em relação às políticas de promoção da equidade de gênero no ramo metalúrgico, no período em que as entrevistas foram realizadas, não foi mencionada ação do SMSJC que combata tais distinções. O próprio dirigente, ao refletir sobre a temática, apontou a necessidade de aumentar a participação feminina na entidade. Disse ele:

> [...] a luta também é das mulheres, das nossas companheiras operárias, nossas trabalhadoras metalúrgicas. É um segmento importante, que a gente passa por muitos anos sem dar uma importância pra essa questão, que é seríssima, delicada. Inclusive, a gente está tentando reparar esse atraso, e aí estamos numa fase que nós estamos corrigindo, trazendo as companheiras pra dentro do sindicato, pra direção, pra entender.[94] (*Sic.*)

Por outro lado, houve um aumento importante de mulheres na direção da entidade. Enquanto a gestão de 2012-2015 contava apenas com uma mulher na diretoria executiva e outra na diretoria efetiva, a gestão de 2015-2018 renovou seu quadro, que agora é representado por cinco mulheres na diretoria efetiva, mantendo apenas uma mulher na diretoria executiva. No entanto, esse avanço está longe de representar uma relação equânime entre homens e mulheres na direção do SMSJC.

[94] Registro nº 2. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 17 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO 2 – DESENVOLVIMENTO GLOBAL-LOCAL DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E PRÁTICAS SINDICAIS NO CONTEXTO REGIONAL

Neste capítulo, serão discutidos elementos correlatos ao processo de reestruturação produtiva na planta da GM na cidade interiorana de S. José dos Campos, que, nos últimos anos, vem passando por modernizações para se adaptar ao modelo sistêmico de produção global. Para apreendermos as particularidades deste processo a partir da ação sindical, levamos em conta a conjugação de fatores complexos – desenvolvimento industrial, política de investimento, relações de trabalho, características territoriais, valores políticos e ideológicos, etc. – que constituem o cotidiano do SMSJC.

Para esta discussão, apresentaremos aspectos do desenvolvimento industrial no estado de S. Paulo no contexto de descentralização econômica. Em seguida, passaremos para a análise da GMB. Nessa parte, focalizaremos a discussão sobre os planos estratégicos implantados pela empresa a nível global, que colocaram a pauta da flexibilização na ordem do dia. Em que pese a reestruturação como algo inerente ao processo produtivo, esta nova fase de mudanças na planta da GMB, influenciada por conjunturas econômicas e políticas que têm como parâmetro distintos cenários internacionais, vem pressionando o sindicato a negociar o rebaixamento das condições de trabalho em troca de investimentos e garantia de emprego.

Algumas das considerações tiveram como base investigações sociológicas que forneceram leituras interessantes sobre a temática da reestruturação produtiva na fábrica da GMB em S. José dos Campos. Também coletamos dados publicados em relatórios anuais da empresa e das principais associações sobre as operações no Brasil e no mundo, os quais informam sobre o desempenho atual da indústria automotiva como um todo.

A relação entre empresa e sindicato despertou nesta pesquisa o enfoque sobre as razões que motivaram trabalhadores e sindicalistas a se mobilizarem. Assim, para a caracterização do processo de trabalho, fizemos uso de informações secundárias através de pesquisas de campo sobre a GMB em S. José dos Campos e em outras fábricas subsidiárias. Aos dados, intercalamos as entrevistas que trazem a percepção da força de trabalho sobre as principais mudanças sentidas na fábrica, bem como o resgate de trajetórias de vida que são construto da experiência político-sindical na região.

2.1 A interiorização da indústria paulista

A década de 1950 marcou a primeira fase das políticas de internalização da indústria automotiva no Brasil com restrições às importações. Contudo, o pontapé inicial do desenvolvimento automobilístico no país foi dado já nos primeiros anos do século XX no Estado de S. Paulo.

A "Indústria de Carros e Automóveis Luiz Grassi e Irmão" tornou-se referência para os primeiros passos da indústria de transporte de passageiros do país, com a produção de carrocerias de ônibus e montagem de veículos da marca Fiat.[95] Com o fim da Primeira Guerra Mundial, instalou-se a Ford Motor Company, em 1919, voltada à montagem de automóveis e caminhões; a General Motors do Brasil S.A. (GMB), em 1925, com a linha de montagem de um furgão de entregas urbanas; e a International Harvester Company (IHC), em 1926, sucedida pela Navistar International Corporation, fabricante de maquinário agrícola e caminhões. Essas unidades prestavam serviços de manutenção e autopeças e eram dependentes das montagens de *kits* importados de veículos, denominados CKDs (*completely knocked down*), conforme o que a estrutura técnica produtiva permitia realizar a partir de instrumentos produtivos ainda pouco desenvolvidos (SILVA, 1991, p. 77; SHAPIRO, 1997, p. 25).

As novas unidades foram instaladas, sobretudo, no Estado de São Paulo, que teve predomínio de atividades econômicas impulsionadas pela expansão do café. Essa atividade, responsável pela acumulação de riqueza e produção de capital, preparou o terreno para a urbanização e conferiu a São Paulo, já nos primeiros sobressaltos da industrialização, o status de cidade próspera e moderna:

> Eram indústrias, bancos, escritórios e oficinas de estrada de ferro, comércio atacadista, comércio de exportação e importação, e o próprio aparelho de Estado. Com o crescimento dessas atividades, uma série de outras, mais ligadas ao processo de urbanização, se desenvolviam: comércio varejista, transportes urbanos, comunicações, energia elétrica, construção civil, equipamentos urbanos, etc. (NEGRI; GONÇALVES; CANO, 1988, p. 7).

No âmbito do desenvolvimento regional, a dinâmica das relações produtivas se deu através do movimento de concentração e desconcentração econômica. Na década de

[95] Veja a história de fundação e ruína da empresa "Irmãos Grassi" em: <http://colunas.cbn.globoradio.globo.com/>. Coluna de Adamo Bazani. Último acesso em 22/08/2015.

1920, de acordo com o estudo sobre o "processo do desenvolvimento e da urbanização no Estado de S. Paulo (1920-1980)" realizado por pesquisadores da Fundação Seade (1988), o interior do estado de S. Paulo concentrava o equivalente a 29% da produção industrial. Contudo, esse desempenho estava atrelado às demandas advindas do eixo metropolitano, que acolhia a maior parcela das empresas. Segundo o levantamento censitário de 1928, a "distribuição espacial da indústria" paulista dispunha de 2.908 estabelecimentos, dos quais um terço operava no Interior, dado que representava 10% da indústria da transformação nacional.

As principais estruturas industriais das regiões administrativas interioranas estavam na região de Sorocaba, com 164 estabelecimentos, sendo que a indústria têxtil com predomínio no ramo de fiação e tecelagem concentrava 82% da força de trabalho empregada. A produção metal/mecânica abrangia 26 estabelecimentos com 1.296 operários, a maioria dedicada à produção de material de transportes nas oficinas de manutenção e montagem de locomotivas e vagões.

Semelhantemente à Sorocaba, a região de Campinas abrangia 325 estabelecimentos e empregava 11.805 trabalhadores, sendo que a maioria se concentrava na indústria têxtil. Algumas empresas, como a Cia Mac Hardy, que produzia máquinas e acessórios para a agricultura, e Mococa, que produzia máquinas para moinhos, foram destaque no desenvolvimento do setor mecânico, além das oficinas de reparação e montagem voltadas para o transporte sobre trilhos.

Em terceiro lugar em ordem de importância numérica, o Vale do Paraíba contava com 59 estabelecimentos e 3.892 operários distribuídos na indústria têxtil, de alimentação, extrativas e de material de transportes. Finalmente, a região de Ribeirão Preto empregava 3.745 operários, concentrados no ramo têxtil, do vestuário, de alimentação, da indústria do couro, de materiais de transporte férreo e de máquinas agrícolas. Esse panorama mais geral da indústria no Interior Paulista no início do século delineou os primeiros progressos do capitalismo de feição moderna em sua fase de expansão, de 1919 a 1928 (NEGRI, B., 1988, p. 75-88).

Nos anos 1930, as principais empresas que alavancaram a classe assalariada do país, a título de investimentos estrangeiros (EUA, França e Itália), eram a General Electric (GE), a Fichet e a Pirelli. Em relação aos investimentos de capital nacional, destacaram-se a Companhia Nacional de Artigos de Cobre (Conac), a Lidgerwood, a Companhia Brasileira de Cartuchos (CBC) e a Laminação Nacional de Metais (LNM), instaladas no município de Santo André (SP) (NEGRO, 2004, p. 22).

As relações sindicais no Brasil não ocorriam sem os instrumentos de repressão do Estado. Todavia, a região do ABC paulista, a qual já constituía um reduto operário permeado por lideranças comunistas, desenvolvia práticas sindicais, como "precondição de ter os trabalhadores organizados diante dos patrões, no seu próprio local de trabalho, como forma de interessá-los na sua mobilização ampla e irrestrita" (NEGRO, 2004, p. 25).

Assentada neste processo, a industrialização de S. José dos Campos, segundo Paulo E. Costa (2007), deu-se principalmente pela "situação geográfica favorável" em razão da proximidade com o centro produtivo e financeiro paulistano. Essa região recebeu, em 1876, a Estrada de Ferro Central do Brasil e, mais tarde, por meio do Plano Geral de Viação Nacional de 1934, implantado na ditadura Vargas (1930-1945), deu-se início à construção da Rodovia Presidente Dutra, facilitando a mobilidade entre as cidades do Rio de Janeiro e S. Paulo.

Outro aspecto favorável à industrialização de S. José dos Campos foi "a concessão de incentivos fiscais" instituídos por Decretos-Lei previstos no programa de desenvolvimento econômico do Vale do Paraíba, desde 1938. Também teve importância "a oferta de terrenos para instalação de indústrias" por meio de doações feitas pela Câmara Municipal para empresas de grande porte em troca da garantia de empregos (COSTA, 2007; p. 68). Esses elementos apontam para aquilo que Milton Santos (1993) denominou a construção do "meio técnico-científico-informacional", cuja expressão foi o "processo de substituição de importações para o qual todo um arsenal financeiro, fiscal, monetário, serviria como base das novas relações sociais" (SANTOS, 1993, p. 36).

Cabe destacar que as circunstâncias ligadas à modernização em todo o país fizeram com que os patamares de desenvolvimento industrial se estabelecessem de modo desigual. Isso se deu, em grande medida, devido à formação sócio-histórica das regiões brasileiras sob a influência da produção cafeeira, que elevou o ritmo do crescimento e amadureceu a estrutura econômica de determinadas regiões, que passaram a apresentar melhores condições para os investimentos.

É nesse sentido que o capital se manifesta geograficamente, de modo seletivo, delimitando a funcionalidade da região de acordo com a sua vocação, a depender da disponibilidade e do uso de tecnologias e da produção de mercadorias específicas, estabelecendo vantagens competitivas que se sobressaem em diferentes contextos nacionais e, consequentemente, definem o mapa estratégico de atuação empresarial.

“Mais circulação e mais movimento permitem de novo o aprofundamento da divisão territorial do trabalho, o que, por sua vez, cria mais especialização do território” (SANTOS, 1993, p. 41).

No panorama internacional, a fabricação de automóveis pelo método americano de produção fordista – predominante mundialmente até a década de 1960 – vivenciava a fase de expansão no mercado europeu em razão das condições facilitadas pelo comércio exterior. Caso exemplar foi o da Ford, que após a Primeira Guerra Mundial, instalou fábricas de montagem na Dinamarca, Itália, Suécia e Alemanha, além de outras subsidiárias existentes no continente, entre 1919 e 1925. Com a crise de 1929, as fronteiras nacionais do mundo foram demarcadas pela alta das tarifas e um cenário de desemprego tornou-se alarmante. As grandes empresas automobilísticas, que já haviam delineado segmentos distintos de competição, passaram a explorar com mais força os mercados internacionais, por meio das exportações, e também através de vantagens econômicas fornecidas pelos governos nacionais (SILVA, 1991, p. 51).

Foi então que o mercado americano iniciou suas apostas em novos territórios produtivos, segundo Silva (1991), na “Austrália, Nova Zelândia, África do Sul, Índia, Argentina, Brasil, Chile e México”. No caso europeu, os investimentos no setor foram acrescidos pela expansão para além Atlântico, que naquele momento, parecia mais vantajosa nos países denominados “Terceiro Mundo”, em razão de três fatores: (i) os custos das exportações não eram atraentes com relação ao que se praticava pelo padrão europeu; (ii) grandes montadoras já contavam com subsidiárias em países de capitalismo tardio desde os anos 1920; e (iii) o incremento da indústria de bens de capital e o esforço governamental para atrair multinacionais para produção integral de automóveis. Assim, “a produção em países do Terceiro Mundo cresceu, a concentração de capital aumentou, a produtividade elevou-se e em todo o mundo os trabalhadores da indústria automobilística recebiam salários mais altos relativamente aos trabalhadores em outros países” (SILVA, 1991, p. 53).

Nesse contexto, o mercado brasileiro, que já acolhia grandes indústrias automobilísticas, sofreu impacto com as importações. A balança comercial foi prejudicada pelos desequilíbrios entre importação e exportação. Em 1953, políticas governamentais para estruturar a economia nacional interromperam as importações para dar início a uma nova fase de expansão da indústria, que tinha como parâmetro o desenvolvimento internacional. Com o objetivo de inserir o Brasil na competição

global, com a substituição de importados, estratégias governamentais de atração de investimentos acenaram para empresas multinacionais (SHAPIRO, 1997, p. 25).

Isso significa dizer que as diretrizes elementares do desenvolvimentismo[96] aplicadas pelo intervencionismo estatal foram indispensáveis para implantar a indústria de base e torná-la um dos vértices mais dinâmicos da economia, embora sua condição tardia tenha definido os papéis na hierarquia da competição mundial, privilegiando os interesses do capital estrangeiro comandado pelos centros da economia avançada na Europa, nos EUA e, posteriormente, no Japão (IANNI, 1991, p. 255).

Não obstante, o perfil da sociedade brasileira entre os anos de 1956 e 1962 expressou os principais avanços na urbanização e na industrialização, com a inauguração de novos planos desenvolvimentistas patrocinados pelo Estado. O Plano de Metas fora instituído pelo governo "de fato liberal" do então presidente da República Juscelino Kubitschek (1956-1961), o qual compreendia investimentos nas áreas de energia, transportes, alimentação, indústrias de base, educação e, finalmente, a construção de Brasília (IGLESIAS, 2009, p. 269).

Esse período esteve associado à fase de implantação da indústria automobilística sob a supervisão do Grupo Executivo para a Indústria Automotiva (GEIA), que centralizou as decisões sobre a entrada de novos empreendimentos automotivos e aprovou projetos de empresas que iniciaram o processo doméstico de fabricação de veículos. A Willys-Overland do Brasil S.A., a Vemag S.A. e a Fábrica Nacional de Motores (FNM) pertenciam ao capital interno, enquanto a Mercedez Benz do Brasil S.A. e a Simca do Brasil atuavam pelo acordo de *joint ventures*, constituindo uma participação de 50% cada. Empresas como Ford Motors Company, a General Motors do Brasil S.A., a International Harvester Máquinas S.A., a Scania Vabis do Brasil S.A., a Volkswagen do Brasil S.A. e a Toyota do Brasil S.A. tiveram suas produções nacionalizadas, expressando o favoritismo do GEIA, que "buscava a participação daquelas empresas sólidas e respeitadas que já viessem atendendo ao mercado brasileiro" (SHAPIRO, 1991, p. 39-41).

[96] Conforme a leitura de Schneider (2013), o Estado desenvolvimentista no Brasil se configurou ainda no governo de Getúlio Vargas, de 1930 a 1954, que criou instituições e políticas econômicas para apoiar o crescimento de indústrias estratégicas e assegurar o papel do país nas relações comerciais internacionalizadas quando despontou a depressão econômica dos anos 30. Os "Estados desenvolvimentistas são projetados para mudar rapidamente e de forma permanente o ranking global de um país. A ambição é mais do que apenas o discurso do governo e as promessas de campanha; Estados desenvolvimentistas corroboram essa ambição com extensos investimentos materiais e institucionais" (2013, p. 11).

Em paralelo aos esforços para inserir o Brasil definitivamente na economia mundial, S. José dos Campos se firmou como um território atraente para os investimentos, dado seu posicionamento estratégico para a economia paulista, defendido desde o Estado Novo.[97] Por essa via, em 1950, o Centro Técnico de Aeronáutica (CTA), atual Centro Tecnológico Aeroespacial, do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) foi transferido da cidade do Rio de Janeiro para a região, avocando o desenvolvimento de inovações tecnológicas no ramo aeroespacial. A Johnson & Johnson chegou em 1953 e, em menos de dez anos (1972), investiu em um Centro e Pesquisa e Tecnologia (CPT) para desenvolvimento de novos produtos na área química. A Ericsson instalou sua fábrica em 1954 (até os dias atuais, é a única na América Latina), e a General Motors construiu sua planta em 1956 para a fabricação da fundição e de motores.

Como é sabido, o deslocamento do capital contribui com a formatação de novos espaços, produzindo interações sociais que recriam o cotidiano e passam a interferir, inclusive, sobre as estratégias empresariais. Foi nesse contexto que o SMSJC foi fundado, para mediar relações entre o empresariado industrial e a classe operária que se formava à medida que a população urbana crescia. No interregno de sete anos após a inauguração da entidade, foi registrada a primeira greve em 1963, na Ericsson, a qual reivindicou o reajuste salarial de 80% que havia sido garantido aos trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo da Federação dos Metalúrgicos de São Paulo (SMSJC, 2006).

Entre a industrialização de S. José dos Campos e a criação do SMSJC, a força dos trabalhadores no Brasil já havia sido testada em vários momentos. As paralisações massivas eram expressão das péssimas condições de trabalho que se somavam ao movimento de indignação dos operários na indústria: "Muitos peões não eram registrados, não havia refeitório, o vestiário era reduzido, tendo por armário um prego, os mictórios eram poucos e dois chuveiros era a causa de longas filas para o sagrado banho ao final do batente" (NEGRO, 2007, p. 85). Em contraste com a vivacidade operária mantida nos bairros distribuídos pelo ABC, as multinacionais, quando

[97] O Decreto nº 9.716, de 1938, no período de governo do interventor Adhemar de Barros, impôs: "o aproveitamento racional de todas as possibilidades de nossa terra, mesmo naquelas de suas regiões em que um hiato transitório nas atividades produtoras justificou convencionalmente o seu abandono por imprestáveis; considerando que a zona 'Norte do Estado', onde repousa o Vale do Paraíba foi, depois de ter entrado em declínio econômico, tida e havida, inconsiderada e graciosamente, como 'região esgotada', 'terra cansada' e 'zona das cidades mortas', conceitos que o Governo do Estado de São Paulo, sob a inspiração dos postulados do Estado Novo, não concorda em que sejam atribuídas a nenhuma parte do seu território e, muito menos, àquela possuidora de uma secular tradição histórica de operosidade e civismo" (ALESP, Decreto nº 9.716 de 09/11/1938).

chegaram a S. José dos Campos, atraídas por políticas fiscais da prefeitura, depararam-se com uma realidade que ainda processava as primeiras experiências de uma indústria que não parou de receber grandes concorrentes.

Nos anos 1960, a empresa Alpargatas (1960) – dedicada à produção de calçados – instalou-se na região por meio da compra de terras joseenses da Fazenda Sant' Anna. Em 1992, foi desativada, e o grupo Indústrias Reunidas Francesco Matarazzo (IRFM) iniciou suas atividades em 1962. A Amplimatic iniciou suas atividades com a fabricação de componentes eletrônicos em 1964, e por fim, veio a Avibrás, que chegou em 1965 e atualmente possui três instalações no Vale do Paraíba: S. José dos Campos, Jacareí e Lorena, compondo um complexo industrial no setor aeroespacial (ANTICO; LEAL, 1993).

As instalações seguintes enquadraram-se no período de "milagre econômico" do regime militar, quando houve avanços na indústria com intensificação do desenvolvimento tecnológico e internacionalização econômica (NEGRI, B., 1988, p. 89). A estratégia econômica do período previa planos robustos de desenvolvimento a serem aplicados no território.

No caso da industrialização do Vale do Paraíba, conforme o estudo de Vieira (2009), o enfoque do Programa Estratégico de Desenvolvimento (PED), vigente entre 1967 e 1970, deu-se através de uma política da descentralização produtiva paulista para as regiões administrativas recém-criadas. Após a implantação de políticas no âmbito econômico para assegurar o notável crescimento do setor industrial, duas experiências foram destaque naquilo que configurou um "relacionamento de parceria" entre os agentes sociais: o Consórcio de Desenvolvimento Integrado do Vale do Paraíba e Litoral Norte (Codivap) – criado em 1970 – e o Plano Regional do Macro-Eixo Paulista, de 1978.

Essas medidas eram voltadas à execução de políticas públicas de caráter urbano-industrial cujo objetivo era fazer do Vale do Paraíba uma referência de desenvolvimento e urbanização. Para isso, estabelecer-se-ia uma relação amistosa entre governantes e governados, "fazendo com que a sociedade civil organizada, na esfera local, se sentisse responsável pelas ações propostas, participando na sua elaboração e implementação" (VIEIRA, 2009, p. 114).

O prenúncio da década de 1970 foi dado com a inauguração da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer), através do Decreto-lei nº 770/1969. Em seguida, S. José dos Campos recebeu a National do Brasil Comercial, em 1970, que

fazia a distribuição de produtos fabricados pela Panasonic. No mesmo ano, foi aprovada a lei de isenção dos impostos territoriais e sobre serviços (ISS) pelo período de dez anos para as indústrias. A Kodak foi inaugurada em 1972, produzindo materiais para impressão e equipamentos fotográficos. A Phillips veio para o Brasil com apoio das Forças Armadas Brasileiras para desenvolver novas tecnologias na área das telecomunicações. A Hitachi, em 1973, veio para produzir ar condicionado, e a Engesa era voltada para a produção de veículos militares, mas faliu em 1993. Surgiram também a Monsanto (1975), direcionada ao desenvolvimento de produtos agrícolas, e a Refinaria Henrique Lage, em 1980, dentre outras (ANTICO; LEAL, 1993, p. 7).

Em dez anos, o desempenho industrial do Interior havia se firmado com diversificação dos ramos produtivos e investimentos na área da ciência e tecnologia através de incentivos fiscais e financeiros, além de outros mecanismos criados pelo poder público para salvaguardar uma fatia da riqueza destinada aos municípios. Em termos de participação, a indústria mecânica cresceu de 22,1% para 36,9%; o material de transportes, de 9,4% para 20,4%; e o material elétrico, de 9,0% para 23,2%, sendo que o Vale do Paraíba perfazia 10% da produção no ramo de transportes de todo o Estado de S. Paulo (NEGRI, B., 1988, p. 97-104).

Nesse período, foi constatado um movimento migratório expressivo – 7,52% nas décadas de 1970/80. Uma parte expressiva dessa migração foi oriunda de Minas Gerais, que enxergou em S. José dos Campos melhores ofertas de emprego e possibilidade de carreira profissional em grandes empresas (ANTICO; LEAL, 1993), o que contribuiu para avolumar as mobilizações sindicais.

Entre 1979 e 1989, o SMSJC realizou 85 greves, sendo que os anos de 1984 e 1989 concentraram o maior número de paralisações, 70% do total auferido para o período. A maioria das greves apresentou caráter defensivo, pela manutenção das condições vigentes ou quando houve descumprimento de lei. Contudo, dentre as reivindicações que levaram à suspensão do trabalho nas fábricas, esteve na pauta dos metalúrgicos temas propositivos como: equiparação salarial e nova política de remuneração; pedido de assistência/convênio saúde; revisão sobre a medição da produtividade; estabilidade geral para os trabalhadores; formação de comissão de fábrica; melhorias na alimentação feita no local de trabalho; redução da jornada para 40 horas; mudança de data-base; estabilidade para membros da CIPA e delegados, entre outros (SAG-DIEESE).

Ao observar atentamente as descrições das greves metalúrgicas desse período, é possível identificar o perfil autoritário do empresariado atuante na região, bem como os mecanismos desenvolvidos para enfraquecer ou impedir a atividade sindical. Algumas das reações mais radicais dos trabalhadores, como ocupação e impedimento da saída da diretoria e da chefia do interior da fábrica, foram em resposta ao tratamento hostil da hierarquia, que costumava contar com a força policial para conter conflitos trabalhistas. Dentre os exemplos, destacam-se reivindicações como: eleições livres para membros da CIPA, sem imposição da empresa; não punição aos grevistas e readmissão dos que foram demitidos por motivo de greve; permissão para formar comissões de fábrica; abertura da mesa de negociação, entre outras (SAG-DIEESE).

A força dos trabalhadores que se constituía dentro da fábrica foi ao encontro de outro movimento. Desta vez, da ordem do capital, mostrando que as mobilizações sindicais no Brasil vinham contra a corrente dos anos 1980, quando a recessão econômica internacional se alastrou nos países centrais, colocando fim ao período de crescimento econômico alavancado sob o prisma de atração de investimentos externos do regime militar brasileiro.

O estudo de Ruiz (1994) enfatizou três momentos atinentes à economia brasileira correlacionados com a dinâmica mundial do capitalismo: "(1981-1983) caracterizado pelo ajustamento recessivo, 1984-1986, expansão das exportações e recuperação do mercado interno, 1987-1989, anos marcados pela instabilidade econômica". Nesse quadro recessivo, a indústria automotiva reavaliou suas estratégias de aplicação do capital excedente, o qual foi direcionado ao mercado financeiro, que naquele momento, apresentava maior liquidez, como uma medida defensiva frente aos riscos da crise. Além disso, a indústria tomou as primeiras iniciativas para a renovação de suas capacidades produtivas, conforme a tendência despontada mundialmente através da reestruturação propiciada pela automação flexível (RUIZ, 1994, p. 11-18).

Em relação à especificidade do complexo automotivo brasileiro, que se mostrou lento quanto ao movimento de reestruturação mundial, conforme Castro (1993), as montadoras se atualizaram quanto ao novo padrão tecnológico pelo uso de "máquinas-ferramentas a comando numérico (MFCN)" e também "sistemas CAD/CAM (*computer aided design/ computer aided manufaturing*), robôs" (CASTRO, 1993, p. 164). Contudo, a autora destacou que o nível de modernização alcançado pelo Brasil na década de 80 era insipiente em comparação a outros países em desenvolvimento: "não

somente era lento o ritmo da renovação tecnológica, como os novos equipamentos eram integrados em esquemas rígidos de produção" (CASTRO, 1993, p. 164).

Esse aspecto abriu margem para discussão sobre o nível tecnológico atribuído às realidades de capitalismo emergente. O primeiro elemento dessa análise ressaltou que os processos de renovação das cadeias não são lineares, tampouco se realizam estritamente através de um receituário flexível. O segundo elemento, relacionado ao primeiro, compete às particularidades que a flexibilização adquire ao se adaptar num determinado contexto. Assim, de acordo com Salerno, "os sistemas de produção apresentam uma heterogeneidade derivada da sua relação produto-processo-mercado, o que remete a heterogeneidades também nas suas necessidades de integração e flexibilidade (SALERNO, 1991, p. 47).

Notadamente, um segundo desdobramento desse período relaciona-se ao processo de globalização em curso no Brasil na década de 1990, o qual influiu sobre as estratégias competitivas de multinacionais, especialmente as montadoras, com a incorporação do progresso técnico em suas formas de produção. Para o conceito de globalização, emprestamos de Giddens (1991) a seguinte definição, que nos parece apropriada para apreender esta dimensão do objeto de estudo:

> A globalização pode assim ser definida como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção inversa às relações muito distanciadas que os modelam. A transformação local é tanto uma parte da globalização quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e do espaço (GIDDENS, 1991, p. 60).

Sem a compreensão do estágio atual do capitalismo no qual se configurou a concorrência internacional, abrindo caminhos para fluxos de capitais mais intensos, seria difícil nos reiteramos sobre a organização dos trabalhadores metalúrgicos em S. José dos Campos a partir de uma empresa multinacional que mantém liderança no mercado automotivo brasileiro e se estrutura conforme os parâmetros globais de competição. Nesse sentido, novas relações de trabalho no contexto local são, certamente, influenciadas pelas estratégias mais recentes de desenvolvimento industrial no setor automotivo, que se identifica com uma cadeia de produção altamente complexa e globalizada.

No tocante ao tema da globalização, produziu-se um debate sobre a integração dos países de capitalismo emergente ao sistema global pela perspectiva local e, também, sobre as reações sindicais que revelaram as implicações sociais e econômicas desse processo de circulação do capital sobre a comunidade (GARCIA, 2006, p. 61). Isso porque dadas as especificidades desse processo em cada território, caberia aos agentes locais intercederem nos planos estratégicos das empresas, fosse para arrogar-se dos benefícios econômicos em prol do município, ou para entrecortar interesses da cidade e do empresariado, impondo um terceiro componente nessa relação, que é o sindicato.

Como vimos, para o processo de interiorização da indústria automobilística no Estado de S. Paulo, foi preciso aplicar políticas desenvolvimentistas que pudessem garantir vantagens competitivas (em termos fiscais e logísticos) para empresas multinacionais atuarem no território, explorando as brechas de uma classe operária principiante em termos de organização política no local de trabalho. Veremos que a tendência posterior do mercado elucidaria a conjugação dos atores para construir um novo patamar de relações de trabalho até então desagregadoras.

2.2 Os efeitos da globalização e a dinâmica regional

O estudo realizado por Arbix e Zilbovicius (2002) tece algumas considerações sobre a integração mais recente das economias periféricas ao sistema econômico global, buscando "demonstrar como os parceiros sociais podem desempenhar um papel instrumental em iniciativas locais para o ajuste à mudança causada pela globalização" (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 3). A análise se constituiu a partir de dois cenários: o primeiro centra-se na cadeia de produção automotiva consolidada no ABC paulista e sublinha ações de decisão construídas no âmbito institucional para o desenvolvimento local. O segundo perfaz a região de Porto Alegre (RS), que passou a sediar investimentos das montadoras GM e Ford, atraídas pelos benefícios financeiros ofertados pelo Governo do Estado. A atuação das empresas pelo espaço geográfico permite avaliar aspectos da competição por meio de acordos que buscam viabilizar o progresso local, com geração de empregos frente ao que, na prática, constituiu algo incerto do ponto de vista da contrapartida para a cidade e para os seus trabalhadores em momentos de instabilidade econômica.

A discussão que os autores travaram tem como pano de fundo a abertura da economia brasileira nos anos 1990, que representou a superação da política de substituição das importações quando se observou aumento das importações e intensificação das relações comerciais entre países através do aporte de capitais (produtivo e especulativo) realizado pela operação de Investimento Estrangeiro Direto (FDI). O considerável estoque de FDI no setor industrial contribuiu para renovar as cadeias de valor e aproximá-las do padrão internacional de produção e qualidade, visto que o horizonte da indústria automobilística apontava para uma profunda reorganização em sua base técnico-produtiva, tendo como parâmetro a combinação entre "preço, qualidade, prazo, serviço, tecnologia" (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 15).

Junto a esse processo, as empresas montadoras passaram a estudar possibilidades de se instalarem em territórios sem tradição industrial pelo impulso do Novo Regime Automotivo de 1995. Esse regime ofereceu como principal subsídio a redução do Imposto de Importação (II) em 50%, válido por um período de quatro anos, que previa como contrapartida um índice mínimo de 60% relativo à nacionalização da produção de automotores (DE NEGRI, 1999, p. 217).

A GM, por exemplo, enquanto aplicava o processo de reestruturação do portfólio e do gerenciamento das linhas de produção na fábrica em S. Caetano do Sul, referenciada na experiência de *joint-venture* com a Toyota nos EUA, negociava com o governo do RS para instalar uma nova planta a partir de uma concepção global de produção. O projeto incluía uma ampla rede de empresas fornecedoras, além da articulação com outras fábricas para viabilizar a cadeia de fornecimento e reduzir os custos da produção.

Para o município, a relevância de uma montadora se expressaria pelo acréscimo nos postos de trabalho e no valor agregado para a região. Ocorre que, segundo Arbix e Zilbovicius (2002), o retorno financeiro e social dessas grandes empresas não se garante apenas pela sua existência no local. Afinal, outros condicionantes ligados à dinâmica corporativa podem ser reavaliados, sem corresponder necessariamente às expectativas da população local, de seus sindicatos, empresas adjacentes e atores públicos. Em meio à disputa política acerca das promessas de investimentos das corporações, configurou-se uma concorrência de mercado no âmbito regional, envolvendo interesses de trabalhadores, empresários e do próprio município.

Dentre os principais incentivos das prefeituras, os quais não configuram uma novidade para o processo de descentralização da indústria para o interior paulista,[98] as vantagens previstas para as empresas foram:

> [...] doação de terrenos para instalação da planta, fornecimento de infraestrutura para preparação da área, o que inclui, em geral, a infraestrutura viária e a logística, mas também, em vários casos, ligações ferroviárias e desenvolvimento de terminais portuários, isenção de impostos estaduais e municipais por períodos não inferiores a dez anos (o mesmo vale para as taxas locais, e em alguns casos o acordo inclui a isenção de impostos na importação de peças); concessão de empréstimos pelo estado (por meio de órgãos ou bancos estatais) a taxas muito inferiores às do mercado; uma série de cauções e garantias estatais, financeiras e legais; e muitos outros benefícios adicionais, que variam de acordo para acordo, envolvendo desde fornecimento de transporte público aos trabalhadores e creches para seus filhos até diversas medidas ambientais (RODRÍGUEZ-POSE; ARBIX, 1999, p. 65).

Essa dimensão da atividade econômica marcada pelas políticas neoliberais mostra que o município tornou-se peça fundamental na dinâmica de investimentos externos ao assumir parte do projeto das grandes empresas, mas em alguns casos, sem auferir os benefícios acordados em papel timbrado na sociedade local. Complementando essa análise, a leitura de Bernardes e Oliveira (2002) ressaltou que o efeito multiplicador dos investimentos nas principais atividades econômicas situadas no ramo automobilístico e aeroespacial de S. José dos Campos não se traduziu em maior dinamismo econômico para a região: "Ao contrário, a racionalização e a reestruturação das atividades implicaram a concentração dos fornecedores articulados a essas indústrias e um crescimento econômico desequilibrado intersetorialmente" (BERNARDES; OLIVEIRA, 2002, p. 117).

Sobre o comportamento do emprego nas montadoras, os autores sublinharam queda nos postos de trabalho na década de 1990, devido aos ajustes que o segmento como um todo sofreu no período, quando se observou a introdução da prática da terceirização. Outra característica que contribuiu para precarizar as relações de trabalho,

[98] Em consulta feita no site da Câmara Municipal de S. José dos Campos, foi possível visualizar as leis que abrangem isenções voltadas para a indústria desde 1952. No que se refere à atividade automotiva, no ano de 1964, foi promulgada a lei municipal nº 1.036, de 12/02/1964, que assegurava isenção do pagamento de imposto para oficinas mecânicas de veículos motorizados que pudessem realizar plantão noturno no perímetro urbano da Cidade. <http://www.camarasjc.sp.gov.br/>. Último acesso em 23/08/2015.

tornando-as mais inseguras, foi o surgimento de micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) na região (BERNARDES; OLIVEIRA, 2002, p. 127).

No que se refere à ação sindical, a instalação da Câmara Automotiva na região do ABC inaugurou um conjunto de iniciativas materializadas em acordos com sindicatos e associações patronais para fazer valer "práticas alternativas à tradicional estratégia adversarial da CUT", conforme a percepção de Vicentinho, que encabeçou as negociações em nome do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 36). Contudo, o envolvimento dos sindicalistas do ABC não impediu a eliminação de postos de trabalho na região, que sofria as consequências da reestruturação produtiva, mas estabeleceu um padrão de ação sindical que permitiu a cooperação entre instituições públicas e privadas.

Os frutos dessa interação se desdobraram na criação do Consórcio Intermunicipal do Grande ABC, do Fórum de Desenvolvimento Econômico, do Fórum da Cidadania do Grande ABC, da Câmara Regional do Grande ABC, e da Agência de Desenvolvimento Econômico (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 47). Essas entidades foram criadas para possibilitar a interlocução entre diferentes atores interessados no desenvolvimento da região, o qual vivenciou retração no crescimento, influenciada pela indústria da transformação, por meio de mecanismos políticos que validariam "a necessidade de somar os mais diferentes esforços para revitalizar a economia da região" (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 47).

No Rio Grande do Sul, a GM foi atraída pela aposta milionária feita pelo governo de Antonio Britto (1995-1998), comprometido a retomar o desenvolvimento na região, que havia sido afetada pelas mudanças operadas na economia em função da globalização, especialmente quando o bloco do Mercosul[99] foi criado. A estratégia da privatização matizou a aplicação dos recursos financeiros nas áreas onde careciam de infraestrutura para receber grandes corporações. Os esforços do Estado para atrair a GM na cidade de Gravataí foram gigantescos:

> Do ponto de vista dos recursos públicos, a GM só escolheria o RS após um empréstimo antecipado de R$ 253 milhões, para pagamento em 10 anos, com 5 de carência e 6% de juros/ano, sem correção

[99] O Mercado Comum do Sul (Mercosul) foi criado a partir do Tratado de Assunção, em 1991, e atualmente conta com a participação da Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e Venezuela, compondo o grupo dos Estados Partes. O bloco também prevê a participação de Estados Associados: Chile (desde 1996), Peru (desde 2003), Colômbia, Equador (desde 2004), Guiana e Suriname (ambos desde 2013). A Bolívia está em processo de adesão ao bloco desde 2012. <www.mercosul.gov.br>. Último acesso em 23/08/2015.

> monetária. Foi uma espécie de "compra do passe", já que a instabilidade da política brasileira havia sido boa escola para as multinacionais, que solicitavam, de preferência, garantias em sistema cash (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 47).

A consequência foi a instalação do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí (CIAG) em 2000, composto pela montadora e seus fornecedores – sistemistas – a partir da fabricação modular de veículos. A inovação da empresa esteve na logística adotada pela entrega sequenciada e o esquema de *milk run*.[100] Sob uma perspectiva de análise comparada que levou em conta o histórico de desenvolvimento econômico do Brasil, onde o estado de S. Paulo se consolidou como principal aglutinador de grandes indústrias, os autores tiraram algumas conclusões interessantes.

A primeira delas é que a diversidade que caracterizou a história do progresso econômico tanto no ABC quanto no RS se expressa no modo como os atores sociais agem, inclusive na posição que os sindicatos assumiram neste processo. Enquanto o SMABC foi mais articulado, marcando posição nas instituições locais, no Rio Grande do Sul, os sindicalistas da central Força Sindical, que vislumbraram uma oportunidade para representar os trabalhadores da GM de Gravataí, tentaram formar um sindicato concorrente com o de Porto Alegre, cuja representação pertencia à CUT, o que causou desmembramento das bases de representação sindical no ano de 2000, quando foi criado o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (SMG). O estudo de Garcia (2006) relata que, neste sindicato, coexistem linhas ideológicas divergentes, característica que expressa a história recente de fundação da entidade, que foi resultado da união de uma associação de trabalhadores vinculada ao Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, da CUT, e do Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí, da Força Sindical – SINMGRA.[101]

No período do estudo de Arbix e Zilbovicius (2002), o Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, filiado à CUT, não estreitou relações com o SMABC. Tampouco obteve espaço para dialogar com as instituições locais. Alto desemprego, fragmentação das negociações coletivas e fraco desempenho econômico nos setores

---

[100] Entrega sequenciada compreende a integração das empresas sistemistas ao processo de fabricação da montadora, que se mantêm próximas por um sistema ativo pela internet, permitindo a entrega no tempo exato dos produtos utilizados no processo produtivo. O *milk run* refere-se à prática de contratação de operadores com caminhões que fazem a transferência de produtos das sistemistas para a fábrica da GM (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 23).

[101] Atualmente, a Força Sindical junto ao Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (SMG) representam os trabalhadores alocados na planta da GM e sistemistas. Segundo a assessoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), também filiada à Força Sindical, esse sindicato representa em média 18 mil trabalhadores (Assessoria CNTM, 10/06/2015).

mais dinâmicos levaram os sindicatos a ampliar sua visão diante do novo cenário, renovando as suas bandeiras de pressão. Contudo, a dificuldade para aproximar trabalhadores da base não foi contornada, problema que delimitou a atuação de ambos os sindicatos.

A combinação entre desenvolvimento e regionalização trouxe para o campo de ação sindical o quadro de concertação social pela perspectiva local, que teve o seu exemplo acabado no ABC. Essa tática motivou os atores locais, muito ligados pela relação de afinidade entre os prefeitos do PT e o movimento sindical da CUT, a encontrarem um modo de "concertação multifacetado e multiinstitucional" para resolução dos problemas (ARBIX; ZILBOVICIUS, 2002, p. 69).

Não obstante, sobre o caráter inovador da negociação sindical encabeçada pelo ABC, couberam muitas críticas. Na visão de Cardoso (2003), tal prática trouxe resultados ambíguos. Embora o SMABC tenha impedido demissões em massa e conquistado apoio majoritário da base, isso se deu a expensas de redução salarial e dos benefícios, impondo a carga de causas e consequências inerentes à competição capitalista sobre os ombros dos trabalhadores. A percepção do estudioso questiona os limites da *concertação*:

> Parece-me que o preço mais alto a se pagar em casos como este é a indiferenciação de interesses de capital e trabalho e a consequente redução da legitimidade de projetos alternativos de gestão do trabalho e mesmo de relações industriais, que não os propostos (quando não impostos) pelas empresas (CARDOSO, 2003, p. 56).

Deste ponto em diante, caberia nos questionar de que forma o SMSJC reagiu frente às mudanças econômicas que contribuíram para o processo de reestruturação produtiva na cidade de S. José dos Campos, especificamente na fábrica da GM, que de início, introduziu a robotização e a informatização nos seus processos de flexibilização. Antes, no entanto, esquadrinha-se na seção a seguir o panorama atual da cidade de S. José dos Campos e o seu entorno, indicando sua importância para a região do Vale do Paraíba.

2.3 A cidade de S. José dos Campos

S. José dos Campos configura-se como polo regional e assemelha-se a outras regiões do interior do Estado de S. Paulo (Sorocaba, Ribeirão Preto, Bauru, São José do Rio Preto, Araçatuba e Presidente Prudente) que também passaram pelo processo de urbanização e industrialização, o qual se intensificou nos anos de 1970. Ao mesmo tempo em que o polo contribui para a concentração de riqueza do Estado, fortalecendo sua importância econômica e social, apresenta especificidades que contrastam com os diferentes níveis de modernização da atividade industrial e de distribuição de renda.[102]

Os municípios que compõem o polo e, também, a sub-região 1 (um), conforme a divisão administrativa que ficou à cargo da região metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral são: Caçapava, Igaratá, Jacareí, Jambeiro, Monteiro Lobato, Paraibuna, Santa Branca e S. José dos Campos. Este último perfaz o total de 663.632 habitantes, incluindo área urbana e rural (Fundação Seade, 2014), número que expressa a importância da cidade em relação aos municípios vizinhos.

Mas não é apenas em termos populacionais que S. José dos Campos se destaca. Conforme Bernardes e Oliveira (2002), as características da cidade contam com infraestrutura tecnológica, segmentos industriais dinâmicos com desenvoltura na área de pesquisa e desenvolvimento, destacando-se o ramo de transportes (automobilístico e aeroespacial), além da presença de instituições de ponta, que contribuem para o crescimento local (BERNARDES; OLIVEIRA, 2002, p. 107).

O retrato dos municípios na tabela a seguir traz os números sobre demografia, indústria e trabalho, evidenciando a primazia econômica da cidade de S. José dos Campos quando comparada a outros municípios.

[102] NEPO, Unicamp, 2010.

TABELA 4 – Retrato dos Municípios – Polo de S. José dos Campos

Demografia	Caçapava	Igaratá	Jacareí	Jambeiro	Monteiro Lobato	Paraibuna	Santa Branca	São José dos Campos
Grau de Urbanização (em %)	85,56	82,08	98,62	47,88	43,65	30,15	88,21	97,97
População Rural	12.646	1.617	3.014	2.991	2.401	12.381	1.643	13.501
População Urbana	74.953	7.408	215.246	2.748	1.860	5.343	12.291	650.131
Saldo Migratório Anual[1]	111	-36	19	100	25	-93	-32	2.797
Indústria								
Valor Adicionado na Indústria (Em milhões de reais correntes)	1.002,73	17,52	2.051,08	492,85	5,77	44,21	43,57	11.103,08
Trabalho[2]								
Empregos Formais	22.263	1.532	46.627	3.705	856	2.695	3.004	211.462
Empregos Formais da Indústria	10.119	298	14.068	2.629	71	330	691	44.646
Rendimento Médio do Total de Empregos Formais (Em reais correntes)	2.382,71	1.486,70	2.283,58	2.541,71	1.361,13	1.415,01	1.701,03	2.832,22
Rendimento Médio dos Empregos Formais da Indústria (Em reais correntes)	3.157,52	1.764,60	3.607,71	2.933,27	1.529,76	2.059,48	2.476,98	5.389,55

Fonte: Fundação Seade.
Elaboração da autora
Notas: (1) Referente ao ano de 2010.
(2) Referente ao ano de 2013.

Outro fator que corroborou para a imponência de S. José dos Campos perante o seu entorno foi a inauguração do Parque Tecnológico de S. José dos Campos (PqTec - SJC), resultante do plano de longo prazo, do governo estadual, de captação de recursos empresariais para o desenvolvimento de pesquisa, aproximando instituições de ensino do setor produtivo. Atualmente, o projeto encontra-se na fase de expansão, que compreende a instalação de mais empresas e o aumento de institutos de pesquisa para compor os campi universitários. A consolidação do PqTec - SJC carrega a promessa de fazer da cidade “uma verdadeira tecnópolis do futuro”.

Dentre os centros de desenvolvimento tecnológico dedicados às áreas da saúde, tecnologia da informação, aeronáutica, saneamento ambiental e construção civil, nenhum está voltado para o automobilismo, indicando que a vocação de desenvolvimento tecnológico da GM em S. José dos Campos ficou a cargo do município de S. Caetano do Sul (SP), que abriga um Centro Tecnológico e um Centro

de Treinamento e mais recentemente, em sua nova planta na cidade de Gravataí (RS) onde se encontra o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí (CIAG).[103]

Em termos de balança comercial, vale destacar que o perfil exportador das cidades abrangidas pelo SMSJC concentra mercadorias relativas ao setor aeroespacial, bélico e automotivo. Algumas cidades apresentam características em comum no que diz respeito à produção de certos produtos voltados para exportação. S. José dos Campos destaca-se pela exportação de materiais para o setor aeroespacial. O quadro a seguir dá os detalhes em quantidade e descrição dos produtos que representam a região mundo afora:

TABELA 5 - Principais produtos exportados, segundo a participação (%) em US$ FOB[1] por município, 2014

Jacareí		Sta. Branca		S. José dos Campos		Igaratá		Caçapava	
Descrição	**%**	**Descrição**	**%**	**Descrição**	**%**	**Descrição**	**%**	**Descrição**	**%**
Partes dos veículos e aparelhos das posições	25,5	Fios, cabos (incluídos os cabos coaxiais) e outros condutores, isolados para usos elétricos (incluídos os envernizados ou oxidados anodicamente), mesmo com peças de conexão; cabos de fibras ópticas, constituídos de fibras embainhadas individualmente	95,5	Outros veículos aéreos (por exemplo: helicópteros, aviões); veículos espaciais (incluídos os satélites) e seus veículos de lançamento e veículos suborbitais	72,8	Fios e cordas, de borracha, recobertos de têxteis; fios têxteis, lâminas, impregnados, revestidos, recobertos ou embainhados de borracha ou de plásticos	51,6	Partes e acessórios dos veículos automóveis das posições	29,3
Bombas, granadas, torpedos, minas, mísseis, cartuchos e outras munições e projéteis, e suas partes, incluídos os zagalotes, chumbos de caça e buchas para cartuchos	16,9	Cordas, cabos, tranças, etc. de cobre, não isolados, para uso elétrico	4,5	Partes dos veículos e aparelhos das posições	4,9	Parafusos, pernos ou pinos, roscados, porcas, tira-fundos, ganchos roscados, rebites, chavetas, cavilhas, contrapinos ou troços, anilhas ou arruelas (incluídas as de pressão) e artefatos semelhantes, de ferro fundido, ferro ou aço	47,0	Partes de veículos para vias férreas ou semelhantes	17,3

[103] Informações obtidas na página do Parque Tecnológico – S. José dos Campos <www.pqtec.org.br>. Último acesso em 23/08/2015.

Aglutinantes preparados para moldes ou para núcleos de fundição; produtos químicos e preparações das indústrias químicas ou das indústrias conexas (incluídos os constituídos por misturas de produtos naturais) não especificados nem compreendidos noutras posições	9,2	-	-	Veículos automóveis para transporte de mercadorias	4,2	Molas e folhas de molas, de ferro ou aço	1,4	Vidros de segurança consistindo em vidros temperados ou formados por folhas contracoladas	16,5

Fonte: MDIC. Estatísticas de Comércio Exterior – DEAEX
Elaboração da autora
Nota: (1) O termo FOB (*Free on Board*) refere-se ao momento em que a mercadoria transpõe a amurada do navio (*ship's rail*) no porto de embarque indicado e, a partir de então, o comprador assume todas as responsabilidades quanto a perdas e danos (Incoterms FOB).

Em síntese, o panorama da industrialização em S. José dos Campos se configurou por meio do aporte governamental e das instituições territorialmente articuladas ao capital internacional, confluindo para uma experiência de recriação e ordenamento do espaço regional que contou com a participação das empresas do ramo automobilístico, realizando o seu papel estratégico na política econômica nacional. No que se refere à ação sindical, a participação de grandes multinacionais no território contribuiu fundamentalmente para estruturar as relações industriais e de trabalho.

Esse processo esteve associado ao papel dos gestores públicos que se apropriaram da concorrência capitalista através dos planos de investimentos das empresas, os quais influenciam o desempenho da receita do município e consequentemente, contribuem para o aumento de seu valor no mercado. Parafraseando Milton Santos (1993), "o território não é apenas o teatro do jogo econômico; ele se torna fator determinante. Tal como ele se organiza para a modernidade, o território é a base comum de operação para todos os setores, sobretudo favorável às corporações" (SANTOS, M., 1993, p.107).

As relações de trabalho e emprego em S. José dos Campos mostraram que a empresa multinacional tem o papel de comandar os interesses do capital sobre o local, conformando um quadro de tensionamento social onde os operários são impelidos a reagir à espoliação causada pelo trabalho. No caso da GM e do SMSJC, antes que a reestruturação produtiva começasse a transformar o chão-de-fábrica, ao trazer novos parâmetros internacionais para a dinâmica da cadeia produtiva, a mobilização mostrou-se vital para expressar a insatisfação dos operários e construir novas formas de ação

coletiva. O SMSJC, fortalecido com o movimento grevista que acometeu o país no final dos anos 1970, cujo estopim foi dado pelos metalúrgicos no ABC, desenvolveu suas táticas de ação de acordo com a realidade que enfrentava na fábrica, em busca de melhores condições de trabalho e autonomia sindical.

2.4 Um parêntese sobre 1985 e a greve pelas 40 horas na GM

Na planta da GM em S. José dos Campos, a campanha salarial de 1985 pela qual irrompeu uma greve de 28 dias, sendo 17 com ocupação na fábrica, expressaria, sobretudo, a dificuldade para construir aberturas de diálogo entre empresa e sindicato. Não é a toa que o livro feito no mesmo ano com os recursos do fundo de greve levou o título *Ação e Razão dos Trabalhadores* para publicizar as causas da mobilização enraizadas nas condições de trabalho, buscando inverter a imagem negativa que a mídia atribuiu ao movimento grevista, considerado violento. A tática do sindicato foi conciliar a imagem da GM ao discurso sobre a violência, mas a vivenciada pelos trabalhadores através de relações assimétricas que marcavam a autoridade da chefia, das longas e exaustivas jornadas de trabalho, do ritmo acelerado e repetitivo na linha de produção sem modernização dos equipamentos, e da ausência de medidas cautelares para evitar acidentes (SMSJC, 1985).

As relações de trabalho que definiram o período compreenderam ações mais radicais por parte do sindicato. Ainda que a greve de 1985 tenha sido elencada para exemplificar a combatividade sindical do período, ocorrências anteriores mostraram que o padrão de lutas tendia ao enfrentamento. A possibilidade de negociação diretamente com os patrões era ínfima, o que, na maioria dos casos, exigia a mediação do poder judiciário para resolução dos conflitos, conforme a descrição da greve de ocupação de 1984, retirada do SAG-DIEESE, a seguir.

> A direção da General Motors não aceita negociar em separado. No dia 03.04 os trabalhadores ocuparam a fábrica e não permitiram a saída de ninguém. No dia seguinte, o sindicato negociou com os diretores da GM e permitiu a saída da diretoria e da chefia do interior da fábrica, porém pediu em troca a extensão do desconto de 2,5% nos salários para o seguro-saúde. A greve é julgada ilegal pelo TRT. No dia 07.04 os trabalhadores voltaram ao serviço, aceitando o acordo celebrado com a FIESP - que estipula um reajuste de 69,9% para os salários até Cr$ 900 mil e antecipações salariais que implicam, na prática, reajustes trimestrais (SAG-DIEESE, 1984).

Ao ser questionado sobre a organização sindical dentro da GM, um dirigente respondeu: "Nós conseguimos agora, no último período, uns dois meses atrás, dois delegados sindicais. A última vez que tivemos um delegado sindical na GM foi em 1985. Depois da greve, a GM demitiu todos. Então, foi uma conquista muito importante. Nós não temos comissão de fábrica [...]".[104] O movimento dos metalúrgicos da GM de 1985 foi ensejado pelas lutas em uma das maiores fábricas da base metalúrgica de S. José dos Campos, as quais vieram num crescente em reação aos empresários, que agiam de modo opressor, proibindo a organização no local de trabalho. Esse movimento atraiu a atenção local para o clima de confronto que pairou entre patrões e sindicato. Em entrevista, o dirigente explicou as dificuldades de atuar na fábrica principalmente após a greve de 1985 na GM.

> [...] eles falavam que não ia ter mais sindicato e que tinha liquidado o movimento sindical. Sempre foi difícil... A empresa é multinacional, sempre quer ter mais lucro. Quando houve essa primeira onda de ascenso, de luta, a GM chegou a ter comissão de fábrica, chegou a ter eleição da comissão de fábrica, de cipeiros, mas depois da greve eles acabaram com tudo [...]. O sindicato continuava na mão da oposição, mas tinha pouca penetração dentro da fábrica da GM. Tinha muito mais força dentro da Embraer [...].[105] (*Sic*.)

Durante a entrevista que realizamos, um dirigente mais jovem, que estava envolvido com a campanha para a CIPA de 2014 para a fábrica da GM identificou em uma foto alguns candidatos que ajudavam a promover, através de um cartaz de divulgação, a ausência de comissão de fábrica. Essa campanha foi reprimida duramente pela GM, o que, no entanto, não inviabilizou a atividade sindical.

Sua fala apontou para a existência de uma militância operária ativa dentro da fábrica: "São caras que não tem estabilidade e tá ai, sendo candidato [...]; Onde nós temos mais é aqui na GM, na nossa categoria". (*Sic*.) O dirigente continuou, dando o exemplo de trabalhadores que, mesmo sem um cargo no sindicato, mantêm-se engajados no chão-de-fábrica: "Nós temos ativistas lá dentro, tem um cara que não é cipeiro, não é de comissão de fábrica, não é diretor de sindicato e defende. Veste a

[104] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[105] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.

camisa do sindicato, ás vezes vai fazer greve, o cara acorda 4 horas da manhã para ajudar a gente".[106] (*Sic*.)

Perguntei a outro dirigente que tipo de atividade sindical se promove dentro da GM, e ele descreveu a greve de 85 como um fator preponderante para se pensar a ação sindical nos dias atuais:

> Ela [*a GM*] reconhecia as atividades sindicais até 1985, quando tem uma greve de ocupação [...], a famosa greve de 85 que tinha a ver também com o calor dos acontecimentos da época do país. E ela acaba com a comissão, tinha uma comissão de fábrica que tinha estabilidade, tinha diretor do sindicato que era reconhecido. A GM demite todos, demite todas as pessoas da CIPA, demite todos os diretores sindicais, acaba com a comissão de fábrica. Depois disso aí, a GM nunca mais reconhece as atividades sindicais.[107] (*Sic*.)

A fala a seguir foi mais precisa em relação à representação sindical dentro da GM e buscou na história recente do país a explicação para a dificuldade de se ter uma organização mais desenvolvida, dado que a empresa atua na região há mais de 54 anos.

> O sindicato tem hoje 13 diretores dentro da GM, 17 cipeiros e 2 delegados sindicais. Nós estamos conquistando espaço dentro da GM de novo. Quando eu digo "nós estamos conquistando" é porque, no último período, nós fizemos acordos com a empresa, que passa a reconhecer a atividadede de delegado sindical, reconhecer a atividade de dirigente sindical. Desde 85, quando teve a greve de 85 pela redução da jornada de trabalho, a empresa não só demitiu toda a direção do sindicato – disse que não existiria mais sindicato na fábrica a partir de 85 –, mas demite centenas de trabalhadores que mais tarde veio a se formar, agora no novo século, anistiados políticos no sindicato. Foi comprovado que foi intenção não só da GM, mas também da ditadura militar na nossa região. Então, existe um espaço, ele é ocupado por nós dentro da fábrica.[108] (*Sic*.)

As garantias sindicais mencionadas acima se referem à pactuação de cláusulas entre GM e sindicato para facilitar o exercício da função do dirigente, colaborar com a sindicalização e delimitar critérios para liberação de dirigentes para atividades sindicais. Tal prática demonstra que há reconhecimento por parte da empresa sobre o papel do sindicato para a relação capital-trabalho. Contudo, quando se trata de greve, a empresa parece menos compreensiva. No acordo de 2013, os trabalhadores que paralisaram suas

[106] Registro nº 1. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[107] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 18 de fevereiro de 2014.
[108] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de fevereiro de 2014.

atividades tiveram o dia descontado sem que houvesse interferência nos ganhos de Participação dos Lucros e Resultados (PLR) (ACT, 2013).

A principal bandeira de luta dessa batalha que fora travada pelos trabalhadores era pela redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, visto que um operário horista trabalhava em média 60 horas. O SMSJC contra-argumentou as horas de trabalho efetuadas pelos trabalhadores da GM em outros países, sendo a fábrica brasileira a mais explorada em termos de mão de obra nesse aspecto. Durante essa greve, destacou-se o caráter criativo das mobilizações, verificado pela organização da Comissão de Greve, que colocou no ar a "TV Vaca Brava" mantida pelos recursos de greve. Outra característica importante derivou da participação das famílias dos operários grevistas, que se solidarizaram à causa logo após a tática de ocupação se desfazer com ações de repressão da GM. Naquele momento, a empresa havia bloqueado os portões da fábrica com apoio da polícia militar, voltado atrás em algumas questões para se chegar a um acordo entre gerência e trabalhadores, e enviado cartas de demissão para 405 trabalhadores (SMSJC, 1985).

A passeata pela cidade no dia 30 de abril, que contou com a presença das famílias, pedia reabertura das negociações e readmissão dos companheiros (SMSJC, 1985, p. 113). Mas os frutos dessa mobilização seriam colhidos posteriormente. Naquele momento, só era possível avaliar as perdas: "a derrota de 85 fez com que os trabalhadores recuassem nas suas posições durante 4 anos".[109] De fato, a próxima greve que ocorreria na GM seria na campanha salarial de 1990 (SAG-DIEESE).

O art. 7º, parágrafo 13º, da Constituição Federal de 1988 ressoou a bandeira da greve de 85, reduzindo a jornada semanal de trabalho para 44 horas. Em 2012, a Comissão de Anistia do Ministério da Justiça julgou a demissão de mais de cem trabalhadores na greve de 85 por justa causa, avaliando que sofreram perseguição política. A decisão judicial fez a reparação com o pagamento de indenização.[110]

A experiência de 1985 tornou-se referência para as principais lideranças sindicais e funciona como uma transmissão do conhecimento adquirido pelos militantes mais antigos aos mais novos, cujo traço em comum se forjou nos limites do portão da fábrica da GM. Além disso, o confronto de fábrica impulsionado pelos trabalhadores abriria o caminho para uma dimensão ainda pouco explorada pelo SMSJC e pelo

[109] Registro nº 3. Entrevista com dirigente da CSP-Conlutas realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[110] Jornal do SMSJC. <www.sindmetalsjc.org.br/imprensa/ultimas-noticias/1123/mais+dez+ex-funcionarios+da+gm+recebem+anistia+politica.htm>. Último acesso em 23/08/2015.

movimento sindical brasileiro em geral, pela qual se colocava uma preocupação explicitada em um dos trechos do livro, reproduzido a seguir:

> Nossa preocupação era o efeito que os ataques da empresa contra nós pela imprensa estava causando na opinião pública. Víamos com preocupação que o governo já estava usando a versão patronal dos acontecimentos de São José dos Campos como desculpa para dizer que daqui para frente não iria tolerar mais greves, piquetes, abusos, isto ou aquilo. Aqueles acontecimentos todos mexeram com a nossa cabeça. Aprendemos a ligar as coisas e começamos a sentir que aquela era uma arapuca que não estava sendo armada só contra nós da GM ou de São José, o alvo eram todos os trabalhadores brasileiros (SMSJC, 1985, p. 6).

Visto que as relações no interior da fábrica eram marcadas pelo comportamento autoritário da chefia e pelo distanciamento do centro de decisão da empresa, caberia ao SMSJC reverberar os motivos de greve e legitimar seus instrumentos de pressão perante uma sociedade que ainda vivia sob um regime de exceção. Nessa linha de argumentação, os trabalhadores chamavam atenção para as características da instituição fabril ligadas ao processo da globalização no qual a empresa estava inserida. Apontaram para o grande salto que a GM pretendia realizar ainda em 1985, registrando a marca de 9 bilhões de dólares em investimentos, denunciando o conflito redistributivo que pesava sobre sua força de trabalho. A fala do *chairman* à época, Roger Smith, para um grupo seleto de investidores foi: "Não conheço nenhum outro lugar [tratando-se de Brasil] em que possamos gerar US$ 84 bilhões em vendas e US$ 4,5 bilhões em lucros, como fizemos no ano passado", sem mencionar, obviamente, o clima de desgaste que havia entre empresa e seus trabalhadores brasileiros (*Gazeta Mercantil* 27/05/85 *apud* SMSJC, 1985, p. 33).

A democratização do país também se colocava como desafio ao movimento sindical, que, durante anos, teve de conviver recuado, atuando clandestinamente, sem desenvolver uma organização com mais vigor no local de trabalho, e sofrendo duras consequências pelas reivindicações que tocavam no cerne dos direitos trabalhistas mais elementares. Do lado oposto, o empresariado tirou proveito de uma situação de clausura do conflito, reproduzindo o comportamento autoritário no local de trabalho sem abertura para negociar qualquer consenso entre chefia e empregado. Nesse ponto, os contrastes das relações laborais entre países desenvolvidos e em desenvolvimento ficaram mais claros, conforme apontou Salerno (1991):

> As empresas radicadas no Brasil ainda têm um enorme poder de estabelecimento unilateral da organização do trabalho, o que não é o caso de boa parte da indústria manufatureira (indústria de forma) dos países centrais, especialmente Alemanha, Itália e países escandinavos, onde se negociam ritmos de trabalho, grupos semiautônomos, estrutura de cargos e salários, introdução de inovações tecnológicas e mesmo a concepção dos futuros sistemas (SALERNO, 1991, p. 40).

2.5 O processo de reestruturação produtiva na GM em S. José dos Campos

Em 1956, como já mencionamos, a *General Motors of Brazil* S.A. (GMB) instalou sua fábrica no município de S. José dos Campos. Isso ocorreu pouco mais de trinta anos após ter iniciado suas atividades no bairro do Ipiranga (SP) com a sua primeira linha de montagem e, logo em seguida, ter se transferido para o município de S. Caetano do Sul, onde deitou suas raízes mais profundas em solo nacional com a participação no esforço militar de guerra, entre 1942-1945, através da produção de material bélico.

Figura 1 - Visão panorâmica da instalação da General Motors em S. José dos Campos[111]

Segundo as estatísticas da Organização Internacional de Produtores de Veículos Automotores (OICA, sigla em inglês), em 2013, a GM liderou o ranking das cinco maiores montadoras do mundo, ficando atrás apenas da Toyota em produção de carros, comerciais leves e caminhões de carga, perfazendo o total de 9.628.912 unidades.[112]

[111] Fonte: <www.sjc.sp.gov.br>. Acesso em junho de 2015.

[112] O melhor desempenho em produção de veículos automotores foi verificado nas empresas a seguir, por ordem de representação numérica: Toyota (total 10.324,995); GM (total 9.628,912); Volkswagen (total 9.379,229); Hyundai (total 7.233,080); Ford (total 6.077,126). Fonte: OICA, *World ranking of manufactures*, 2013.

Quando se trata de produção e venda de veículos, o continente asiático detém a maior parcela do desempenho mundial sobre a cadeia global automotiva. Somente a China abrange 80% da produção de carros e comerciais leves da empresa, representando crescimento exponencial dos mercados de valor asiáticos e oceânicos com maior adaptabilidade à dinâmica global em comparação a países da América do Sul.[113]

Ao observar os números das vendas obtidas nas quatro operações que a GM tem mantido pelo globo dos últimos quatro anos, constatou-se que as Operações Internacionais, as quais abrangem os países distribuídos pelo Pacífico Asiático, Europa Oriental, África e Oriente Médio, tiveram crescimento substancial de 25,1% nas vendas. O segundo melhor resultado foi verificado nas operações localizadas na América do Norte (EUA, Canadá e México), que tiveram crescimento de 14,3% no período analisado.

Quando se trata do mercado europeu, há, no entanto, uma queda expressiva no volume de vendas de quase 40%, resultado que refletiu o acordo com a subsidiária alemã de término da produção de veículos e transmissão (GM *Annual Report*, 2013). As operações na América do Sul foram impactadas pelo plano global de reestruturação da empresa devido ao ambiente econômico desfavorável dessa região, que já despontara no prospecto de 2013, com uma queda nas vendas de 21,41% em 2014. De modo geral, o comportamento das vendas reflete a saturação do mercado europeu e o potencial dos mercados emergentes para a empresa.

GRÁFICO 6 - Variação do volume de vendas de veículos, por operação (incluindo *joint ventures*) da GM, 2011-2014

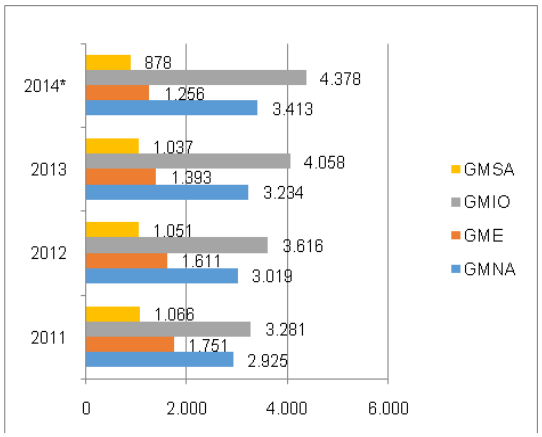
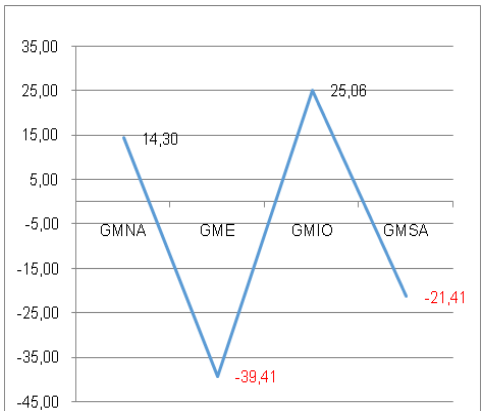


GRÁFICO 5 - Vendas de veículos, por operação[1] (incluindo *joint ventures*) da GM, 2011-2014



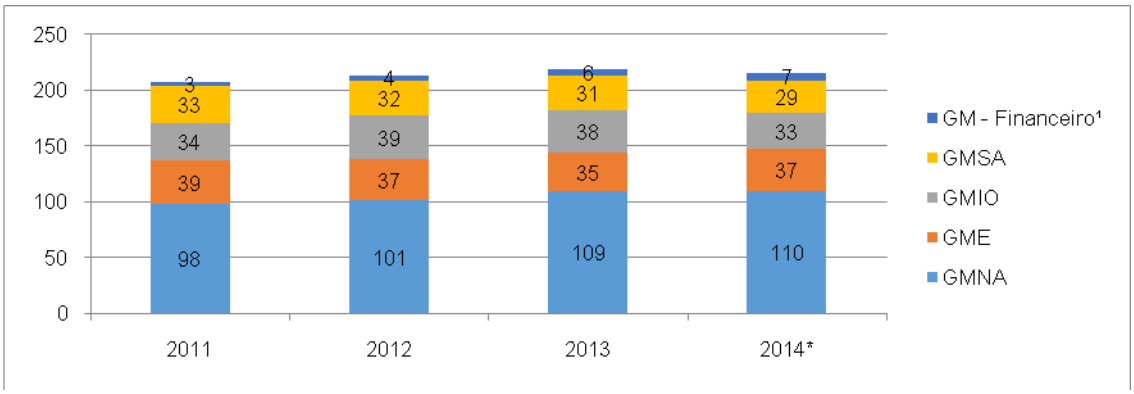
Fonte: *General Motors Company, Annual Report* (vários anos). Elaboração da autora.
Obs.: Os valores podem sofrer alterações quando houve publicação seguinte.
Nota: (1) GMSA (América do Norte); GME (Europa); GMIO (Operações Internacionais); GMSA (América do Sul).

[113] OICA, *world motor vehicle production, correspondents survey. Group*: GM, 2013.

Ainda sobre as operações internacionais, é importante destacar o número de empregados que a GM mantém em suas operações. Ao todo, são 216.000 espalhados pelo mundo. Embora as operações na Europa, em termos de vendas, tenham expressado a maior queda para o período 2011-2014, foi na América do Sul onde se observou maior redução de vínculos (-13,79%). O balanço anual indicou a Venezuela, que possui operações de venda, fabricação, distribuição e financiamento, como o país que impulsionou a queda em razão da alteração da taxa oficial de câmbio, o que reduziu a diferença entre a moeda nacional (Bolivar Fuerte) e o Dólar, resultando em maiores encargos e desvalorização de suas operações (GM *Annual Report*, 2013).

Em que pese os contratempos que a empresa apontou em seus principais resultados negativos, que foram constatados nas subsidiárias latino-americanas, onde estão inclusos, além do Brasil e Venezuela, a Argentina e Colômbia, a força de trabalho nesses países foi profundamente afetada pela difusão de novas tecnologias, mudança de orientação interna para atender a uma realidade de mercado mais exigente, e alta das demandas. Isso ocasionou a reação de seus trabalhadores com greves e outras ações de caráter contestatório à piora nas condições de trabalho, que também varia em cada uma das plantas situadas nessas nações, as quais refletem a formação político-cultural e de relações institucionais de trabalho distintas.

GRÁFICO 7 - Nº de vínculos (em mil), por operação, 2011-2014



Fonte: *General Motors Company, Annual Report* (vários anos).
Elaboração da autora.
Obs.: Os valores podem sofrer alterações quando houve publicação seguinte.
Notas: (1) Inclui operações em 19 países, que correspondem a aproximadamente 80% das vendas da empresa.
(2) GMSA (América do Norte); GME (Europa); GMIO (Operações Internacionais); GMSA (América do Sul).

A constituição desses cinco segmentos automotivos está relacionada à expansão da empresa para além Atlântico, que fora consolidada por uma complexa rede de clientes e fornecedores distribuídos pelo mundo. Com o movimento de reestruturação do setor automobilístico nos anos 1990, ocorreram mudanças nas dinâmicas organizacional e produtiva, que passaram a contar com métodos de produção inovadores advindos da montadora japonesa Toyota, e o processo de competição internacional se intensificou. A configuração flexível incorporada pelas cadeias produtivas da GM integrou-as globalmente, de forma a redistribuir o centro de comando de sua matriz, constituída no país-sede, a partir de uma estratégia que buscou sistematizar as operações com recursos altamente tecnológicos no seu processo de inserção dentro da globalização capitalista (POSTHUMA, 1999, p. 4).

No primeiro momento, as tentativas de reestruturação da GM dentro do Brasil, de acordo com o estudo de Posthuma (1999), ocorreram em sintonia com o cenário favorável de estabilização macroeconômica e o crescimento da demanda do mercado doméstico, que foi alvo da liberalização e integração regional. A autora destacou que os principais elementos de competitividade desenvolvidos pela corporação nos anos 90 foram:

- mudança das relações entre fornecedor/consumidor, com implementação do *global sourcing*, política que buscou reduzir custos pelo estabelecimento de preços de partes e componentes para os fornecedores locais alinhados com o mercado internacional;
- renovação do portfólio com incorporação de novos modelos para produção. Sobre este ponto, é interessante destacar que a estratégia de manter uma mescla de produtos voltados tanto para consumidores das classes populares, quanto para aqueles com perfil para carros de luxo diferenciou a GM de outras empresas do ramo no que se refere aos acordos da Câmara Automotiva cujo foco era o mercado interno para venda de carros de modelo econômico;
- investimentos em planta *greenfield*, explorando novas regiões fora de S. Paulo (POSTHUMA, 1999, p. 15).

A fala de Dorothea Werneck (1994), consultora e ex-ministra do Trabalho, em um seminário cujo tema era sobre o programa de reestruturação produtiva, focalizado na experiência do setor automobilístico através das Câmaras Setoriais, mostrou que embora o clima de investimentos das montadoras foi de renovação do portfólio e internacionalização do mercado, a montadora Fiat apresentou um diferencial

estratégico que se sobressaiu em três aspectos. O primeiro foi a largada sobre a globalização através de uma política baseada na produção de veículos de passeio para o mercado mundial, o que permitiu sair à frente de outras montadoras como a GM e Autolatina (empresa holding das marcas Volkswagen e Ford) que tinham o seu mercado limitado ao Mercosul. Um segundo aspecto que realçou as vantagens competitivas da italiana Fiat sobre as referidas montadoras foi a agilidade do seu processo de reestruturação, a sistemática desenvolvida com as empresas fornecedoras e o programa de qualidade em fase avançada. Finalmente, o terceiro ponto entendido como um complicador sobre os níveis competitividade entre as montadoras é que na Fiat, entre os anos de 1987 e 1992 não houve greve (CEBRAP, 1994, p.22), ao contrário da GM que no mesmo período, foi surpreendida com quatro greves, sendo três deflagradas na planta de S. Caetano do Sul e uma na planta de S. José dos Campos (SAG-DIEESE).

Estas características levam a crer que no plano de negócios da GM havia uma preferência para explorar as potencialidades de um mercado que lhe conferia a distinção baseada na circulação de modelos tradicionais que atraia perfis de compradores específicos e isso, garantia a rentabilidade da empresa em níveis satisfatórios sem que houvesse investimentos em novos modelos com tecnologia mais avançada, visto que ainda nos anos 1990, a perspectiva de produção enxuta não havia se disseminado em todas as unidades produtivas espalhadas pelo globo. Sobre este ponto, cabe mencionar que a institucionalização da câmara setorial do complexo automotivo foi um dado da realidade do qual a GM do Brasil, assim como outras montadoras multinacionais, não se furtou em participar. Neste sentido, assim como o SMSJC se negou em participar da Câmara Automotiva, outros setores da CUT e do PT expressaram discordâncias quanto às condições negociadas, reivindicando a pauta trabalhista neste âmbito da negociação. O que importa observar é que, diante dos impasses provocados pelas divergências entre os atores que participaram da Câmara Automotiva, a GM através de associações patronais (ANFAVEA/Sinfavea) representantes aderiu ao programa e com isso, vivenciou um momento de relativa estabilidade nos níveis de emprego no que se refere à indústria automobilística como um todo, embora não tenha ocorrido recuperação das perdas salariais durante os anos 1980, como observou Patrícia Anderson no caso dos metalúrgicos do ABC (ANDERSON, Patrícia, 1999, p. 32).

No Brasil, a atuação da empresa refletiu o movimento de descentralização para unidades fabris fora da região sudeste, que tradicionalmente agrega o maior número de indústrias automobilísticas. São Paulo sedia dois dos três complexos industriais ativos.

A fábrica de S. José dos Campos (SP) produz automotores, comerciais leves, CKD para exportação, motores, transmissões, estamparia, injeção e pintura de peças plásticas. O município de S. Caetano do Sul (SP) (com planta inaugurada em 1930), além de fabricar automotores e comerciais leves, conta com um Centro Tecnológico (ano de inauguração, 1988) e um Centro de Treinamento (ano de inauguração, 1993).

A empresa também atua em Mogi das Cruzes (SP), em uma unidade destinada à produção de componentes estampados, e onde há um Complexo Industrial e Comercial Automotivo (ano de inauguração, 1999). Em Sorocaba (SP), há um Centro de Distribuição de Peças (ano de inauguração, 1996); na cidade de Indaiatuba (SP), há o Campo de Provas da Cruz Alta (ano de inauguração, 2007).

Ainda no eixo Sul-Sudeste, a GM possui unidade em Gravataí (RS), onde se constituiu o Complexo Industrial Automotivo (CIAG) (ano de inauguração, 1997). No Estado de Pernambuco, em Porto de Suape, a empresa atua em um Centro Logístico de Distribuição de Veículos (ano de inauguração, 2010). A última aposta da empresa no país foi na cidade de Joinville (SC), em 2013, ano de inauguração da fábrica de motores e cabeçotes que se destacou pela certificação internacional denominada LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), categoria Gold, do *U.S. Green Building Council*, que significa uma produção orientada pela sustentabilidade e inovações energéticas (CHEVROLET; ANFAVEA, 2015).

Em contraste com os impactos negativos da adoção de novas técnicas produtivas para as condições de trabalho preliminarmente anunciados pelos trabalhadores da fábrica em Flint, Michigan (EUA),[114] o transplante da reestruturação internacional inspirada no projeto feito em parceria com a Toyota, denominado NUMMI (*New United Motor Manufacturing Incorporated*), dos anos 80 para as unidades fabris brasileiras foi considerado exitoso. A relação dessas unidades fabris alocadas em posições tão distintas repercutiu a lógica das cadeias globais, da matriz para o Brasil, que passou a vivenciar a dinâmica de mercado e de relações de trabalho de cada unidade fabril com a qual está atrelado. A introdução da produção enxuta mudou a realidade do chão de fábrica:

> A adoção do processo de "produção enxuta" envolveu cadeias como: áreas de treinamento para manufatura; um programa de sugestão; avaliação pessoal; uso do sistema de aquecimento e iluminação;

[114] O relato sobre a greve de 54 dias direcionada ao Centro Fabril Metalúrgico da GM em 1998, que paralisou 27 das 29 unidades industriais nos Estados Unidos, México e Canadá, pode ser visto em MOODY, Kim. "Acordo encerra greve em Flint: mas problemas continuam insolúveis". *Revista Lutas sociais*, nº 5, p. 155-159, 1998.

> operadores de controle de qualidade; descentralização da responsabilidade para o operário; utilização de subconjuntos na montagem; kanban; troca rápida na linha de montagem; trabalho em equipe; padronização do fluxo de material; padronização de atividades; e células de manufatura. Além disso, Programas de Melhoria Contínua [CIPs, em inglês] foram introduzidos, os quais se baseiam nas forças de tarefa multifuncional de cerca de 20 pessoas de diferentes seções e níveis da fábrica. Estas forças de tarefa são coordenadas pela administração da companhia e têm uma semana para reorganizar racionalmente um determinado setor da produção (POSTHUMA, 1999, p. 20).[115]

Conforme Posthuma (1999), de fevereiro de 1992 a dezembro de 1994, nas fábricas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos, foram implantados 1.093 programas de melhoria contínua (CIPs), gerando uma economia de US$5.44 milhões para a empresa. O aumento da produtividade refletiu na produção de 20 para 25 veículos por hora, e o tempo para a troca de peças e equipamentos reduziu de 103 minutos para 17 minutos. O período de 15 dias em que um veículo ficava dentro da linha de montagem passou para apenas 1 dia (POSTHUMA, 1999, p. 21). A fábrica de S. José dos Campos foi modernizada a partir de tecnologia robotizada aplicada em 65% dos pontos de solda para produção do modelo Corsa. A expansão da produção desse modelo, mais a nova fábrica de caminhões (que encerrou suas atividades em 2001), e o aumento da unidade de motor geraram 8.300 postos de trabalho de 1980 a 1997 (ANFAVEA, 2015; POSTHUMA, 1999, p. 27).

Contudo, a automação mediante desenvolvimento tecnológico não se difundiu completamente. No caso da planta de S. José dos Campos, a utilização de robôs, "ao mesmo tempo em que ampliou a flexibilidade do trabalho mediante diversificação das atividades do trabalhador, enrijeceu a produção, uma vez que limitou a variação e diversificação dos produtos exigidos pelo mercado" (FRANCA, 2007, p. 32).

Segundo Franca (2007), a fábrica conta com 200 robôs, mas o autor sublinha que, para a introdução da robótica, a empresa considerou dois aspectos. O primeiro relaciona-se ao retorno dos investimentos realizados para o capital fixo. Neste caso, antes de o robô ser renovado/trocado, sua capacidade deve ser totalmente empregada na produção. O segundo aspecto leva em conta o mercado de trabalho brasileiro que, em relação aos países desenvolvidos, possui grande oferta de mão-de-obra barata, fator que

[115] Tradução livre.

retarda os investimentos para renovação das linhas de montagem (FRANCA, 2007, p. 33).

Quando se trata do caso brasileiro, a exploração da força de trabalho se torna mais intensa. Isso mostra um duplo movimento, que apreende a dimensão global sobre a gestão e aplicação de novos métodos produtivos de uma multinacional, sem perder a identidade que reforça a relação de subordinação que o país tem em relação aos países do centro do capitalismo (ANTUNES, 2002, p. 152).

No quadro a seguir, é possível observar o volume dos investimentos que a GM anunciou, de 1999 a 2013, totalizando pouco mais de 5,6 bilhões de dólares em ampliação, modernização e pesquisa e desenvolvimento no Estado de S. Paulo. No caso da fábrica em S. José dos Campos, destacaram-se aqueles investimentos direcionados à tecnologia e novos produtos, confirmando o que Posthuma (1999) apontou como tendência para os anos 2000, quando a estratégia de competitividade da empresa voltou-se para a atualização de seus modelos de série e a diversificação de sua linha de produtos para atender a todos os segmentos de mercado, não apenas os modelos econômicos, que foram o foco da produção de outras montadoras concorrentes (POSTHUMA, 1999, p. 22).

TABELA 6 – Investimentos Anunciados da GM no Estado de São Paulo, 1999-2013

Ano	S. José dos Campos		Demais Municípios		Tipo de Investimento
	US$ (em milhões)	Descrição	US$ (em milhões)	Descrição	
1999	60,00	Projeto da nova motorização do Corsa. Atualização tecnológica no motor Cors 1.0 álcool.	-	-	Modernização
2000	900,00	Em produtos/tecnologia nas fábricas de S.Paulo (S.Caetano, S.José dos Campos, etc.) e novos produtos.	640,00	Quadruplicar a área de armazenamento do centro de distribuição.	Modern./Ampl.
2005[1]	192,50	Lançamento do novo Vectra com a menor parte dos investimentos na fábrica de S. José dos Campos.	307,50	Lançamento do novo Vectra com a maior parte dos investimentos na fábrica de São Caetano do Sul.	Ampliação
2006	-	-	107,44	Exp. da capacidade de estocagem do CDP (Sorocaba)/ Exp. da capacidade do centro tecnológico, com o aumento de ferramentas virtuais, novos equipamentos, prédios, pistas de teste e laboratórios (SCS)/ Aprimoramento de Campo de Provas de Cruz Alta (Indaiatuba).	Ampl./Pesq. & Desenv.
2007	-	-	300,00	Exp. da prod. de automóveis/ Exp. do centro tecnológico	Ampl./Pesq. & Desenv.
2008	500,00	Produção de novo modelo de veículo.	30,90	Aumento do nº de turnos, para 3, no setor de estamparia, ampliando prod. (Mogi das Cruzes)/ Ampl da área de armazenamento, (CDP - Centro Distribuidor de Peças) em Sorocaba.	Ampliação

2009	-	-	805,53	Modern. da fábrica de peças para a fábrica de S. Caetano do Sul/ Modern. e adeq. da fáb. para prod. de 2 novos carros no Brasil em S. Caetano do Sul.	Modern./Ampl.
2010	165,49	Modern. e adeq. da fábrica para prod. de novo veículo (complemento da ficha 14590).	386,14	Modern. e adeq. da fábrica em S. Caetano do Sul p/ prod. de 2 novos carros.	Ampliação
2012	334,51	Produção de novo modelo de veículo.	55,89	Modern. fábrica peças e ampl. da prod. com o aumento do nº de turnos (Mogi das Cruzes)/ Ampl do centro de distrib. de peças (Sorocaba).	Modern./Ampl.
2013	246,21	Ampliação da fábrica de transmissores e motoresl	-	-	Modern./Ampl.

Fonte: Pesquisa de Investimentos do Estado de S. Paulo (PIESP-Fundação SEADE).
Elaboração da autora.
Nota (1) Para obter uma descrição mais clara sobre este investimento, complementamos com o anúncio publicado no site da Chevrolet/GM que, para o mesmo investimento, informou o montante de US$ 500 milhões aplicados nas respectivas fábricas do anúncio < http://www.chevrolet.com.br/sobre-a-gm/momentos-historicos-chevrolet-brasil.html>.

As condições de trabalho na GM estão associadas à contínua reestruturação produtiva e de gestão aplicada nas últimas três décadas, que conformou uma gama de empregados terceirizados, temporários, afastados, adoentados/acidentados, e originou uma prole de demitidos. Na próxima seção, discutiremos a percepção dos trabalhadores sobre as mudanças no chão de fábrica, que nos servem como fio condutor à compreensão das experiências de flexibilização do trabalho.

2.6 Os trabalhadores e a sua relação com as mudanças da fábrica

Ao perseguir o regime flexível de acumulação que passou a predominar no cenário mundial, a GM deu início ao processo de mudança do quadro de funcionários mais antigos. Nesse sentido, a empresa aplicou estratégias diversas para rebaixar salários e forçar a redução de direitos através da renovação desse quadro de operários, que, além de representar altos custos – visto que, em outras fábricas, o patamar salarial é inferior ao que se paga na fábrica de S. José dos Campos, como veremos adiante –, possuem uma relação mais próxima com o sindicato e com seu trabalho de base. Entretanto, as frequentes crises da GM criaram um mal-estar entre os trabalhadores, que se viram num dilema entre aceitar a proposta de flexibilização da empresa ou iniciar uma luta junto ao SMSJC para evitar a perda das garantias trabalhistas com manutenção do emprego.

Nesse panorama, a sensação de insegurança no ambiente fabril trouxe um novo desafio para o sindicato no que se refere à forma de engajar os trabalhadores e acionar a mobilização. Ao aplicar as medidas de flexibilização, a GM criou uma situação de

pressão, envolvendo trabalhadores e sindicatos. Mas essas estratégias competitivas são frutos de um processo de transição. O trecho a seguir ilustra a situação que ocorreu com os operários do setor de manuseio:

> [...] mas foi uma transição de terceirização [e] desterceirização de setores aonde ela poderia pegar, tipo manuseio. Tirava todo o pessoal do manuseio e passava para a produção e pegaria pessoas de terceiras, desterceirizadas e coloca no manuseio. Onde precarizou todo o trabalho.[...] Já reduziu o salário do manuseio. Porque o objetivo dela seria trocar todos os salários antigos por uma grade nova.[116] (*Sic*.)

O grupo operário que possui mais tempo de GM é aquele que pôde vivenciar as primeiras etapas do processo de reestruturação na fábrica. Um trabalhador que aguardava na fila na sede do sindicato para dar entrada nos trâmites da aposentadoria, resultado dos 25 anos de trabalho na GM, relatou que, na sua vivência no interior da fábrica, o que marcou foi a relação complicada que manteve com a chefia, deveras conflitante.

> [...] Eu tive muito conflito com encarregado, porque geralmente o encarregado acha que é o dono da fábrica. Mas era bate-boca ali, batia boca agora, daqui a meia hora, estava se falando de novo. Ficava em cima, aí queria gritar com a gente. Agora mesmo, um mês e pouco tive um bate boca com um encarregado. Aí eu falei pra ele gritar com os filhos dele, com o pai dele. Ele estava perto do supervisor, achando que o supervisor ia estar perto. Eu falei: "você, como ele, como eu, tudo é empregado, aqui ninguém é dono de nada não, vai gritar com quem se quiser, comigo não, você chamou eu pra vim te ajudar, agora eu venho te ajudar e você vem gritar comigo, então não me pede ajuda".[117] (*Sic*.)

Nota-se que a racionalização da gestão sobre o processo de trabalho não eliminou a figura do encarregado. Segundo observação de Marx (1997), sobre a estrutura hierárquica de uma montadora americana, o papel do encarregado e do encarregado geral foi absorvido pela função do supervisor (MARX, 1997, p. 191). Entretanto, o trabalhador sublinhou a diferença entre supervisor e encarregado, mostrando que as duas figuras coexistem no espaço da fábrica: "supervisor geralmente não grita, ele tenta levar você no 'banho maria' até onde ele puder, mas quem gosta muito de gritar com a peãozada é encarreado". Pergunto se, desta forma, o encarregado

[116] Registro nº 4. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 14 de fevereiro de 2014.
[117] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente, realizada em 13 de fevereiro de 2014.

seria trabalhador, e ele respondeu: “Exatamente, recebeu uma gratificação, subiu um pouquinho de cargo e já acha que é meio dono da GM”.[118]

Na fala de um dirigente, o perfil comportamental da chefia representa uma estratégia corporativa: “[...] a chefia é treinada para isso, em todo lugar. Eles têm treinamento para praticarem o assédio, de uma forma que dá impressão para quem está sendo assediado que não é assédio, o cara está pegando no pé, mas não é assédio. Eles são treinados, as palavras que eles usam [...]”.[119]

Uma característica que converge para as trajetórias de militância sindical do SMSJC é o fato de dirigentes sindicais manterem o vínculo com a fábrica. Salvo raras exceções, a maioria concilia o trabalho nas linhas de produção com o acompanhamento diário das condições de trabalho. Certamente, o número de representantes sindicais não comporta o número de trabalhadores ativos na fábrica e as demandas preenchem a jornada diária de trabalho com inúmeras queixas que devem ser registradas e solucionadas. Mas esse traço comportamental dos dirigentes, que valoriza o local de trabalho, para eles, é sinônimo de combatividade. Assim, a memória da fábrica se manteve viva:

> Em 1982, eu ingressei na General Motors, através de um amigo meu, de uma indicação. Passando alguns anos, 6 anos, eu fui transferido para o setor de caminhões. Fui trabalhar no setor de exportação, depois fui transferido para o setor de caminhões. No setor de caminhões, eu comecei a trabalhar no abastecimento de linha, ou seja, você tem as peças, confere as peças que estão faltando na linha de montagem e vai repondo para não acabar, esse era o meu trabalho. Depois, saí desse abastecimentode linha. Colocaram eu para abastecer pneus de caminhão e também de caminhonete. Esse setor fazia parte de um setor do almoxarifado chamado com número 026.[120] (*Sic*.)

Como relatou o dirigente, discussões com a chefia eram recorrentes. Mas foi a partir do comportamento autoritário e, neste caso, preconceituoso dos seus superiores, que ele se encorajou na luta sindical. Ele disse os motivos:

> [...] mas o que eu senti foi certo preconceito porque é o seguinte: eu sou um negro, eu sou grande, sou forte fisicamente, tá certo. Então como é negro, grande e forte, eles acham que pode colocar nós em qualquer tipo de trabalho que nós vamos desenvolver. E é verdade, eu

[118] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente, realizada em 13 de fevereiro de 2014.
[119] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro, 2014.
[120] Registro nº 3. Entrevista com atual dirigente da CSP-Conlutas, realizada em 19 de fevereiro de 2014.

> sou capaz, eu tenho uma capacidade razoável de desenvolver qualquer trabalho físico, porque eu tenho físico para isso, mas também sou capaz de desenvolver qualquer trabalho mental, porque eu também tenho uma mente boa para isso. E ele me obrigava a passar pneu, eu já tinha passado vários pneu no rex e eu permaneci lá fora em sol quente, tirando pneu passando para outros rex para abastecer linha [...]. E ele perguntou porque eu tinha feito aquilo e eu falei para ele: "eu fiz porque eu estou cansado, eu também canso". Mas eu não estava no sindicato esta época, eu simplesmente estava reivindicando um direito como um trabalhador qualquer dentro da empresa, mas completamente soberbo. Depois desse período, eu senti que estava havendo uma perseguição sobre a minha pessoa [...].[121] (*Sic*.)

Cabe destacar que os atributos pessoais que abrangem a trajetória na empresa e a personalidade de quem se considerou "completamente soberbo" são elementos marcadamente presentes no discurso deste dirigente. São características físicas, de personalidade e de visão de mundo que construíram sua imagem de si mesmo. As mudanças que operaram no processo de trabalho foram sentidas em seu corpo, que se adaptou ao sistema de produção enxuta.

> Antigamente: "você pega aqui hoje". E ficava ali até acabar a produção [...]. Mas, hoje em dia, não existe mais isso aí, porque eu trabalho uma hora aqui, aí você está num lugar bom. Só que tem uma coisa, depois de uma hora você vai passar pra frente, eu vou para aquele lugar [aponta para o horizonte]. Chegou na última máquina, volta tudo de novo, de hora em hora. Hoje, eu peguei na primeira máquina, amanhã, eu pego na segunda. E eu não começo na primeira, começo na segunda. Uma hora depois, eu passo para a terceira.[122] (*Sic*.)

Outro aspecto do toyotismo na fábrica da GM reside na comparação entre o padrão produtivo anterior, quando ocorria acúmulo de estoque, e a flexibilização orientada pela demanda, induzindo a troca dos postos de trabalho e delimitando esquemas de rodízio na fábrica. O trabalhador deu alguns detalhes sobre esse movimento:

> Ah, é bem puxado, você pega às seis horas da manhã. Sete e meia tem o café [...]. Estava faltando bolsa para a produção de 1.000 peças. 900 peças o supervisor e encarregado já passava e falava: "acabando aqui, vocês vão pra outro lugar". Então, era tudo corrido. E a área que eu trabalho, de estamparia, é bem pesado, bem pesado. Hoje em dia, a produção não chega a 10 mil peças, estourando 1.000 peças. Mas há

[121] Registro nº 3. Entrevista com atual dirigente da CSP-Conlutas, realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[122] *Ibidem*.

> 20 anos atrás, tinha produção de 20 mil peças. Então você ficava três, quatro dias ali, em um lugar só.[123] (*Sic*.)

Quando perguntei de que forma a reestruturação afetou o seu cotidiano, o trabalhador afirmou: "Melhorou bastante, só que, hoje, com o pouco de gente que infelizmente tem, está melhor o jeito de trabalhar, mas está mais corrido que antigamente". Esses elementos, que proporcionaram outra relação com o ambiente de trabalho, pelo qual se admitia o prolongamento do tempo sobre determinada operação, agora preenche todas as possibilidades de espaçamento, determinando um fluxo contínuo da produção, intensificando-a: "Antigamente, era mais pesado e você ficava mais tempo num lugar, mas pelo menos, você ficava à vontade. Hoje em dia, praticamente, você faz o serviço de duas, três pessoas".[124]

Para um dirigente que manteve viva a memória da reestruturação na GM, antes de estabelecer vínculos com a luta sindical, sua experiência enquanto operário se referenciou pelas mudanças do chão-de-fábrica. No que tange à redução de operários ativos nas linhas:

> As mudanças de linha, as mudanças de comportamento, as mudanças de célula. Elas começaram a modificar as áreas [...]. Trouxeram as máquinas mais próximas. Então, todo o trabalhador trabalhava nesse formato, era quatro, diminuiu dois. E dois fazia o serviço mais rápido que os quatro. Então, começou a reestruturação produtiva, foi exatamente isso. Aí começaram a aplicar o sistema Kanban, *Just in Time*, tudo o que existe hoje.[125] (*Sic*.)

Esse aspecto foi elucidado conforme o relato de um trabalhador veterano da GM. Após 20 anos de carreira, não foi por menos que ele suspirou quando lhe perguntei em que momento tornou-se metalúrgico. Disse ele:

> A minha vida sempre foi em relação à empresa [...]. Eu trabalhava como montador de autos, mas o que vinha lá dentro, eu até trabalhava em outros setores se precisasse. Setor de solda, setor que precisava da minha mão-de-obra, eu até trabalhava lá. Isso dentro de uma empresa automobilística, uma montadora, na General Motors [...]. Quem já trabalha nesse ramo, sabe que a questão de produção, o ritmo, é alucinante, então não tem como falar que não... É pesado em qualquer setor dentro da empresa. Então, se você tivesse num setor, tivesse em

[123] Registro nº 3. Entrevista com atual dirigente da CSP-Conlutas, realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[124] *Ibidem*.
[125] *Ibidem*.

> um outro, a mão-de-obra da gente tinha que ser exaustiva [...], não era fácil não.[126] (*Sic*.)

A reestruturação também moldou o contingente de operários na fábrica de S. José dos Campos.

> A reestruturação produtiva foi um momento forte pra nós, porque a cada vez que eles aplicam uma reestruturação produtiva, eles mandavam uma quantidade de pessoas embora. Eu entrei na General Motors com treze mil homens, eu sai da General Motors com nove mil. Hoje, a General Motors tem cinco mil homens. Então, eu vejo um crescimento de produção desses anos todos e vejo uma diminuição do número de trabalhadores. Cresceu a produção, cresceu o lucro e diminuiu a hora.[127] (*Sic*.)

Não foram raras as situações em que cipeiros, delegados sindicais e dirigentes sofreram perseguição na fábrica por resistirem às pressões pela modernização. Aliás, os representantes reforçaram em vários momentos a dificuldade de estabelecer um convívio minimamente amistoso no universo fabril quando se trata da relação com encarregados, supervisores e gerentes: "Tem vários processos em cima da gente, de parada de linha, parada de produção. Porque estava faltando mão-de-obra e a gente reclamava: 'está faltando mão-de-obra, o cara está fazendo serviço de três, quatro, não dá'. Aí, a gente interditava a linha e falava: 'não pode acontecer isso'".[128]

A redução da autonomia no processo de trabalho, no que concerne à possibilidade de fazer uso do tempo livre, foi descrita pelo operário aposentado em termos do passado da GM, que era bom, e de um tempo presente ruim do qual ele está se despedindo:

> Quando era bom, tudo bem, você chegava lá, você sabia que ia trabalhar o dia inteiro naquele lugar, mas pelo menos você trabalhava sossegado. Aí já vinha uma pessoa e me falava assim, "1.500 peças, se você trabalhar 8 horas, não importa, dá 200 peças por hora. Então se você fizer 350 peças por hora, você já tem um bom tempo de folga para você ir no banheiro". Quem fuma, fuma seu cigarrinho, sem pressa, você sabia que na próxima hora, mesmo que você atrasasse, você tirava. Hoje em dia, não. Hoje em dia, a produção, vamos supor aí, 200 peças por hora, aí a chefia quer que você faça 500. E se você

[126] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[127] *Ibidem*.
[128] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.

> fizer 500 agora, e na próxima hora você fizer 400, para ele caiu sua produção.[129] (*Sic*.)

Esse cenário descrito pelo trabalhador significou o descolamento da fábrica do sistema baseado na produção fordista, que fora substituída pela produção flexível, realizada para atender a demandas urgentes, sem acúmulo de estoque, esperando que o trabalhador supere sua margem de produção e demonstre a sua capacidade máxima, e destituindo o espaço de trabalho de suas referências que, na velha fábrica, permitiam formas de lidar com o processo que também abriam brechas sobre o tempo privado.

Em 31 de dezembro de 2013, 687 trabalhadores receberam em suas casas uma carta de demissão da GM. Os cortes, relatou o SMSJC, atingiram todos os setores, inclusive aqueles que não estavam no horizonte de desativação, como era o caso do MVA (Montagem de Veículos Automotores).[130] Foi nessas circunstâncias que a entrevista ocorreu com um, entre dezenas de trabalhadores demitidos que aguardavam a chamada dos atendentes do SMSJC para encaminhar o recebimento das verbas rescisórias. Faltando um pouco mais de quatro anos para se aposentar, o trabalhador, desapontado, contou em quais circunstâncias a demissão ocorreu em sua vida: "No meu caso, eu ainda teria mais uns quatro, cinco anos para trabalhar [...]. Lá tem outras pessoas que se alimentavam com a ideia de ficar um periodo até a aposentadoria né, porque era uma empresa que tinha uma boa estabilidade".[131]

Diferentemente do trabalhador que conseguiu se aposentar, o operário demitido demonstrou outro sentimento em relação à empresa. As suas expectativas tinham relação com a possibilidade de alcançar a aposentadoria. Disse ele, colocando-se enquanto sujeito coletivo: "A gente já estaria fora da empresa mesmo. Mas nós, funcionários, gostaríamos que a coisa não fosse bem assim, que a gente pudesse estar lá, trabalhando dentro da empresa, e quem sabe chegar até uma aposentadoria, isso era o que a gente pretendia".[132]

Submetido às pressões constantes da GM, o operário que teve seu vínculo de emprego rompido se dirigiu ao sindicato com uma profunda decepção, não apenas pelos resultados das negociações, que não puderam evitar as demissões, mas também pela frustração decorrente de uma esperança de se alcançar a aposentadoria, que era nutrida

---

[129] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente realizada em 13 de fevereiro de 2014.
[130] *Jornal do Metalúrgico*, ano 31/nº 1.060, de 21 a 27 de janeiro de 2014.
[131] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[132] *Ibidem*.

diariamente na fábrica. Perguntei qual era a sua visão sobre o sindicato e se, naquele momento, o acordo do banco de horas e a redução de direitos poderia influir no processo de demissões.

> Na minha opinião, eu aceitava né. Eu aceitava a redução, aceitava a troca. [Era] a minha posição, mas como foi pela maioria...[...]. Ah, eu acho que é o seguinte. Naquele tempo, como a gente estava ganhando com esse negócio, uma estabilidade, a empresa estava prometendo uma estabilidade. Então, em 2008, eu ainda estava com quinze anos de GM. Então, eu já previa ficar um bom tempo para aposentar, eu estava pensando no meu futuro também. Eu perco um pouquinho para mim ganhar um pouco mais, para mim ficar em uma estabilidade, para mim poder ficar até aposentar nessa empresa. Essa era a minha visão, mas não era a visão de todos.[133] (*Sic*.)

De várias formas, o SMSJC buscou evitar as demissões sem abrir mão dos direitos trabalhistas. Houve um acordo assinado pela GM e o sindicato, o qual previa a manutenção do nível de emprego na fábrica em troca de incentivos fiscais, no caso, o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI). Contudo, a empresa não cumpriu com o acordado e demitiu centenas de empregados. O sindicato fez uso de sua prerrogativa jurídica e entrou com uma ação no Tribunal Superior do Trabalho (TRT), reivindicando a contrapartida da GM. Sem que pudesse reverter o quadro, a ação junto ao TRT respaldou os seguintes critérios para as demissões: "(i) mesmos benefícios concedidos no PDV de setembro de 2013; (ii) anulação da demissão dos lesionados estáveis; (iii) indenização aos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria (até dois anos antes da aposentadoria); (iv) assistência médica por quatro meses após a data do aviso prévio; (v) preferência na recontratação".[134]

Com isso, a imagem de uma empresa sólida e atrativa para os trabalhadores parece ter ficado em um passado de ruínas. Depois de tantos anos na fábrica, perguntei se o trabalhador sentiria falta da GM, e ele foi enfático: "De hoje, não, de uns 10 anos atrás, eu sentiria saudade da GM, mas hoje eu não sinto saudade nenhuma. E nem aconselho para ninguém. A GM hoje não presta, não é porque eu saí não, é porque hoje, lá dentro, não presta mais. GM hoje só tem um nome: GM. Hoje, a GM não vale mais nada".[135] (*Sic*.)

---

[133] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[134] *Jornal do Metalúrgico*. Ano 31/ nº 1.061, de 28 de janeiro a 3 de fevereiro de 2014.
[135] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.

Outro aspecto relacionado às condições de trabalho se traduz pela relação saúde-doença que vem sendo objeto de políticas sindicais constantes. Um trabalhador que se engajou nas atividades da CIPA mostrou uma trajetória penosa, que se expressa pelo sofrimento contínuo, causado pelas lesões que sofreu em quinze anos de GM. O ponto de partida do relato foi a demissão:

> Eu trabalhei na GM. Na primeira vez, eu trabalhei de abril de 97 até outubro de 98. Aí, o que acontece, voltei e fui para outra área, eu trabalhava na fundição nessa época, aí eu voltei... [...]. Aí, deu a crise de 99 e mandaram todo mundo embora. Aí, eu voltei para a GM em 2000. Em 2002, começou os problemas. Ombro, coluna... Aí, quando reaqueceu o mercado, chamaram de novo. Só que em vez de ir pra fundição, eu fui para S10, depois de um período, para funilaria.[136]

Para esse trabalhador, as atividades do setor de funilaria foram as que mais impactaram seu corpo:

> [...] a funilaria é muito braçal. Porque o que acontece na funilaria? O que é a funilaria? Um choque que dão na chapa, a chapa une uma com a outra. "Táa!", pancada que dá que passa 13.400 amperes no cabo. [...] Imagina uma descarga passando no seu ombro, na sua coluna, uma descarga de 13.400 amperes [...]. Tanto é que se você usar um relógio na funilaria, dura quinze dias. Chave no bolso não pode carregar, porque a chave vai em direção à máquina que você está soldando. Então, eu creio que 90% das pessoas que trabalham na funilaria, hoje em dia, ou é ombro ou é coluna.[137] (*Sic*.)

Contudo, uma característica desanimadora, para além do adoecimento em função do trabalho, é a sensação de que, na empresa, o trabalhador não passa de representação numérica.

> Nós somos números. Faz eu me sentir menos humano. Não só eu, como todos. Todas as pessoas que trabalham na fábrica, nós somos simplesmente número. Descartável, número é descartável. Nós somos descartáveis. Não interessa se é humano ou máquina. Como que eles tratam máquina? Máquina é número, máquina não tem nome [...].[138]

Tais elementos, que constituem a percepção de trabalhadores e dirigentes, confirmam, assim, o processo de mudanças que apontaram para a renovação da indústria automobilística brasileira, sob a influência da reestruturação global.

---

[136] Registro nº 15. Trabalhador e candidato à CIPA. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.
[137] *Ibidem*.
[138] *Ibidem*.

Entretanto, de acordo com os relatos, a fábrica não foi totalmente remodelada pelas inovações técnicas e organizacionais. O que nos pareceu sintomático foram as investidas patronais, que focaram na desestruturação do antigo corpo de trabalhadores, influindo na forma política de se organizarem.

Na próxima seção, adentraremos as principais estratégias da GM em S. José dos Campos nos anos 2000. Nosso objetivo foi traçar um perfil da empresa que incluísse o acúmulo de práticas gerenciais e inovações técnicas mais recentes, com destaque para a implementação do plano denominado "sistema global de manufatura" (GMS, sigla em inglês), ocorrida recentemente. Dessa forma, buscamos analisar e contextualizar a dinâmica coletiva oriunda dos espaços fabris, e verificar de que modo a mobilização sindical irradia suas bandeiras de luta na região.

2.7 Rearranjo produtivo e ação sindical

Embora o Modelo Toyota de Produção tenha sido aplicado pela GM desde os anos 1990, há cerca de dez anos, a empresa se notabilizou pela eficiência alcançada com o desenvolvimento do sistema global de manufatura (*Global Manufacturing System*). O GMS consiste na integração da produção global através da informatização dos sistemas operacionais entre subsidiárias e fornecedores. Os investimentos para essa estratégia de manufatura pautaram um segundo momento de mudanças na planta da GM em S. José dos Campos. Em relação ao contexto mais amplo, a atuação global da empresa representou um passo adiante na consolidação de um mercado que pensa as relações de produção e de consumo de modo integrado, sem perder de vista as dimensões local e regional.

Sob essa perspectiva, avalia-se que o reflexo da globalização sobre as estratégias na planta em S. José dos Campos tornou-se mais intenso na última década. O conjunto de ações e procedimentos previstos na cartilha do GMS tem como norte os princípios de padronização, qualidade, menor tempo de execução, melhoria contínua e comprometimento das pessoas. Foi o que explicou Pinheiro (2009), na posse do cargo de vice-presidente de manufatura da GM. O investimento de R$ 5,3 bilhões, disse ele, foi direcionado para renovação da linha Chevrolet, e para a ampliação e modernização do parque industrial no Brasil. Na planta de S. José dos Campos, as mudanças destacadas foram:

> Na Funilaria, a transformação foi geral. Foram instalados novos robôs e equipamentos automáticos e um novo sistema de solda. A Pintura também foi renovada e recebeu robôs de última geração. A Montagem Final da nova S10 representou o maior desafio – instalar os novos equipamentos sem deixar de produzir a versão antiga da picape. Foram adquiridas mais de 70 apertadeiras eletrônicas, que controlam automaticamente o torque dos parafusos. Além disso, foram instaladas uma máquina de geometria, que faz todo o alinhamento do veículo, e uma pista de ruídos de 500 metros que simula trajetos de ruas (GM/*Revista Panorama*, fev. 2013).

Nesse quadro, onde as plataformas globais foram disseminadas, é que os conflitos sindicais ganharam um novo capítulo na história do SMSJC. Aumento dos contratos de terceirização, elaboração contínua do Programa de Desligamento Voluntário (PDV), férias coletivas, *layoff* e demissões foram alguns dos desdobramentos do GMS que exigiram do sindicato posicionamentos que pudessem atender às expectativas de trabalhadores de manter o emprego, sobretudo.

Cada vez mais, os setores empresariais do ramo automotivo pressionam pela redução de direitos trabalhistas e rebaixamentos salariais em busca de competitividade, ameaçando transferências das plantas fabris para outras regiões, fechando setores da linha de produção, incorporando práticas de subcontratação, e enxugando postos de trabalho. Mesmo com o governo brasileiro favorável às montadoras – vide as políticas industriais da última década e o Novo Regime Automotivo, denominado "Inovar Auto", vigente entre 2013 e 2017 –, os constrangimentos sobre a ação sindical e a força de trabalho foram constantes.

Com base no último relatório anual da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores – ANFAVEA (2015 – edição revisada), a produção nacional de autoveículos observada nas 64 plantas industriais instaladas no país, distribuídas em 10 estados da federação – embora tenha sofrido uma queda no ano de 2014, em comparação ao ritmo de crescimento observado para o período de 2004 a 2013 – vivenciou um ciclo de expansão combinado com geração de emprego e aumento da produtividade por trabalhador. A título de ilustração, a comparação da produção/operário no ano de 2010 foi de 31 carros.[139] A tabela a seguir ilustra esse cenário de maior intensificação do trabalho (ANFAVEA, 2015).

[139] Segundo relatório da ANFAVEA, no período de 2015 a 2016, estão previstas seis inaugurações das montadoras a seguir: Audi, com a produção de automóveis em São José dos Pinhais (PR); Fiat Chrysler Automobiles (FCA), com a produção de automóveis e comerciais leves em Goiana (PE); Honda, com a produção de automóveis em Itirapina (SP); Mercedes-Benz, com a produção de automóveis em

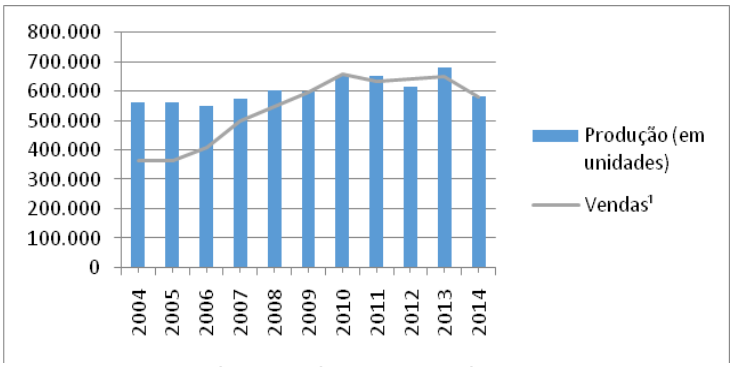
TABELA 7 – Produção total de autoveículos por trabalhador em relação ao total produzido em unidades e total de vínculos, Brasil – 2004-2014

Ano	Produção (em unidades)[1]	Nº de vínculos[2]	Produção (em unidades) por trabalhador
2004	2.317.227	88.783	26
2005	2.530.249	94.206	27
2006	2.612.329	93.193	28
2007	2.980.163	104.274	29
2008	3.216.381	109.848	29
2009	3.183.482	109.043	29
2010	3.646.548	117.654	31
2011	3.445.221	124.647	28
2012	3.432.249	132.096	26
2013	3.738.448	135.343	28
2014	3.172.750	125.977	25

Fonte: ANFAVEA. Anuário da Indústria Automobilística Brasileira, 2015.
Elaboração da autora.
Obs.: Informações se referem ao total da produção de autoveículos montados e desmontados (CKD), incluindo automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus.
Notas: (1) Foi considerado o total da produção de automóveis, comerciais leves, caminhões e ônibus.
(2) Esta tabela abrange exclusivamente trabalhadores com contratos de trabalho firmados com as empresas associadas à ANFAVEA.

Em relação à produção da GM, os primeiros anos da série mostraram ligeira oscilação, e, a partir de 2008, os sinais de crescimento ficaram mais acentuados. O desempenho das vendas teve maior influência positiva no ano de 2010, quando se observou o pico de vendas e produção, repetindo os bons resultados durante os três anos posteriores, para então, sofrer um recuo em 2014.

GRÁFICO 8 – Total de produção e de vendas da GMB, 2004-2014



Fonte: ANFAVEA. Anuário da Indústria Automobilística Brasileira, 2015.
Elaboração da autora.
Nota: (1) A partir de 2002, os dados de vendas internas de automóveis e comerciais leves se referem a licenciamento (DENATRAN).
Inclui licenciamento de nacionais e importados.

Iracemápolis (SP); Shacman, com a produção de caminhões em Tatuí (SP); e Toyota, com a produção de motores em Porto Feliz (SP) (ANFAVEA: 2015, p. 34).

Similarmente, o faturamento do setor de autoveículos em 2013 foi de US$ 110,9 bilhões, e os investimentos, na marca dos US$ 68,0 bilhões. O biênio 2010-2011 foi o que apresentou melhores resultados, quando a GM, no seu relatório anual, sublinhou que apenas o Brasil foi responsável por 64,1% das vendas de veículos no bloco do GMSA (ANFAVEA, 2015; GM – *Annual Report*, 2010).

No SMSJC, era recorrente ouvir comentários dos dirigentes afirmando que, não fosse a mão-de-obra brasileira, a GM nos EUA não conseguiria se recuperar da crise que a levou para um regime de concordata junto à justiça americana em julho de 2009, no contexto de crise financeira mundial que impactou primeiramente os países de capitalismo avançado. Disse um dirigente quando relatava sua trajetória sindical: "[...] foi naquela época que a GM chega a falir nos EUA. E a gente estava segurando a onda da própria matriz aqui, vendendo muito. Mas foi muito difícil, porque sofremos pressão de todos os lados [...]."[140] (*Sic*.)

Dessa forma, a empresa iniciou um conjunto de ações para se ajustar ao cenário de recessão, com pacotes de demissões e planos de reestruturação organizacional que deram origem à *Nova GM*. A criação da General Motors Company (GMC), originalmente denominada Delaware, uma empresa *holding* de aquisição de veículos que assumiu ativos e algumas responsabilidades de risco da antiga General Motors Corporation, com base no Capítulo XI sobre o Código de Falências dos Estados Unidos (GM, *annual report*, 2009), representou uma inflexão na história da montadora, que desde seu surgimento, liderou o mercado mundial de automóveis. Mas aquela que se destacou por ser uma das maiores corporações do ramo automobilístico não se daria por vencida, pelo contrário, a nova estratégia da GM, já incorporada por outras empresas do ramo ainda nos primeiros passos da câmara automotiva, passou a priorizar modelos econômicos e mais eficientes, com mudanças na tecnologia e no design (*Panorama*/GM, mai. 2009).

Nesse ponto, a modernização que a empresa já vinha aplicando em suas fábricas como uma fórmula estratégica prevista no receituário de maximização do lucro a partir do GMS foi combinada à estratégia da própria corporação, que precisou recalcular os fatores de risco dos negócios para sobreviver à crise e iniciar um novo ciclo de expansão baseado em realidades distintas. As subsidiárias alocadas na periferia do mundo contribuíram para a recuperação da empresa com facilidades de acesso ao

[140] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 18 de fevereiro de 2014.

crédito por meio de empréstimos bilionários, incentivos fiscais e programas de demissões voluntárias para redução de custos. No ano de 2011, disse a empresa que 900 trabalhadores brasileiros aceitaram o PDV, gerando um custo total de US$ 74 milhões (GM - *Annual Report*, 2009, p. 155).

O reflexo do GMS sobre a ação sindical produziu compreensões múltiplas entre trabalhadores e dirigentes que vivenciaram o novo impulso do processo de reestruturação produtiva em relação à GM. Em termos gerais, os mecanismos de modernização da empresa são produto de uma estratégia globalizada, pensada a partir da cadeia de valor voltada para operações concebidas como um todo sistêmico. Contudo, o projeto global da manufatura enxuta mostra que há disparidades na aplicação das inovações tecnológicas em contextos distintos. Com base nas características de cada local onde está inserida, a empresa interpreta as condições sociais, políticas e econômicas para desenvolver novos padrões produtivos.

Para a implantação do GMS, não basta a instrumentalização dos componentes fabris, que fornecerão novos parâmetros para a linha de produção. Os conceitos da manufatura enxuta também estão previstos na cartilha de recomendação da empresa, cujo propósito é de envolvimento das pessoas, desde operadores até os altos escalões da gestão, para viabilizar a incorporação desses princípios e consequentemente, sua adesão por parte da equipe. Nesse sentido, a disseminação do GMS acontece por meio de ferramentas como o SOJT, que significa "treinamento prático padronizado" (*Standard On-The-Job Training*), e consiste em um programa de formação com carga horária de 40 horas que já foi destinado a pouco mais de 100 empregados alocados em áreas de engenharia (produto, processo, experimental, manufatura, qualidade de fornecedores), linhas de produção (Powertrain), entre outras.

Nas palavras de um dos consultores da empresa, José Joaquim Filho, o SOJT "tem como objetivo fornecer habilidades básicas do GMS, por meio de exposição de conceitos, realização de exercícios práticos e estudo de casos". O SOJT expressa princípios dos mais valiosos para a empresa reestruturada, divididos em etapas: "A primeira é organização do local de trabalho", e a segunda, o "trabalho padronizado", seguidas de "melhoria contínua", "solução de problemas", "mapeamento de fluxo de valor (*value stream mapping*)" e, por último, o TIP, processo de eliminação de gargalos (*throughput improvement process*)" (*Panorama*/GM, set. 2009). A matriz desses conhecimentos tem origem japonesa, visto que a transmissão dos princípios de

manufatura enxuta é realizada por um *sensei*, denominação do especialista certificado para tal atribuição.

Ademais, o processo de sugestões da GM, em atividade desde 1962, prevê premiações anuais para aqueles funcionários que se destacarem por suas ideias, cujo propósito é contribuir com soluções que representem eliminação de desperdícios e redução de custos. Essa iniciativa contou com mais de 13 mil sugestões, com 66 mil soluções para otimizar a fábrica apenas para o ano de 2011, vindas de todas as unidades da GM no Brasil, sendo a de Gravataí a que mais se destacou nesse aspecto, com 10.500 propostas analisadas pela direção (*Panorama*/GM, abr. 2012).

Outra iniciativa exaltada pela empresa, no que tange à realização do GMS, foi a conquista do certificado global do BIQ IV – feito com qualidade (*built in quality*) – em outubro de 2012 pela fábrica de S. José dos Campos. Segundo a direção da empresa, esse certificado consiste no atendimento de cinco níveis de qualidade: "no primeiro nível, produtos com inconformidades não saem da fábrica; no segundo, os defeitos não são passados de uma área para outra; no terceiro, as falhas são corrigidas por cada time; no BIQ IV soluções são dadas antes mesmo das partes veiculares deixarem uma estação de trabalho" (*Panorama*/GM, out. 2012).

Diante das políticas voluntaristas da GM, as quais exemplificam as faculdades inerentes à flexibilização, como concepção, critérios e instrumentos de aplicação para desenvolvimento da manufatura enxuta, as discussões sindicais em torno do GMS guardam a crescente preocupação sobre as limitações físicas e psicológicas dos operários e militantes, que encaram a nova abordagem empresarial como retrocesso do trabalho assalariado no seu sentido mais amplo.

Ao comentar o momento em que as crises na fábrica se tornaram mais frequentes, alguns relatos destacaram o ano de 2005 como o marco inicial. Entretanto, houve falas que destacaram o ano de 2008. Ambas as datas trazem significados diferentes. Na visão de um operário que faz parte do grupo dos trabalhadores lesionados da GM, as mudanças foram sentidas em 2005, pois, após a introdução do GMS, o número de CAT aumentou. Por esse aspecto, a noção de espoliação e sofrimento causados pela intensificação do trabalho se mostrou latente na realidade do SMSJC:

> [...] o ritmo ficou mais alucinante. Em 2005, inventaram um tal de GMS. É um sistema global de manufatura para empresa, pra ela ir gerando mais serviço. O que seria isso? O serviço que teria duas pessoas que tem que se fazer com maior quantidade em menos tempo. Pra você ter uma ideia, em 2005, botava você para fazer determinada

> operação e tinha uma pessoa do seu lado cronometrando quanto tempo que você gastaria pra fazer aquela operação. Se você gastasse, por exemplo, pra fazer uma peça em 1 minuto, você tinha que fazer 60 peças em uma hora. Então aí quer dizer, mais serviços pro operador com menos gente. Se você for ver, o número de CAT aumentou drasticamente de 2005 pra frente. Até 2005, não tinha tanta CAT. É um capitalismo bem feroz mesmo.[141] (*Sic*.)

A visão a seguir complementa a fala anterior, ressaltando o quadro global e a reação do SMSJC:

> A GM fez uma ofensiva mundial em 2005. Processo de reestruturação global violento. A GM implantou, depois da sua reestruturação, um plano que demitiu 40 mil operários nos EUA, e fechou 17 fábricas, e impôs novos contratos de trabalho. Quem entra na fábrica agora ganha metade daqueles que hoje estão trabalhando na fábrica. No mundo inteiro acontece esse fenômeno. E esse fenêmeno acontece aqui em São José. Com muita resistência. Aqui houve muita luta do sindicato, muita resistência pra manter os direitos, pra manter os salários. De um lado, o sindicato querendo manter salário, emprego. De outro, a GM querendo cortar emprego, querendo cortar salários, cortar direitos.[142] (*Sic*.)

Para aqueles que destacaram 2008 como o ano em que as circunstâncias para a ação sindical ficaram mais difíceis, a questão dos direitos teve mais peso e, por isso, pautou um ciclo de ações direcionadas à fábrica que reverberou nos meios de comunicação local e fez com que instituições públicas também se envolvessem. Para um dirigente: "em 2008, a empresa começa com suas pautas de redução de custo, reestruturação, querendo que o sindicato assinasse vários acordos em troca de 600 empregos. Queria impor o banco de horas, no intuito de acabar com as horas extras".[143]

O trecho a seguir expressou a dificuldade do SMSJC em negociar ou até mesmo reverter os efeitos perversos da crise na GM, destacando o momento em que se iniciou a campanha contra o banco de horas, a qual despertou agentes públicos e a população como um todo para o problema vivido dentro da fábrica, travando embates acirrados sobre o que fazer com as demissões se estas ocorressem e como seriam impedidas:

> 2008 foi quando começou. Todo esse processo na GM. [...] ela já vem arquitetando faz tempo. Porque, tanto CUT, quanto Força, quanto CTB, Taubaté, São Bernardo, São Carlos. Eles começaram com esse processo de redução de direito. E nós aqui ficamos bancando igual

[141] Registro nº 15. Trabalhador e candidato à CIPA. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.
[142] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 20 de fevereiro de 2014.
[143] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 18 de fevereiro de 2014.

> uma ilha, e quando foi em 2008, começou a se explorar isso, a cidade inteira ficou contra a gente.[144]

O que a GM alcançou com o seu plano de manufatura enxuta não se limitou apenas em reestruturar a força de trabalho como parte desse processo. O SMSJC, que já estava fragilizado com as frequentes demissões, precisou atentar para uma dimensão mais ampla da ação:

> Essas crises, que chegou a fazer as demissões do MVA inteiro, vêm acontecendo já [de] uns quatro, cinco anos para cá. Foram pequenas demissões. Agora, em 2012, houve uma demissão maior, que foi o pessoal que saiu do *layoff*. E depois disso, voltou a assombração. Começou a assombrar dizendo que a GM não ia segurar, dizendo que ia vir um investimento, mas o investimento ficava a cargo da empresa [...] [Entrou] sindicato e município e depois, acabou entrando até o Estado.[145] (*Sic*.)

Em torno dos processos de modernização, diante das ameaças feitas pela empresa e da incerteza sobre o futuro, novos trabalhadores imbuídos de um sentimento de sobrevivência para com o emprego fizeram da indeterminação o combustível para unir forças com o sindicato. A trajetória de um funcionário da área de transmissões da Power Train 1, que se tornou dirigente sindical recentemente, figura a nova geração de empregados da planta da GM em S. José dos Campos. Sua história no ramo metalúrgico começou cedo. Ainda quando era adolescente, sofreu um acidente de trabalho e teve um dedo mutilado.

> Eu comecei a trabalhar na GM em abril de 2004. Era meu primeiro emprego em empresa grande, porque eu sofri um acidente de trabalho com 14 anos [mostrou uma mão sem um dedo]. Foi numa máquina de uma fábrica aqui em Jacareí. Então, assim, eu queria ficar muito lá trabalhando. Aí me colocaram de licença remunerada e eu fiquei chateado. Porque a gente trabalhava muito, a gente dava muito suor na função. Devido [a eu ter começado] a trabalhar muito cedo, eu não trabalhava registrado [...].[146] (*Sic*.)

Acrescenta-se à fala deste jovem dirigente, de aproximadamente 34 anos, sua trajetória de emprego, que expressa com nitidez as mudanças estratégicas da GM, as quais incluíram o fechamento da área da fundição de alumínio, que foi terceirizada para

---

[144] Registro nº 4. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 14 de fevereiro de 2014.
[145] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[146] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.

uma empresa em Minas Gerais, e o encerramento das atividades da linha de produção do modelo antigo da picape S10, em meados de 2005.

> Eu entrei na área da fundição de alumínio. Foi uma área que fechou também. Então o trabalho lá é braçal, muito esforço físico né. Porque eu trabalhava fundindo as peças pro motor do carro. Eu trabalhava numa área chamada rebarbação de alumínio. Era trabalhar com uma marreta. E vinham as peças quentes e a gente quebrava as rebarbas que sobrava, depois ia pra usinagem. E eu trabalhei ali na fundição mais ou menos um ano e meio. Daí anunciaram o fechamento das fundições. Porque tinha duas fundições, era enorme a fábrica da fundição. Os galpões existe até hoje, lá dentro. Era a fundição de alumínio e do lado, a fundição de ferro. Aí, em 2005, anunciaram o fechamento da fundição. Daí, eu fui para a fundição de ferro. A fundição era uma área que tinha muito acidente, várias pessoas morreram lá. Da fundição de ferro, eu fui para a pintura da S10, no modelo antigo. No final de 2005, a S10 fechou também. Eu fui para o segundo turno, então. Onde eu ia passando, ia fechando.[147] (*Sic*.)

As motivações que levaram o operário a se engajar na luta sindical tiveram relação com a sua experiência de vida no mundo do trabalho precarizado, que desde cedo, o compeliu a estreitar seu horizonte: "Eu estava revoltado, queria lutar pelo meu emprego".[148] Aos poucos, o empregado foi ressignificando sua trajetória dentro da empresa, e formando sua identidade coletiva. Ele concluiu:

> Todos saíram de licença remunerada no final de 2005, 2006. Alguns foram para o segundo turno, mas a maioria saiu. Eu trabalhava em uma cabine de lixamento de carro na S10. Aí, eu trabalhei uns nove meses, mais ou menos. Aí, eu fui para o segundo turno e colocaram a gente em licença remunerada. Aí começou a minha luta [...].[149] (*Sic*.)

Na GM, a porta de entrada para a organização no local de trabalho é a CIPA. Essa forma de iniciar as atividades sindicais tem a ver com o histórico de conflito entre GM e SMSJC, e a delimitação de espaço para atuação sindical em uma fábrica que ainda tem muito de autoritarismo incorporado por aqueles que comandam o processo da produção. Ademais, a característica de um trabalho insalubre e inseguro desperta nos operários o desejo de denunciar ao sindicato os problemas que concernem às condições de trabalho. De acordo com a pesquisa de Praun (2014), entre 2011 e 2012, foram emitidas e analisadas 496 Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) pela GM em

[147] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[148] *Ibidem*.
[149] *Ibidem*.

S. José dos Campos. A frequência de acidentes sofridos pelos trabalhadores, afirmou a pesquisadora, está relacionada à pressão das políticas de demissões anunciadas pela GM (PRAUN, 2014, p. 67).

Se os planos de demissão serviram como tática empresarial para trocar a força de trabalho, a prática do assédio representou seu instrumento de aplicação. Segundo o relato do trabalhador, a preocupação maior era de arriscar o momento para a tão esperada aposentadoria:

> A GM está enxugando muito, então ela está sobrecarregando todo mundo. E outra coisa, é sempre fazendo aquela pressão, aí ficou ruim demais [...]. Eu saí em novembro, mas lá estava um barril de pólvora. E eu, todos os dias, eu pedia a Deus para ir para o meu serviço e não falar abobrinha para não ser "atacado". Porque se eu falasse qualquer abobrinha, eu estava na rua do dia para a noite, e eu não estava aposentado ainda...[150] (*Sic*.)

Com o emprego em risco e as primeiras referências políticas constituídas pela vivência sindical, quando foi dado início à campanha contra o banco de horas que publicizou a situação dos empregados da GM na cidade de S. José dos Campos – "Você vê, a gente participou do movimento, na época, a gente apareceu na televisão" [151] –, o trabalhador, no final de 2009, entrou para a CIPA, o que poderia significar um refúgio para salvaguardar o emprego, dado que os membros da CIPA desfrutam de certa estabilidade. A experiência avivou o espírito de coletividade do operário, que se tornou dirigente graças ao trabalho de base que desenvolveu, reconstituindo o elo entre trabalhadores e sindicato.

> [...] em 2010, abriu a inscrição para a CIPA, eu fui eleito lá na Power Train 1. Daí, eu comecei a combater os assédios dentro da empresa. Hoje, eu tenho umas onze advertências e quatro suspensões. Depois, me convidaram para entrar na chapa do sindicato. Agora, eu tenho estabilidade da diretoria do sindicato [...], mas eu fui muito perseguido na época da CIPA. Eu comecei a defender o pessoal, não é a toa que, no outro ano, eu ganhei a CIPA novamente [...].[152]

A postura do dirigente era de combater o assédio moral, porque dentro da fábrica, ele também já havia sofrido tal prática. Quando se tornou cipeiro, acrescentou:

---

[150] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente, realizada em 13 de fevereiro de 2014.
[151] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[152] *Ibidem*.

“As minhas atividades lá era primeiro em relação à segurança, mas o meu intuito de ter entrado na CIPA, porque, na época, eu era lesionado e a chefia fazia muito assédio na gente. E eu peguei muita bronca do meu chefe [...]”. (*Sic*.) Pedi que ele detalhasse como ocorreu a lesão que sofreu.

> Em 2008, eu me lesionei. O ombro. Comecei a sentir muita dor. Aí, eu comecei a dar atestado. Aí, meu supervisor ficava pegando no meu pé, enchendo o saco. Não acreditava que eu estava machucado. Aí, eu operei meu ombro. Tenho três pinos nesse ombro aqui [abaixou um pouco a camisa do lado esquerdo e mostrou o início das cicatrizes].[153] (*Sic*.)

Quando indagado sobre as causas que o levaram a uma situação de tamanha gravidade, sua resposta foi:

> Por esforço repetitivo. Isso aqui é normal na GM, viu. Se você pegar uma linha de produção lá na Power Train, [de] pelo menos 30 pessoas, metade é operada. Isso aqui não é nada [refere-se à sua cicatriz]. Se você ver as costas de um cipeiro que tem aqui, as costas dele é cortada inteira, e agora todos os parafusos das costas dele escapou. E ele não pode fazer o serviço, vai ficar na cadeira de rodas. Aí, em 2008, eu operei, fiquei uns 6, 7 meses afastado [...].[154] (*Sic*.)

O tom de naturalidade do dirigente não minimiza um dos problemas mais sérios da GM, relacionados à doença ocupacional e a acidentes no ambiente laboral. Essa temática, que persiste no conflito entre trabalho e capital, constitui a matriz da ação sindical do SMSJC, que busca bloquear estratégias patronais, reafirmando a importância de se ter qualidade de vida e de trabalho, ainda que, paradoxalmente, a tendência da produção aponte para o aprofundamento das técnicas produtivas e gerenciais que impactam a saúde.

> É alarmante você ver o tanto de trabalhadores com problema de saúde relacionado ao trabalho. É uma epidemia. No nosso país, infelizmente, os órgãos competentes não fiscalizam as montadoras. Então, o ritmo alucinante de trabalho que tem lá... É uma das questões que a gente sempre bate, que é algo desse sindicato histórico, que é a redução da jornada de trabalho, precisa contratar mais gente. O que está acontecendo hoje em nossa categoria, também, é muita doença ocupacional, muita morte. Na GM, nos 4 anos que estou militando, são dois companheiros que morreram na fábrica. No setor de estamparia, um setor muito perigoso, setor de prensas, né, [houve]

[153] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[154] *Ibidem*.

> dois trabalhadores que foram mortos aqui. Fizemos uma campanha, fizemos mobilização na fábrica, paralisações, os trabalhadores votaram um moção de repúdio, fizemos denúncia para o Ministério do Trabalho, levamos para Brasília toda essa mobilização, em defesa do emprego. Também colocamos as condições de trabalho na fábrica.[155] (*Sic*.)

Não é por menos que a base da militância sindical encontra na CIPA uma forma de reivindicar melhorias no local de trabalho, à medida que os programas de manufatura enxuta vão se apossando das velhas instalações, substituindo-as por instrumentos cada vez mais modernos. De suma importância, o trabalho de base na GM por meio da CIPA é simbólico, pois funciona como um teste para os futuros membros que irão compor o quadro da diretoria sindical. Eles são colocados à prova pelo trabalho de base, e passam pelo crivo da classe operária nos momentos de eleições para renovação dos cipeiros. Essa forma de avaliar e creditar no representante a confiança dos trabalhadores relaciona-se ao reconhecimento da positividade das práticas sindicais no interior da fábrica, as quais reinventam a cultura operária. Assim, ocorreu que, entre diretoria executiva, efetiva, e conselho fiscal, havia 16 membros oriundos da GM na gestão 2012-2015, perfazendo 42% do total de representantes eleitos.

Uma parte de operários envelhecia, outra parte era demitida ou aderia ao PDV. O fato é que o número de homologações realizadas pelo sindicato subiu consideravelmente. Em 2011, foram 873 homologações registradas, frente a 213 que ocorreram em 2010. No ano de 2012, houve 1.105 desligamentos, a maioria resultante de PDV (PRAUN, 2014, p. 71), uma estratégia patronal que se tornou recorrente pela ideia de rebaixar salários e ameaçar os mecanismos de proteção trabalhista. Por isso, os trabalhadores menos experientes passaram a representar a geração jovem de precarizados da GM. Mas a CIPA se manteve como porta de entrada para a militância sindical.

Técnico mecânico e com 29 anos, o dirigente que cumpria o seu primeiro mandato no quadro executivo do SMSJC entrou para a GM em 2007, na área de exportação. Nas suas palavras, essa área "exporta carros para diversos países, mas em modelo CKD, que é completamente desmontado, e mandam pra outras montadoras. Para a África do Sul, Venezuela, Colômbia, Polônia". O relato apreende os primeiros movimentos da transição geracional, os quais convivem com duas experiências distintas. Uma que se desestabilizou em um processo irreversível causado pelo tempo e

[155] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.

pelos avanços tecnológicos, que é suplantada por outra experiência, que busca delinear sua identidade conforme a nova configuração da fábrica.

> Quando eu entro para a exportação, em 2007, não estava muito legal, estava mais aquecido o mercado interno aqui. [...] Eu fui um dos primeiros trabalhadores a entrar com salário já rebaixado, diferente dos outros trabalhadores que já tinham salário, que na época era 70% a mais. Então, foi a primeira turma de trabalho bastante precarizado, fazia parte dessa estruturação que a empresa já havia aplicando no mundo todo, né. E aí, entrou uma turma de 300 pessoas na minha época, bastante revoltada, até pelo que se trabalhava lá dentro, e você fazia a mesma coisa de um trabalhador antigo e recebe pela metade. Isso foi gerando uma revolta muito grande entre os trabalhadores.[156] (*Sic*.)

Nota-se que os primeiros sinais de resistência da nova geração de operários foram direcionados a uma situação de desigualdade salarial que afetava trabalhadores da mesma função. As distorções na remuneração, não sem razão, alimentaram uma contenda erguida pelos trabalhadores injustiçados pelos salários que representavam 30% do montante pago aos funcionários mais antigos. Nesse sentido, aposentadorias, pedidos de demissão e programas de PDV pressionaram a renovação da força de trabalho, que já não correspondia à nova realidade da empresa reestruturada. Ao evocar os microconflitos da fábrica, o representante ressaltou o aspecto da equiparação salarial como expressão do advento do rearranjo produtivo, cuja determinação é de transfigurar o perfil do velho operário, impondo uma transição geracional que delineia o futuro de novos empregados, cuja condição de emprego passa por uma desvalorização da própria mão de obra metalúrgica:

> [...] a gente começa a fazer mobilização dentro da fábrica, chegamos a paralisar duas vezes a produção por setores. Isso, no final de 2010. O setor que estava mais precarizado, com salário mais defasado, era o pessoal da logística, que seriam as pessoas que abastecem a fábrica toda, que é o setor-chave. Se este setor parar, para a produção inteira. E o setor estava bastante mobilizado, e a gente começa a mobilizar este setor lá dentro, forçando a empresa a negociar com a gente para equiparação salarial. Em agosto de 2011, depois de muita luta, muita pressão, a empresa senta com a gente e acaba fazendo as equiparações salariais. Então, teve trabalhadores com 80% de aumento de salário. Isso atingiu uma média de 600 trabalhadores. Isso foi uma grande vitória! E depois disso aí, eu fui eleito de novo na CIPA, com mais força... A gente tem um corpo de CIPA muito forte lá dentro, a CIPA tem muito crédito dos trabalhadores [...].[157] (*Sic*.)

[156] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.
[157] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.

A vitória à qual o dirigente se referiu reforçou seu papel político no sindicato. Isso porque questões salariais têm um peso forte. Entre os trabalhadores da GM, esse tema influiu nos âmbitos objetivo e subjetivo das relações cotidianas, criando uma delimitação baseada na expectativa sobre o tempo de trabalho e permanência. Quanto a isso, um dirigente suscintamente esclareceu o que é a geração nova na GM: "Trabalha muito e ganha pouco".[158]

Sua trajetória como operário na GM expressou isso. Em relação à militância sindical, ele se distinguiu do restante de trabalhadores desta nova geração que preencheu a CIPA. Oriundo do movimento estudantil da região Norte do país, o dirigente, que ascendeu rapidamente no sindicato, contou com a GM para consolidar seu perfil de liderança política e sindical. A vinda para S. Paulo decorreu das ameaças de morte que sofreu em sua terra natal, quando assessorava um sindicato da categoria dos rodoviários. O apoio político do partido também contribuiu para apostar em um novo rumo que constituía um dilema:

> [...] quando eu concluí meu curso, eu tinha dois dilemas na minha vida. Um era ir pra universidade e, consequentemente, dar aula, e outro era virar militante sindical, e eu fiz uma opção de ir pra militância sindical. Naquele momento, trabalhava limpando, em serviços gerais. Depois, fui assessorar o trabalho no sindicato. E fiquei de 2001 a 2005 assessorando o sindicato dos condutores.[159]

Sua história floresceu e revelou uma personalidade que assumiu o comando da entidade sindical, levando consigo outros militantes, que foram influenciados pelo seu modo de ver o mundo. Em todo caso, representou uma forma nada convencional, naquela realidade metalúrgica, de iniciar a carreira no movimento sindical.

> E eu escolhi São José dos Campos por um projeto político, estratégico. Por ser jovem. O PSTU precisava de jovens naquele momento, que viesse pra cá, para fortalecer nossa atuação na região e eu vim com essa ambição. O destino me colocou dentro da General Motors. A principal estrutura operária daqui. Coisas do acaso né...[160] (*Sic*.)

Antes de se tornar metalúrgico em S. José dos Campos, afinal, como ele confirmou: "Eu vim para ser metalúrgico", o dirigente já havia tentado a carreira de

---

[158] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 20 de fevereiro de 2014.
[159] *Ibidem*.
[160] *Ibidem*.

professor no final da década de 1990. Essa trajetória de vida, que esteve longe de seguir uma linearidade, tem a ver com as influências iniciais do movimento estudantil. A razão pela qual o representante abandonou a carreira de docente expressou sua inquietude, que não poderia caber nos limites da sala de aula:

> [...] Eu fui ganho para ser professor no final da década de 90. Por afinidade política primeiro. Sou professor de história. Depois, a minha entrada se deu na Juventude Socialista e eu achava que a mudança, que a revolução que precisa ter no país, ela se daria através da educação. Ao me formar professor, eu percebi que a revolução não se daria dentro de uma sala de aula. E a própria militância política minha, ela já me ensinava muito isso daí. E eu fiz uma opção, sempre quis ser um operário, porque sou uma pessoa simples, trabalhador.[161] (*Sic*.)

Os passos percorridos dentro da GM, num primeiro momento, foram mais discretos, com o intuito de passar como um sujeito desapercebido no interior da fábrica:

> Em 2007, eu entrei na GM, fiquei clandestino dentro da fábrica. Em 2009, eu sou eleito para a diretoria do sindicato. [...] Clandestino porque um militante político não sobrevive em nenhuma empresa se não for clandestino. Se você aparecer, não ter estabilidade, você é enquadrado na hora. Então, eu fiquei esse tempo clandestino na GM. Como diretor, ninguém me conhecia e eu sou exatamente dessa geração nova que entra na GM.[162] (*Sic*.)

Perguntei ao dirigente como ele conseguiu ascender de uma forma tão rápida e até inesperada, uma vez que na GM, a CIPA constitui o lugar mais provável para a realização da atividade sindical. Em sua resposta, havia determinação.

> Nós apostamos numa renovação. A categoria está renovando. E já existia na GM, em três anos de sindicato, uma coisa natural na mentalidade dos trabalhadores, que eu era exceção. Porque no cotidiano, você vai adquirindo respeito, a confiança... Vai passando segurança, vai sendo testado... E os trabalhadores te observam a todo momento, "esse aqui vai ser diferente". E você tem que ser provado pela GM, se quer dirigir o sindicato dos metalúrgicos, você tem que ser provado na GM. E eu me provei na GM.[163] (*Sic*.)

Na verdade, ser provado pela GM mostra o espírito da militância sindical mais jovem. As aberturas de diálogo entre empresa e sindicato foram propiciadas pela exposição de vários dirigentes, que chegaram a ser penalizados apenas por manter o

---

[161] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 20 de fevereiro de 2014.
[162] *Ibidem*.
[163] *Ibidem*.

trabalho de base. Nesse sentido, o suporte do sindicato é fundamental para não arrefecer as campanhas.

> Hoje, a gente conseguiu, depois de muito custo, fazer um acordo com a empresa pra ela reconhecer as atividades sindicais. [...] Até então, ela não reconhecia as atividades sindicais, cortava todas as nossas horas, praticamente por vários meses.Cheguei a ter mais de oito meses sem receber um centavo da fábrica. É uma forma de te atacar, pra você não atuar, uma repressão que todas as empresas usam aqui.[164]

O peso da ideologia é algo que se faz presente nos discursos dos dirigentes mais jovens também. E fica ainda mais visível quando o campo de ação comporta situações de maior enfrentamento. Entretanto, há circunstâncias desfavoráveis que levam o sindicato a recuar suas posições. Ao observar a trajetória dos dirigentes e as dificuldades com as quais lidam diariamente, inclusive quando ainda estavam circunscritos à fábrica, sem experiência de atuação sindical, a militância política se mostra como uma aliada. O trecho a seguir expõe a linha de pensamento que orienta a liderança sindical, indicando a relação entre discurso de militância e ambiente fabril:

> Se é verdade que nós queremos tomar o poder, fazer uma revolução, expropriar a burguesia e construir um Estado operário... dirigir um Estado operário, não se faz uma revolução se não tiver a classe trabalhadora. O caderno de estratégia revolucionária é o que move a nossa vida como militante. Eu sou uma exceção. Primeiro, porque eu sempre fui um cara muito trabalhador, muito sério, com posições. A GM é uma fábrica muito politizada, então sempre mantive minhas posições políticas.[165] (*Sic*.)

A planta da GM contribuiu para a fabricação de novos sentidos da vida política do SMSJC, os quais permitiram exprimir valores assentados numa perspectiva de constante mutação das relações fabris. Foi a partir da vivência que embalou questões difusas, como condições de trabalho, assédio moral, adoecimento, liberdade sindical, disputas políticas, entre tantas outras, que os trabalhadores optaram pela vida de militante e despertaram o desejo de intervir numa realidade que ainda tem muito do fordismo mesmo que periférico em sua realidade, o qual serve como justificação para ações de resistência operária e sindical. Em um campo da ação sindical que parece indissolúvel, tendo em vista o conflito de interesses da empresa e dos trabalhadores, cabe discutir, no próximo capítulo, as formas de ação do SMSJC e sua repercussão na cidade.

---

[164] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.
[165] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 20 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO 3 – DISPUTAS SOCIAIS PARA (RE)FORMULAÇÃO DE PRÁTICAS SINDICAIS

> As soluções para os problemas da ação não são armazenadas na consciência dos agentes, mas utilizadas para novas ações que, rotineiras no caráter, seguem seu curso fora da consciência deles. Somente os problemas novos é que tornam ineficazes os hábitos e a rotina, exigindo novos conhecimentos.
> (Hans Joas, *Interacionismo simbólico*. 1999.)

Neste capítulo, discutir-se-á a dinâmica dos conflitos no espaço da fábrica, tendo como parâmetro dois elementos principais que colocam um dilema para a ação sindical do SMSJC. No primeiro momento, destacam-se as especificidades da planta da GM em S. José dos Campos, que vem incorporando mudanças na organização e no processo de trabalho para se adaptar ao padrão competitivo baseado no modelo sistêmico de produção global (GMS). O segundo momento se relaciona ao contexto regional, que sofre influência das ações da montadora, envolvendo atores sociais preocupados com as questões do progresso econômico nesse território e, consequentemente, com as intenções de investimentos da empresa.

Ao observar o entrelaçamento dos atores que defendem interesses distintos, verifica-se que, no desenrolar dos conflitos, vão relativizando o posicionamento tático das lideranças que representam instituições locais, empresariado e trabalhadores. Para além dos resultados práticos alcançados, há um choque entre a trajetória historicamente constituída e enraizada no SMSJC e a disseminação de inovações tecnológicas que exigem a reinterpretação constante dos atores sobre as novas dinâmicas produtivas.

Nesse sentido, um dos principais desafios a quem opta por estudar o SMSJC é relativizar seu discurso veementemente classista/socialista, e considerá-lo um elemento a mais para ser explorado dentro de um panorama entrecruzado. Assim, nos guiamos pelos questionamentos gerais de pesquisa: quais as implicações dos rearranjos fabris impostos pela GM para a prática sindical do SMSJC; como os atores locais interagem com aspectos da competição global transplantados pela GMB; como se relaciona o tom defensivo com estratégias sindicais de confronto direto; quais elementos relacionados ao mundo fabril são temas de disputa social?

Para alçar a dimensão da ação sindical, algumas das considerações do debate teórico realizado foram elucidadas com informações sobre as negociações coletivas

(com foco nos reajustes e pisos salariais) e sobre as greves. Também fizemos leitura, registro e análise de 150 edições do *Jornal do Metalúrgico* no período entre 2004 e 2014, a fim de classificar as ações propriamente ditas conforme a descrição no jornal, nas quais foram confiados os problemas enfrentados pelos trabalhadores da GM.

Nesse panorama, a coluna do "Dito Bronca", serviu como farol sobre os temas de indignação e principais queixas dos trabalhadores do chão de fábrica da GM e suas terceiras levadas até o sindicato. Ao todo, foram registradas e analisadas 162 mensagens publicadas nas mesmas edições do jornal, de onde captamos as ações efetivadas pela entidade. Por fim, intercalamos a esses dados o conteúdo das entrevistas, que revelam particularidades das práticas sindicais no cotidiano de trabalhadores, ativistas operários e dirigentes.

3.1 O campo de experiência sindical do SMSJC

Como apontado anteriormente, os principais fatores que modelaram a ação sindical circunscrita nos anos 1990 em meio à ofensiva neoliberal decorreram de uma nova etapa do processo de globalização, acompanhada pela modernização da produção no contexto nacional de reformas, flexibilização e heterogeneização das relações de trabalho. Essa situação contribuiu para as quedas nas taxas do emprego formal e gerou um interregno para as estratégias e ações sindicais. Deste ponto em diante, um leque de possibilidades de negociação entre interesses antagônicos se abriu, indicando a relevância de iniciativas aplicadas ao setor automobilístico que pudessem combinar elementos do desenvolvimento regional para manter o curso do progresso com geração e/ou conservação dos empregos. Foi assim que o emprego despontou como temática propulsora das principais bandeiras sindicais do período, trazendo a relação emprego-desemprego como mote para os conflitos entre os atores sociais.

Na pesquisa de Krein (2007), diversos fatores foram apontados no sentido da desregulamentação, do aumento da precarização e da flexibilização do trabalho, os quais influenciaram não apenas o processo de negociação coletiva, mas as formas de dirimir os conflitos trabalhistas como um todo. Observando o cenário neoliberal dos países desenvolvidos, o autor destacou que o fenômeno do desemprego sustentou o argumento da flexibilidade como uma necessidade urgente para solucionar distorções no plano estrutural do mercado, através de instituições como o Fundo Monetário

Internacional (FMI), que acionou mecanismos macroeconômicos de ajustes, difundindo a doutrina da desregulamentação das normas e leis que arregimentam as relações trabalhistas. Embora essa visão tenha sido rebatida por instituições como a OCDE e a OIT, as quais reconheceram os limites da estratégia de desregulamentação e de flexibilização para atacar o problema do desemprego associado ao crescimento econômico, o aprofundamento de tais medidas significou a deterioração de relações de trabalho em todo o mundo (KREIN, 2007, p. 22).

No que concerne às negociações coletivas, a situação dos trabalhadores em países periféricos ficou ainda mais delicada, dado que a defesa pelos direitos já conquistados ou atribuídos à legislação trabalhista específica foi suplantada por novos condicionantes de relações de trabalho. Sobre o Brasil, Krein apontou quatro mudanças no que tange às relações trabalhistas resultantes do processo de negociação coletiva.

A primeira delas levou em conta as consequências sobre a remuneração, como a individualização e incorporação do salário variável pelo esforço empresarial de associar os ganhos salariais ao desempenho do trabalhador, tornando essa relação mais complexa e relativizando os ganhos definidos em folha de pagamento. A flexibilização da distribuição da jornada de trabalho condicionada à dinâmica da produção e possíveis efeitos da crise sobre a atividade econômica foi a segunda mudança apontada pelo estudo. A polivalência e a multifuncionalidade expressaram as mudanças no plano organizacional das empresas, ao ampliar as categorias ocupacionais de modo a contribuir com a indefinição tanto jurídica quanto funcional da profissão que se exerce. A quarta e última mudança apontada por Krein compete à fragmentação e descentralização das negociações coletivas que beneficiam, sobretudo, as empresas que atuam em realidades distintas e, assim, podem se ajustar ao ambiente econômico sem a obrigação de cumprir com contratos coletivos mais abrangentes, além de poder contar com ajuda do Estado para “descomplicar” o processo de demissão/admissão (KREIN, 2007, p. 41).

A exemplo daquilo que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC representou enquanto agente da prática sindical propositiva (OLIVEIRA, 2011; GALVÃO, 2003), o estudo de Barbosa (2002) mostrou os esforços da entidade junto aos trabalhadores para reverter as demissões na montadora alemã Volkswagen de forma negociada. A correlação de forças entre empresa e sindicato foi demonstrada nos termos do acordo proposto em 2001, que tinha a premissa de salvaguardar os empregos e atrair

investimentos para a região em troca da redução de custos e flexibilização da jornada de trabalho, no sistema de semana de quatro dias, denominado “semana Volkswagen”.

Diante da rejeição dos trabalhadores em assembleia, as demissões voltaram a assombrar o SMABC que havia evitado cortes em massa com ajuda dos acordos no âmbito da Câmara Automotiva e negociações que permitiram flexibilizar a jornada. Ao espraiar a questão para a sociedade local, a Volkswagen passou disputar a opinião pública sobre seu papel no desenvolvimento regional, o que fez o SMABC acionar táticas de mobilização para sensibilizar a população sobre os condicionantes da empresa em relação aos trabalhadores, incluindo iniciativas de negociação realizadas na matriz alemã (BARBOSA, 2002, p. 132).

O autor descreveu o desenrolar das negociações com os representantes da empresa na Alemanha para “revogação da totalidade das demissões” – nas palavras de Luiz Marinho, que exercia o cargo de presidente da entidade (BARBOSA, 2002, p. 143). Diante do impasse, o SMABC fez uma contraproposta para a Volkswagen:

> Em primeiro lugar, as demissões deveriam ser suspensas na totalidade [...] após a suspensão das demissões, seriam colocados em licença remunerada, até o final de janeiro de 2002, os 1.500 trabalhadores que a empresa pretendia desligar do total de 3.075. Neste período, a empresa abriria um programa de demissões voluntárias para toda a fábrica, com o objetivo de atingir uma meta de desligamentos de 700 trabalhadores. Ao pessoal de licença remunerada que aderisse ao programa, a empresa pagaria uma indenização extra em dinheiro no valor de R$ 3.000,00, sem prejuízo dos demais incentivos previstos para o desligamento voluntário dos trabalhadores (BARBOSA, 2002, p. 142).

Ao delinear os critérios para o PDV e para a licença remunerada com aprovação majoritária dos trabalhadores, os dirigentes do SMABC demonstraram virtudes de articuladores na mesa de negociação. Contudo, evidenciaram as distorções sociais causadas pelas assimetrias existentes entre o capital e o trabalho, que cria situações de pressão pela relação de emprego através do risco do desemprego. A adaptação dos sindicatos frente às novidades do capital produtivo reestruturado se deu pelo exercício da negociação. O conteúdo dessa negociação passou a apresentar métodos mais sofisticados de remuneração (parcelamento de reajustes, abonos, reajustes proporcional à data-base, PLR, prêmios por metas, etc.), com tendências contratuais baseadas na terceirização, contrato por tempo determinado/temporário, suspensão de contrato, etc., e formas de distribuição da jornada de trabalho – como o caso do banco de horas nas

montadoras – que pudessem atender à dinâmica da produção e ao desempenho do mercado consumidor interno e externo.

Por um lado, um novo cenário se abriu para o segmento automobilístico nos anos 2000, diga-se de passagem, um cenário promissor, devido ao contexto de crescimento econômico e estabilidade política, com aumento das taxas de emprego e melhorias nos reajustes e pisos salariais (DIEESE, 2012a, p. 137), que contribuíram para alavancar o consumo interno junto à implementação de políticas governamentais voltadas ao incentivo do desenvolvimento industrial (CANO; SILVA, 2010). Por outro lado, a adaptabilidade às novas funcionalidades da fábrica junto ao processo de negociação trouxe um alerta sobre as condições de trabalho e inaugurou um campo de ação coletiva onde o confronto direto perdeu a sua eficácia enquanto tática sindical isolada.

Especialmente sobre a indústria automobilística, os dois mandatos do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva foram responsáveis por aplicar um conjunto de medidas de desoneração tributária, como a redução das alíquotas de IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados), isonomia tributária que buscou reduzir as discrepâncias entre as mercadorias importadas e as produzidas no próprio país; e a isenção da contribuição sobre o Fundo de Participação PIS/PASEP e COFINS, previstas no âmbito da Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE) (CANO; SILVA, 2010, p. 9).

Nessa direção, Comin (2006) destacou as mudanças no perfil da cadeia automotiva brasileira, que passou a ser alvo de investimentos para renovação das capacidades produtivas, com incremento tecnológico de grandes corporações, sem deixar de mencionar elementos que impactaram as condições e o processo de trabalho:

> [...] agora, diferentemente de outrora, o excesso de oferta provoca uma genuína disputa competitiva, centrada na redução de preços e melhoria de qualidade de produtos e serviços. Daí uma pressão em toda a cadeia produtiva, dos fornecedores aos revendedores, pelo aumento de produtividade, redução de custos, eliminação de atividades menos rentáveis etc. (COMIN, 2006, p. 30).

No momento em que a crise econômica mundial apontou para o abalo financeiro e produtivo das montadoras em seus países de origem, em 2008, o governo Lula, antes que pudesse sentir as consequências mais profundas no complexo automotivo nacional, criou a Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP). Essa medida pautou "um longo ciclo de desenvolvimento produtivo, apoiado no investimento, na inovação, na

competitividade das empresas e na ampliação das exportações", com um montante de R$ 21,4 bilhões provenientes de renúncia fiscal em vários setores da produção no período de quatro anos (2008-2011) (CANO; SILVA, 2010, p. 11).

Mais tarde, já no governo de Dilma Rousseff, foi inaugurado o Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores (Inovar-Auto), instituído pelo Decreto nº 7.819/2012. Já esta medida delimitou metas e benefícios correspondentes ao período de 2013 a 2017, voltados às empresas habilitadas no programa, repetindo a fórmula de redução de alíquota do IPI, mas com nova regra baseada no crédito presumido, aplicado nas atividades específicas que englobam dispêndios com ferramentaria, pesquisa e desenvolvimento, capacitação e eficiência energética.[166]

Sob esse prisma de elevação do desenvolvimento da cadeia automobilística nacional, com aportes governamentais, a ação do SMSJC costurou suas estratégias de defesa dos empregos e dos direitos. E o fez de um jeito questionador, a partir de críticas que se referenciaram no bom desempenho do segmento que, por sua vez, responde com rebaixamento salarial e ataque aos direitos dos trabalhadores.

3.2 Percursos da mobilização coletiva do SMSJC

O campo de luta operária, orientado para reverter os efeitos negativos produzidos pelas novas estratégias empresariais, apresentou possibilidades variadas de interferência sindical. As injunções do capital na esfera local são muitas; contudo, ao invés de renunciar à mobilização, o SMSJC demonstrou em suas ações uma forma particular de encarar as dificuldades que se sobressaem no local de trabalho. Por isso, na relação entre patrões, trabalhadores e Estado, o sindicato assumiu um caráter mais conflituoso diante da conjuntura dos anos 2000, que apresentou um terreno profícuo sob a ótica das conquistas sindicais, com resultados efetivos para a classe trabalhadora, contribuindo para reforçar e/ou ampliar o conjunto de suas reivindicações e ações coletivas.

[166] Lei nº 12.715/12. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12715.htm - Decreto 7.819/2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7819.htm

De modo geral, as circunstâncias da campanha salarial definem as principais linhas de ação sindical. Quando se trata de organização de base, a força do sindicato revela aspectos da identidade política imbuída de uma memória coletiva que empresta os sentidos do ativismo à mobilização na fábrica. Observando as resoluções do 11º Congresso do SMSJC, realizado em 2013, no qual veio à tona o tema da Organização no Local de Trabalho (OLT), um dirigente que exerce o cargo de técnico mecânico na Embraer descreveu seu trabalho de base enfatizando o seguinte aspecto, que fora realçado pelo documento: "criar formas alternativas e criativas para estimular a mobilização e a organização dos(as) trabalhadores(as)" (*Resoluções do Congresso*, SMSJC, 2013). Nas suas palavras:

> Na verdade, é assunto de toda reunião que a gente faz, é o dia-a-dia nosso. Tem algumas fábricas que a gente consegue avançar [...]. É um trabalho duro pra você fazer, e não é todo mundo que tem vontade de ser dirigente sindical, ser delegado sindical, fazer parte da CIPA. A gente tem que criar meios para que o trabalhador desperte o interesse pra poder fazer uma atividade combativa. Aproximar o trabalhador do sindicato, convidar ele pra vir nos congressos. Normalmente, essa captura que a gente faz é nas greves, nas mobilizações. Porque tem um ou outro que se destaca, que se aproxima. A gente se utiliza dessas ferramentas.[167] (*Sic*.)

A conciliação entre a vida de operário e as atividades sindicais pode ser considerada um entrave para envolver novos trabalhadores da fábrica, já que o desempenho de tarefas sindicais duplica as funções do operário ativista. Ao ser questionado sobre como compatibiliza diferentes atribuições concernentes à fábrica e o sindicato, o representante respondeu: "Então, de manhã eu vou pra fábrica. É pra ajudar as pessoas. Eu trabalho no primeiro turno, eu entro às dez para as seis e saio e saio às três e cinco, de segunda a sexta. Acordo bem cedo, quatro e meia, quatro e quarenta, já estou de pé".[168] (*Sic*.) Dependendo da mobilização das campanhas promovidas pelo sindicato, o dirigente pode ter a sua jornada intensificada devido ao comprometimento com a fábrica e a entidade, submetendo-se a uma rotina cansativa e desgastante, mas que carrega o prestígio da militância.

> Eu estou desde as 4h20 da manhã acordado [no momento da entrevista, já passava das 19h]. E a gente começou a disputa ideológica dentro da fábrica, o material do sindicato, jornal da

[167] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 17 de fevereiro de 2014.
[168] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.

> categoria soltando: "ó, está tendo luta no país inteiro, a situação não tá boa, vocês sabem disso?". A gente discute com os trabalhadores que nós não usamos a entidade para fazer manifestação contra a vontade dos trabalhadores. O sindicato somos nós, nós, trabalhadores, operários, então se eles quiserem fazer luta, nós vamos fazer luta.[169] (*Sic*.)

Já para o dirigente que compreende a situação presente dos metalúrgicos a partir da figura do operário que "trabalha muito e ganha pouco", a mobilização sindical se forja pela herança política que irradia os seus valores éticos e morais para o momento atual:

> [...] mas a essência, a essência, ela se mantém. O sindicato, ele sempre vai buscar as condições mais favoráveis em termos de direitos, de salário, de condições de trabalho, reduzir a jornada de trabalho. A parte do capital é sempre ter o oposto, pagar menos, mais trabalho, mais produtividade, piores condições de trabalho. Isso aí é a divisão de classe da sociedade, divisão que o capitalismo impõe. Ter clareza disso é muito importante, porque o sindicato nosso tem uma relação muito forte com a base. As decisões são tomadas todas em assembléia, todas. Sempre foi assim. Nós chamamos de democracia operária, forma de como os trabalhadores defendem sua entidade. Através das instância que o sindicato tem.[170] (*Sic*.)

Face às transformações do trabalho fabril no contexto neoliberal, a militância operária do SMSJC ressurgiu do chão-de-fábrica, apresentando formas alinhadas aos tempos mais recentes de se organizar coletivamente. Em alguns momentos, recuada pelo convívio com a exploração capitalista em virtude do dinamismo industrial, o qual desencadeou uma desestruturação das relações de trabalho, que tinham contornos da fábrica taylorizada; em outros momentos, demonstrando a capacidade de forjar ações coletivas, nutrindo a capacidade de resistência contra ameaças concorrenciais inerentes ao sistema.

O posicionamento dos dirigentes sindicais apresenta o caráter do trabalho de base orientado por uma crença que, apesar de construída sob a utopia socialista, mostra a sua potência de ação: "Se você vê o trabalhador aí, os caras tudo cansado, é difícil, é

[169] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[170] Registro nº 8. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 20 de fevereiro de 2014.

difícil a luta. Mas é isso, não vou falar pra você 'temos a esperança'. A esperança somos nós, nós vamos para cima".[171] (*Sic*.)

3.2.1 Negociações coletivas

A partir da análise das negociações coletivas entre SMSJC e GM, verifica-se diferenças nos valores praticados pela empresa em suas diferentes plantas produtivas, tanto nos pisos quanto nos reajustes salariais. O biênio 2012-2013, embora seja um recorte reduzido frente à série histórica de contratações coletivas firmadas entre os atores, apresentou defasagens nos ganhos de salário entre trabalhadores da mesma empresa.

Os registros foram baseados em documentos coletivos depositados no Sistema Mediador (MTE), através da busca por razão social da GM, e número do CNPJ das entidades sindicais. Foram considerados os documentos mais atuais que contivessem dados de pisos e reajustes. Sobre a abrangência do acordo, consideramos apenas os trabalhadores de complexos industriais para possibilitar comparações sob parâmetros idênticos, exceto para a unidade fabril de Joinville (SC), que não apresentou cláusulas sobre reajustes e pisos salariais no Mediador até o fechamento do painel das unidades de negociação para esta dissertação.

Assim, pudemos observar que, no ano de 2012, os registros apontaram resultados semelhantes nas plantas de S. José dos Campos (SP), S. Caetano do Sul (SP) e Mogi das Cruzes (SP), no que tange aos reajustes salariais definidos em 8,24%, sendo o mês de data-base setembro/2012, com INPC acumulado em 5,39%.[172]

Já para a unidade de Gravataí (RS), cuja data-base é no mês de abril/2012 (INPC acumulado em 4,97%), o reajuste salarial definido para o mesmo ano foi de 7,50%, o que representou 0,29 p. p. a menos em comparação às outras plantas. Em termos de aumento real (reajuste superior ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC-IBGE), a unidade também ficou à margem das conquistas econômicas.

No ano seguinte, a dinâmica de negociação da empresa apresentou ligeiras variações no que tange aos reajustes de S. Caetano do Sul (SP) e Mogi das Cruzes (SP),

[171] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[172] A majoração dos reajustes de pisos e salários, segundo os instrumentos coletivos das respectivas unidades fabris da GM, foi efetivada conforme a variação do INPC-IBGE.

acordados em 8%, com 1,82% de aumento real (data-base, setembro/2013; INPC, 6,07%). O SMSJC foi um pouco além, conquistando 0,7 p. p. a mais de aumento real em relação às outras unidades fabris no Estado de São Paulo. Diferentemente, a unidade de Gravataí (RS), que em 2012 teve um reajuste salarial tímido em relação às outras plantas da GM, em 2013, conquistou na data-base (abril, INPC 7,22%), um reajuste salarial de 9,50% com aumento real observado em 2,13% (Tabela 8).

TABELA 8 – Reajuste salarial e valor do aumento real, segundo o INPC-IBGE, por unidade da GMB (2012-2013)

Unidade GMB	Data-base	Filiação à Central Sindical	2012		2013	
			Reajuste (%)	AR (%)[1]	Reajuste (%)	AR (%)[1]
S. José dos Campos (SP)	Set	CONLUTAS - Central Sindical e Popular	8,24	2,70	8,07	1,89
S. Caetano do Sul (SP)	Set	FS - Força Sindical	8,24	2,70	8,00	1,82
Gravataí (RS)	Abr	FS - Força Sindical	7,50	2,41	9,50	2,13
Mogi das Cruzes (SP)	Set	FS - Força Sindical	8,24	2,70	8,00	1,82

Fonte: Sistema Mediador (MTE).
Elaboração da autora.
Nota (1) Os valores correspondem à variação acumulada do INPC-IBGE nos 12 meses anteriores a cada data-base. Assim, consideramos apenas a variação real, já descontado o percentual do INPC-IBGE acumulado entre a data-base de cada negociação firmada pelas respectivas unidades fabris.
Obs.: Cláusulas sobre reajuste salarial referentes à unidade de Joinville/SC não foram localizadas.

A título de comparação, analisamos os dados do ramo automobilístico registrados no painel do Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-DIEESE), os quais abrangem as regiões Sul-Sudeste do país, e constatamos que este segmento apresentou melhores resultados no painel do SAS-DIEESE com relação àqueles verificados nos acordos com a participação da GM.

As distâncias do poder de compra salarial dos trabalhadores metalúrgicos ficaram mais evidentes entre aqueles reajustes ofertados pelos acordos de montadoras registrados no SAS e os reajustes firmados pela GM para o ano de 2013. Na tabela a seguir, observa-se a diferença de 0,78 p. p. entre as faixas de reajustes salariais analisadas.

TABELA 9 – Distribuição dos reajustes salariais do ramo automobilístico, segundo o SAS-DIEESE, em comparação com o INPC-IBGE, por unidades fabris da GMB (2012-2013)

Painel	2012		2013	
	Reajuste médio (%)	AR médio (%)	Reajuste médio (%)	AR médio (%)
Montadoras SAS-DIEESE[1]	8,47	2,93	8,92	2,69[3]
Unidades fabris GMB[2]	8,05	2,63	8,39	1,91

Fonte: Mediador (MTE), SAS-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários.
Elaboração da autora.
Nota: (1) Referente ao painel com 6 unidades de negociação do ramo automobilístico.
(2) Referente ao painel com 4 unidades de negociação da GMB.
(3) Exceto a negociação com as montadoras do ABC/SP, que não foi localizada.

Neste sentido, embora tratemos de uma montadora específica, é possível argumentar que, em termos de ganhos reais, o SMSJC se aproxima bastante de outros sindicatos filiados a central Força Sindical que também representa trabalhadores da GM. Entretanto, quando olhamos os pisos salariais, a situação muda de figura. Em termos nominais, os valores dos pisos definidos para os trabalhadores da GM variaram entre R$ 1.200,00 e R$ 1.850,16 no ano de 2013, sendo que o SMSJC obteve o melhor resultado.

A questão do rebaixamento salarial na GM é salutar no aspecto dos pisos. Enquanto as unidades de S. Caetano do Sul (SP) e Mogi das Cruzes (SP), ambas filiados à Força Sindical, firmaram acordos de modo a reduzir o patamar salarial para os trabalhadores ingressantes, a unidade de S. José dos Campos (SP), além de manter seu nível salarial, conquistou aumento real nos pisos, como mostra a tabela a seguir. Vale destacar que o acréscimo de 20% no piso salarial para a fábrica de Gravataí (RS) expressou a maior evolução neste tipo de análise entre as unidades fabris da GM para o ano de 2013. Todavia, manteve-se distante dos patamares salariais praticados pelas fábricas localizadas em São Paulo, em termos nominais.

TABELA 10 – Pisos salariais por unidades fabris da GMB (2012-2013)

Unidade GMB	2012	2013	%
GM - S. José dos Campos/SP	1.712,00	1.850,16	8,07
GM - S. Caetano do Sul/SP	1.712,00	1.580,00	-7,71
GM - Gravataí/RS	1.000,00	1.200,00	20,00
GM - Mogi das Cruzes/SP	1.712,00	1.580,00	-7,71

Fonte: Mediador (MTE).
Elaboração da autora.
Nota: (1) Os valores correspondem aos trabalhadores mensalistas.
Obs.: Cláusulas sobre piso salarial referentes à unidade de Joinville/SC não foram localizadas.

A fala do advogado, a seguir, expressa os problemas relativos à data-base do SMSJC. Ele destacou que as cláusulas econômicas se tornam objeto de ameaça de demissão pela empresa que aponta a estratégia como via única para manter os altos níveis de lucratividade à custa de reduções salariais.

> [...] as discussões fortes referentes ao aumento salarial... a empresa é muito reticente, oferece valores extremamente baixos, muitas vezes aquém da inflação. Até os reajustes salariais é uma guerra, uma discussão incessante. A pressão que a gente observa é que a GM faz muito jogo de mídia, presão local. Todo o sindicato sofre pressão porque a empresa sempre ameaça demissão. Eu nunca vi uma empresa falar "estou bem financeiramente". Sempre apresenta um problema: em um ano, o dólar está alto, e em outro, está baixo. Sempre tem um argumento pra falar que a empresa está péssima.[173] (*Sic*.)

Os avanços econômicos e sociais verificados no acordo demonstram o poder de barganha local do SMSJC e resultam do compromisso de dirigentes em alcançar melhores condições para o trabalhador da fábrica. Sob a ótica do advogado, pesa a característica de ser um sindicato que não faz parceria com as empresas que podem resultar em relações promíscuas que se contrapõem aos interesses dos trabalhadores, o que não invalida a prática da negociação, perseguida incansavelmente pela entidade.

> É um sindicato que busca sempre o avanço. Um sindicato sério, que não faz conluio com empresas, patrão. Os dirigentes sindicais são muito sérios, muito focados nas melhorias das condições sociais, nas melhorias das condições trabalhistas. Há sempre muita discussão, muito debate sobre as propostas do acordo, quais são as implicações de determinada negociação para aquele trabalhador. Eu entendo que o valor do salário em comparação à lucratividade da empresa é muito pequeno, é uma região que o operariado é muito qualificado.[174] (*Sic*.)

Assim, pode-se supor que as campanhas voltadas para a data-base dos metalúrgicos em S. José dos Campos trouxeram benefícios concretos do ponto de vista da remuneração para os trabalhadores da GM quando temos por referência as outras unidades fabris espalhadas pelo país.

A presença significativa de instrumentos coletivos sobre PLR, depositados no Mediador, que abrangem as quatro unidades fabris da GM analisadas nesta pesquisa, mostra que a unidade de Mogi das Cruzes (SP) respondeu por quase 38% dos

[173] Registro nº 12. Advogado do SMSJC. Entrevista realizada em 14/02/2014.
[174] Idem.

documentos negociados no ano de 2012, embora tenha representado valores inferiores àqueles acordados por outras fábricas. Os valores pagos para os trabalhadores da unidade de S. José dos Campos permaneceram estáveis na comparação de um ano para outro. Assim como houve aumento substancial do piso salarial para os metalúrgicos da GM de Gravataí no ano de 2013, o valor definido de PLR contribuiu para os ganhos econômicos da categoria, que teve acréscimo de quase 38% no valor do bônus.

Comparações que aproximaram a fábrica de S. José dos Campos com a de S. Caetano do Sul no que se refere à remuneração também foram possíveis nas análises de PLR, quando observamos os valores definidos, embora a unidade de S. Caetano tenha se notabilizado pelo aumento de 7,14% em 2013. Embora não tenhamos informações sobre reajustes e pisos salariais da unidade fabril em Joinville, acordos de PLR foram localizados no Mediador com seus respectivos valores e critérios para recebimento. De acordo com a tabela a seguir, esta unidade foi a única que apresentou resultado negativo nos valores de participação nos lucros da GM no ano de 2013, em comparação com o ano imediatamente anterior.

Mesmo considerando o curto período de ativação da planta em Joinville e a formação recente do quadro de funcionários, provavelmente sem histórico de luta sindical, é interessante notar que no aspecto da PLR, os trabalhadores dos complexos fabris de S. Caetano do Sul (SP), Gravataí (RS) e da fábrica de componentes estampados em Mogi das Cruzes (SP), que têm seu sindicato filiado à central Força Sindical, obtiveram as maiores vantagens (tabela 11).

TABELA 11 – Distribuição dos acordos de PLR e valor definido pelo atingimento de 100% das metas por unidades fabris da GMB, 2012-2013

	2012		2013		
Unidade GMB	**nº de documentos**	**Valor (R$)**	**nº de documentos**	**Valor (R$)**	**Variação (%)**
S. José dos Campos/SP	6	11.041,15	10	11.041,15	0,00
S. Caetano do Sul/SP	6	11.041,15	10	11.829,08	7,14
Gravataí/RS	8	6.363,64	9	8.772,73	37,86
Joinville (SC)[1]	1	3.300,00	1	3.000,00	-9,09
Mogi das Cruzes/SP	12	8.500,00	13	9.700,00	14,12

Fonte: Mediador. MTE.
Elaboração da autora.
Nota (1): O documento coletivo informou que, no ano de 2012, esta unidade fabril esteve em fase final de construção, instalação e ajuste de equipamentos, além do processo de contratação de funcionários. O valor de PLR definido refere-se às primeiras atividades de manufatura de alguns cabeçotes, que tiveram início em agosto de 2012.

Em cada instrumento coletivo acordado, constam cláusulas de metas e condicionantes diferenciados para o pagamento do referido bônus. Fatores como a perspectiva de mercado, produtividade, qualidade nos processos produtivos, e redução de custos podem influir nos valores finais. Ao nos ater sobre as cláusulas de PLR acordadas entre sindicato de trabalhadores e GM para o ano de 2013, percebemos que os critérios e metas focaram em três itens relativos às operações das quatro plantas produtivas: produção, qualidade e absenteísmo.

O critério da produção determina o volume total de veículos produzidos em determinada unidade. Nas estimativas realizadas pela empresa, constam quatro faixas que antecipam o atingimento da meta sobre o volume da produção em 80%, 100%, 120% e acima dos 120%. No caso da GM de S. José dos Campos e de S. Caetano do Sul, a estimativa do cálculo de meta da produção chega a 132%, sendo o limite máximo previsto para este fator. A unidade de Gravataí, embora não delimite o índice máximo de produção, prevê o cálculo de até 337 mil e 504 veículos produzidos ante 333.499, número que corresponde ao atingimento de 120% da meta de produção.

Já para a unidade de Mogi das Cruzes, o cálculo de PLR está baseado no número total de peças e subconjuntos que são enviados para as unidades de São José dos Campos e São Caetano do Sul. Pelas especificidades da produção, esta planta determinou índices de qualidade e absenteísmo distintos para os seus trabalhadores. Finalmente, a unidade de Joinville define os valores de PLR conforme a produção de motores e cabeçotes, e por isso, o método de mensurar a produção se diferencia de outras unidades. Sabendo-se da existência de diversos outros indicadores que funcionam como referência para valorar o comportamento e a produção, preenchemos a tabela a seguir com alguns critérios de PLR, conforme as unidades fabris da GM.

Cabe ressaltar que o índice de absenteísmo compreende o total de ausências do funcionário durante um ano, exceto nos casos de férias e afastamentos por doença. As faltas são apuradas e podem reduzir o valor da PLR, caso o empregado ultrapasse o limite estabelecido no acordo firmado. Concorrem aos ganhos de PLR indicadores coletivos de melhoria da qualidade da produção. No caso da GM, tais indicadores estão divididos em Auditoria Global do Cliente (GCA), referente à qualidade interna, que considera a verificação sobre os veículos produzidos diariamente e incide sobre uma quantidade por amostragem; e a qualidade externa, cuja sigla em inglês IPTV (*incidents per thousand vehicle*) computa reclamações advindas das concessionárias, sendo que a

montadora arca com os custos de possíveis prejuízos ocasionados pelas queixas de compradores insatisfeitos com o produto.

TABELA 12 – Distribuição dos acordos de PLR e valor definido pelo atingimento de até 100% das metas por unidades fabris da GMB, 2013

Unidades fabris	Volume de Produção (100% de atingimento da meta)	Índice de qualidade (%)		Absenteísmo (%)
		Auditoria Global do Cliente (GCA)	IPTV (*Incidents per thousand vehicle*)	
S. José dos Campos/SP[1]	353.723	93,00	62,00	3,00
S. Caetano do Sul/SP[1]	353.723	93,00	62,00	3,00
Gravataí/RS[2]	313.499	64,00	45,00	3,00
Mogi das Cruzes/SP[3]	8.600	2.350*	N/A	2,08
Joinville (SC)[4]	39.353	N/A	N/A	N/A

Fonte: Mediador. MTE.
Elaboração da autora.
Obs.: (*) Referente ao volume de produção total.
Notas: (1) Segundo os documentos, o corte de produção do modelo Classic influiu negativamente nos lucros da empresa e, por isso, os números fixados como meta de produção sofreram alterações, subtraindo o volume total de produção de veículos.
(2) O documento coletivo informou que a empresa concedeu férias coletivas aos empregados e, por isso, a produção estimada de veículos para 2013 foi readequada.
(3) Esta unidade fabril produz peças e subconjuntos que são enviadas para a unidade fabril de S. José dos Campos e S. Caetano do Sul e também, P&A (*parts for automotive*) enviadas para o Centro de Distribuição de peças.
(4) Nesta unidade, a PLR está baseada na produção de motores e cabeçotes, sendo que a qualidade é mensurada pela montadora que recebe o produto. O absenteísmo também é considerado, mas o documento coletivo não apresenta o percentual tolerado. Sobre o índice IPTV, a medição ocorre através de reclamações dos compradores por meio das concessionárias, mas não houve percentual mínimo indicado.

Diante dos acordos coletivos firmados entre GM e sindicatos de trabalhadores, resta avaliar sob quais circunstâncias o SMSJC se destacou em termos numéricos quando tratamos de reajustes, pisos salariais e ganhos de PLR. A relação de nosso objeto de pesquisa com outros sindicatos de trabalhadores da mesma montadora mostrou que o seu posicionamento político-ideológico não interferiu consideravelmente nos resultados alcançados através das negociações coletivas. Até nos acordos de PLR, alvo de críticas do sindicato desde o período de sua implantação na GM ainda nos anos 1990, não percebemos a presença de critérios ou estratégias reais que pudessem interferir efetivamente nas condições de trabalho, impedindo o adoecimento dos trabalhadores e evitando a precarização do trabalho, por exemplo. Embora o SMSJC seja claramente contrário à flexibilização das relações de trabalho e de seus subprodutos, como é o caso da remuneração variável, seu discurso causou pouco impacto para contornar esta realidade.

3.2.2 Greves[175]

O panorama das greves ocorridas na GM mostra que o SMSJC saiu na frente em termos de quantidade de paralisações frente a outras unidades fabris da mesma empresa. Do total de greves deflagradas na montadora, pouco mais de 55% ficou concentrado em S. José dos Campos, além de três registros que indicaram mobilização simultânea, junto à fábrica de S. Caetano do Sul (SP).

TABELA 13 – Total de greves e horas paradas segundo a localização geográfica, conforme as unidades da GMB, 1984-2013

Localização geográfica	Nº de Greves	Horas Paradas
Gravataí/RS	4	128
Indaiatuba/SP	1	8
Mogi das Cruzes/SP	1	24
São Caetano do Sul/SP	14	324
São Caetano do Sul/SP, São José dos Campos/SP[1]	3	-
São José dos Campos/SP	29	616
Total	**52**	**1.100**

Fonte: SAG-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves.
Elaboração da autora.
Nota: (1) A quantidade de horas paradas foi contabilizada individualmente, conforme a indicação da localização geográfica da planta produtiva.

Os impasses produzidos pela interação dos atores revelaram a intenção das reivindicações grevistas. Especificamente sobre a unidade fabril em S. José dos Campos, o caráter das greves deflagradas no período, que abarcou quase três décadas, conflui para a ação propositiva no sentido de trazer à baila novas conquistas que também podem dividir o espaço com a ampliação de direitos assegurados (14).

Aquelas paralisações de caráter defensivo ficaram circunscritas à manutenção de condições vigentes (15), seguidas de descumprimento de direitos pela empresa (3). Cabe salientar a realização de uma única greve de solidariedade, que contou com a adesão de aproximadamente 3.000 grevistas na planta de S. José dos Campos, cuja tática foi interromper a produção por 1h30 contra 12 mil demissões anunciadas pela montadora em suas subsidiárias distribuídas pelo mundo.

[175] Até o fechamento do painel utilizado nesta pesquisa, o registro de informações sobre greves não havia sido concluído pelo SAG-DIEESE. Neste caso, poderão ocorrer alterações sobre o número total de paralisações, o que não prejudica as leituras sobre os dados obtidos, que indicam variadas formas de acionar a mobilização por meio da tática de greve.

Os elementos explicativos sobre as greves permitiram algumas análises comparativas entre a unidade fabril de S. Caetano do Sul e de S. José dos Campos no que tange ao comportamento da mobilização e seu conteúdo apresentado. No período observado, foram registradas 14 greves na planta de S. Caetano do Sul, enquanto na fábrica de S. José dos Campos, ocorreram 29 paralisações. De imediato, este primeiro apontamento mostra que o recurso à greve é mais utilizado pelos operários da GM em S. José dos Campos do que pelos trabalhadores da GM em S. Caetano do Sul. Embora a greve seja um mecanismo de luta tradicional do movimento sindical, e legitimada pela classe trabalhadora como importante instrumento de pressão por melhorias nas condições de trabalho, ela também indica o grau de mobilização de um determinado grupo, cuja base local delimita o seu campo de ação.

A unidade de S. Caetano do Sul se destacou mais pelas bandeiras propositivas de luta do que pela manutenção das condições vigentes (10), como ocorreu na manifestação contra o aumento nos preços dos veículos, favoráveis à renovação de acordo entre empresas e governo para isenção de impostos com garantia do nível de emprego no setor automotivo, e críticas à elevação das taxas de juros definida pelo Comitê de Política Monetária (Copom) do Banco Central. Essa paralisação contou com o apoio do SMSJC.

Diferentemente, a unidade de S. José dos Campos liderou o número de greves de caráter defensivo (18), denunciando problemas em relação ao contrato de trabalho, correção salarial, jornada de trabalho, entre outros. Imediatamente a seguir, vêm as mobilizações propositivas (14) referentes ao pagamento de reajuste salarial e à necessidade de reposição inflacionária por meio de correção trimestral e abono de emergência para atender à defasagem salarial no contexto dos anos 1990. Demissões, férias coletivas e PDV foram pautas predominantes e refletiram as injunções da empresa multinacional.

Nesse ínterim, enquanto o leque de reivindicações da unidade de S. Caetano do Sul se abriu para temas ligados à política nacional, imputando o caráter propositivo da greve – o que reforça o perfil de ação mais institucional do SMABC –, em S. José dos Campos, as causas que mais levaram metalúrgicos da GM a cruzarem os braços estiveram ligadas às demissões, suspensão de pagamento de adicional de horas extras, desativação de linha de produção, entre outras questões que demonstraram um conjunto de reivindicações direcionadas ao patrão e às suas estratégias de flexibilização, que arriscaram direitos e empregos. A lógica que permaneceu sobre as relações concretas

constituídas no campo da luta sindical do SMSJC foi de enfrentamento das problemáticas concernentes à fábrica, fazendo uso de ferramentas de pressão para conseguir abertura de negociações com a empresa sobre variados temas.

TABELA 14 – Caráter das greves na unidade fabril da GMB em S. José dos Campos (1984-2013)

Caráter	Nº reivindicações contidas no caráter da greve (31)
Propositivas	**14**
Defensivas	**18**
Manutenção de condições vigentes	15
Descumprimento de direitos	3
Protesto	**1**
Solidariedade	**1**

Fonte: SAG-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves.
Elaboração da autora
Obs.: (1) A soma das parcelas pode ser superior ao total de greves, dado que uma mesma paralisação pode conter mais de um caráter.
(2) Foram excluídas greves sem informação sobre o caráter.
(3) O caráter das greves é classificado conforme as reivindicações dos trabalhadores. Aquelas greves que pontuam novas conquistas ou a ampliação das já asseguradas são classificadas como propositivas. Aquelas greves que sinalizam a manutenção ou renovação de condições de trabalho vigentes, ou se posicionam contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo ou legislação, são classificadas como greves defensivas. Paralisações cujas reivindicações ultrapassam o âmbito das relações de trabalho são classificadas como greves de protesto. Já os movimentos que se propõem a apoiar trabalhadores de outras categorias, empresas ou setores da empresa são considerados greves de solidariedade.

Em 25 das 31 greves deflagradas pelo SMSJC contra a GM, havia informação sobre os encaminhamentos/resultados que se desdobraram em oito tipos de mecanismos direcionados à solução dos conflitos. Com base na descrição destas greves, extraída do SAG-DIEESE, a forma de ação que se destacou nos anos de 2012 e 2013 em três paralisações através do uso da tática de advertência foi a concentração em assembleias e protesto em via pública de trabalhadores que atuavam nas áreas de montagem dos modelos Classic, Meriva e Zafira, em função de corte de funcionários; o atraso da produção em protesto contra morte de colega operário na linha (vítima de acidente de trabalho causado por uma prensa de 24 toneladas); o protesto com bloqueio da via Dutra contra o fechamento de uma linha de produção que eliminaria 1.500 postos de trabalho e aumento real dos salários.

O procedimento utilizado pela GM em reação ao movimento paredista foi ameaça de demissão e desconto salarial na ocorrência de duas greves massivas, com

aderência de 80% dos trabalhadores, segundo o SAG-DIEESE. Nos desdobramentos de uma greve que ultrapassou um mês de duração no ano de 2003, estava em disputa o pagamento de 10% de reajuste salarial ao invés da proposta patronal de abono salarial de 40% pago em duas parcelas para os funcionários que recebiam até R$1.600. Com reivindicações parcialmente atendidas, o SMSJC conseguiu a estabilidade aos grevistas e o comprometimento da empresa com o nível de emprego, sendo que o conflito foi resolvido no âmbito da arbitragem judicial. Nesse aspecto, os ganhos da mobilização vieram na calda do processo de negociação e não das pautas trabalhistas inicialmente elaboradas, que despertaram os trabalhadores para a ação grevista. Foi a configuração circunstanciada do campo estratégico que permitiu ao SMSJC alçar os próprios interesses no percurso de greve.

Sobre a descrição da paralisação, cabe salientar a investida da empresa para o convencimento dos trabalhadores sobre a proposta de pagamento de abono salarial, rejeitada pelo sindicato por meio de correspondência pelo serviço dos Correios, carregada pelo tom de ameaça sobre os empregos. Cabe, também, refletir sobre a situação que enquadrou o SMSJC nos termos da negociação com a GM.

> Em 26/04, a empresa enviou carta às casas dos empregados. Na carta, a GM reafirmava que o abono de R$ 900 pago em duas parcelas era a única solução possível naquele momento e dizia que, devido à greve, a empresa poderia perder contratos, o que resultaria na perda de postos de trabalho. Em 28/04, 15% dos funcionários voltaram ao trabalho. Em reunião na DRT com a participação de trabalhadores, representantes da empresa e do secretário de Relações do Trabalho, os metalúrgicos retiraram a exigência do gatilho salarial e fizeram uma contraproposta à empresa: pagamento de abono de R$ 900 em uma única parcela, reajuste salarial de 10,39% em setembro, estabilidade de 90 dias no emprego, não punição de grevistas e pagamento dos dias parados. A empresa manteve a sua proposta (abono de R$ 900 pago em duas vezes, em maio e julho). Os grevistas decidiram voltar ao trabalho e prosseguir as negociações. Em 05/05, os metalúrgicos aprovaram a proposta de acordo negociada entre o sindicato e a montadora. O acordo previa pagamento do abono de R$ 900, cuja primeira parcela seria paga dia 12/05, junto com a devolução do desconto de três dias parados. Foram conquistados ainda estabilidade de dois meses, antecipação do pagamento da primeira parcela da PLR para 16/06, compromisso de não haver punição ao movimento grevista e incorporação do reajuste na data-base, que deveria ser antecipada para outubro (SAG-DIEESE, 2003).

Este trecho caminha para o encerramento dos conflitos por meio da negociação direta com forte presença do poder judicial como mediador em 50% do total de greves realizadas na GM, sustentando a ideia de que as relações estabelecidas entre empresa e

SMSJC estão mais sujeitas ao confronto, e admitindo a interferência de órgãos públicos competentes, ligados à Justiça do Trabalho, embora a prática da negociação esteja disseminada.

A análise que se apoia na série histórica indica um ciclo de greves direcionadas à GM de S. José dos Campos, conduzido de forma linear, cuja variação se percebe pela incidência de duas ou três greves deflagradas na maioria dos anos observados. Entre 2003 e 2006, por exemplo, constata-se um comportamento idêntico no que se refere ao número de paralisações que provavelmente se explica por uma situação de normalidade pautada pela data-base quando se negocia cláusulas econômicas e sociais que passarão a valer na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) – documento que resulta da negociação entre entidades sindicais representantes dos trabalhadores e representantes da classe patronal que, em geral, abrange maior número de trabalhadores de determinada categoria profissional – ou no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), quando a negociação é realizada diretamente com a empresa.

As reivindicações de campanha salarial por melhores reajustes marcaram o ano de 2012, que apresentou maior ocorrência grevista ao longo da série registrada. No período de 34 anos, o SMSJC realizou 347 greves. Ao invés de ondas de mobilização, cuja duração é um pouco mais extensa, as greves do sindicato revelaram picos de mobilização circunstanciados em momentos-chave de sua trajetória.

No ano de 1984, quando a tática de confronto era o recurso mais utilizado pelos sindicatos, houve a primeira greve de ocupação da GM, que chegou a formar uma Comissão de Fábrica. Entretanto, antes que a organização no interior da fábrica pudesse avançar no seu trabalho de base, fora desarticulada em razão das frequentes demissões que funcionavam como bloqueio de ações contra a empresa daqueles trabalhadores mais aguerridos. Em 1985, a comissão se desfez por completo. Nesse período, a Embraer também se destacou com uma greve de ocupação por equiparação salarial. Empresas como Philips, Inbrac, Bundy e Sade também foram alvo de fortes mobilizações. A posse da diretoria, liderada pela chapa da Convergência Socialista, marcou as eleições sindicais neste mesmo ano (SMSJC, 1985, p. 35; 2006).

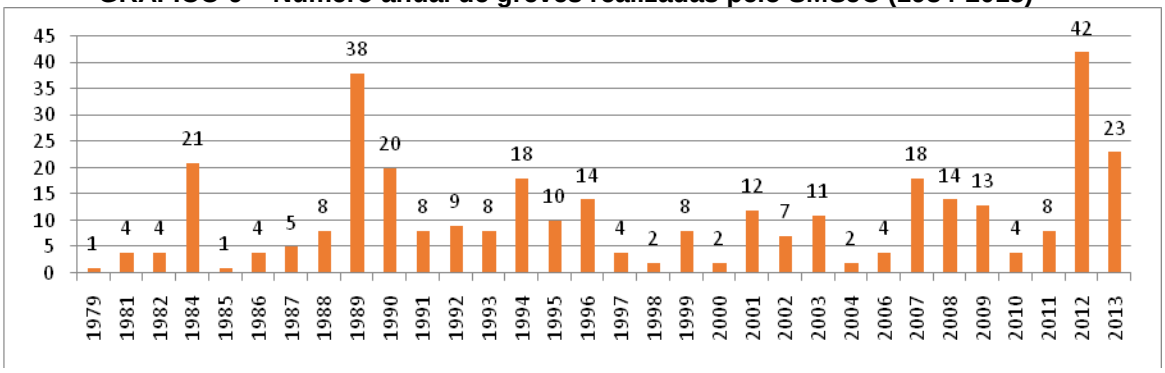
O segundo pico observado foi em 1989. Pode-se afirmar, com base nas descrições das greves, que o referido momento vivido pelo sindicalismo em S. José dos Campos era de luta por melhorias salariais. A maioria das causas que nutriram as paralisações esteve ligada ao reajuste salarial, o que, em alguns casos, excedia a margem de 80% devido às perdas inflacionárias que marcaram o período de

instabilidade econômica no país. Pagamento de 14º salário, fornecimento de cesta básica, bolsas de estudo para empregados estudantes, protestos contra atraso de salários, readmissão de trabalhadores demitidos por motivo de greve, estabilidade no emprego e eleição de uma comissão de fábrica foram temas que deram o tom das paralisações.

Em 2012, o SMSJC deflagrou 42 greves, quatro a mais em relação ao segundo maior pico, verificado em 1989. Este número apresenta um comportamento excepcional de mobilizações que lembra o período do novo sindicalismo, quando houve a primeira eclosão de greves do SMSJC, totalizando 38 paralisações. Essa constatação vai ao encontro dos resultados divulgados pelo balanço de greves do SAG-DIEESE, que confirmaram um cenário de ascensão das mobilizações dos trabalhadores, contabilizando 86,9 mil horas paradas referentes às 873 greves registradas no ano (DIEESE, 2012b).

Contudo, ao contrário do panorama geral das agitações trabalhistas no Brasil, que confirmou uma tendência de crescimento observada desde 2008 pelo balanço de greves, o movimento grevista dos metalúrgicos de S. José dos Campos não se deu de forma contínua. Nos anos de 2010 e 2011, foram realizadas apenas 12 greves, sendo 2012 o ano que superou todos os registros de anos anteriores. As principais causas indutoras das greves estiveram relacionadas ao atraso de pagamento de salários e benefícios, falta de segurança e equipamentos de proteção, descumprimento de acordo coletivo, falta de higiene no local de trabalho e nas instalações das empresas, equiparação salarial, mas principalmente, contra as medidas de redução dos postos de trabalho. Embora se note que o tema principal dos sindicalistas está relacionado à pauta salarial, outras insatisfações operárias conjugam fatores associados a uma realidade onde imperam condições de trabalho ruins, que motivam as greves.

GRÁFICO 9 – Número anual de greves realizadas pelo SMSJC (1984-2013)



Fonte: SAG-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves.
Elaboração da autora.
Obs.: Inclusive as greves deflagradas na fábrica da GM em S. José dos Campos.

O principal indicador sobre volume e densidade das greves se baseia na quantidade de trabalhadores e nas horas paradas. Em 2013, os metalúrgicos de São José dos Campos e Região representaram cerca de 8% do total de greves realizadas pela mesma categoria nacionalmente. O ano contou com a participação de 141.011 trabalhadores grevistas na esfera privada do ramo metalúrgico. O SMSJC foi responsável por quase 20% desse total.

TABELA 15 - Número de greves, grevistas e trabalhadores x horas paradas do SMSJC em comparação ao restante da categoria – Brasil, 2013

Categoria	Greves		Grevistas		Trabalhadores x horas paradas[1]	
	nº	%	nº	%	nº	%
Metalúrgicos de São José dos Campos e Região	23	7,77	24.955	17,69	401.260	6,12
Total de greves do ramo metalúrgico	296	100,00	141.011	100,00	6.547.660	100,00

Fonte: SAG-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves.
Elaboração da autora.
Nota: (1) Soma das horas paradas por cada trabalhador em cada greve.
Obs.: Foram consideradas as greves sobre as quais se obteve o número de trabalhadores parados.

O conjunto de motivos que concentrou 73,5% das reivindicações dos metalúrgicos de São José dos Campos e região, em 2013, voltou-se para exigências como PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados (15,83%), alimentação (10,00%), atraso de salários (8,33%), depósito de FGTS (7,92%), e redução de jornada (6,25%). Além das bandeiras econômicas, majoritárias na tática de greve, a plataforma de reivindicações do SMSJC foi composta por temas como PCS - Plano de Cargos e salários (4,58%), OLT - Organização no Local de Trabalho (1,67%), e condições de segurança (1,25%).

Pautas mais variadas, que atingiram temas como assédio moral da chefia, flexibilização da jornada e manutenção do nível de emprego, embora reduzidas em comparação à grande proporção de bandeiras tradicionais de luta voltadas para o conflito redistributivo, ressurgiram em outros espaços onde a greve não se constituiu como ação preponderante. O predomínio de pautas economicistas, referentes aos salários, adicionais e gratificações nas paralisações, exceto para a redução de jornada, que foi a quinta pauta mais reivindicada pelos metalúrgicos no ano de 2013, permite avaliar que a greve enquanto instrumento de luta sindical desempenha um papel fundamental para a unificação das reivindicações trabalhistas em torno de suas

necessidades mais básicas. Por outro lado, também valida a dominação patronal, ao legitimar o exercício de seu poder sobre o operariado pela simples concessão de salários, como se o universo fabril fosse constituído apenas em torno de reivindicações estruturadas na remuneração.

Nesse sentido, a definição de temas que extrapolam a lógica de contrapartidas concretas – relacionadas ao fornecimento da força de trabalho em troca de um equivalente reconhecido socialmente, como pagamento, evoca a necessidade de se pautar questões relacionadas à degradação determinada pelos processos produtivos e pelas condições de trabalho oferecidas pela empresa. Essa perspectiva se volta para a inexpressão de mobilização grevista que luta por reivindicações que poderiam inverter as regras do jogo capitalista, através de motivações que pudessem repercutir em toda a sociedade, e não somente em um grupo especifico de trabalhadores. Certamente, a redução da jornada de trabalho é uma bandeira que fora incorporada pelo sindicalismo e que tem reverberação na sociedade – apareceu em pouco mais de 6% das greves deflagradas pelo SMSJC.

Contudo, quando se trata da forma de ação grevista, fica perceptível a urgência de táticas para conter demissões e assegurar as condições materiais, as quais parecem ofuscar outros condicionantes igualmente importantes para a reprodução do trabalho no ambiente, como a questão da saúde, a ampliação dos direitos sindicais com fortalecimento do trabalho de base, entre outras que surgiram em modalidades distintas de ação sindical, para além da greve, como veremos mais adiante.

Como expôs Pierre Bourdieu (1975), em um texto célebre sobre "A greve e a ação política", a possibilidade de interconexão de reivindicações de caráter econômico e social, por assim dizer, e a percepção socialmente construída sobre a ação sindical, constituem problemas de dimensão política que tendem a regular e constranger a ação coletiva. Até mesmo para o SMSJC, que possui lastro no discurso socialista, fica difícil ultrapassar a barreira das necessidades reais supridas pela obtenção de recursos materiais, que permanecem como motivo principal de profunda indignação da classe operária.

Ao refletir sobre a estrutura de reivindicações grevistas, Bourdieu chamou atenção para aquilo que denominou as "conveniências coletivas" que "obrigam os trabalhadores a se impor limites por uma espécie de preocupação com a respeitabilidade, que leva à aceitação da definição dominante da luta conveniente – por exemplo, a preocupação em não atrapalhar o público com a greve" (BOURDIEU, 1975,

p. 7).

De acordo com as palavras do trabalhador a seguir, a greve é entendida como um instrumento que cumpre um papel delimitado, no caso, sanar uma situação que não foi solucionada por outros meios, como na negociação coletiva, por exemplo. Disse ele: "A favor da greve eu sou, eu não a favor da depredação. Depredação ou badernizar o sentido da coisa. Se precisa da greve para resolver, então a gente faz a greve, mas sem esse caos de ficar destruindo, ficar dando estrago, de um lado para outro, eu acho que a greve é necessária, mas pacífica. Sem exagero".[176] (*Sic*.) Nessa fala, a greve é entendida como meio de propagação das insatisfações dos trabalhadores, cujos efeitos devem elucidar uma situação pontual, sem causar grandes impactos para o entorno, demonstrando que ações radicais não trazem vantagens na visão do trabalhador entrevistado.

A próxima tabela elenca as principais demandas atribuídas às greves realizadas pelo SMSJC.

TABELA 16 - Principais reivindicações das greves dos metalúrgicos de São José dos Campos e região - 2013

Reivindicações	Greves	
	nº	%
Econômicas	**76**	**31,67**
PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados	38	15,83
Alimentação	24	10,00
Transporte	4	1,67
Assistência médica	9	3,75
Horas extras	1	0,42
Sociais	**55**	**22,92**
Redução de jornada	15	6,25
PCS - Plano de Cargos e Salários	11	4,58
OLT - Organização no Local de Trabalho	4	1,67
Terceirização	3	1,25
Demissão	3	1,25
Chefia/assédio moral	2	0,83
Delegado sindical	2	0,83
Flexibilização de jornada	2	0,83
Folga	2	0,83
Manutenção/nível de emprego	2	0,83
Creche	1	0,42
Contratação	1	0,42
Estabilidade - geral	1	0,42
Falta	1	0,42
Férias	1	0,42
Informação sobre a empresa	1	0,42
Licença-maternidade	1	0,42

[176] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.

Manutenção de jornada	1	0,42
Assédio sexual	1	0,42
Descumprimento de direitos	**79**	**32,92**
Atraso de salário	20	8,33
Depósito de FGTS	19	7,92
Adiantamento salarial	8	3,33
Atraso no pagamento de férias	8	3,33
Recolhimento de INSS	8	3,33
Rescisão contratual	5	2,08
Abono salarial	4	1,67
Atraso de 13º	4	1,67
Cálculo/pagamento de salários	1	0,42
Desvio de função	1	0,42
Readmissão	1	0,42
Condições de trabalho	**9**	**3,75**
Condições de segurança	3	1,25
Trabalho temporário	2	0,83
EPI - Equipamento de Proteção Individual	1	0,42
Insalubridade	1	0,42
Local de trabalho	1	0,42
Uniforme	1	0,42
Políticas	**9**	**3,75**
Política econômica	2	0,83
Procedimento em greves	2	0,83
Contribuição sindical	1	0,42
Abertura de negociação	1	0,42
CIPA	1	0,42
Não-punição de grevistas	1	0,42
Reforma da previdência	1	0,42

Fonte: SAG-DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves.
Elaboração da autora.
Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total de greves, dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações.

3.3 O trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na GM

As principais estratégias organizacionais empregadas pelo SMSJC no espaço produtivo são elaboradas a partir do trabalho nas CIPAS. Na GM, o núcleo de cipeiros indicados pelo SMSJC e eleitos pelos trabalhadores indica a tradição das campanhas sindicais, mas também expressa a força da ação coletiva que age setorialmente na imensidão que constitui o parque fabril da GM, a fim de ampliar o campo de mobilização, reforçando o contato de ativistas sindicais com os trabalhadores no dia-a-dia. Esse método de atração de novos membros para compor as fileiras de militância sindical tem o respaldo da Norma Regulamentadora nº 5, de 1978, a qual instituiu a CIPA para a "prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção

da saúde do trabalhador”, [177] delegando tarefas a representantes eleitos dos empregadores e dos trabalhadores.

A CIPA sugere ampla mobilização devido à regularidade de suas atividades, que impõem uma dinâmica na fábrica, fazendo com o que os trabalhadores participem constantemente através de denúncias, solução conjunta de problemas, e pressão sobre a gestão patronal, além das eleições sindicais para compor nova comissão, despertando o interesse de novos militantes operários. A sua importância na planta da GM em S. José dos Campos é justificada pelas condições de trabalho configuradas pela cadência dos processos de trabalho, os quais liquidam a saúde do trabalhador. Tal afirmação seria exagerada, não fossem os depoimentos colhidos em trabalho de campo a leitura do conteúdo midiático do SMSJC. O relato a seguir sintetiza o drama físico e psíquico vivenciado pelos trabalhadores, que não se limita ao sofrimento objetivo e concreto que é visível ao outro.

> [...] hoje, nós temos trabalhadores mais fatigados, ganhando menos, e com, digamos assim, uma epidemia de lesão corporal imensa. Porque a lesão do passado, eu perdia um dedo, uma mão, e era visível a lesão. A lesão hoje é imensa, uma epidemia, é uma lesão interna, chamada LER/DORT, que é lesão por esforço repetitivo. Portanto, os trabalhadores são vítimas, ainda, da lesão interna, que é fortíssima, que não tem, inclusive, mais retorno. Eles ainda sofrem uma pressão psicológica violenta. Até dos próprios companheiros. Porque o companheiro olha para o seu corpo, vê você normal. E você está reclamando de dor para ele, ela vai dizer o seguinte: “esse cara não quer trabalhar, é vagabundo”. Porque, para as pessoas verem alguma coisa, tem que ser palpável. A perda de um membro, um dedo, mão, é palpável [...]. E você estourando por dentro, ninguém vê isso... E as fábricas, quando vê que estão estourando você, que você está começando a reclamar de dor, é rua! Você não serve mais para trabalhar.[178] (*Sic*.)

A questão do sofrimento é incorporada pelo cotidiano dos trabalhadores. A dor e a pressão psicológica podem gerar atritos entre operários, dada a redefinição do processo de trabalho com o Sistema Global de Manufatura, cujas consequências, segundo um operário, foram: “aumento do ritmo de produção, mais cobranças de chefias, mais cobrança da própria empresa”.[179]

---

[177] MTE-NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978.
Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>. Último acesso em 24/08/2015.
[178] Registro nº 3. Entrevista com atual dirigente da CSP-Conlutas, realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[179] Registro nº 15. Trabalhador e candidato à CIPA. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.

Também mostra o aspecto do trabalho considerado socialmente útil. A degradação da força de trabalho torna o sujeito incapaz de realizar suas tarefas com a precisão e a destreza exigidas pelo processo produtivo. Ao invés de se livrar das condições que determinam seu estado de sofrimento, o trabalhador é afastado de seu convívio social. Ao invés de fortalecer seus laços de proximidade construídos na fábrica e na família, o trabalhador torna-se hostil aos resultados da empresa e à produtividade conjunta e compartilhada. Isso porque a lógica que impera no mundo da produção aniquila a própria natureza humana: "eles esquecem muitas vezes que nós somos ser humano. Muitas vezes, as nossas necessidades fisiológicas não são levadas em conta".[180]

Segundo esse trabalhador, as queixas mais frequentes que ele ouve de seus colegas lesionados são: "problema psicológico e exclusão dentro da sociedade, dentro de casa":[181]

> [...] as pessoas vêm me contar que separou porque a mulher não está, simplesmente, aguentando a doença. Tem pessoas também que já tentou suicídio por causa disso. Tem pessoas que se sentem humilhadas porque quer pegar o filho no colo e não tem condições de pegar o filho no colo porque o braço não aguenta mais. Esses dias, estava contando um colega lá, que a filha dele tem cinco anos e ele nunca pegou a filha no colo, porque tem o braço e a coluna estourados. Ele tem um buraco na coluna. Se apalpar, a gente sente o buraco na coluna. Você vê, a filha tem cinco anos e ele nunca conseguiu pegar a filha dele no colo.[182] (*Sic*.)

A situação dos trabalhadores lesionados e a luta pela permanência da cláusula quarenta da Convenção Coletiva de Trabalho revelam o modo como a GM encara os problemas relativos à doença ocupacional. O relato do delegado sindical confirma essa percepção: "existe muita coisa errada na empresa sobre segurança que [ela] não toma atitude. Então tem que ter o cipeiro pra poder cobrar da empresa, pra poder defender o trabalhador quando precisa".[183]

Nesse sentido, a negligência da GM com a saúde e a segurança do trabalhador se revela, na visão deste ativista, pela falta de investimento:

> Ela fala que a segurança é em primeiro lugar, mas não investe na segurança como deveria investir, tanto de equipamentos quanto segurança em si. E a própria GM, a única coisa que ela tem nos dado é

[180] *Ibidem*.
[181] Registro nº 15. Trabalhador e candidato à CIPA. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.
[182] *Ibidem*.
[183] Registro nº 14. Delegado sindical do SMSJC. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.

> mais trabalho nesse sentido. Que a gente cobra, cobra, e às vezes, a ação não é tomada. Então por isso que fica pendente aquele item, mas a gente sempre corre atrás pra resolver, nunca deixa impune.[184] (*Sic*.)

A luta sindical pela defesa dos trabalhadores lesionados é constante. Em termos jurídicos, a manutenção da cláusula 40, que versa sobre a estabilidade de trabalhadores acidentados/ portadores de doença profissional mostra o quão forte é a questão para o SMSJC. Por isso, seu conteúdo vale ser reproduzido a seguir:

> CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO
> Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:
> 1 - que apresentem redução da capacidade laboral;
> 2 - que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
> 3 - que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e
> 4 - no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.
> Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.
> Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa que se acidentaram.
> O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria;
> Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela empresa;
> Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;
> As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções.
> As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no primeiro parágrafo.[185]

---

[184] *Ibidem*.
[185] Sistema Mediador-MTE, número do processo: 47999.006854/2013-09 (grifo nosso).

A cláusula 40 configurou um elemento de disputa entre patrão e sindicato, considerando que, em toda data-base, a empresa busca flexibilizá-la a fim de esvaziá-la de sentido, visto que a solução para este problema, segundo o trabalhador ativista, implica: "Arrumar postos adequados e condições dignas para as pessoas trabalharem [...], melhorar para que as pessoas que não tem problema algum que não venham sofrer o que a gente sofre".[186] O conteúdo da CCT também embasa o trabalho da CIPA. Seus membros acompanham comissões de lesionados, que foram criadas para encaminhar os problemas desses trabalhadores mais fragilizados, que se tornaram alvo de descaso da GM, sendo colocados à margem da reprodução das relações sociais no contexto fabril.

A situação dos trabalhadores foi descrita por um operário que se envolveu profundamente com esta causa e recebeu incentivo de seus colegas de trabalho para se candidatar à CIPA, embora não tenha conseguido se eleger. No seu caso, a representação na CIPA seria correspondente à sua experiência compartilhada com outros 200 trabalhadores afastados do posto de trabalho, que à época da pesquisa de campo, eram mantidos em duas salas providenciadas pela GM, onde ocorriam atividades para entreter os funcionários na ausência de medidas para combater o problema. Tais atividades constituíam, em sua maioria, palestras que saudavam a GM e filmes hollywoodianos aleatórios, nas palavras do operário, "só para o tempo passar",[187] preenchendo uma jornada de trabalho integral de oito horas diárias.

A forma como a GM lidou com essa situação é de deixar qualquer observador atônito. Entretanto, na tentativa de isolar os trabalhadores protegidos pela cláusula 40, cujo rumo na produção é incerto, avaliou o trabalhador que a montadora "deu um tiro no pé. Porque nessa sala, as pessoas conversam entre si, trocam ideias sobre o que pode ser feito".[188] Foi dessa forma que a ação sindical na empresa ganhou uma dimensão maior. De acordo com a avaliação do trabalhador, "A troca de informação é o melhor meio de organização", pela qual a voz do sindicato reverberou: "na realidade, os 200 [funcionários] que estão lá é da fábrica inteira. Não é só do MVA, é da S10, da injetora, da Power Train, usinagem. Pegaram todas as pessoas com sequelas e colocaram tudo na mesma salinha. Então, não é só a turma que eu conhecia, é da fábrica inteira".[189] (*Sic*).

---

[186] Registro nº 14. Delegado sindical do SMSJC. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.
[187] Registro nº 14. Delegado sindical do SMSJC. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.
[188] *Ibidem*.
[189] *Ibidem.*

Os pontos levantados pela pesquisa de Praun (2014) indicam a incidência de problemas de saúde decorrentes do ambiente de trabalho da GM:

> As lesões que atingem esses trabalhadores abrangem, principalmente, os membros superiores, sobretudo a região dos ombros, seguidas por lesões localizadas na região da coluna (cervical e lombar). Não são também incomuns os casos relacionados a lesões nos joelhos, entre outras áreas do corpo. Em comum entre estes casos, entretanto, existem as queixas dos trabalhadores sobre a dor, uma das características, conforme o Ministério da Saúde (2001), das lesões osteomusculares (PRAUN, 2014, p. 104).

O problema desses trabalhadores, embora seja objeto de ação constante dos cipeiros, demonstra o limite para se encontrar soluções que abranjam coletivamente todos os trabalhadores afetados por doenças e lesões. Isso porque o papel da CIPA encontra nos limites da lei o seu respaldo, assim como ocorre com o caráter individualizado que a saúde do trabalhador carrega. Nesse sentido, a esfera jurídica é convocada para se somar aos esforços do SMSJC. Essa ideia é complementada pelo advogado: "O sindicato pega a denúncia, ele tenta efetivamente fazer uma discussão entre quais as medidas cabíveis na esfera judicial, na esfera do MTE, entra com ações na justiça do trabalho, faz todo um trabalho para que não haja prejuizo ao trabalhador".[190]

No que concerne ao trabalho do cipeiro, foi mencionado que a GM dificulta a atuação do sindicato no local de trabalho. Quando ela não age para convencer os trabalhadores a votar em candidatos nomeados pela própria gerência para a CIPA, ela atinge o SMSJC com represálias aos seus representantes.

> E querendo destruir a organização, ela sempre fez isso, mas agora um pouco mais descaradamente, indicar o cipeiro da patronal para concorrer com os cipeiros do trabalhador. Coloca encarregado, coloca o pessoal do escritório, pra ser cipeiro e puxar pro lado dela também. Metade da CIPA é indicada por ela, gerente, supervisor. Prega que para cada cipeiro, a liberdade é das horas por dia, só pra atuar na parte de segurança. Só que uma parte de 1.500 trabalhadores, que é a minha parte, da S10, não tem como em duas horas você mapear o que está acontecendo, conversar com o trabalhador, vê o que ele está precisando. Fora isso, é cortada as horas. Se estiver fazendo um serviço dentro da fábrica, o sindicato apoia, o sindicato vai e reembolsa algumas horas, mas a pressão é grande também no salário.[191] (*Sic*.)

[190] Registro nº 12. Advogado do SMSJC. Entrevista realizada em 14 de fevereiro de 2014.
[191] Registro nº 13. Cipeiro do SMSJC. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.

A CIPA constituiu abertura importante para atuação sindical na GM, principalmente porque o SMSJC ainda não conseguiu instaurar uma comissão de fábrica desde as primeiras tentativas, ainda nos anos 1980. Segundo os dirigentes, a ausência de comissão de fábrica tem a ver com a fragmentação dos pactos coletivos entre GM e sindicato ao longo do tempo, que impediram o avanço de relações mais democráticas no espaço da fábrica.

Desse modo, através da CIPA, o reconhecimento da ação sindical passa indubitavelmente pelas condições de trabalho e mostra a preocupação com questões relativas ao processo de trabalho, definição de metas de produção, distribuição da jornada de trabalho, manutenção dos equipamentos e ferramentas, toxicidade dos produtos, e com a situação dramática dos trabalhadores lesionados, concebendo a CIPA como elemento dinamizador das relações que aproximam o sindicato de sua base de representação.

3.4 Ocupação do Pinheirinho

O envolvimento do SMSJC com o movimento popular de moradia constituiu uma passagem emblemática em sua trajetória recente. Uma área industrial abandonada de 1,3 milhões de metros quadrados se transformou em um bairro com moradias irregulares, acolhendo mais de seis mil habitantes, e foi batizado de Pinheirinho, na cidade de S. José dos Campos. Tudo começou em fevereiro de 2004, quando 1.900 famílias ocuparam o loteamento que pertencia ao empresário libanês Naji Nahas, cujo empreendimento local faliu ainda nos anos 1990. O contingente de pessoas sem-teto que ocupou o território incluía trabalhadores metalúrgicos, terceirizados ou desempregados, e seus parentes próximos. Por esse motivo, o SMSJC foi convocado a interferir em um árduo processo nas instâncias de poder para defender a garantia de moradia à população carente. Contudo, o processo acabou resultando na decisão de reintegração de posse em 2012, que contou com dois mil policiais militares com apoio de caminhões e tratores, previstos em um contrato de serviços de R$ 850 mil, pagos por uma empreiteira parceira do empresário.[192]

[192] Jornal *Folha de SP*, edição de 11 de março de 2012. “O senhor do Pinheirinho”.

O dirigente nos relatou o que foi a experiência do Pinheirinho para o SMSJC.

> O Pinheirinho nasceu com o apoio do sindicato dos metalúrgicos, eu acompanhei de 2009 pra cá depois que eu virei diretor do sindicato. O sindicato leva uma força. O que acontece até hoje na cidade? Não tem moradia. Naquela época, se não me falha a memória, era uma briga por habitação, por casa própria, tinha-se um terreno. Aí, por fim, acabou não dando em nada e efetuaram a ocupação de uma área, que não tem dono, é um especulador qualquer. O problema é que a gente, de fato, acha que não teve a moradia. Eu acho que também foi um avanço a gente ter apoiado o Pinheirinho, se tiver outros Pinheirinhos, a gente vai apoiar. Na verdade, o que a gente queria era pressionar a prefeitura pra atender à necessidade da cidade. Porque é um sindicato classista, um sindicato dos trabalhadores, e tem bastante trabalhador que morava no Pinheirinho também.[193]

A área do Pinheirinho já não era ocupação. Era o resultado da interação entre atores sociais que se organizaram para mudar a própria sorte no que se refere ao direito de ter uma moradia digna. Essa experiência foi base para uma estrutura social mínima que mantinha um círculo de relações de solidariedade. Para se legitimar como um bairro comum, faltou pouco. De fato, o diferencial do Pinheirinho estava na possibilidade de inovar os instrumentos de luta popular na região de S. José dos Campos e colocar em evidência situações que passam despercebidas pela mídia e pela fração da população que não costuma vivenciar situações limites de restrição de direitos. A percepção geral de que os ocupantes eram acomodados deu lugar à luta pela moradia, que não se encerrou no ato da ocupação. Ela exigiu participação contínua dos atores, que buscaram apreender os sentidos de sua existência marcada pela identidade de um grupo social:

> [...] cada vez mais pessoas que identificam o acampamento, outras ocupações e favelas da cidade, organizações nacionais e internacionais – "movimentos populares" e entidades sindicais –, como os locais em que se encontra a parcela excluída e oprimida da população nacional e mundial, o "povo" ou os "trabalhadores" (ANDRADE, 2013, p. 54).

Diante do ciclo de lutas por moradia que ficou conhecido como a "Batalha do Pinheirinho",[194] uma alusão à tática de ação dos moradores que montaram um bloqueio contra a entrada de policiais usando estilingues, pedras, capacetes e armaduras de

[193] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 17 de fevereiro de 2014.
[194] Para uma apreensão do que foi a Batalha do Pinheirinho, assista ao documentário "Pinheirinho, a história real" (2012), produzido pelo jornal *O Vale*.
Disponível em <www.youtube.com/watch?v=S5rezgxdPC0>. Último acesso em 24/08/2015.

plástico para proteção e defesa pessoal, nos limitaremos apenas àqueles episódios nos quais participação do SMSJC foi evidenciada nos jornais e entrevistas de campo.

Em 2005, a união entre a comunidade do Pinheirinho e o SMSJC contribuiu para o processo de resistência que pressionou autoridades públicas a barrar aumentos salariais dos vereadores de S. José dos Campos:

> Após duas semanas seguidas de protestos da população em frente à Câmara de São José, na última sexta-feira, em nova decisão, a Justiça manteve a liminar que suspendeu o aumento dos vereadores. Foi uma grande vitória da mobilização popular. O aumento de 60,5% dado pelos vereadores aos próprios salários causou indignação em toda a cidade. A decisão foi dada pelo desembargador Luis Elias Tâmbara, presidente do Tribunal de Justiça. "É uma grande derrota dos vereadores, que tiveram a cara-de-pau de gastar dinheiro público com advogados de São Paulo para defender os próprios interesses.", disse o presidente do PSTU Antonio Donizete Ferreira, o Toninho, que reuniu-se com o desembargador momentos antes da decisão. "Por outro lado, é uma vitória dos movimentos sociais, ONGs e moradores do Pinheirinho que desde o início se opuseram a esse aumento vergonhoso e estiveram à frente da mobilização", disse. Comemoração. Nesta terça, uma nova manifestação "comemorou" a suspensão do aumento. Mas, a luta continua. Cada vereador terá que devolver a diferença de R$ 5.511,32 referente aos salários de janeiro e fevereiro. Mas, mesmo diante da derrota, a direção da Câmara anunciou que vai esperar a decisão final sobre o mérito. "A pressão popular tem que continuar para que todos abram mão deste aumento imoral e seja evitada alguma outra manobra", disse Toninho.[195]

Até que o mandato de reintegração de posse fosse cumprido, o SMSJC apoiou os moradores do Pinheirinho, avolumando suas mobilizações e veiculando informações sobre suas táticas de ação, como ocorreu em 2006:

> Os moradores sem-teto do Pinheirinho fizeram na quarta, dia 12, uma marcha e ocuparam as duas pistas da Dutra. O ato, com mais de duas mil pessoas, faz parte de uma série de manifestações, conhecidas como "Abril de Lutas". A intenção é mostrar a revolta contra a falta de políticas para a habitação e chamar a atenção da população para o problema dos sem-teto, que correm o risco de terem suas casas demolidas pela Prefeitura de São José.[196]

Com a ausência de políticas para resolver o problema das famílias sem-teto, o risco da reintegração tornou-se iminente. Por meio da repressão e violência policial, a desocupação forçada se deu com embates dramáticos entre moradores e o aparato

[195] *Jornal do Metalúrgico*, nº 698, de 16 a 22 de março de 2005.
[196] *Jornal do Metalúrgico*, nº 743, de 19 a 25 de abril de 2006.

repressor do Estado, que fez uso de bombas de gás lacrimogêneo, helicópteros, cavalaria, tropa de choque para intimidar a população e forçar a sua saída do terreno que estava abandonado.

A mobilização popular contra a violência policial e a favor de moradias chamou a atenção de governantes, associações, ONGs e até da Organização das Nações Unidas (ONU), que se indignou com o tratamento violento da polícia contra as famílias que ali viviam. Mas, pode-se dizer que o SMSJC se tornou interlocutor da mobilização e um canal importante para adensar a agenda de luta popular, emprestando advogado, dirigentes sindicais, imprensa, entre outros serviços disponíveis na sede, para contribuir com as famílias. O episódio do Pinheirinho mostrou a disposição do SMSJC em unir forças para legitimar suas ações posteriores na cidade, que tiveram a GM como indutora de mobilizações.[197]

Ações em defesa dos moradores sem-teto, contra o aumento dos salários de vereadores, contra o reajuste das passagens do transporte público, pelo passe-livre para estudantes, e em defesa dos trabalhadores desempregados que repercutiram no local contribuíram para dilatar as bandeiras de luta e inovar as estratégias sindicais a partir do momento em que os recursos de ação mais conhecidos do SMSJC, como greves, congressos, passeatas, etc., foram somados ao repertório coletivo da cidade.

3.5 Em Defesa dos direitos: o banco de horas

Nos últimos anos e devido às estratégias de modernização da General Motors (GM), a cobertura da imprensa local passou a enfatizar a atuação do sindicato, que havia mobilizado setores distintos da sociedade naquela região em torno das condições de trabalho na fábrica. A prevalência de questões como a extinção das horas extras, a estabilidade para os trabalhadores lesionados, o descumprimento de acordo coletivo, a não flexibilização da jornada, entre outras, representou, nas palavras de Krein (2007), "um movimento que busca contratar com menores custos, menor burocracia, mais

[197] Em janeiro de 2015, ocorreram dois atos em memória da desocupação do Pinheirinho. O primeiro foi realizado em frente ao terreno da antiga ocupação; e o segundo, convocado pela Frente de Luta pelo Transporte, teve como reivindicações centrais a moradia popular e digna para as famílias do Pinheirinho, e a revogação do aumento das passagens de ônibus (SMSJC, 2015 – "Atos marcam 3 anos da violenta desocupação do Pinheirinho"). Disponível em <www.sindmetalsjc.org.br/imprensa/ultimas-noticias/2318/atos+marcam+3+anos+da+violenta+desocupacao+do+pinheirinho.htm>. Último acesso em 24/08/2015.

flexibilidade para se adaptar às flutuações da demanda, menores riscos, maior produtividade, intensificação do ritmo de trabalho e aumento do tempo de uso do capital variável" (KREIN, 2007, p. 207).

O processo interminável de reestruturação produtiva da GM em S. José dos Campos colocou em evidência discursos e práticas do SMSJC que serviram de contraponto à lógica flexível de relações de trabalho, que também incidiu sobre o uso do tempo de trabalho e a sua regulação. Nesta seção, cabe discutir a dinâmica regional de mobilização motivada pelas especificidades do segmento automobilístico, a qual é fortemente influenciada pelo mercado globalizado e, por isso, convoca a participação de instituições locais (governo federal, prefeitura, movimentos sociais, partidos políticos, associações da sociedade civil, igreja) voltados à solução do desemprego.

Uma hora ou outra, esses atores esbarram em valores ideológicos e posicionamentos críticos do SMSJC, que, na prática, luta para manter os direitos dos trabalhadores em meio à imposição de inovações tecnológicas e organizacionais que visam flexibilizar relações produtivas e de trabalho. Em que pese a reestruturação como algo inerente ao processo produtivo, esta nova fase de mudanças na planta da GMB, influenciada por conjunturas econômicas e políticas que têm como parâmetro distintos cenários internacionais, vem pressionando o SMSJC para negociar o rebaixamento das condições de trabalho em troca de investimentos e garantia de emprego.

As negociações desencadearam muitas críticas por parte do empresariado e também da prefeitura, que apontou o sindicato como "intransigente" e "irresponsável", por sua falta de flexibilidade para discutir as relações trabalhistas enquanto este lidava com as ameaças de fechamento de áreas da produção. Além desses setores desfavoráveis ao modo como o sindicato conduzia as negociações, outra parcela, oriunda de correntes políticas de oposição presentes na fábrica da GM que estão ligadas à Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e à CUT o acusaram de atuar a favor de sua "máquina partidária" ao invés de defender os interesses dos trabalhadores.

Nesse sentido, caberia indagar como as crises da GM interferiram na vida social da cidade de S. José dos Campos e como foram organizadas as ações coletivas lideradas pelo SMSJC. Na década de 1990, a discussão sobre a normatização da jornada de trabalho no Brasil foi desenvolvida sob os parâmetros da flexibilização das relações trabalhistas como uma forma de manter os empregos em um contexto de inovações tecnológicas e gerenciais. O banco de horas foi estandardizado pela indústria

automotiva através de acordos pactuados por empresa e sindicato profissional em contextos onde despontaram instabilidades econômicas e financeiras.

A regulação sobre o tempo de trabalho através do banco de horas compreende um mecanismo de prorrogação e compensação das horas de trabalho efetuadas pelo trabalhador, sem que sua soma integre parte da remuneração. O efeito prático dessa medida trouxe diversos impasses para o movimento sindical. No âmbito das negociações coletivas, diversos critérios com inúmeras especificações relacionadas à intensidade do tempo de trabalho foram delimitados a fim de modificar a distribuição da jornada e a sua relação com as folgas e o tempo livre. Nesse aspecto, os limites estabelecidos para o tempo de trabalho tenderam ao aumento da jornada, contribuindo, assim, para a redução do convívio social fora do local de trabalho, dificultando a organização da vida (DIEESE, 2010).

Foi nesse sentido que o SMSJC se posicionou contra a medida, argumentando que o banco de horas "[é] uma escravidão moderna: os funcionários ficam totalmente reféns da empresa e do vai-e-vem do mercado. Não se recebe mais as horas extras e, muitas vezes, como a empresa acaba parando para adequar sua produção, o trabalhador fica devendo muitas horas para a fábrica".[198]

Embora a GM já tivesse pautado a flexibilização da jornada de trabalho como medida de contenção para o desemprego, que, na sua concepção, seria evitado com o banco de horas acompanhado pela redução da grade salarial, em junho de 2008, a questão provocou um novo embate entre empresa e sindicato. Naquele ano, a GM havia anunciado um aporte de US$ 500 milhões até 2011 para produção do novo modelo da linha Corsa.[199] Mas, juntando o quebra-cabeça de informações publicadas pelos diferentes meios de comunicação, esse investimento não seria direcionado apenas à unidade de S. José dos Campos.

A revista *Panorama* da GM divulgou que US$ 200 milhões do montante beneficiariam as operações da Argentina (*Panorama*/GM, jul. 2009), reduzindo em 40% o valor total de investimento, o que serviu como justificativa para defender o banco de horas. O SMSJC, que havia negado a primeira proposta do acordo, o qual previa investimentos na fábrica e a possível geração de 600 postos de trabalho sob a condição do regime de contratação diferenciada, jornada flexível e redução salarial para os

[198] SMJSC. Jornal Específico da General Motors: "Reestruturação: GM quer aumentar exploração dos trabalhadores", junho/2005.
[199] *O Vale*. Quarta-feira, 4 de junho de 2008.

empregados recém-admitidos, manteve a sua crítica sobre os condicionantes da empresa, que optou pela transferência do seu plano de investimentos, neste primeiro momento, para a fábrica de S. Caetano do Sul.[200]

Na opinião de José Carlos Pinheiro Neto, à época vice-presidente da GM, "as mudanças na grade salarial dos novos contratados e a adoção de banco de horas para todos os funcionários tem por objetivo deixar os veículos feitos em São José com preço de produção competitivo no mercado nacional e no internacional".[201] Por seu turno, o presidente do sindicato Adilson, o Índio, esclareceu que "essa questão do investimento já estava presente antes",[202] o que leva a crer que o verdadeiro intuito desse plano era rebaixar as condições de trabalho estruturadas na planta de S. José dos Campos.

De acordo com a fala do executivo Pinheiro Neto, a implementação do banco de horas estimularia uma readequação da remuneração, com extensão dos turnos de revezamento: "Precisamos de uma flexibilização. Basicamente, queremos colocar dois sábados por mês remunerados à base de horas extras e uma hora de trabalho adicional, como crédito no banco de horas". E complementou: "A grade começa em R$ 1.207,00 e valerá exclusivamente para funcionários admitidos daqui para frente. Não há nenhuma redução, nenhum retorno ou prejuízo aos 9.000 funcionários existentes hoje [...]".[203] Para o executivo, estaria em jogo a possibilidade de igualar salários e condições de trabalho entre as fábricas da GM distribuídas pelo país, cujas similitudes deveriam balizar os termos dos acordos propostos ao SMSJC para a posterioridade.

As principais características que concorreram à fábrica da GM em S. José dos Campos em relação às outras plantas fabris da mesma empresa tiveram como ponto de partida mudanças sobre a duração e distribuição da jornada de trabalho, combinada com outros itens que distinguiram as ações do SMSJC sobre o tema. Essa assertiva encontra respaldo nos acordos coletivos pactuados com a GM em diferentes sindicatos de metalúrgicos nas suas respectivas bases territoriais.

Ao nos debruçarmos sobre as cláusulas que regulam a jornada dos trabalhadores da multinacional em S. José dos Campos, é possível detectar a presença de garantias que impedem a realização de trabalho normal aos domingos; que fornecem ônibus fretado, prevendo pagamento de horas extras em caso de atraso após 40 minutos de espera no momento da marcação do ponto e a saída efetiva da empresa; além da

[200] *O Vale*. Sexta-feira, 6 de junho de 2008.
[201] *O Vale*. Sexta-feira, 6 de junho de 2008.
[202] *Ibidem*.
[203] *Ibidem*.

ausência de banco de horas. Já nas outras plantas da GM, a discussão sobre a jornada flexível indicou o pragmatismo das negociações. Com exceção de S. José dos Campos, as demais plantas contam com o regime de banco de horas. No caso de S. Caetano do Sul, a jornada pode ser estendida em até 50 horas semanais de trabalho. De outra forma, as horas excedentes demandadas pela GM em S. José dos Campos são remuneradas como hora extra, respeitando o limite máximo de até 29 horas/mês.

Outros elementos previstos em Acordo Coletivo sobre formas de pagamento baseadas no tempo de trabalho destacaram o adicional noturno pago aos operários da fábrica de Gravataí, que receberam 7,14% a mais que outros trabalhadores alocados em outras regiões, no ano de 2013. Em contrapartida, esta mesma fábrica pagou 20% a menos de horas extras cumpridas em dias incomuns, como feriados e dias pontes (Tabela 15).

TABELA 17 – Distribuição e controle da jornada de trabalho por unidades fabris da GMB (2014)

Unidade GMB[1]	Duração	Distribuição	Banco de horas	Hora extra	Adicional noturno	Horas *In Itinere*
Metalúrgicos Montadora GM - S. José dos Campos/SP	8 horas diárias.	Segunda-feira a sábado - adicional de 50% sobre a hora normal e sobre a hora-extra realizada aos sábados, domingos, feriados e dias pontes já compensados - adicional de 100% sobre a jornada normal e 150% sobre as horas extras.	Não se aplica.	Até 29 horas/mês e 275 horas/ano.	Acrescido de 30% (10% a mais do que institui a CLT).	Sim. Prevê, inclusive, o pagamento de hora-extra entre o tempo transcorrido entre a marcação do ponto e a efetiva saída da empresa, mas somente quando superior a 40 minutos.
Metalúrgicos Montadora GM - S. Caetano do Sul/SP	8 horas diárias.	Segunda-feira a sábado/ trabalho aos domingos e feriados - adicional de 50% sobre a hora normal e sobre a hora-extra realizada aos sábados, domingos, feriados e dias pontes já compensados - adicional de 100% sobre a jornada normal e 150% sobre as horas extras.	Previsto no sistema de flexibilização/compensação da jornada - pagamento baseado na relação entre créditos e débitos. O mínimo de horas trabalhadas é de 32 horas semanais e o máximo é de 50 horas semanais.	Substituída pelos acordos celebrados entre as partes sobre o banco de horas.	Acrescido de 30% (10% a mais do que institui a CLT).	Não, pois a empresa não se encontra em local de difícil acesso e possui oferta de transporte público regular. Se este tipo de serviço for prestado pela empresa, não será considerada hora *in itinere* para nenhum efeito.
Metalúrgicos Montadora GM - Gravataí/RS	8 horas diárias.	Segunda-feira a sábado/ adicional de 50% sobre a hora normal e sobre a hora-extra realizada aos sábados, domingos, feriados e dias pontes já compensados - adicional de 130% sobre a jornada normal.	Previsto no sistema de flexibilização/compensação da jornada - pagamento baseado na relação entre créditos e débitos. O mínimo de horas trabalhadas é de 32 horas semanais e o máximo é de 46 horas semanais.	Idem.	Acrescido de 37,14% (14,28% referente à diferença entre a hora noturna e diurna).	Não.
Metalúrgicos Montadora GM - Mogi das Cruzes/SP	8 horas diárias.	Segunda-feira a sábado/ trabalho aos domingos e feriados - adicional de 50% sobre a hora normal e sobre a hora-extra realizada aos sábados, domingos e feriados e	Não define limites mínimos nem máximos para compensação do banco de horas.	Idem.	Acrescido de 30% (10% a mais do que institui a CLT).	Não, pois a empresa não se encontra em local de difícil acesso e possui oferta de transporte público regular. Se este

		dias pontes já compensados - adicional de 100% sobre a jornada normal e 150% sobre as horas extras.				tipo de serviço for prestado pela empresa, não será considerada hora *in itinere* para nenhum efeito.

Fonte: Mediador (MTE).
Elaboração da autora.
Obs.: (1) Estes registros referem-se aos limites definidos com base em uma jornada normal de trabalho acordada pela empresa e sindicato dos trabalhadores.
(2) Foram considerados documentos resultantes de negociações coletivas, cuja data-base se refere ao ano de 2014.
(3) Cláusulas sobre banco de horas não foram localizadas para a unidade fabril de Joinville (SC).

Com razão, o SMSJC assumiu a bandeira contra o banco de horas, apontando que os trabalhadores de outras localidades, interpelados pela empresa e cidade, ficaram insatisfeitos com tais iniciativas:

> O discurso da empresa, através da chefia, e em comunicados, tenta minimizar a gravidade das suas propostas. Mais do que isso, tenta convencer os trabalhadores de que são até benéficas. Mas o fato é que estas propostas de flexibilização da GM são um grande ataque aos trabalhadores. Veja porque: A GM alega que todas as montadoras têm Banco de Horas. De fato, isso é verdade. O Banco de Horas é um dos principais mecanismos de flexibilização da jornada. O objetivo é fazer com que o trabalhador fique à mercê do mercado (ou seja, deixa o peão dependente da produção). Com certeza, para a empresa é um ótimo negócio. Afinal, ela fica com o trabalhador à sua total disposição [...]. Há também a flexibilização da jornada, que poderia variar de 32h até 48h na semana.[204]

À medida que as negociações se desenvolviam, o SMSJC iniciou a campanha "Em Defesa dos Direitos", que repercutiu por toda a cidade como um instrumento de luta para convencer a população que apreciava os investimentos em detrimento da concessão de direitos. O trecho dedicado à polêmica em uma das edições do *Jornal do Metalúrgico* mostrou depoimentos colhidos por trabalhadores que vivenciaram o banco de horas.

> Banco de horas: quem experimentou, desaprova. É o caso do trabalhador da GM de Gravataí, para quem o Banco de Horas deixa o controle das horas apenas nas mãos da empresa. "Aqui em Gravataí, só vem uma planilha dizendo que você deve tanto ou tem tanto. Não existe controle", disse. O metalúrgico da unidade que a GM considera "modelo" ainda dá um recado aos trabalhadores de São José. "Lutem o quanto puderem para não implantar o Banco de Horas aí em São José, caso contrário, vocês vão se arrepender amargamente", avisou. Mas o Banco de Horas não é rejeitado apenas na categoria metalúrgica. E. S. T., funcionária de um supermercado em São José, também mostra sua insatisfação com este dispositivo. "Dizer que com o Banco de Horas podemos acumular folgas é uma ilusão. Na verdade,

[204] SMJSC. Jornal Específico da General Motors: "Flexibilização só traz prejuízos aos trabalhadores", janeiro de 2008.

> você trabalha mais do que deveria e nem sempre folga. Para tirar um dia, eu preciso trabalhar quatro domingos. Mas a empresa não deixa isso acontecer. Me faz sair meia hora mais cedo todos os dias para compensar o trabalho nos finais de semana e feriados. Com isso, quase não tenho vida social", disse. "A folga é sempre no dia que eles querem, e não no dia que a gente precisa", desabafa.[205]

O posicionamento dos membros da comissão de representação organizada para discutir as implicações econômicas e sociais da proposta de investimento da GM para a região assimilou alguns aspectos positivos dessa proposta. Para o prefeito Eduardo Cury (2005-2012), que participou ativamente das negociações e pareceu mais interessado na "sobrevivência da fábrica" do que nas reivindicações sindicais, os investimentos significavam "(...) novos empregos de forma imediata".[206] Já para o vereador e presidente da comissão, José Luís Nunes, a preocupação era manter S. José dos Campos na rota de investimentos da empresa: "Quando você traz um novo produto para dentro de uma fábrica, você a projeta para os próximos anos. O valor de UR$500 milhões é quase um orçamento da cidade em um só produto".

A diocese da cidade, junto à OAB, contribuiu para mediar as discussões como interlocutores neutros entre empresa, sindicato e prefeitura. A fala do porta-voz da igreja, Padre Paulo Renato, demonstrou essa característica: "Nós não somos negociadores da GM. Acreditamos que a democracia passa pelo trabalho feito pelos sindicatos. Apenas sentimos a preocupação da população e dos funcionários e assumimos a postura de investir no diálogo". Ponderado, o advogado da ordem Luiz Carlos Pêgas destacou a importância da manutenção do diálogo: "Não podemos neste momento partir para um enfretamento, nem satanizar os sindicalistas".[207]

O debate multifacetado pelos benefícios e prejuízos do banco de hora e outras medidas de flexibilização trabalhista foi permeado por interesses antagônicos no espaço público. A mediação dos conflitos entre capital-trabalho foi articulada com a participação de atores que normalmente não são convocados para intervir em questões dessa natureza. Esta espécie de "diálogo social" representado pela constituição da comissão local mostrou diferentes significados, que foram tomando forma no desenrolar deste caso. O SMSJC, embora se perceba defensor dos empregos, posicionou-se "Em

[205] *Jornal do Metalúrgico*, nº 827, de 18 a 24 de junho de 2008.
[206] *O Vale*. Sexta-feira, 6 de junho de 2008.
[207] *Ibidem*.

Defesa dos Direitos". Já prefeitura, entidades patronais e alguns membros de associações civis preferiram a bandeira "Em defesa dos Empregos".

A afluência de diferentes atores nos episódios que marcaram a mobilização sindical encontrou identificação nesses dois grandes blocos, apesar de outros elementos terem contribuído com a disputa simbólica da representação coletiva. Por exemplo, um setor de oposição cutista que atua na fábrica da GM, cuja atuação nesta disputa foi decisiva para aprofundar as críticas contra o SMSJC, questionou o método de consulta por meio de assembleias, tomando a frente em alguns momentos sobre o processo de convencimento dos trabalhadores sobre o acordo proposto pela empresa. Tal fato demonstrou que a busca por uma solução teria que atravessar opiniões adversas daqueles trabalhadores que não se sentiram representados pelo SMSJC. A fala do dirigente, a seguir, mostra o cenário ambivalente que fomentou a participação de setores distintos na cidade interiorana.

> Estava todo mundo contra a gente, inclusive a igreja. Todo mundo fazendo campanha, a cidade inteira. Carro de som passando, falando que tinha que aceitar o banco de horas. Na igreja, na missa, o padre falava. Quem vai na missa? Os trabalhadores. Falava: "ó, está tendo problema na GM, o pessoal do sindicato tem que conversar". Fazia campanha no calçadão, o prefeito [...]. O sindicato foi conversar com a paróquia. Foi muito difícil.[208] (*Sic*).

As negociações revelaram a arbitragem das promessas da GM em nome do desenvolvimento regional. A contrapartida da prefeitura de S. José dos Campos foi de cumprir com um pacote de concessões fiscais, as quais incluíam a isenção do IPTU (Imposto Predial e Territorial Urbano), redução do ISS (Imposto sobre Serviços), e liberação das taxas de limpeza e iluminação pública.[209] A câmara dos vereadores manifestou apoio à GM, enquanto o SMSJC reagia, propondo alternativas que foram negadas:

> Na reunião, o sindicato apresentou outras alternativas à empresa, nas quais não havia redução de salário e banco de horas, mas nenhuma foi aceita pela GM. O sindicato entende que a abertura das vagas é possível, pois há várias condições favoráveis. Mais do que isso, é necessária. Os trabalhadores estão enfrentando um excesso de horas extras. A GM só teria que acender as luzes do 2º turno do MVA, que está fechado, e pôr a linha para rodar. Isso sem contar que a GM está

[208] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.
[209] *O Vale*. Sábado, 21 de junho de 2008.

> obtendo vendas e lucros recordes e recebeu da Prefeitura isenção total de IPTU e outros impostos. O sindicato apresentou à empresa uma contraproposta que prevê a contratação de 600 trabalhadores, mesmo sendo com contrato por prazo determinado, mas com garantia da nossa Convenção Coletiva para lesionados. O sindicato aceita negociar o trabalho aos sábados com pagamento de 100% de hora extra, quer estabilidade de 48 meses e as contratações sem grade salarial reduzida, nem banco de horas.[210]

A correlação de forças entre empresa e trabalhadores indicava uma situação em que a GM desfrutava de benefícios com margem para impor piores condições de trabalho em um contexto ótimo para os negócios. A vinculação do desenvolvimento econômico – que se fez primeiramente com promessas sem garantia de retornos palpáveis para a população – às questões do trabalho representou um impasse que não se resolve numa simples equação de ganhos e perdas. Afinal, as estratégias empresariais operam na direção de se criar oportunidades para garantir condições mais favoráveis à reprodução do capital.

Amarrar o sindicato nessa lógica permitiria consolidar tal estrutura, que sufocaria qualquer possibilidade de defender melhores condições de trabalho. Essa reflexão permite avaliar os limites para a ação sindical de uma forma mais clara no tempo presente. Até mesmo para o SMSJC, que se autodenomina classista e combativo, as dificuldades de negociação apontam para a flexibilização de direitos. No caso do acordo do banco de horas, o mínimo de consenso permitiu rebaixar o piso salarial para ingressante relativo à proposta inicial da GM, de R$ 1.207,00.

Um dos aspectos que contribuiu para fortalecer a atuação do SMSJC reside na repercussão internacional da campanha, que contou com a solidariedade de entidades sindicais identificadas com a CSP-Conlutas. A rede de mobilização internacional exprimiu o desejo de ampliar a ação sindical para outros países, com o apoio dos trabalhadores da GM da Polônia, dos metalúrgicos do Canadá, República Tcheca, França, Peru e Itália, que se manifestaram com envio de cartas e mensagens, como a que transcrevemos a seguir:

> "A Federação Internacional dos Metalúrgicos expressa sua solidariedade com os companheiros da GM São José dos Campos. Nós estamos com vocês, mesmo com a pressão da companhia e da mídia". Ron Blum, International Metalworkers' Federation (Genebra, Suiça).

[210] *Jornal do Metalúrgico*, nº 814, de 31 de janeiro a 6 de fevereiro de 2008.

> "Os trabalhadores da GM em Gliwice, na Polônia, expressam sua solidariedade na luta contra a redução de seus direitos. O aumento dos lucros da GM à custa da exploração dos trabalhadores é totalmente inaceitável". Slawomir Ciebiera, NSZZ Solidarnosc in GM (Polônia).
>
> "A Federação Metalúrgica da República Tcheca, que representa 160.810 trabalhadores, apoia a luta na GM. Somos estritamente contra qualquer redução de direitos e salários". Josef Stredula, Metalworkers Federation (Rep. Tcheca).
>
> "Em todo o mundo, no Brasil ou na Itália, as empresas multinacionais tentam baixar salários e piorar as condições de trabalho para reduzir o custo de produção, e manter ou aumentar os seus lucros, na competição global. A vocês, nossa solidariedade". Alessandra Mecozzi, Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale - FIOM-CGIL (Roma, Itália).
>
> "Os trabalhadores já decidiram não aceitar esse ataque aos seus direitos e a GM tem que respeitar essa decisão". Deputado Estadual José Cândido (PT) [211].

A solidariedade prestada pelo Sindicato Alemão dos Trabalhadores Metalúrgicos (IG Metall), que abrange trabalhadores da GM Opel, ficou expressa em uma nota, a qual também defendeu o diálogo social, termo pouco difundido entre os atores envolvidos nas negociações em S. José dos Campos. Os trechos reproduzidos a seguir mostram o modo como o departamento internacional do IG Metall encarou a situação vivida pelo SMSJC:

> Apesar de nos congratularmos com a positiva decisão de criar 600 novos posto de trabalho no Brasil, não podemos aceitar as pretensões injustas da GM [...]. Mais condenável ainda é a pressão mediática que está sendo feita sobre o sindicato [...]. Fazemos um apelo à GM, para que assuma a sua responsabilidade social, termine com as suas tentativas de divisão dos trabalhadores e de pressão sobre seus representantes e conceda aos trabalhadores a parte justa que lhes corresponde no aumento dos seus lucros. O sindicato IG Metall apoia a vossa luta por mais justiça, melhor distribuição dos lucros, igualdade de tratamento e condena toda e qualquer tentativa de pressão. Fazemos ainda um apelo à GM para que se decida antes pelo Diálogo social com os representantes dos seus trabalhadores.
> Frankfurt, 31.01.2008.[212]

Em que pese a importância de uma rede sindical de apoio internacional, fica evidente a diferença entre o SMABC, que foi recebido por representantes da própria Volkswagen na Alemanha para negociar os termos do acordo que previa demissão em

[211] *Jornal do Metalúrgico*, nº 815, de 13 a 19 de fevereiro de 2008.
[212] Jornal Específico General Motors - 1º de fevereiro de 2008.

massa, conforme relatou Barbosa (2002), e o SMSJC, que não se coaduna com os representantes da GM. Pode ser que a identidade nacional de cada empresa e a estrutura social e econômica do país de origem validem certos mecanismos que fazem parte dos valores atribuídos a cada gestor que define os limites para negociar com o sindicato dos trabalhadores de outro país.

Muitos pesquisadores enriqueceram a discussão sobre o padrão de relações sindicais validado por contextos nacionais distintos, como é o caso de Beynon (1985) e Silva (1991), que se debruçaram, cada um a seu modo, sobre as relações industriais praticadas pela Ford Motor Company, ou por Burawoy (1990), que interpreta o caráter das políticas de produção em duas diferentes fábricas: a britânica do ramo elétrico Jay's, e a fabricante de motores americana Allied. No entanto, sem adentrar essa discussão, mas apenas utilizando-a como inspiração, fica evidente que a orientação do processo produtivo baseado no Sistema Global de Manufatura (GMS) da GM, e o seu esforço de racionalizar a cadeia produtiva sob a ótica do capitalismo global não contribuíram para melhores práticas na divisão internacional do trabalho, quando se tem como parâmetro as relações sindicais em S. José dos Campos e as suas *estratégias operárias*.

Sabendo que as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores da GM não estavam circunscritas a S. José dos Campos, dirigentes do SMSJC foram visitar outras fábricas da empresa, com a intermediação de sindicatos nacionais, a fim de fortalecer a campanha "em defesa dos direitos". Um dirigente que atua na organização de base e também na secretaria de relações internacionais comentou a situação:

> A gente vê que o ataque da montadora foi em nível mundial. Os mesmos ataques que a gente estava sofrendo, fechamento de complexo. Inclusive os trabalhadores dos EUA. Lá foi onde começou. Quando a GM fale, em 2008, ela começa o fechamento do complexo, levava as fábricas dela para o Sul dos EUA onde os salários são menores, as organizações sindicais são bem mais fracas. E foi muito bom esse intercâmbio, porque nossa luta, ela tem que se expandir.[213] (*Sic*).

Em termos de encaminhamento, o intercâmbio internacional serviu para sensibilizar o SMSJC sobre o momento que a empresa vivia e realizar ações simultâneas, utilizando táticas parecidas de reivindicação, sem que os resultados fossem sentidos de imediato.

[213] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.

> Teve encaminhamento, teve moções, teve um dia de mobilização de trabalhadores do mundo da GM em Detroit, eles lá e a gente aqui. Teve manifestações também na Espanha. Depois desse encontro, foi tirado isso aí. Nunca é fácil pra você negociar com GM não, negociar com GM de fato é muito duro, muito duro... Completamente diferente com trabalhadores que negociam com outras empresas. Com a GM é muito mais difícil.[214] (*Sic*).

Em se tratando de multinacional, o dirigente acentuou o perfil da GM, que a torna singular no aspecto da competição e da situação delicada que viveu na crise mundial de 2008.

> Eles tem essa ganância de reduzir o custo a torto e a direito, principalmente nos países emergentes, pra cubrir o rombo que aconteceu na matriz. Então, é muito difícil, são negociações que demoram horas e horas e horas, chegam a reuniões que demoram 18 horas. Principalmente quando é campanha salarial, participação dos lucros e resultados, e outros fatores também.[215] (*Sic*).

Outra característica acentuada nos embates entre os participantes dessa comissão foi aproximação da Igreja Católica com o SMSJC. Isso não seria um aspecto positivo, caso fosse desconsiderado o prestígio que a igreja desfruta com a população são-joseense, e que mais tarde, optou por apoiar o SMSJC. O trecho a seguir ressalta a promoção do diálogo entre os sindicalistas e representantes religiosos.[216]

> Na semana em que a CNBB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil) anunciou seu apoio à luta contra a redução da jornada, sem redução de salários, uma comissão do sindicato, formada pelo presidente da entidade, diretores e trabalhadores da GM, participou de uma reunião, no dia 18, com assessores do bispo de São José dos Campos, dom Moacir Silva. A comissão contou também com Valdemar Rossi, fundador da Pastoral Operária no Brasil, que foi convidado pelo sindicato. A reunião foi realizada para explicar a ameaça da proposta da GM aos trabalhadores e à cidade e solicitar o apoio da Diocese à Campanha em Defesa dos Direitos, que está sendo feita pelo sindicato contra a ameaça de redução de salários e Banco de Horas. Os sindicalistas foram atendidos pelo padre Paulo Renato,

---

[214] *Ibidem*.

[215] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.

[216] Para se ter uma ideia sobre o envolvimento atual da igreja com temas de interesse social, a última análise de conjuntura produzida mensalmente pelo Conselho Permanente da CNBB – 83ª Reunião Ordinária – sugeriu a apreciação dos seguintes acontecimentos: "Em âmbito internacional, a atuação do Papa Francisco, o episódio FBI-FIFA, A Reforma Política no Chile; em âmbito nacional, o Poder Legislativo Federal e sua agenda, a politização no Poder Judiciário, 53ª Assembleia Geral da CNBB e a Mídia, Câmara Federal e a Reforma Política, Governo Federal e o Ajuste Fiscal; Movimentos Sociais: Trabalho Escravo, Terras Indígenas e Maioridade Penal. Seguem dois anexos: Reforma Política na Câmara Federal e Nota do Sistema ONU sobre a Maioridade Penal" (CNBB, 03 (Sub) CP/2015).

> Coordenador Diocesano de Pastoral e assessor de Dom Moacir, e pelo padre Magela, assessor da Comissão Sócio-Política da Diocese, que ouviram da comitiva tudo sobre as pressões da chefia, a repressão da empresa contra o trabalho sindical, a suspensão de dirigentes sindicais e o risco de demissões dos funcionários. Eles afirmaram que todas as informações seriam repassadas ao bispo.[217]

A despeito das divergências que acabaram por aproximar representantes da igreja e o sindicato, caberia apontar os argumentos que se defrontaram com o SMSJC.

3.5.1 Articulação da ala "Em Defesa dos Empregos"

A mensagem em um outdoor na porta da fábrica sublinhou o modo como a GM alcançou a opinião pública: "No mundo real a concorrência existe, a competitividade é inevitável e a adaptação a esta realidade é questão de sobrevivência. Você pode mudar o futuro da fábrica de S. José dos Campos e o seu".[218] Na visão de Pinheiro Neto, o plano de investimento teria a missão social de assegurar os empregos: "Esse produto novo vai suportar a manutenção dos empregos atuais. A manutenção do emprego atual é tão importante quanto o emprego adicional".[219] Assim, qualquer ação que garantisse sua permanência ou viabilizasse novos contratos de trabalho simbolizaria prosperidade, crescimento e enriquecimento para a região, o que justificaria a aliança pelo emprego sem problematizar as condições de trabalho.

O vereador José Luís Nunes, em depoimento ao jornal *O Vale*, exprimiu consternação: "É um momento de extrema apreensão, tanto para os funcionários quanto para a cidade. Eles [o sindicato] querem mais prazo, mas não têm nem contraproposta para apresentar à GM".[220] Mesmo que as alternativas propostas pelo SMSJC não atendessem às expectativas da prefeitura, tampouco da GM, a capacidade de persuasão do SMSJC levantava suspeitas sobre a existência de algum resultado vitorioso, dado que a reação político-ideológica da entidade, em alguns momentos, indicava desprendimento da realidade brasileira de capitalismo semiperiférico.

---

[217] *Jornal do Metalúrgico*, nº 823, de 23 a 30 de abril de 2008.
[218] *O Vale*. Quarta-feira, 18 de junho de 2008.
[219] *O Vale*. Sexta-feira, 6 de junho de 2008.
[220] *O Vale*. Quarta-feira, 18 de junho de 2008.

A redação do jornal comentou: "o sindicato defende que, em caso de ameaça de fechamento da fábrica, a estatização da GM seria a solução".[221] Mas essa declaração do SMSJC não tinha outra pretensão, senão trazer para a discussão o ciclo de expansão em vendas e produção da indústria automobilística brasileira, capaz de rebater qualquer queixa patronal sobre seus ganhos recordes. O exercício de relativizar as críticas sobre o SMSJC traz a necessidade de se repensar a dinâmica global do capital, que tem nessas empresas multinacionais sua base de sustentação. Foi o que o advogado do sindicato quis pontuar:

> No nosso entender, a GM não vem passando por um momento de crise, ela vem [se] reestruturando. As decisões que a GM está tomando, inclusive com relação à mudança de alguns setores da fábrica, não é por causa de discussões trabalhistas, paga-se muito pouco nisso. O pessoal fala de uma legislação muito protetora. Na verdade, o salário que se paga nesse país é baixo, a média salarial é extremamente baixa, não é algo que atinge a GM. Principalmente pelo nível de produtividade da empresa, aqui é absurdo. Ou seja, não é a relação sindical que leva essas mudanças. A GM do Brasil não está em crise, vende muito carro. Agora há um processo de exploração, há um processo de modificações muitas vezes estratégicas que a empresa faz, é um processo de automação muito grande, robotização. Eu entendo que é um processo contínuo.[222]

O bloco cujo lema era "em defesa dos empregos" estabeleceu conversas com trabalhadores usando a estratégia de convencê-los a aceitar o acordo da GM quando fossem consultados pelo sindicato em assembleia. Disse o vereador José Luís Nunes: Eles [o sindicato] ainda se recusam a aceitar a proposta, mas estamos buscando um entendimento. Vamos intensificar esses contatos".[223] A tais contatos foi atribuída a tarefa de convencimento dos trabalhadores, com a colaboração de representantes da CUT, que disputam politicamente a base na fábrica.

A central atua como oposição à diretoria do sindicato e, no período da campanha do banco de horas, realizou uma pesquisa com os funcionários da fábrica, distribuindo questionários com cinco perguntas sobre o regime de flexibilização e implantação de nova grade salarial. Essa atitude buscou deslegitimar os resultados das assembleias realizadas pelo SMSJC, que foram questionadas por alguns trabalhadores. Para uma funcionária entrevistada pelo jornal local, o método utilizado pela CUT, cuja base na

---

[221] *O Vale*. Quarta-feira, 4 de junho de 2008.
[222] Registro nº 12. Advogado do SMSJC. Entrevista realizada em 14 de fevereiro de 2014.
[223] *O Vale*. Sexta-feira, 6 de junho de 2008.

GM de S. José dos Campos tem pouca adesão, lhe agradou: "Uma pesquisa como essa é mais democrática do que o procedimento que o sindicato está fazendo".[224]

No depoimento do trabalhador em vias de se aposentar, a forma de consulta aos trabalhadores por meio de assembleias para fazer valer o sentido da democracia operária, cujo merecimento está estampado nas resoluções do 11º Congresso do SMSJC, apresenta problemas. A leitura do documento, ao mesmo tempo em que indica a necessidade de "reafirmar a Assembleia Geral e o Congresso da categoria como principais fóruns de decisão de nossa entidade", pontua a importância de "ampliar as formas de consultas à categoria e os canais de comunicação com o sindicato" (*Resoluções do 11º*, SMSJC, 2013).

Disse o trabalhador:

> Tem algumas coisas no sindicato que eu não me identifico. Por qualquer coisinha os caras já querem fazer greve: "ah, porque a GM atrasou no ônibus, então vamos fazer greve, fazer assembleia". Negociação de aumento de salário, "ah, fui para Campinas e marquei uma audiência para depois de amanhã". Aí, então, precisa fazer assembleia hoje? Precisa fazer outra assembleia amanhã? Deixa passar a audiência e depois nós fazemos assembleia de uma vez só, caramba! Todo dia perdendo 1h30, 2h de serviço por causa de um negócio que ainda vai debater depois de amanhã. Aí debate lá e não resolveu nada, volta, vamos fazer assembleia. [...] Ah não, pra mim não serve.[225] (*Sic*).

A realização de assembleias, reuniões e consultas, em geral, aos trabalhadores, demonstra que o SMSJC tem uma regularidade em suas atividades com a base. Contudo, pesa para o trabalhador a repetição dessas formas de ação, que implica abandonar temporariamente o posto de serviço para lidar com questões que não despertam entusiasmo. Mais ainda, mostra que deixar o posto de serviço para ouvir o sindicato soa como uma negligência perante a empresa. O operário que se aborrece com a coerção de encarregados e supervisores é o mesmo que considera a competição determinante para sua subsistência, expondo a vulnerabilidade social à qual está submetido:

> Mas, peraí, o sindicato quer tudo. Tudo bem que a fábrica quer lucrar mais do que não sei o quê, mas peraí, gente, a fábrica tem que lucrar. Se ela não lucrar, ela não tem empregado, ué! No caso, tem que

[224] *O Vale*. Quarta-feira, 4 de junho de 2008.
[225] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente, realizada em 13 de fevereiro de 2014.

> mandar nós embora. Aí eu ficava meio dividido... Mas quer saber de uma coisa, se eu for atrás do sindicato, amanhã ou depois, e eu estiver na rua, quem vai me dar o que comer?[226] (*Sic*).

Para o trabalhador demitido, participar ou não das assembleias convocadas pelo sindicato não era o maior problema, mas sim, organizar as ideias, ponderar a situação, avaliar sua condição de sujeito sem emprego, refletir sobre sua identidade coletiva e individual, definir o que defender em nome de si ou em nome da categoria, favorecer posicionamentos mais radicais do sindicato ou levar em conta as suas próprias experiências de vida. Ele, que nunca foi filiado ao SMSJC, contou como se atualizava sobre as ocorrências entre sindicato e GM:

> Não deixei de participar dos eventos do sindicato. Então, os eventos que tinham fora da empresa, as manifestações que faziam na portaria, tudo mais. Não ia me confrontar com eles, mas eu dava minha participação, ficava ali, assistia, via os movimentos, via tudo certinho. Mesmo não sendo sócio. E quem fica no meio somos nós. Nós, funcionários. Nós, funcionários, que estamos lá para julgar. É os meios que o sindicato tem, é os meios que temos pra colocar algumas coisas.[227] (*Sic*).

A referida pesquisa, encabeçada por militantes da CUT dentro da fábrica da GM, constatou que, do universo de 2.198 respondentes, 84,28% defendiam a proposta inicial da empresa. Mas esse resultado gerou desconfiança no SMSJC, visto que não houve acompanhamento técnico-científico para validar as informações colhidas, servindo apenas como manobra política da oposição cutista à CSP-Conlutas.[228] Diante de um terreno movediço em que funcionários, vereadores e prefeitura favoreciam a GM e as suas promessas de investimentos, o SMSJC pediu um prazo maior para dar o veredito final, e apostou na campanha em defesa dos direitos e contra o banco de horas. Foi organizado um "Ato Nacional Contra a Redução de Direitos e Salários", cujo objetivo era:

> Esclarecer a população sobre a chantagem da GM, que queria condicionar a contratação de 600 temporários a medidas como redução de salários e direitos e o banco de horas. Se isso passasse, toda a categoria e região seriam duramente afetadas. Às 14 horas, houve mais um protesto, desta vez, na entrada do 2º turno da General

[226] *Ibidem*.
[227] Registro nº 9. Entrevista com trabalhador demitido, realizada em 12 de fevereiro de 2014.
[228] *O Vale*. Sábado, 14 de junho de 2008.

> Motors. Além da assembleia, os dirigentes sindicais realizaram a distribuição de um jornal unificado.[229]

A disputa interpretativa ganhava novos contornos à medida que o sindicato fazia uso de seu espaço na mídia para afirmar sua identidade política associada à CSP-Conlutas: "Queremos mostrar que o movimento sindical de esquerda do país está contra a proposta do banco de horas e redução de direitos, além do malefício que o banco de horas trouxe para a fábrica de Gravataí".[230]

Pouco antes do desfecho, a comissão em defesa dos empregos elaborou uma carta aos trabalhadores da GM "na tentativa de sensibilizar familiares dos operários a aderirem à aprovação da proposta da montadora".[231] Como estratégia, a GM lançou uma campanha publicitária em comemoração aos 50 anos da fábrica na cidade, atingindo a população com propagandas que exaltavam a sua importância na região: "[...] a intenção da primeira fase da campanha é mostrar para a população do Vale do Paraíba ações da empresa em prol da sustentabilidade da região e do bem-estar dos trabalhadores", esclareceu a assessoria de imprensa.[232]

A celebração da fábrica ficou a cargo de pessoas que hoje são lideranças na cidade. O prefeito Eduardo Cury destacou: "Quando eu era criança, todo mundo queria trabalhar na GM. A fábrica tinha tratamento de esgoto quando a cidade ainda não tinha". Emanuel Fernandes, antecessor de Cury na prefeitura de S. José dos Campos (1997-2004), lembrou o período em que foi auxiliar de escritório na GM, e destacou que "a cultura da empresa ajudou na cultura geral das pessoas, porque a GM é uma escola" (*Panorama*/GM, abril de 2009). A fábrica também marcou a trajetória do bispo dom Moacir Silva, ex-funcionário da GM nos anos 1970, e que representou a Diocese de São José na comissão em defesa dos empregos.

Do mesmo modo que o SMSJC representou uma escola para seus dirigentes, a GM representou a porta de entrada ao mundo profissional para alguns dos representantes da cidade, que, mais tarde, na campanha em defesa dos empregos, agiram como parceiros da empresa.

---

[229] *Jornal do Metalúrgico*, nº 816, de 13 a 19 de fevereiro de 2008.
[230] *O Vale*. Quarta-feira, 18 de junho de 2008.
[231] *O Vale*. Sábado, 14 de junho de 2008.
[232] *O Vale*. Quarta-feira, 18 de junho de 2008.

3.5.2 O desfecho das negociações simbolizado pela "via-sacra"

A reunião que selou o acordo entre sindicato e empresa durou treze horas. O ato jurídico foi digno de comemoração, organizada pelos membros da comissão. A GM realizou uma caminhada pela cidade em forma de agradecimento a todos que contribuíram com a intermediação nas negociações.

O percurso foi estendido até a residência do bispo dom Moacir Silva, em seguida, à prefeitura, onde os executivos da GM Pinheiro Neto e Luiz Moan tiveram uma reunião em particular com o prefeito. A parada final foi a Câmara Municipal, onde os vereadores aguardavam os representantes da GM. Nesse momento, Pinheiro Neto foi condizente com o papel da GM na cidade: "competir não é opção. O mercado, que é nosso grande senhor e patrão, é quem decide isso. São José voltará a uma posição de competitividade, de flexibilidade, tão necessárias à manutenção do negócio".[233]

Os parâmetros do acordo com vigência de dois anos foram delimitados pelos seguintes pontos: 1) investimento da GM no valor de US$ 500 milhões para um novo veículo; 2) piso salarial de R$1.207 para os novos funcionários, 31% inferior ao piso praticado para os trabalhadores que entraram anteriormente; 3) flexibilização da jornada de trabalho, que substitui o mecanismo do banco de horas ao determinar a realização de até uma hora-extra por dia de segunda a sexta-feira, sem ultrapassar 45 horas semanais; 4) remuneração das horas-extras; 5) jornada de trabalho aos sábados, cumprindo o limite de até duas vezes ao mês (prática que era realizada informalmente pela empresa).[234]

Algumas faixas distribuídas entre a multidão de trabalhadores, que se alastrou pelo pátio da GM em assembleia, levavam consigo a mensagem: "Eu sou GM, sou mais São José", "Flexibilização É Mais Emprego".[235] Por outro lado, o SMSJC enfatizou a conquista da categoria, que não foi afetada pelo banco de horas: "Derrotamos a ideia de que é preciso ceder direitos para que se criem empregos. A GM já tem muitos lucros e não precisa tirar direitos e impor Banco de Horas para fazer investimento em São José".[236] A comissão em defesa dos empregos também se pronunciou. O vereador José Luís Nunes destacou o papel estratégico dos investimentos sobre as dimensões local,

---

[233] *O Vale*. Sexta-feira, 20 de junho de 2008.
[234] *Jornal do Metalúrgico*, nº 828, de 25 de junho a 1º de julho de 2008 / *O Vale*. Sábado, 21 de junho de 2008.
[235] *O Vale*. Sexta-feira, 20 de junho de 2008.
[236] *Jornal do Metalúrgico*, nº 828, de 25 de junho a 1º de julho de 2008.

regional e global: “As contratações vão começar em breve e temos um projeto novo para a fábrica, que habilita o mercado internacional para a unidade de São José. As novas vagas vão movimentar as cadeias produtivas e o setor de serviços”.[237]

Até a resolução definitiva, a questão sobre o banco de horas catalisou tendências e posicionamentos político-ideológicos distintos, atraindo a participação pública para a questão do desenvolvimento regional. Com base na cronologia dos fatos, primeiramente, a luta contra o banco de horas ocorreu de 23 a 24 de janeiro, quando o SMSJC rejeitou a primeira proposta da GM, a qual previa a criação de 600 novas vagas de emprego baseadas no rebaixamento da grade salarial com piso definido em R$ 1.100 frente ao piso praticado no período, de R$ 1.740, e adoção do banco de horas.

Em 31 de janeiro, ocorreu a segunda rejeição à proposta da GM que alterava apenas o valor do piso salarial para R$ 1.207. Entre fevereiro e junho, a mobilização sindical se deparou com o envolvimento de setores distintos da sociedade local sobre os investimentos da GM. Em cinco de junho, uma nova proposta foi apresentada pela empresa. Novamente, o sindicato a rejeitou. No dia 12 de junho, o SMSJC divulgou um material informativo sobre a campanha “Em Defesa dos Direitos” e, com a cooperação da CSP-Conlutas, distribuiu panfletos, vídeos, realizou entrevistas e contatou entidades sindicais internacionais com as quais tinha alguma afinidade. Finalmente, em 19 de junho de 2008, a proposta foi aprovada por unanimidade em assembleia dos trabalhadores.

Diante do saldo das mobilizações, ficou difícil apontar os perdedores e os vencedores. Certamente, barrar o regime de banco de horas foi uma conquista do SMSJC, visto que outras unidades fabris da GM no Brasil o incorporaram. Mas essa vitória não impediu que a empresa buscasse flexibilizar as condições de trabalho, fazendo uso de sua boa reputação para convencer a população que a tem como um patrimônio. Em certos momentos, ficou claro o distanciamento do SMSJC das instituições locais, mas o episódio contribuiu para a entidade repensar suas formas de luta, inovando nas campanhas subsequentes.

Podemos destacar ações mais comuns, como protestos, panfletagem, assembleia, e até a colaboração da CSP-Conlutas, que, segundo o sindicato, ajudou a impedir o banco de horas na Volkswagen de Taubaté, através da distribuição do boletim

[237] *O Vale*. Sexta-feira, 20 de junho de 2008.

“Ferramenta de Luta”, e de três mil cópias de DVD sobre a campanha dos trabalhadores da GM de São José, em defesa do emprego e contra o Banco de Horas.[238]

A repercussão internacional da campanha contra a flexibilização dos direitos, pelo menos no circuito onde outras unidades da GM estão alocadas, mostrou o engajamento potencial da entidade para campanhas que visam a solidariedade internacional. Também foi importante o papel que o SMSJC desempenhou na problemática do emprego, fazendo uma crítica à prefeitura de Eduardo Cury, que, apesar dos incentivos fiscais, não havia proposto alternativas aos trabalhadores cujo emprego estava ameaçado.

Junto às novas estratégias de acumulação que a GM persegue permanentemente, dinâmicas de mobilização vão sendo constituídas – aqui, destaca-se a participação dos agentes sociais, incluindo igreja, sindicato, câmara de vereadores, ordem dos advogados, imprensa, entre outros – para interferirem nos espaços decisórios sobre os rumos da fábrica e da cidade, relativizando o predomínio dos interesses do capital.

Assim, o papel do SMSJC é crucial naquela região para fortalecer a participação institucional por meio de ações que, ao confrontarem as estratégias corporativas de rebaixamento de direitos, levam para o campo social questionamentos mais amplos sobre os contextos de crise, canalizando a insatisfação dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e o medo do desemprego. Além disso, essas ações buscam construir entendimentos coletivos sobre problemas da fábrica que também afetam a população local. Contudo, cabe pontuar que, diante do cenário das negociações sobre o banco de horas, o discurso político que vai contra a tendência neoliberal está baseado em uma lógica um tanto deslocada da esfera da ação, mostrando que o radicalismo da retórica se expressa em resultados moderados para a classe trabalhadora metalúrgica.

3.6 Mobilização operária frente à nova ofensiva da GM

Tal como avaliou Corsi (2002), a questão do desenvolvimento passa pelo processo de globalização acompanhado pela financeirização do capital. A característica ressaltada pelo autor, apoiando-se na leitura de Coutinho (1996), reforça “a existência de um mercado financeiro global, [que] sem coordenação e sem padrão monetário

[238] *Jornal do Metalúrgico*, nº 833, de 13 a 19 de agosto de 2008.

estável, coloca difíceis problemas para países subdesenvolvidos adotarem políticas de desenvolvimento" (CORSI, 2002, p. 16). Pouco mais adiante, afirma que "Muitos governos atuam como agentes da globalização, criando 'vantagens comparativas', desregulando a economia e agindo como parceiros das grandes empresas multinacionais" (CORSI, 2002, p. 17).

A interpretação de Corsi chama atenção para a questão do desenvolvimento e os seus desníveis constatados em diferentes países que não configuram o centro do poder capitalista, o que nos ajuda a pensar o novo momento de mobilizações sindicais contra a GM no sentido de constatar a evolução dos processos de modernização nas cadeias produtivas mundiais, associados ao rebaixamento das condições de trabalho, as quais afetam de modo diferenciado aqueles trabalhadores alocados na periferia do mundo.

Logo após anunciar falência com o regime de concordata, a GM foi obrigada a se reestruturar juridicamente e, consequentemente, mudar o rumo de suas operações, primeiramente nos EUA e Canadá. No caso específico, a General Motors do Brasil constitui a segunda maior subsidiária da empresa, e é a mais robusta da América do Sul. No período em que a matriz norte-americana foi afetada pela crise, o governo brasileiro lhe deu garantias para crescer com a redução de IPI e um mercado aquecido, beneficiado com as medidas anticíclicas da crise.

Em que pese as dificuldades da empresa no exterior, sua imponência foi confirmada em solo nacional. A unidade de Gravataí, a qual comporta o CIAG, foi a que mais recebeu investimentos na marca de R$ 2 bilhões, voltados ao desenvolvimento de novos veículos Chevrolet e à expansão do complexo, sendo que o montante de R$ 345 milhões foi fruto de financiamento público.[239] Diga-se de passagem, esta foi a unidade que registrou os menores pisos salariais da fábrica e das sistemistas, com flexibilização da jornada.

A norte-americana Wendy Thompson, que já esteve no cargo executivo da United Automobile Workers (UAW), na ocasião de sua vista a S. José dos Campos, em 2013, proferiu uma palestra sobre a GM, cujo trecho reproduzido a seguir mostra que a experiência dos sindicalistas que atuam no SMSJC para defender os direitos trabalhistas não é isolada, mas sentida por outras lideranças onde a GM possui suas subsidiárias. A dirigente sindical, olhando para a GM após a crise de 2008, disse que:

[239] Revista *Panorama*/GM, jul.2009.

> Os salários para novas contratações foram reduzidos à metade. Eles nunca vão receber o salário que os outros trabalhadores recebem. O trabalho temporário e a terceirização aumentaram [...]. Hoje a indústria automobilística se recuperou e os lucros das empresas de automóveis estão muito altos. Mas esta "recuperação" vem às custas dos trabalhadores da indústria automobilística, das nossas comunidades e do nosso meio ambiente. Eles estão fazendo bilhões de dólares em lucros, mas as fábricas continuam a ser fechadas ou são ameaçadas de fechar nos EUA, na Alemanha e em outros países. Os trabalhadores da GM aqui no Brasil estão enfrentando o mesmo ataque.[240]

Embora a nova fase de reestruturação da GM represente o reflexo de suas estratégias em escala mundial, aplicadas a todas as subsidiárias distribuídas em operações globais, a crise econômica mundial justificou o rebaixamento da remuneração dos trabalhadores, e forçou ainda mais situações que colocaram em risco os direitos trabalhistas. Conforme a afirmação de W. Thompson sobre o regime de concordata que a empresa declarou: "É claro que o corte dos salários foi o propósito da falência"[241].

Essa avaliação foi confirmada pelo operário entrevistado que anteriormente havia revelado descontentamento sobre o excesso de atividades programadas pelo sindicato no horário de trabalho, parecendo incomodado com a sistemática sindical composta por assembleias, greves e paralisações, ao mesmo tempo em que refletiu sobre a importância da entidade para defender seus interesses.

> O patrão cada vez mais quer ir pra cima. E do jeito que a GM está, de 2010 para cá, ela está cada vez querendo sugar mais a peãozada. Eu acho que o sindicato é muito bom. Porque, se não é esse sindicato na porta da GM, piores coisas teriam acontecido em 2010 pra cá, porque piorou muito. Demissão em massa, fazendo a gente de escravo praticamente lá dentro, banco de horas...[242] (*Sic*).

De acordo com os registros de greves, comentados anteriormente, 2012 foi o ano em que o SMSJC mais paralisou em toda a sua trajetória. Explicou o dirigente que a GM circulou novas ameaças a fim de impor o banco de horas, utilizando estratégia semelhante àquela da campanha em defesa dos empregos de 2008, de convencimento da população são-joseense: "Depois do ataque [o banco de horas], retorna novamente em 2012. Mas aí ela abre um leque na sociedade, ela explica, ela tenta iludir a população de

[240] SMSJC. Palestra de Wendy Thompson em 31/01/2014.
[241] Idem.
[242] Registro nº 10. Entrevista com trabalhador aposentado recentemente, realizada em 13 de fevereiro de 2014.

São José dos Campos, dizendo que o sindicato era o maior problema, e ganha a população pra depois tentar ganhar os trabalhadores, fez ao contrário, né".[243] (*Sic*).

Ao perceber que a aprovação pública poderia colaborar com seu projeto de flexibilização, a GM passou a explorar seu prestígio junto à sociedade local. Com isso, o SMSJC se viu obrigado a ampliar seu foco de atuação para além dos limites territoriais. A inovação em suas formas de luta se tornou parte de uma agenda mais complexa, que fora influenciada pela dinâmica competitiva da GM.

> O ano de 2012 começa muito quente. Porque foi quando a gente descobriu que a GM tinha a intenção de fechar e começamos um processo de mobilização em defesa dos empregos. Fizemos passeatas, greves, muitas caravanas à Brasília, caravanas em busca de apoio tanto da esfera municipal quanto da esfera estadual, e principalmente, da esfera federal, que é o poder central do país, e podia intervir em defesa dos empregos dos trabalhadores.[244] (*Sic*).

Ficou claro que a GM agiu taticamente para desconstruir o papel do SMSJC na região. Então, o SMSJC resolveu convocar outras centrais sindicais para fortalecer a sua campanha contra a ofensiva da GM. Todavia, sem o respaldo de outras instituições que possuem certo poder de influência sobre o governo federal nos espaços de atuação destinados ao diálogo social, o dirigente buscou justificar a falta de união das entidades em situações difíceis como a que viveu:

> Ficamos isolados... o que tem a ver com o movimento sindical brasileiro hoje. Ele está completamente atrelado ao Estado. A gente ficou isolado. Várias vezes, foram chamadas as outras centrais que dirigem majoritariamente o conjunto dos operários do país, principalmente a CUT, a Força Sindical, a CTB. Buscamos apoio deles pra tentar um processo, porque esse ataque não é somente aqui, isso é política do empresário de reduzir a massa salarial dos trabalhadores da indústria no país todo. Eles passaram por esse processo todo de reestruturação e não somaram com a gente nessa luta.[245] (*Sic*).

A crítica mais contundente direcionada ao SMSJC foi sua inflexibilidade. Para a GM, a pressão que fazia sobre os trabalhadores refletia a incompreensão de seus representantes sindicais. Nesse sentido, se as ameaças de fechamento da fábrica fossem confirmadas, o SMSJC seria responsabilizado e teria de conviver com a culpa do

---

[243] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 17 de fevereiro de 2014.
[244] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.
[245] *Ibidem*.

desemprego e as duras consequências sociais e econômicas para a região. Sobre esse ponto, a maioria das falas mostrou certo discernimento entre a estratégia empresarial e o papel do sindicato, e como este último poderia driblar o poder que a empresa possui. O relato do advogado explorou essa questão:

> Ela [GM] fala sobre esse pacote com nova grade salarial. Enfim, toda uma modificação de um setor da empresa. E ela fala que São José dos Campos vai concorrer com outras plantas sob a possibilidade de haver investimentos aqui. Ela sempre usa esse termo. Por exemplo, nós fechamos um acordo em 2013 e nós estamos em fevereiro de 2014, e até o momento, a GM não confirmou que os investimentos vêm pra planta de São José. Ou seja, é uma situação [em] que há uma dirigência da empresa, não há nenhuma contrapartida para os trabalhadores.[246] (*Sic*).

Para o cipeiro, a flexibilidade, para ser aceita pelo SMSJC, deve ser matéria de consenso para os trabalhadores em assembleia. Por isso, o ataque da GM ao sindicato através da comunicação com trabalhadores e população em geral. Por outro lado, a empresa, sedenta pelo banco de horas, não cumpriu o acordo que fechou com o sindicato em 2013, o qual previa novos investimentos e geração de empregos para a cidade.

> A GM dizia na mídia que nós deveríamos ser mais flexíveis nas negociações e a gente procurou ver o lado do trabalhador, por isso que houve um pouco dessa flexibilidade aí [refere-se ao acordo de 2008]. Tanto é que os próprios trabalhadores pediam para que nós fossemos mais flexíveis nas negociações, que diziam que nós éramos muito radicais. Só que a GM, por outro lado, até hoje não anunciou o investimento que era para ter sido anunciado na nossa planta em São José. Então, a gente acha que foi uma falha, um erro enorme da GM, ela não cumpriu o acordo que foi feito. O acordo já está assinado, e a gente está esperando uma resposta da GM sobre a negociação.[247]

Diante de um cenário desfavorável em que a empresa cada vez mais impõe condicionantes que precarizam o trabalho, e centrais sindicais que se negam a apoiar o sindicato – haja vista que as diferenças produzidas pelo perfil ideológico e pelos embates recorrentes contribuíram para este distanciamento –, caberia ao SMSJC reafirmar suas bandeiras de luta, mantendo uma linha estratégica coerente com seu pensamento.

---

[246] Registro nº 12. Advogado do SMSJC. Entrevista realizada em 14 de fevereiro de 2014.
[247] Registro nº 14. Delegado sindical do SMSJC. Entrevista realizada em 21 de fevereiro de 2014.

> Não tem como você ser mais flexível, porque ao mesmo tempo que a empresa tenta atacar os trabalhadores por redução de custo, ela não reduz o benefício dela, ela não reduz o que ela produz, ela não diminui o valor do bem que ela produz. E não tem que ser flexível. O fato de [...] você permitir que se rebaixe salário não significa que vai gerar emprego. A empresa fala de custo, só que se ela faz um investimento gigantesco aqui em São José, nem todo investimento abre portas de trabalho. A orientação nossa é sempre defender o direito, para representar e não reduzir direitos, porque o que você tem hoje é conquistado com bastante dificuldade.[248] (*Sic*).

Crise na GM, ao invés de exceção, tornou-se regra, e a sua interferência na vida social de São José dos Campos colocou na ordem do dia a busca por soluções contra o desemprego.

> Por exemplo, tinha um *layoff*, suspensão do trabalho, e a GM ia demitir. Ela bateu o martelo, nós conseguimos enrolar isso por um ano. Só que os trabalhadores ficaram mais um ano recebendo, não voltaram para a fábrica, mas deram mais um ano de convênio [médico]. A luta sindical tem um limite [...], "quando a empresa demite e o governo assina embaixo". Aí é só uma ação radical. Seria, por exemplo, uma ocupaçao de fábrica que poderia intervir.[249] (*Sic*).

O plano de ação do SMSJC, à primeira vista, não parece tão sofisticado quanto se mostram as estratégias da GM. Alguns momentos levaram a crer que a orientação política de seus dirigentes prejudicava o desenvolvimento das negociações pelo simples desejo de suplantar a realidade concreta do capitalismo, repetindo as palavras do executivo Pinheiro Neto, "o mercado que é nosso grande senhor e patrão". Mas essa visão traz a distorção provocada pelo próprio sistema. Verdades contra verdades, que se digladiam para disputar uma visão de mundo, com uma diferença. Enquanto a força do SMSJC é colocada à prova constantemente, a GM, na qualidade de *Global Player*, acumula poder mesmo anunciando crises em sequência.

Deste ponto em diante, o radicalismo do SMSJC pode ser interpretado como resultado de influência interna, uma variante do sindicalismo de esquerda atuante no Brasil, que dá o tom para as mobilizações locais ao pressionar as estruturas de poder, impedindo o rebaixamento de direitos dos trabalhadores metalúrgicos. Pode também ser interpretado como resultado de influência externa, confluindo entre o global e o local, inserindo-se em uma relação complexa com a GM e com as instituições locais.

---

[248] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 17 de fevereiro, 2014.
[249] Registro nº 7. Entrevista com dirigente efetivo e trabalhador da GM. Entrevista realizada em 19 de fevereiro de 2014.

O relato a seguir veio como resposta à pergunta sobre os principais avanços conquistados recentemente pelo SMSJC e a possibilidade de impedir a crise na GM, caso a entidade apresentasse um posicionamento mais brando:

> Na questão da categoria, o que vem avançando [são] os acordos que a gente vem fechando, como também a gente vem combatendo. A própria GM [saiu] dizendo na cidade que iria fechar as portas por culpa do sindicato, e a gente sabe: o sindicato não tem autonomia nenhuma para mandar em uma empresa ao ponto de fechar. Jogava algumas questões em relação ao salário. A gente sabe que, nos EUA, um trabalhador da General Motors ganha, acho que se não me engano, 36 dólares a hora, muito diferente daqui da região. Então, se o problema fosse salário, primeiro, seria lá e não aqui, né. E a gente, nesse momento, avançou, sofreu vários ataques, e a gente reverteu a situação aqui em São José.[250] (*Sic*).

Mergulhada em realidades díspares, a GM combina elementos de competição global, exercita sua capacidade de aderência à cultura local, e produz interações sociais que favorecem sua imersão nas estruturas da sociedade (DINIZ, 2000). A força local, pela qual se apoderou, permitiu à GM, até nos momentos de maior prosperidade, desvirtuar a rota dos acontecimentos que envolveram atores locais por justificativas falhas que mostraram cenários que não foram confirmados pelos vultuosos resultados da produção e das vendas, comprovando que a competitividade não passou por possíveis barreiras construídas pelo SMSJC.

Por outro lado, o adoecimento causado pelo trabalho, a ocorrência de acidentes e mortes na fábrica, a dificuldade de fazer a partilha dos rendimentos com os funcionários, em geral e não apenas com a equipe de CEOs (*chief executive officers*), a indisponibilidade para discutir melhores reajustes salariais sem afetar auxílios e benefícios, entre outras questões que são objeto de negociação há décadas, retornam ao sindicato como ameaça. Por isso, os avanços se tornam efêmeros para a categoria, e mostram as deficiências de um sistema de proteção ao trabalho que tende a flexibilizar direitos para favorecer grandes empresas, fragilizando ainda mais a classe trabalhadora.

A experiência internacional do dirigente exprimiu em sua fala as condições graves e desumanas de trabalho, às quais estavam submetidos os trabalhadores colombianos, em Bogotá, que se forçaram a uma greve de fome, despertando atenção do SMSJC.

[250] Registro nº 5. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC realizada em 17 de fevereiro de 2014.

> No final de 2012, a GM passa por uma reestruturação em uma fábrica da Colômbia em Bogotá, onde ela demite todos os trabalhadores que tem doença ocupacional relacionada ao trabalho. Isso gera uma greve de fome bastante radicalizada em frente à embaixada americana. A gente sabe disso e foi designado pela diretoria executiva que eu ia pra lá. Eu vou para lá, pra ver o que está acontecendo com esses trabalhadores, porque o mesmo ataque que aconteceu lá, aconteceu aqui também. Demitiu trabalhadores com problema. Fico bastante chocado, acho que foi uma das cenas mais tristes da minha vida, vendo um monte de pai de família, todo mundo bastante mutilado, com os lábios costurados, em frente à embaixada americana. Foi chocante. Eu pouca vezes chorei na minha vida, e lá eu chorei, foi muito forte. E eles estavam tentando chamar a atenção do embaixador americano pra intervir, pra ver se eles conseguiam ser reintegrados na empresa. Não era trabalhador simplesmente lesionado, que teve uma doença. Muitos trabalhadores mutilados foram demitidos. E lá na Colômbia não tem organização nenhuma. É o país que também mais mata sindicalista em todo o mundo, bem diferente daqui. Eles não têm esse histórico sindical aqui, e a gente vai prestar solidariedade, somando à luta desses companheiros.[251]

A situação de desespero dos trabalhadores colombianos motivou iniciativas que expressaram o inconformismo político e social sobre as injúrias da GM. Do campo de ação coletiva, emergiu a *Association of Injured Workers & Ex-Workers of General Motors Colmotores – Bogota, Colombia* (ASOTRECOL), em agosto de 2011, após a ocorrência de quatro greves de fome em que trabalhadores costuraram seus lábios em protesto contra o tratamento desumano da GM.[252]

Dessa forma, ao se aproximar de um contexto político e social distinto do seu, o dirigente percebeu que a GM se molda como agente da globalização. Nas palavras de Diniz (2000), "A globalização não elimina os contextos sociais e institucionais locais. Ao contrário, reforça a importância dos tecidos locais". Nesse sentido, a interação que se produz entre agentes locais e globais conforma "O nexo global-local como relação de poder e o empresário como fator de globalização e ator local na dialética global-local".

A partir dessa ideia, o SMSJC incorpora o papel de ator local, contribuindo para o caráter dinâmico das relações de trabalho, que se baseiam em interações sociais produzidas dialeticamente. Para Diniz, "Embora o global estabeleça um espaço de fluxos que amarra diferentes e mutáveis sistemas locais, não há redutibilidade entre o local e o global, no sentido de que nem o todo pode ser quebrado ou dividido em partes,

[251] Registro nº 6. Entrevista com dirigente efetivo do SMSJC, realizada em 18 de fevereiro de 2014.
[252] Veja mais em <www.asotrecol.org>. Último acesso em 24/08/2015.

nem a soma das partes reconstitui o todo, pois são autoorganizativos e portanto não desmembráveis" (DINIZ, 2000, p. 4).

Após 2008, a luta em defesa dos direitos foi incorporada permanentemente pelo SMSJC. Duas razões podem estar associadas à renovação da ação coletiva através dessa experiência. A primeira delas concerne ao momento de reestruturação produtiva do capitalismo, que desde os anos 1990 vislumbra oportunidades para se obter vantagens sobre os custos de mão de obra mais barata, sendo a flexibilização forma eficiente para se atingir resultados, agravando a situação dos trabalhadores. A bandeira pela redução da jornada, que constituiu o rol de reivindicações históricas do SMSJC, revigorou as reivindicações contra o banco de horas, que, via de regra, aumenta o tempo de trabalho.

Esse aspecto nos leva a refletir sobre a nova fase da globalização que atinge a planta de S. José dos Campos, considerando que a fábrica de S. Caetano do Sul vem passando por mudanças contínuas nos seus processos produtivos desde a década de 1990, como mostramos no capítulo 2, e possivelmente vivenciou as consequências da flexibilização antes da unidade de S. José, expressas pela incorporação do banco de horas.

Para tentar responder a esta questão, é preciso levar em conta que a fábrica de S. José dos Campos, por ser antiga, é considerada uma *brownfield*, ao contrário de uma planta *greenfield*, como é o caso do CIAG, especialmente voltado ao desenvolvimento tecnológico de novos automóveis com alta qualidade, compondo o conjunto de novas plantas que nascem com esse conceito "verde". A pesquisa de Garcia (2006) realizou algumas comparações importantes para esta discussão:

> No contexto da estratégia de internacionalização da montadora, a planta de Gravataí é uma unidade conceito. É uma planta que inova ao conjugar uma série de especificidades face às fábricas tradicionais: situada num *greenfield* com salários mais baixos do que o ABC paulista, elevado grau de automação, aproveitamento da plataforma do Corsa (modelo desenvolvido nos anos 1990), relação com fornecedores globais, opera na forma de condomínio industrial (com divisão de riscos e de custos com fornecedores), produto compacto para mercado nacional e estrangeiro (produção em grande escala), projeto desenvolvido no Brasil (*blue macaw*). O investimento em Gravataí vale-se de novos conceitos de produção, tendo em vista a produção em grande escala e com menores custos e preços (GARCIA, 2006, p. 171).

A especificidade da planta de S. José dos Campos, que produz os modelos S10 (ou General Assembly), Trailblazer e Classic, mesmo com a aplicação de novos

processos e novas tecnologias de produção, parece ter se sobreposto ao processo de modernização produtiva, barrando temporariamente o avanço das mudanças provocadas sobre a regulação do trabalho. Processos semelhantes foram aplicados à fábrica *brownfield* de S. Caetano do Sul, a qual produz modelos Cruze Sedã, Cruze Sport6, Cobalt, Spin, Montana e Classic; mas são distintos dos processos aplicados a uma planta *greenfield*, como é o caso do CIAG, responsável pela produção do Celta, Onix, e Prisma.

Uma segunda hipótese associada ao "enraizamento social das práticas militantes e políticas" (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 235) do SMSJC poderia se somar ao aspecto tardio do rearranjo produtivo da GM, que mais recentemente (2011), adicionou dez novos modelos ao seu portfólio, indicando mudanças profundas em todas as plantas (*Panorama*/GM, fev. 2013). Porém, isso foi feito com a devida ressalva de que o caráter tardio atribuído à aplicação de novos métodos produtivos em razão das limitações físicas da planta e também da configuração de relações instituídas entre a empresa e o SMSJ, inaugurou um campo de conflito que exigiu maior apreensão sobre o processo de negociação, despertando interesse das instituições locais sobre a esfera do trabalho.

As práticas efetivadas pelo SMSJC entre 2004 e 2014 contaram com os traços elementares da ação coletiva enquadradas em seis grandes blocos, buscando assim, extenuar as formas de mobilização cujas ramificações especificam as táticas utilizadas para se alcançar objetivos (Tabela 16). Para além dos episódios abordados neste capítulo, o SMSJC acionou 56 formas diferentes de ação coletiva, das mais tradicionais até aquelas que se destacaram pelo envolvimento do sindicato com questões mais amplas, que exigiram ações mais elaboradas, como a realização de encontros internacionais, debates e reuniões com representantes locais, e protestos de solidariedade.

É digno de nota o ano de 2013, quando as jornadas de junho despontaram para um momento singular na história do país, através de protestos impulsionados pela bandeira contra aumento da tarifa de ônibus do Movimento Passe Livre (MPL).[253] O SMSJC vivenciou então sua maior mobilização, com adesão de 22 mil trabalhadores metalúrgicos, apresentando considerável diversidade em suas formas de ação coletiva.

[253] Uma leitura sobre a participação do movimento sindical nas manifestações de junho pode ser encontrada em SILVA, Thamires. "Em busca das ruas perdidas". *Revista MovimentAção*, v.02, nº 01, pp. 28-49, 2015.

O trecho do jornal a seguir, não deixa dúvidas sobre o momento da agitação que foi programada para 11 de julho de 2013 na cidade de S. José dos Campos.

> Trabalhadores de todo o país viveram um dia histórico em 11 de julho. As mais diversas categorias foram às ruas e pararam as máquinas no Dia Nacional de Mobilizações, Paralisações e Greves. Em nossa região, cerca de 22 mil metalúrgicos se mobilizaram para dizer que não estão satisfeitos com a política econômica do governo Dilma. Somados a outras categorias, que também participam desse dia de manifestação, foram pelo menos 30 mil trabalhadores. Esta foi uma das maiores mobilizações da história dos metalúrgicos de São José dos Campos e região. Além das paralisações, houve ocupação da Via Dutra em três pontos, em São José e Caçapava. Os metalúrgicos da GM e de outras 18 fábricas entraram em greve de 24 horas. Em todas as plantas da montadora no país também houve mobilização. Na Embraer, a produção foi atrasada em três horas. Na entrada do segundo turno, houve uma carreata entre as avenidas dos Astronautas e Faria Lima, que afetou a produção em uma hora.[254]

À luz das diversas descrições sobre as ações encampadas pelo SMSJC, no primeiro bloco, classificado como "ações sindicais em geral", houve destaque para a devolução do imposto sindical, que apesar de previsto em lei, foi barrado por uma liminar na justiça que proíbe o desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador desde 1999.

Iniciativas como o *layoff*, PDV e férias coletivas constituíram estratégias comuns adotadas pelas montadoras para enfrentar dificuldades relacionadas à dinâmica do mercado, razões estruturais e tecnológicas ou ainda em casos excepcionais que prejudicassem a rotina da fábrica. A despeito de todos os problemas vivenciados pela empresa, o regime de jornada flexível, suspensão dos contratos e demissão voluntária serviu como escape para manter um nível residual de empregabilidade, sem afetar drasticamente os negócios, que certamente possuem um cálculo de risco com previsão para recuperação. Entretanto, para além de conjecturas sobre perdas e ganhos para salvaguardar a estrutura capital, a empresa conseguiu alterar o comportamento coletivo ao instituir uma atmosfera de insegurança em que o desemprego tornou-se o estigma do qual os operários da fábrica querem se desvencilhar.

De acordo com os registros do jornal *O Metalúrgico*, de 2004 a 2014, houve, pelo menos, 15 episódios em que a GM anunciou algum tipo de ameaça aos empregos sem que houvesse argumentos plausíveis para justificar medidas de contenção de crise,

[254] *Jornal do Metalúrgico*, nº 1039, de 16 a 22 de julho de 2013.

já que o momento era de expansão da indústria automobilística nacional, como os dados indicaram no capítulo 2. Ciente da situação favorável às montadoras, o SMSJC ressaltou que o plano de demissões na GM era uma maneira de substituir a mão de obra e se isentar da responsabilidade para com os trabalhadores lesionados:

> As demissões têm uma explicação vergonhosa: para aumentar os lucros, a GM demite os mais antigos que possuem maiores salários, como fez em São Caetano do Sul, para contratar novos com salários inferiores. Essa é a política global da GM, com robotização, demissões e redução salarial. A empresa não está respeitando nem mesmo os lesionados. Isso é ilegal, pois eles têm estabilidade por conta da Convenção Coletiva. "Em 2008, a empresa disse que isso não aconteceria. Ela mentiu. Queremos que a GM suspenda as demissões, reintegre os lesionados e abra negociações com o sindicato", afirma o presidente do sindicato.[255]

A temática permanentemente presente nas estratégias e ações do SMSJC incluiu protestos públicos, audiências na Assembleia Legislativa, reunião no Congresso Nacional, longas horas de negociações com a GM, caravanas e reuniões em Brasília, assembleias, discussões com o governador, envolvimento das famílias de operários em manifestações na porta de fábrica e ações judiciais. Tais iniciativas abarcaram o plano de lutas do SMSJC contra o desemprego, que não se encerrou na proposição de suas formas de ação, mas também envolveu contrapropostas à GM para garantir os empregos, como ocorreu com a negociação de um novo PDV que prometia mais benefícios aos aposentados e abertura de participação aos empregados mensalistas pela primeira vez.

Os enfoques variados pelo "fim das demissões, estabilidade no emprego, manutenção dos postos de trabalho com o mesmo nível salarial, fim das perseguições aos lesionados e nenhum incentivo para empresas que demitirem" contou com a tradicional pauta de redução de jornada sem redução de salário. Como fez questão de ressaltar um dirigente: "É preciso reduzir a jornada de trabalho, sem redução de salário. Esta é a nossa proposta. Vamos ter de intensificar a mobilização e mostrar que o trabalhador não vai aceitar demissão".[256]

Os frutos da mobilização que levou diretores do sindicato para cidades do Equador, Venezuela e Estados Unidos para conectar experiências em comum acerca da GM se concretizaram na realização de três Encontros Internacionais. O primeiro, como

[255] *Jornal do Metalúrgico*, nº 978, de 1 a 6 de fevereiro de 2012.
[256] *Jornal do Metalúrgico*, nº 968, de 8 a 21 de novembro de 2011.

já mencionado, ocorreu em 2008 com os representantes colombianos da Asotrecol. No mesmo ano, foi organizado o Encontro Nacional de Trabalhadores Latino-Americanos e Caribenhos (ELAC) pela CSP-Conlutas, junto à Central Operária Boliviana (COB), à associação haitiana *Batay Ouvriye*, e à Tendência Classista e Combativa, que pertencente a uma corrente sindical uruguaia.[257] Cabe mencionar que a realização deste evento contou com representantes de frentes de esquerda radical baseadas em suas tradições sindicais locais, e que convergiram para a construção de uma agenda de luta internacional.

No caso do SMSJC, o processo que assinalou a sua desfiliação à CUT como uma reação à conservação da agenda neoliberal das políticas governamentais do PT, fez com que, paulatinamente, os problemas sociais locais e a pressão constante da ação econômica sobre a luta dos trabalhadores servissem como base de apoio para a união com a CSP-Conlutas. A correspondência com outros atores que ratificam a militância sindical radical nos seus países de origem mostra os esforços de superar os limites fronteiriços para unir minorias políticas em torno de congressos, encontros e protestos contra alvos em comum. Experimenta-se, assim, um tipo contemporâneo de internacionalismo operário no contexto latino-americano e, quando se trata de GM, a tática empregada pode se espraiar nos países que mantém plantas produtivas, como é o caso da matriz nos EUA (Detroit), e das unidades na Alemanha (Bochum) e Espanha (Zaragoza).

Outra iniciativa interessante que teve adesão de trabalhadores em várias fábricas de S. José dos Campos e região foi em decorrência de um terremoto no Haiti em 2010. A mobilização ocorreu por meio de uma campanha de arrecadação de 1% dos salários dos metalúrgicos, destinado às vítimas da catástrofe. Operários distribuídos nas fábricas da GM, Hitachi, Bundy, Gerdau, Heatcraft, Trelleborg, Sobraer, Sopeçaero, Dovale, Pesola e Gomy aderiram massivamente à ação, que remeteu considerável quantia à central sindical haitiana Batay Ouvriye, responsável por aplicar o dinheiro na reconstrução da organização, ajudar os trabalhadores e fazer a prestação de contas ao SMSJC.[258]

Atos de protestos coletivos integram os modos de ação sindical mais combativa do SMSJC. Até mesmo o carnaval recebe há 17 anos o bloco carnavalesco "Acorda Peão", que desfila pelo centro de S. José dos Campos com fantasias, adereços, cartazes

[257] Ver mais em <www.midiaindependente.org>. Último acesso em 25/08/2015.
[258] *Jornal do Metalúrgico*, nº 900, de 24 de fevereiro a 2 de março de 2010.

e composição própria de samba-enredo, que normalmente faz uma alusão aos acontecimentos que marcaram o ano anterior. Em 2013, a GM contribuiu com o tom crítico da melodia:

> Acorda Peão cobra compromisso social da GM. Como já é tradição, o Bloco Acorda Peão abre oficialmente o Carnaval de São José com a denúncia de temas que afetam a população. Como não poderia deixar de ser, o samba-enredo deste ano fala, principalmente, da ameaça de demissão de 1.500 metalúrgicos da GM. "A ideia é que o bloco sirva de espaço para reflexão sobre o compromisso social que as multinacionais precisam ter com os trabalhadores e os países onde operam".[259]

Em 2007, marchas em defesa dos direitos em Brasília, no contexto da reforma trabalhista e da previdência, elucidaram o realinhamento definitivo do SMSJC em torno da CSP-Conlutas, encorpando o coro contra o governo Lula.

> Foi um protesto que mudou a rotina da capital do país. No último dia, 24 de outubro, os trabalhadores deram seu recado ao governo Lula. Nas largas avenidas de Brasília próximas à Esplanada dos Ministérios se via milhares de ativistas protestando contra a reforma da previdência e outros ataques aos direitos. Mais de 16 mil pessoas - entre trabalhadores, estudantes, professores e aposentados - participaram da Marcha em Defesa dos Direitos, organizada pela Conlutas, Intersindical, pastorais sociais da Igreja e outras entidades. Gente de todo o Brasil, de 26 Estados, participou do protesto. A caravana dos trabalhadores da região foi muito expressiva: 18 ônibus levaram metalúrgicos, trabalhadores de outras categorias, aposentados, estudantes, sem-teto e desempregados.[260]

A partir da sistematização a seguir, é possível observar as principais ações desenvolvidas pelo SMSJC e como o campo de mobilização foi constituído através de táticas diversas.

TABELA 18 – Ações sindicais direcionadas à GM, segundo o *Jornal do Metalúrgico* SMSJC, 2004-2014

GRUPOS DE AÇÃO DO SMSJC	FORMAS DE AÇÃO DO SMSJC
AÇÕES SINDICAIS EM GERAL	Ação da CIPA na fábrica Assembleia Campanha de solidariedade internacional

[259] *Jornal do Metalúrgico*, nº 1018, de 22 a 28 de janeiro de 2013.
[260] *Jornal do Metalúrgico*, nº 805, de 31 de outubro a 6 de novembro de 2007.

	Campanha permanente contra as demissões Campanha salarial de trabalhadores terceirizados Devolução do Imposto Sindical Eleições da CIPA Eleições da direção sindical Expulsão de dirigente sindical por fraude Mobilização de campanha salarial Mobilização pelo PCS Negociação de PLR Negociação para o novo PDV Unificação da campanha Em Defesa dos Direitos
ENCONTROS	Encontro com representantes da Asotrecol em razão da greve de fome na GM da Colômbia Encontro Internacional com dirigentes sindicais da Alemanha, Espanha, Colômbia e Argentina em S. José Encontro Internacional dos Trabalhadores da Indústria Automobilística Semana "Externa" de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SEPAT)
PROTESTOS	Ações conjuntas com metalúrgicos de Taubaté e da região do ABC Ato nacional em parceria com outros sindicatos e centrais sindicais Atraso na entrada dos turnos Bloqueio do trânsito com faixas e pneus incinerados Bloco de Carnaval "Acorda Peão" Caravana a Brasília Carreata Distribuição de tarjas pretas em sinal de luto por trabalhador acidentado Greve Mobilizações do 1º de Maio Panfletagem Paralisação da produção Passeata Protesto no desfile de 7 de Setembro Protestos contra terceiras da GM Protestos dentro da linha de produção (CKD e Powertrain) Protesto em Brasília para pressionar governo Protesto no Equador, EUA e Venezuela para a Campanha em Defesa dos Direitos
REUNIÕES	Reunião com a empresa Reunião com ministro do trabalho Reunião com o prefeito

	Reunião com secretaria do Desenvolvimento da Produção Reunião com trabalhadores em *layoff*
DEBATES	Debate com todos os candidatos a prefeito de São José dos Campos Debate sobre reestruturação produtiva Discussões com o governador Geraldo Alckmin Mesa redonda sobre saúde e segurança do trabalho Publicação de matéria no jornal *O Vale* Sabatina com candidatos para prefeito
AÇÕES NO ÂMBITO JURÍDICO	Ação judicial Audiência de conciliação (no Senado, Câmara de Vereadores, e Ministério Público do Trabalho) Denúncias ao MPT Dissídio coletivo Negociação coletiva Notificação extrajudicial (saúde) Pagamento da reposição das perdas inflacionárias do Plano Collor Pagamento de indenizações aos trabalhadores aposentados Recurso ao Conselho Regional de Medicina Reversão das impugnações

Fonte: *Jornal do Metalúrgico* (várias edições), 2004-2014.
Elaboração da autora.

Assim como a ação política passa pela estratégia de comunicação do SMSJC, as reclamações propriamente ditas possuem espaço reservado no *Jornal do Metalúrgico*. Uma análise mais atenta das queixas dos trabalhadores metalúrgicos da GM publicadas na coluna do Dito Bronca, personagem criado pelo cartunista Henfil em 1979, validam o instrumento de denúncia captada pelo trabalho de base ou por mensagem via internet sobre os acontecimentos corriqueiros na vida dos operários da fábrica. Embora as informações sejam tratadas com uma linguagem acessível, rápida e bem-humorada, fazendo jus à identidade do personagem, o conteúdo da coluna imprime sentimentos muitas vezes difíceis de lidar cotidianamente pelos operários da fábrica e, por isso, serve como combustível para futuras ações do sindicato.

O assédio moral é uma das queixas mais comentadas na coluna. O trecho a seguir expressa tal característica:

> "Eu assedio". O que se ouve entre o pessoal da Powertrain, da GM, é que a tal ferramenta "Eu me preocupo", recém-implementada pela empresa, deveria chamar-se "Eu assedio". Funciona assim: se alguém

> falta e leva um atestado médico, logo vem o supervisor perguntando detalhes. Fazem mil perguntas para preencher uma ficha, como o que aconteceu, que doença é, como aconteceu e tal. Mesmo que tudo já conste no atestado médico. E ainda têm o descaramento de dizer que o objetivo é ajudar o funcionário. Ah, sai pra lá, aqui não tem nenhum idiota![261]

A incidência de queixas sobre o ritmo de trabalho associado ao adoecimento e falta de segurança também é muito forte nas reclamações registradas na coluna. Nesse ponto, o descaso é a melhor explicação encontrada pela GM diante de situações em que o trabalhador tem dificuldade em justificar dias de baixa produtividade em função de dor e faltas por motivo médico; e punições como o desconto de horas não-trabalhadas, além do assédio público, vêm de altos escalões da fábrica.

O trecho diz: "Chega de ataques! O ritmo excessivo de trabalho no manuseio da S10 da GM está expondo o peão a grande risco de acidentes e lesões. A liderança se faz de cega, surda e muda, e finge que nada está acontecendo. Já chega, o sindicato vai cobrar providências!"[262] Mesmo com ausência de banco de horas, as horas extras significam um prolongamento da jornada, que é preenchida por um ritmo de trabalho já intensificado pela automação e gestão do tempo da produção:

> Arrancando o couro. Os trabalhadores da GM não aguentam mais a pressão que tá rolando dentro da fábrica. A empresa tá usando as horas extras para arrancar o couro da peãozada. Por causa da falta de mão de obra, o trabalhador acumula o trabalho de dois ou três e fica sobrecarregado. Vou fazer uma visitinha pra acabar com essa pressão![263]

> A coisa tá ficando feia na Powertrain I, da GM. Nas duas últimas semanas, aconteceram oito acidentes no primeiro e segundo turnos. E ainda por cima, a empresa aplicou punições desproporcionais aos trabalhadores. Chega de pressão e assédio na fábrica![264]

> Redação como punição? Os vigilantes da Engeseg, que trabalham na GM, quando ficam doentes são punidos pela chefia. Funciona assim: quem leva um atestado médico é chamado para comparecer na empresa no seu dia de folga para fazer uma redação explicando os motivos do atestado. Que absurdo! Se não parar esse assédio moral, o caldo vai ferver![265]

---

[261] *Jornal do Metalúrgico*, nº 893, de 2 a 8 de dezembro de 2009.
[262] *Jornal do Metalúrgico*, nº 1076, de 20 a 26 de maio de 2014.
[263] *Jornal do Metalúrgico*, nº 1013, de 20 a 26 de novembro de 2012.
[264] *Jornal do Metalúrgico*, nº 1086, de 19 a 26 de agosto de 2014.
[265] *Jornal do Metalúrgico*, nº 891, de 18 a 24 de novembro de 2009.

Perseguição sindical e presença da Polícia Militar foram pontos tratados pelo "Dito Bronca", que denunciou os abusos da chefia e condutas antissindicais por parte da GM.

> Lei do silêncio. O Emerson, supervisor da ferramentaria da Powertrain 2, da GM, quer proibir os trabalhadores de falar com diretores do sindicato ou cipeiros dos trabalhadores. Hei, se liga! Se isso continuar, sua seção pode parar a qualquer momento...[266]
>
> Polícia pra quem precisa. Na GM, quando tem alguma assembleia ou qualquer outra atividade do sindicato, na luta pelos direitos dos trabalhadores, chove PMs pra todo o lado. Porém, em dias comuns, quando tem roubo de carro de trabalhador no estacionamento da fábrica, por exemplo, não aparece uma viatura pra contar história. E o trabalhador fica no prejuízo. Mas não parece óbvio que a PM deveria dar atenção à ação de bandidos, e não do sindicato?[267]
>
> Arbitrariedade. Por conta de uma intervenção da CIPA e do sindicato na Powertrain, em razão de problemas relacionados à saúde dos trabalhadores, a GM mostrou, mais uma vez, sua postura arbitrária. Ao invés de resolver o problema, a empresa preferiu agir com repressão: suspendeu o trabalhador e está perseguindo o cipeiro da área. Mas isso não vai ficar assim![268]

Os tipos de queixas oriundas da experiência na fábrica que foram captadas pelo "Dito Bronca" mostraram a presença significativa de situações em que houve pressão da chefia. À margem das reivindicações grevistas, o assédio moral, que apareceu em apenas duas paralisações realizadas pelo SMSJC, foi mencionado em diversas situações pelos operários, mostrando que há uma dimensão da experiência fabril que não é representada nas greves, apesar de ser motivo para reações que se concretizam no cotidiano através de cipeiros, delegados sindicais e trabalhadores mais engajados, conforme as entrevistas. Assim como o trabalho de base por meio da CIPA, que denuncia as condições de exploração às quais os trabalhadores estão submetidos, as principais queixas acerca do cotidiano fabril atestam a relevância do tema da saúde e segurança do trabalho na fábrica da GM.

---

[266] *Jornal do Metalúrgico*, nº 885, de 7 a 13 de outubro de 2009.
[267] *Ibidem*.
[268] *Jornal do Metalúrgico*, nº 874, de 1º a 7 de julho de 2009.

TABELA 19 – Temas de indignação/queixas relacionados à fábrica da GM em S. José dos Campos, 2004-2014

GRUPOS ESPECÍFICOS DE RECLAMAÇÕES	TIPOS DE RECLAMAÇÕES
PRESSÃO DA CHEFIA	Ameaça de demissão Assédio moral Pressão e controle sobre o trabalho Transferência de tarefas Punições aos trabalhadores
SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO	Denúncia sobre trabalhadores da cozinha Descaso com a saúde dos trabalhadores Descaso com acidente de trabalho Descaso com atestado médico Descaso com cipeiros e sindicalistas Descaso com lesionados Descaso com segurança no trabalho Descaso com trabalhador doente Descumprimento de norma regulamentadora Falta de pagamento do adicional de insalubridade Queixa sobre a baldeação feita com ônibus da GM Queixa sobre alimentação na fábrica Queixa sobre convênio de assistência médica Queixa sobre falta de EPI Queixa sobre higiene Queixa sobre más condições de trabalho na fábrica Queixa sobre o serviço social da GM
PROCESSO DE TRABALHO	Queixa sobre ritmo de produção Queixa sobre corte de funcionários Queixa sobre escala de trabalho
CONDUTAS ANTISSINDICAIS	Ameaças aos trabalhadores caso participem de atividades sindicais Dificultar a organização de comissão de funcionários Impedir trabalhador de aderir à greve Pressão para desfiliação sindical Proibir trabalhador de comunicar-se com cipeiros
OUTRAS QUEIXAS	Informes da GM sobre crise Queixa sobre desconto do vale-transporte Queixa sobre o atendimento da GM Queixa sobre o banco de empréstimo da GM

Fonte: *Jornal do Metalúrgico*, coluna "Dito Bronca" (várias edições), 2004-2014.
Elaboração da autora.

No que concerne às negociações coletivas, a pressão da GM para efetivar cláusulas que pudessem respaldar o banco de horas com rebaixamento salarial, tendo como horizonte a flexibilização gradual das condições de trabalho na fábrica em S. José dos Campos, ao invés de fortalecer seu elo com o sindicato, evidenciou as fendas que marcam os interesses antagônicos dos respectivos atores.

Nesse aspecto, em que pese o esforço para encaminhar ações sindicais propositivas que visam solucionar problemas com vistas a reduzir o impacto de possíveis demissões, como mostrou a pesquisa de Barbosa (2002), em episódio vivenciado ao lado do SMABC, quando se analisa as variáveis que determinam a ação do SMSJC, reivindicações, pautas e motivações perscrutam um caminho de descontinuidade com o propositivismo edificado pelo neoliberalismo. No que se refere aos resultados propriamente ditos, o desempenho do sindicato mostrou-se condizente com as suas bandeiras de luta, sem permitir o rebaixamento do piso salarial e sem incorporar o regime do banco de horas, embora existam aspectos acordados com a GM em que figuram a flexibilização. Isso reafirma a importância de uma discussão sobre uma atividade econômica cuja dinâmica já impõe condicionantes flexíveis ao processo produtivo, como é o caso dos turnos de revezamento e da regulação da jornada através de horas extras.

Diante do panorama de mobilizações ensejadas pelo SMSJC, cabe pontuar as mudanças observadas por Krein (2007) no início deste capítulo. Sem dúvida, a flexibilização da distribuição da jornada de trabalho foi aquela que mais pautou a ação sindical do SMSJC observada nos últimos anos. A luta contra o banco de horas trouxe consigo a questão do emprego para o contexto local e modelou as principais formas de ação do sindicato, as quais inovaram o ativismo político ao possibilitar uma conexão com realidades nacionais distintas, embora as relações fabris constituídas em outras partes do mundo apresentem similitudes que tecem os aspectos abordados sobre a globalização.

Se a fortaleza do SMSJC foram os laços de solidariedade costurados pelas interações sociais que contaram com o apoio da igreja, de sindicatos internacionais e organizações mundo afora identificadas com a CSP-Conlutas, sua fraqueza foi comprovada pela falta de apoio de centrais e sindicatos que também sofreram com a reestruturação produtiva e, de acordo com dados sobre as plantas fabris da GM, negociaram a jornada flexível com rebaixamento de salários.

Duas observações se apoiam sobre esta leitura. Primeiramente, conforme Krein, os contratos coletivos de trabalho passaram a privilegiar cenários locais, contribuindo para fragmentar o processo de negociação coletiva de uma mesma empresa, no caso, a GM. Isso se deu através do estabelecimento de garantias econômicas e sociais desiguais, onde a empresa tende a ser a principal beneficiária da competição intra-regional, que prevê incentivos fiscais e barateamento de mão-de-obra, e conta com padrões de relações sindicais diferenciadas, em alguns casos, quase inexistentes ou com mais aderência ao mercado.

Em segundo lugar, os trabalhadores da GM de S. José dos Campos foram beneficiados por condições de trabalho e remuneração similares ao que se garante aos trabalhadores de outras plantas fabris. Quando os ganhos são colocados frente a frente com os da fábrica de S. Caetano do Sul, essa relação fica ainda mais evidente, mostrando contradições entre as premissas do sindicato e sua relação com a base que, tanto nas greves quanto nas negociações coletivas, mostra-se favorável às medidas de flexibilização da jornada e de PLR.

Comparações mais elaboradas exigiriam mais subsídios para analisar o terreno pelo qual se edificaram relações sindicais em outras localidades. Certamente, o emprego é uma das categorias do trabalho que mais sofre ameaças em uma sociedade capitalista afetada por recessões econômicas. Medidas corporativas e governamentais para conter a crise nas montadoras, como pacotes de PDV, *layoff* e férias coletivas, tornaram-se parte da estrutura de ação sindical que, a cada conflito, modifica-se para fazer frente aos princípios classistas que se mostram fortes em S. José dos Campos.

A luta por moradia do Pinheirinho aproximou o SMSJC dos movimentos sociais que reivindicam direitos básicos de cidadania no local. O episódio contou com a estrutura jurídica e de imprensa do sindicato, e com a mobilização de seus dirigentes para ajudar famílias deslocadas, pressionar agentes públicos para solução da situação, e denunciar o abuso de violência policial.

Pesa sobre a GM a responsabilidade com relação aos acidentes e doenças causados pelo trabalho, os quais muitas vezes são negligenciados pela hierarquia corporativa. Nesse sentido, a questão da saúde mobiliza o trabalho de base através da CIPA, que além de servir como formação para novos ativistas, permite que o sindicato se fortaleça no chão de fábrica. A organização de setores dos sindicatos para fazer cumprir a legislação trabalhista também se destaca quando o tema perpassa a relação saúde-doença do trabalhador.

A atuação política do SMSJC se baseia em julgamentos críticos sobre o governo do PT e a organização sindical como um todo. Em alguns momentos, o enfoque argumentativo chega a se perder em temas que não se conectam diretamente, como a política industrial, denúncias de corrupção na grande política, reformas trabalhistas, movimento sindical, e campanha salarial em que as motivações se coadunam. Um exemplo disso pode ser visto em uma campanha salarial publicada em jornal, que dizia: "metalúrgicos dão início à luta por aumento e contra corrupção".[269] Nesse aspecto, ao radicalizar suas críticas perante outros sindicatos, centrais e partidos políticos, que geralmente incidem sobre o SMABC, CUT e PT, o SMSJC se coloca em uma situação de isolamento, sem que a dimensão da ação possa desenvolver estratégias de médio e longo prazo, na hipótese de a conjuntura apontar para uma configuração diferente de poder.

Por fim, o mapeamento das ações coletivas em momentos decisivos para o SMSJC mostrou a reformulação de discursos e práticas sindicais de resistência, as quais contribuem para a produção de diferentes perspectivas sobre a esfera do trabalho que se espraiam sobre a cidade. Isso mostra que, diante da complexidade da dinâmica do capitalismo, o SMSJC vem lutando para manter direitos de outrora, sem perder sua identidade classista.

[269] Jornal do Metalúrgico, nº 711, de 06 a 12 de julho de 2005.

Considerações finais

Esta dissertação partiu do questionamento acerca da ação sindical nos seus diversos aspectos. Nos anos 2000, o retrato do sindicalismo no Brasil sob a ótica da indústria metalúrgica mostrou que a ação coletiva é um recurso de notável influência sendo o sindicato um ator chave para incorporar o papel de contrapoder frente aos interesses do capital. Esta constatação, também apontada pelos pesquisadores Davisson Cangussu e Patrícia Trópia (2012) em 'O Protagonismo Metalúrgico no Sindicalismo Brasileiro', avocou a importância dos metalúrgicos em termos de luta sindical que se expressa pela quantidade de mobilizações, mas também pela formação de quadros políticos que lideram os espaços institucionais tanto no âmbito interno, de suas próprias entidades representativas, quanto no externo ao desempenhar funções vinculadas – pelos laços de identidade e / ou pelas oportunidades oferecidas – ao governo federal. Embora os autores tenham atentado especificamente para o comportamento das greves da categoria e suas imbricações estruturais e conjunturais associadas aos ciclos de mobilização, suas observações nos serviram como inspiração para delinear o problema de pesquisa que tínhamos em mente, logo nos primeiros exercícios analíticos, a questão sobre a ação sindical no governo Lula.

Nesta direção, a escolha pelo objeto de pesquisa ocorreu como um processo natural devido ao interesse particular sobre a atuação da esquerda sindical na contemporaneidade. Assim, foi perceptível no primeiro olhar sobre o SMSJC a reunião de características intrínsecas à sua formação ligada ao sindicalismo combativo no Brasil, a interessante trajetória entremeada pelas disputas políticas com seus pares, a capacidade de reação frente às estratégias patronais de flexibilização dos direitos, e a forma que se destacou através de mobilizações coletivas que vinham acompanhadas pela exposição de discursos radicais sobre o sistema capitalista e tudo aquilo que poderia ser o seu semelhante. Estas características repousaram sobre um terreno fecundo para a ação coletiva considerando que a conjuntura de estabilidade política e econômica dos últimos anos propiciou elevados níveis de emprego, com aumento da renda e crescimento do salário mínimo, oferta de crédito, inflação controlada, incentivos robustos para a indústria, os quais impulsionaram o aquecimento do mercado automobilístico. Competia a este cenário, um exame detido sobre a dinâmica do

sindicalismo metalúrgico, foi então que selecionamos a GM para compor o estudo de caso.

A partir destes primeiros esboços que contribuíram para o escopo da pesquisa traçamos uma estratégia de investigação na qual incorremos pela obrigação de alinhar a objetividade científica com as especificidades que emanaram do objeto, selecionando, assim, contextos que poderiam formatar questionamentos lançados no decorrer desta dissertação.

Para retomá-los, seguiremos o esquema lógico ora apresentado.

No primeiro capítulo, coube contextualizar o campo de ação sindical que emergiu nos anos 1990 com o advento do neoliberalismo. Para tanto, realizamos um balanço sobre as leituras que problematizaram as mudanças sociais decorrentes da crise do fordismo que colocou em xeque os vínculos de solidariedade que edificaram a identidade da classe operária industrial. Como indicaram alguns analistas, a inovação de estratégias e táticas de ação sindical mudou o ângulo interpretativo sobre as experiências que trouxeram o significado da ação propositiva sob uma perspectiva de conciliação que precisou incorporar a lógica da competição global para exercer influência sobre a arbitragem imposta pelo capital. Seguindo esta ideia, reforçamos que a longevidade do movimento sindical esteve atrelada com o acúmulo de experiências vividas em uma delimitação de espaço-tempo e por isso, quando trouxemos estes elementos de análise para o caso brasileiro, nos deparamos com outros condicionantes ligados à trajetória dos atores coletivos, herança cultural e tipos específicos de reprodução das relações de trabalho.

Neste ponto, ao retomarmos a análise de Hyman (2004), realizadas no primeiro capítulo, sobre a intersecção do triângulo que perfaz a identidade e a ideologia da ação sindical entre mercado, classe e sociedade, consideramos a complexidade inerente à geometria, quando verificamos que as iniciativas do SMSJC, mesmo quando firmadas sobre um terreno onde há choque de interesses com os do patronato, expressaram os limites da negociação coletiva para estabelecer alguns consensos sobre as relações de trabalho. No caso do banco de horas, preferiu recorrer à sociedade civil e ao poder público que alinhar-se aos preceitos mercadológicos da GM, assumindo algumas consequências como o desgaste da militância com a base e o rebaixamento efetivo do piso salarial proposto na segunda cartada da GM. Este aspecto surgiu em outros momentos em que discutimos as formas de ação sindical do SMSJC.

A trajetória do SMSJC, arraigada por uma cultura de classe que se solidificou com o passar dos anos, mostrou que a sua principal herança foi constituída no seio da fábrica de onde retirou os elementos concretos para elaborar a sua agenda de lutas. Os dois primeiros decênios que contextualizaram o desenvolvimento do perfil combativo do sindicato mostraram que após a propagação das mobilizações paredistas do novo sindicalismo, a fábrica da GM em S. José dos Campos houve um período importante de confronto direto com o patrão por melhorias salariais e redução da jornada de trabalho, mas que fora sufocado abruptamente pelas recorrentes tentativas das chefias em enfraquecer o trabalho de base que apenas nos anos mais recentes vem conseguindo ampliar a sua participação. Embora não tenhamos tratado exaustivamente o processo de esvanecimento das principais correntes políticas do movimento sindical que se identificavam com a ala radical da esquerda cutista, percebemos que este não ocorreu de forma homogênea, tão pouco definitiva. A demarcação de espaços preenchidos pela reorganização da esquerda sindical em novas centrais sindicais e partidos políticos se mostrou frutífera principalmente do ponto de vista ideológico que se desdobrou em fragmentação de instituições recém-criadas para disputar espaços de poder.

O processo de reestruturação produtiva que incidiu sobre os trabalhadores na GM mostrou que o propositivismo encabeçado pela CUT foi refutado pelo SMSJC através da crítica ao SMABC e sua aderência à Câmara Automotiva e também pela negação ao acordo de PLR que não admitiu interferência do sindicato para negociar as metas. Apontamos para duas consequências advindas destes episódios. A primeira delas concerne ao perfil de negociação coletiva constituído pelas relações entre GM e SMSJC que não se desenvolveram ao nível mais institucionalizado da ação, sendo que os conflitos de interesses não solucionados/acordados são levados recorrentemente para instâncias da Justiça do Trabalho, revelando os limites da prática da negociação entre os dois atores. A negociação coletiva tornou-se iniciativa fundamental para democratizar as relações sindicais, deste modo, a dimensão política sobre a negociação se mostrou refratária na realidade que abarca fábrica e sindicato justamente porque há dificuldade para equalizar os termos do acordo.

A segunda consequência ensejada pela negação do sindicalismo-CUT contribuiu para aumentar as rivalidades no campo da oposição no interior desta central. Dicotomias ou bipolaridades como radical *versus* moderado, combativo *versus* cooperativo, classista *versus* corporativista etc. foram indicadas para adjetivar táticas de ação e diferenciar as linhas predominantes de concepção sindical. O forte engajamento da

militância operária nos levou a questionar também, a extensão da crise dos sindicatos sobre a experiência do SMSJC. Tendo por referência as proposições analíticas da etnografia de Beaud e Pialoux (2009), a qual abordou 'a crise da militância operária', constatamos que ao contrário do "recuo sindical" em que as "práticas deixaram de ser eficazes" numa dada realidade fabril (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 235), os anos 1990 para o SMSJC significaram fortes embates cujo horizonte de ruptura com a unidade cutista foi clareando a sua percepção crítica sobre aqueles episódios onde o propositivismo foi elencado para solucionar os entraves da negociação que precisou passar por readequações conforme a tendência de flexibilização do mercado de trabalho. Desta forma, a crise dos sindicatos no Brasil, pelo menos do segmento metalúrgico, mostrou algumas nuances que perpassam pela experiência de afirmação dos valores e crenças reconhecidos pela classe trabalhadora, dos quais o perfil combativo do sindicato se constituiu. Nesta direção, a construção da CSP-Conlutas foi um episódio que contribuiu para renovar, sobretudo, a auto-estima do ativismo operário do SMSJC que passou a investir na formação de novos quadros políticos para compor a direção do sindicato.

O rearranjo produtivo na GM exigiu do sindicato posicionamentos mais flexíveis e a própria conjuntura de aprofundamento dos dissensos políticos no governo Lula de onde (re)emergiu o ideário socialista conformou um problema que no campo da ação sindical parece indissolúvel. Por um lado, cada vez mais os setores empresariais do ramo automotivo pressionam pela redução de direitos trabalhistas em busca de competitividade e rebaixamentos salariais ameaçando transferências das plantas fabris para outras regiões, fechando setores da linha de produção, incorporando práticas de subcontratação e enxugando postos de trabalho. Por outro, há o SMSJC atuando contra as ameaças de demissões e as medidas que precarizam as relações trabalhistas dos metalúrgicos.

Do ponto de vista de desestruturação das relações de trabalho, o reposicionamento do SMSJC diante da acomodação das forças políticas da organização sindical assumiu a forma estratégica de reagir à ordem neoliberal, sobrepondo suas raízes culturais e políticas que deram o caráter específico de sua institucionalidade na região industrial de S. José dos Campos. Ao ficar à margem do propositivismo, o SMSJC não se constituiu como ator chave para encaminhar alternativas plausíveis ao processo de reestruturação produtiva e flexibilização dos mercados, papel que foi

protagonizado pelo SMABC. Neste sentido, a predominância de um posicionamento mais defensivo do SMSJC sobre os direitos dos trabalhadores tendeu a referenciar mais o passado que apontar alternativas futuras. Em certa medida, esta característica permitiu aos trabalhadores da GM garantias superiores em relação aos trabalhadores alocados em outras plantas fabris. A permanência da cláusula 40 sobre a estabilidade ao acidentado e a ausência do banco de horas representam os últimos esforços no sentido de barrar a flexibilização. Mas esta situação dificilmente confere perenidade às ações do sindicato.

No que concerne aos dados de perfil da categoria, embora tenha ocorrido queda dos vínculos empregatícios em todas as faixas etárias nos anos de 2012 e 2013, o destaque sobre o envelhecimento dos trabalhadores que se encontram na faixa de 65 anos ou mais de idade acompanhou outro movimento de retração do número de operários jovens (de 25 a 29 anos) e maduros (de 30 a 49 anos) nas linhas de produção. Um segundo aspecto ressaltado foi sobre a divisão sexual do trabalho do ramo metalúrgico comprovada pelos rendimentos femininos que, em média, foram 17,5% inferiores ao dos operários do sexo masculino, e pela feminização de alguns ramos da produção metalúrgica que optam pela força de trabalho da mulher, contudo, desvalorizando. Tais características apontam para a necessidade da política sindical local que possa quebrar com este ciclo vicioso marcado pelas diferenciações de gênero.

O segundo capítulo analisou especificidades do desenvolvimento regional da indústria e como as práticas sindicais voltadas para a GM foram se conformando ao longo do tempo. Considerou-se que o processo de interiorização da indústria paulista imbuiu o caráter desenvolvimentista na cidade de S. José dos Campos que acolheu empresas que foram se consolidando no território através de incentivos fiscais e concessões oriundas do governo federal, estadual, municipal. Deste modo, mostramos que as relações de trabalho da indústria metalúrgica se configuraram conforme o progresso urbano da cidade e fizeram com que os atores incorporassem papeis específicos sobre a dinâmica regional no contexto de reestruturação produtiva. Observando as características da globalização trazidas pela GM, passamos para uma leitura sobre as ações sindicais que pudessem revelar experiências no bojo das transformações ocorridas na produção.

As especificidades da unidade de S. José dos Campos foram reunidas para ajudar na compreensão sobre a reestruturação produtiva. Assim, salientamos que a produção enxuta se deu em etapas, fixando processos que precarizaram o trabalho nas linhas de montagem. A fórmula da reestruturação no seu primeiro momento foi, segundo as

entrevistas, terceirização de áreas, rebaixamento da grade salarial, demissões constantes e o assédio moral como elemento a mais para compor o ambiente de alta pressão sobre os operários. Já na etapa seguinte da reestruturação, a GM incorporou o GMS ampliando o seu itinerário para os países emergentes pela lógica das cadeias globais de produção. Do ponto de vista empresarial, a estratégia de mudar a grade salarial colocando trabalhadores em *layoff* pareceu, em certa medida, contraproducente visto que serviu de motivação para aqueles operários em condição precária lutarem pelos empregos, expondo a sua situação para a cidade.

Quanto às ações sindicais, conclusões de Silver (2005) sobre o padrão de mobilização sindical metalúrgica na geografia mundial levou-nos a refletir sobre o último momento de inovação produtiva na planta da GM em S. José dos Campos. Disse a autora que:

> nem a solução tecnológica pós-fordista nem as sucessivas soluções espaciais forneceram uma solução estável para os problemas de controle do trabalho na indústria automobilística mundial. [...] esforços recentes da parte de grandes montadoras para conquistar a cooperação de seus funcionários, ao mesmo tempo que tentam cortar custos, criam uma estratificação geográfica cada vez maior dentro da força de trabalho automobilística, seja na divisão centro-periferia, seja em termos de gênero, etnia ou cidadania (SILVER, 2005, p. 54)

Neste sentido, as consequências da implementação do GMS nos anos 2000 despertou trabalhadores mais jovens para a militância sindical indignados com as demissões e injustiças, sobretudo materiais, reproduzidas na fábrica. Ao invés de serem integrados ao sistema de cooperação e comprometimento com os resultados, responsáveis pela fabricação do consentimento (BURAWOY, 1990), estes operários puderam se engajar na luta pela defesa dos empregos e por melhores condições de trabalho na fábrica. Isso mostrou que, até o momento, as estratégias de cooptação da GM de S. José dos Campos foram insuficientes para jogar os trabalhadores contra o sindicato, embora o processo das negociações tenha validado experiências cujo alvo foi a própria legitimidade do sindicato perante os trabalhadores e a população em geral. Dois elementos foram apontados para justificar a característica da ação sindical do SMSJC. Em primeiro lugar, considerou-se o histórico conturbado das relações constituídas entre GM – visto que o autoritarismo da chefia, apontado em diversos momentos nas entrevistas e registros dos jornais, ainda se constitui como importante recurso para conter os trabalhadores – e SMSJC – que ao invés de desradicalizar suas ações, investiu em bandeiras de luta contra o rearranjo produtivo da empresa.

Assim, mapeamos as principais transformações na fábrica da GM em S. José dos Campos. Nosso objetivo foi traçar um perfil da empresa que incluísse o acúmulo de práticas gerenciais e inovações técnicas mais recentes. Para tanto, coletamos estatísticas publicadas em relatórios anuais da empresa e das principais associações empresariais que forneceram dados sobre as operações no Brasil e no mundo, os quais informaram sobre o desempenho atual da indústria automotiva como um todo. A relação de conflito entre empresa e sindicato despertou nesta pesquisa o enfoque sobre as razões que motivaram trabalhadores e sindicalistas a se mobilizarem. Assim, para a caracterização do processo de trabalho, fizemos uso de informações secundárias através de pesquisas de campo sobre a GMB em S. José dos Campos e em outras fábricas subsidiárias. Em meio aos dados, intercalamos as entrevistas que trouxeram a percepção da força de trabalho sobre as principais mudanças sentidas na fábrica, bem como o resgate de trajetórias de vida que são comportam a experiência político-sindical na região.

Ainda no mesmo capítulo, buscamos analisar e contextualizar a dinâmica coletiva oriunda dos espaços fabris e verificar de que modo a mobilização sindical conseguiu irradiar as suas bandeiras de luta para a região onde o sindicato se situa. O imbricamento destes atores revelou a queda de braço em episódios chaves para compreender a dinâmica da ação coletiva no âmbito local, tratada no terceiro e último capítulo.

As greves se constituíram em recurso de ação indispensável dos trabalhadores da GM. Ao todo, foram 77 dias de paralisação no período de 1984 a 2013. Mas nesta dissertação, destacaram-se formas de mobilizações não-convencionais demonstradas pelo trabalho de base da CIPA que sobreviveu às tentativas da GM de eliminar a presença do sindicato nas linhas de produção e fez uso do espaço na fábrica para politizar os trabalhadores lesionados e deprimidos em função do trabalho sobre questões de saúde e segurança através de ações regulares como campanhas, reuniões, protestos e encontros, com destaque para a Semana "Externa" de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SEPAT). A luta contra o banco de horas foi decisiva para formatar trajetórias individuais e coletivas vinculadas ao SMSJC. Mostramos que a tendência da flexibilização incidiu com mais força em quatro das cinco plantas da GM. Apenas o SMSJC não negociou o banco de horas. Embora a empresa reconheça a importância estratégica de sua planta em S. José dos Campos, a inclinação dos investimentos para fábricas de outras regiões indica uma redução da dependência local, o que futuramente

pode significar maior poder de barganha da empresa para inserir o banco de horas em troca dos empregos na região.

Neste aspecto, uma das engenhosidades da GM foi desenvolver seus negócios em regiões sem tradição de luta sindical, apostando em *greenfields* que, por sua vez, negociam medidas de flexibilização e acabam pressionando a planta de S. José dos Campos, uma *brownfield* cujo perfil de sindicalismo é mais combativo, a fazer o mesmo, gerando uma competitividade que explora a questão da racionalização de custos através da modernização a custas de rebaixamentos salariais e instituição de relações mais flexíveis no universo fabril. Cabe destacar que as transformações observadas na fabrica da GM em S. José dos Campos foram acompanhadas pela participação do poder público, da sociedade civil, da Igreja e do SMSJC que precisaram operar em conjunto para firmar um acordo que pudesse garantir o futuro da fábrica.

Neste caso, o SMSJC buscou ressaltar aspectos da precarização, sobretudo aqueles causados pela flexibilização que estão associados à contínua reestruturação produtiva e de gestão aplicada pela GM nos últimos 20 anos que conformou uma gama de empregados terceirizados, temporários, afastados, adoentados/acidentados e também os demitidos. Somou-se a isso, a pressão econômica e política sobre o sindicato que cobra ininterruptamente respostas aos inúmeros problemas da região que agrega um setor industrial pujante para a economia nacional cuja classe trabalhadora ainda permanece como uma das mais organizadas do país, embora não esteja isenta dos efeitos negativos causados pela reestruturação/flexibilização.

O tratamento dado ao material empírico reunido foi insuficiente para construir um indicador de mobilização metalúrgica em S. José dos Campos. Neste caso, tal intenção ficou no campo da descrição das ações ao invés de sua mensurabilidade que poderia aprofundar as características da ação em torno da proposta classista. Contudo, verificamos iniciativas variadas para resolução dos conflitos entre trabalhadores e empresa que possibilitou um novo formato de mediação dos interesses nos momentos em que ocorreu maior engajamento dos atores sociais no âmbito local. Neste sentido, as disputas sociais com envolvimento do SMSJC envolveram relações complexas e inevitavelmente contraditórias, conforme o poder de reação dos atores em determinada situação, que conectaram elementos político-ideológicos à dinâmica social, empregando uma fluidez entre as polaridades da ação sindical que não se invalidam mutuamente. O SMSJC estabeleceu uma tensão permanente sobre as investidas da GM e sua atuação de confronto mostrou ser capaz de retardar o avanço da flexibilização. O apelo à

comunidade local, a proximidade com o movimento de luta por moradia e o florescimento de um internacionalismo operário constituíram as pautas inovadoras da ação coletiva do SMSJC e foram exemplos de solidariedade sindical.

Reconfiguração, realinhamento, reorganização, recomposição foram algumas das denominações que erigiram no sindicalismo no governo Lula. A desfiliação da CUT para a consequente filiação à CSP-Conlutas representou um momento de renovação para o SMSJC. Da condição de isolamento e renúncia, deu um salto com o seu programa político delimitado, ancorado no Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU). A tríade SMSJC, CSP-Conlutas e PSTU, embora tenha demarcado um escopo minoritário de atuação, apresentou maior fôlego para pautar os seus objetivos sobre o interesse do empresariado. Fruto da tradição trotskista brasileira, o SMSJC engendrou uma nova instituição sindical e no redemoinho das mobilizações direcionadas à GM reafirmou o conflito social colocando na ordem do dia, questões sobre o trabalho operário. Ao nos ater sobre a ação sindical do SMSJC verificamos que o seu discurso classista está embasado nas raízes históricas da esquerda revolucionária tradicional. Ao mesmo tempo em que esta característica revela um modo particular do sindicato para encarar os problemas do mundo na ordem capitalista a partir de um horizonte emancipador para a classe trabalhadora, ela também reflete os limites do radicalismo discursivo que muitas vezes não encontra no complexo das relações sociais a sua base de sustentação.

Diante das dificuldades para neutralizar os efeitos degradantes do trabalho fabril na GM, o SMSJC buscou unir a dimensão da fábrica às demandas sociais locais. Assim, esta investigação mostrou que a ação sindical possui um conjunto de elementos simbólicos produzidos no cerne da fábrica e no seu entorno que engloba sistemas de relações sociais dinamizados pelas instituições locais e atores que interagem através de motivações distintas e que produzem desdobramentos para além do plano conceitual e ideológico que orienta mentes e corações da militância metalúrgica em S. José dos Campos. De todo modo, embora firme em suas crenças e valores, o SMSJC também carrega o caráter contraditório que é inerente à sobrevivência do capitalismo no mundo contemporâneo.

Referências Bibliográficas

ALBAGLI, Sarita. “Globalização e espacialidade: O novo papel do local”. In: CASSIOLATO, José Eduardo, LASTRES, Helena M.M. (Ed). *Globalização & inovação localizada: Experiências de sistemas locais no Mercosul*. Brasília: IBICT/MCT, 1999. P. 181-198.

ALMEIDA, Gelson Rozentino. “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical”. *Revista Katálysis* (digital). 2007, vol.10, nº 1, pp. 54-64. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802007000100007>. Acesso em outubro de 2013.

ANDERSON, Perry. “Balanço do neoliberalismo”. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Orgs.) *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANDERSON, Patrícia. Câmaras setoriais: histórico e acordos firmados – 1991/95. IPEA. Texto para discussão nº 667. Rio de Janeiro, setembro, 1999.

ANDRADE, Inácio Dias. “‘A gente já nasce lutando’: a desocupação do Pinheirinho, a política entre o formal e o informal”. *Revista de Antropologia* (digital). São Paulo, USP, 2013, V. 56 Nº 1. Disponível em <www.revistas.usp.br/ra/issue/view/6875>. Acesso em julho de 2015.

ANTICO, Cláudia; LEAL, João Luis. “Região de Governo de São José dos Campos”. Texto NEPO 26, Campinas, Nepo/ Unicamp, 1993. (Migração em São Paulo 4).

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre afirmação e negação do trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2009 (Col. Mundo do trabalho).

_____. *O novo sindicalismo no Brasil*. 2ª ed. rev. e ampl. Campinas, SP: Pontes, 1995.

_____. *Sindicalismo de classe versus sindicalismo negociador de Estado* [online], IHU Unisinos, Rio Grande do Sul, 26/02/2011.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Véras. “O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas”. In: OLIVEIRA, Roberto Véras; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Orgs.). *Sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino traço editora, 2014. Coleção trabalho e desigualdade, vol. 18.

ARBIX, Glauco. *Uma aposta no futuro. Os primeiros anos da câmara setorial da indústria automobilística*. 1ª ed. São Paulo: Scritta, 1996.

_____; ZILBOVICIUS, Mauro. *Ajuste Local à Globalização: um estudo comparativo do investimento estrangeiro direto no ABC e na Grande Porto Alegre*. 1ª Ed. Genebra: OIT, 2002 (Programa In-Focus).

BAENINGER, Rosana [*et al*.]. *Polos regionais – São José dos Campos, Sorocaba e Ribeirão Preto*. Campinas: Núcleo de Estudos de População/Núcleo de Estudos de Políticas Públicas/Instituto de Economia-Unicamp, 2010.

BARBOSA, Mario dos Santos. *Sindicalismo em tempo de crise: a experiência na Volkswagen do Brasil*. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho). Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2002.

BATISTONI, Maria Rosângela. *Confronto Operário: A Oposição Sindical Metalúrgica nas greves e nas comissões de fábrica de São Paulo (1978- 1980)*. São Paulo: IIEP, 2010.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. *Retorno à condição operária. Investigação em fábricas da Peugeot na França.* São Paulo: Boitempo, 2009.

BERNARDES, Roberto; OLIVEIRA, Alberto. "Novos Territórios Produtivos, Mudança Tecnológica e Mercado de Trabalho: O Caso de São José dos Campos". *DADOS – Revista de Ciências Sociais* (digital). Rio de Janeiro, Vol. 45, nº 1, 2002, pp. 99 a 137. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582002000100004>. Acesso em fevereiro de 2015.

BEYNON, Huw. *Working for Ford*. 2ª Ed. Penguim Books,1985.

BIRH, Alain. *Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998.

BRAVERMAN, Harry. "Gerência científica". In: *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

BURAWOY, Michael. "A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo: Anpocs, 1990, vol. 5, nº 13, p. 29-50.
Disponível em <www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_13/rbcs13_02.htm>. Acesso em junho de 2015.

CANO, Wilson; SILVA, Ana Lucia Gonçalves. "Política industrial do governo Lula". Texto para Discussão. Instituto de Economia da UNICAMP, nº 181, julho 2010.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal: e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTRO, Nádia Araujo. "Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro. Reestruturação industrial ou japanização de ocasião?" *Novos Estudos* CEBRAP Nº 37, novembro de 1993, p. 155-173. Disponível em

<http://novosestudos.org.br/v1/files/uploads/contents/71/20080625_modernizacao_e_trabalho.pdf>. Acesso em junho de 2015.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. 2ª ed. rev. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CLARKE, Simon. "Crise do fordismo ou crise da social-democracia?" *Lua Nova* (digital). 1991, nº 24, p. 117-150. Disponível em <www.scielo.br/pdf/ln/n24/a07n24.pdf>. Acesso em março de 2015.

COMIN, Alexandre. "A nova onda de desenvolvimento da indústria automobilística brasileira". In: CARDOSO, Adalberto; COVARRUBIAS, Alex (Org.). *A indústria automobilística nas américas. A reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos.* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

CORSI, Francisco Luiz. "A questão do desenvolvimento à luz da globalização da economia capitalista". *Revista de Sociologia e Política* (digital). Curitiba, nº 19, p.11-29, novembro de 2002. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-44782002000200003>. Acesso em junho de 2015.

COSTA, Edmilson Silva. *A política salarial no Brasil, 1964-1985: 21 anos de arrocho salarial e acumulação prê-datória*. Tese (Doutorado em economia). Campinas: Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, 1996.

COSTA, Hermes Augusto. "O sindicalismo contemporâneo entre as tipologias e as forças de acção". *Estudos de Sociologia* (digital). Araraquara, v. 16, nº 31, p.447-474, 2011. Disponível em <http://seer.fclar.unesp.br/estudos/article/view/4515>. Acesso em julho de 2014.

COSTA, Paulo Eduardo. *Legislação urbanística e crescimento urbano em São José dos Campos.* Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo). São Paulo: Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo, 2007.

DE NEGRI, João Alberto. O custo de bem-estar do regime automotivo brasileiro. Pesq. Plan. Econ., Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, p. 215-242, ago. 1999. Disponível em < http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/187/121>. Acesso em julho de 2015.

DIEESE. *Redução da Jornada de Trabalho: Uma Luta do Passado, Presente e Futuro*. Nota técnica. Nº 87, abr./2010.

_____. *A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: DIEESE, 2012a.

_____. Balanço das Greves em 2012. *Estudos e Pesquisas*. Nº 66 – Maio de 2013. São Paulo: DIEESE, 2012b.

DINIZ, Clélio Campolina. *Global-Local: Interdependências e Desigualdade ou Notas para uma Política Tecnológica e Industrial Regionalizada no Brasil*. Estudos Temáticos, Nota Técnica 9, – IE/UFRJ Rio de Janeiro, julho de 2000.

ESTANQUE, Elisio. “A Reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global”. In: Boaventura S. Santos (Org.). *Trabalhar o Mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, 2004. Pp. 297-334.

FAIRBROTHER, Peter. “Social movement unionism or trade union as social movements”. *Employ Respons Rights Journal*. Springer, Vol. 20, Issue 3, p. 213-220, 2008.

FERRAZ, M; BRIDI, M. A. “Olhares sindicais sobre o governo Lula: a percepção dos dirigentes sindicais”. In: OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Coleção trabalho e desigualdade; 18.

FERRO, José Roberto. “Aprendendo com o ‘Ohnoísmo’ (produção flexível em massa): lições para o Brasil. *Revista de Administração de Empresas* (digital). 1990, vol. 30, nº 3, pp. 57-68. ISSN 0034-7590. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901990000300006>. Acesso em junho de 2015.

FIGUEIREDO, Mariana L.; ARAUJO, Maria Carneiro. “A construção do “Bloco do Interior” ao longo dos anos 90: a trajetória da unidade entre os sindicatos dos metalúrgicos de Campinas, São José dos Campos e Limeira”. In: SOUZA, Davisson Cangussu; TRÓPIA, Patrícia Vieira (Orgs.) *Sindicatos metalúrgicos no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

_____. *Uma Alternativa Sindical: A negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista*. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas). Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, 2007.

FRANCA, G. C. *O trabalho no espaço da fábrica: um estudo da General Motors em São José dos Campos (SP)*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2007.

GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

_____. O movimento sindical no governo Lula entre a divisão e a unidade. In: *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociologia del Trabajo*. Cidade do México, 2010.

GARCIA, Sandro Ruduit. *Global e local: O novo pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais e políticas*. Tese (Doutorado em Sociologia). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2006, Vol. 1.

GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.

GOHN, M. G. “500 ano de luta no Brasil: movimentos sociais, ONGs e terceiro setor”. *Revista Mediações* (digital). Londrina, v. 5, nº 1, p. 11-40, jan./jun. 2000. Disponível em <www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/viewFile/9194/7788>. Acesso em março de 2015.

GONÇALVES, Tatiana. *A reorganização sindical no governo Lula: um estudo sobre a Conlutas e a Intersindical*. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2014.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. 16ª ed. São Paulo: Loyola, 2007.

_____. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo, Boitempo, 2011.

HYMAN, *Richard. An emerging agenda for trade unions?* International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), 1999.

_____. “The strategic orientations of trade unionism”. In: HYMAN, R. *Understanding European trade unionism: between market, class & society*. Sage Publications Ltd, 2004.

IANNI, Octavio. Estado e planejamento econômico no Brasil (1930-1970). Civilização brasileira: 1971; 3ª ed. 1979; 5ª ed. rev. e atualizada, 1991.

IGLESIAS, Francisco. *Trajetória política do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 2ª Ed. 2009.

KAREPOVS, Dainis; LEAL, Murilo. “Os Trotskismos no Brasil: 1966-2000”. In: *História do marxismo no Brasil*. Campinas: Editora da Unicamp, 2007. P. 153-238.

KECK, Margaret E. *PT, a lógica da diferença. O partido dos trabalhadores na construção da democracia brasileira*. São Paulo, Ática, 1991.

KLOOSTERBOER, Dirk. *Estratégias Sindicais Inovadoras*. Instituto Ruben Rolo e Fundação Friedrich Ebert, 2008.

KOHLER, Holm-Detlev; ARTILES, Antonio Martín. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. 2ª Ed. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias, 2007.

KREIN, Jose Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação (Mestrado em economia social e do trabalho). Campinas: Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, 2001.

_____. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho). Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, 2007.

LADOSKY, Mario Henrique Guedes. *A CUT no Governo Lula: Da defesa da "liberdade e autonomia" à reforma sindical inconclusa*. Tese (Doutorado em Ciência Política). São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2009.

LAPA, Thaís de Souza. *Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva*. Dissertação (Mestrado em Sociologia). São Paulo: Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, 2014.

LIMA, Jacob Carlos. Os desafios do presente e o trabalho do futuro. *In*: CATTANI, Antonio David (Org.) *Trabalho: horizonte 2021*. São Paulo: Escritos, 2014.

LIMONCIC, Flávio. *Os inventores do New Deal. Estado e sindicato nos Estados Unidos dos anos 1930*. Tese (Doutorado em História Social). Rio de Janeiro: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2003.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia; TRÓPIA, Patrícia Vieira. A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da CSP-Conlutas. 34º Encontro anual da ANPOCS, Caxambu, MG, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-62762013000100005&script=sci_arttext>. Último acesso em agosto de 2015.

MARTIN, Scott. As câmaras setoriais e o meso-corporativismo. *Lua Nova* (digital). 1996, nº 37, pp. 139-170. Disponível em <www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64451996000100008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em janeiro de 2015.

MARX, Roberto. Trabalho em grupo, polivalência e controle. In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (Org.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997.

MEDEIROS, Mônica Xavier. *Bom mesmo é ser metalúrgico: vivências de trabalhadores metalúrgicos na cidade de S. José dos Campos* – SP. Tese (Mestrado em História Social) - Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2006.

MOISES, José Álvaro. *Lições de liberdade e de opressão: os trabalhadores e a luta pela democracia.* Rio de Janeiro, RJ, Paz e Terra, 1982. Coleção Estudos brasileiros.

MOURA, Marcela Medeiros. *Discurso e prática dos sindicatos metalúrgicos do Estado de São Paulo*. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas). Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, 2011.

MUSTO, Marcello (Org). *Trabalhadores, uni-vos! Antologia política da I Internacional.* São Paulo: Boitempo/Editora Fundação Perseu Abramo, 2014.

NEGRI, Barjas; GONÇALVES, Maria Flora; CANO, Wilson. *A interiorização do desenvolvimento econômico no Estado de São Paulo, (1920-1980).* São Paulo: Fundação Seade, 1988. Coleção Economia Paulista, v.1.

NEGRO, Antonio Luigi. *Linhas de montagem: o industrialismo nacional-desenvolvimentista e a sindicalização dos trabalhadores (1945-1978).* 1ª ed. São Paulo: FAPESP/Boitempo Editorial, 2004. Coleção Mundo do trabalho.

NORONHA, Eduardo. "Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007". *Lua Nova* (digital). São Paulo, nº 76, p.119-168, 2009. Disponível em <www.scielo.br/pdf/ln/n76/n76a05>. Acesso em junho de 2013.

OLIVEIRA, Roberto Véras. *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão.* São Paulo, Annablume, 2011.

PIORE, Michael J.; SABEL, Charles F. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books, 1984.

POSTHUMA, Anne. *Industrial renewal and inter-firm relations in the Brazilian automotive industry.* CEPAL, 1999.

PRAUN, Lucieneida. *Não sois máquina: reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil*. Tese (Doutorado em Sociologia). Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2014.

_____. "Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria". In: SOUZA, Davisson Cangussu; TRÓPIA, Patrícia Vieira (Orgs.) *Sindicatos metalúrgicos no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

PRZEWORSKI, Adam. *Capitalismo e social-democracia*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

RAMALHO, José Ricardo. "Novas fronteiras de pesquisa na sociologia do trabalho". *Política & Sociedade* (digital). V. 7, p. 229-249, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/viewFile/2175-7984.2008v7n13p229/8602>. Acesso em fevereiro de 2015.

_____; SANTOS, R. S. P; LIMA, R. J. C. "Estratégias de desenvolvimento industrial e dinâmicas territoriais de contestação social e confronto político". *Sociologia & Antropologia* (digital). Rio de janeiro, v. 03.05: 175 – 200, junho, 2013. Disponível em <http://www.ufjf.br/poemas/files/2014/07/Ramalho-2013-Estrat%C3%A9gias-de-desenvolvimento-industrial-e-din%C3%A2micas-territoriais-de-contesta%C3%A7%C3%A3o-social-e-confronto-pol%C3%ADtico.pdf>. Acesso em janeiro de 2015.

RODRIGUES, Iram Jácome. *Sindicalismo e política. A trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.

_____. "O Sindicalismo Brasileiro: da Confrontação à Cooperação Conflitiva". *São Paulo em Perspectiva* (digital). São Paulo, v. 9, nº 3, p. 116-126, 1995. Disponível em <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v09n03/v09n03_15.pdf>. Acesso em maio de 2014.

RODRIGUES, Leôncio Martins. "As tendências políticas na formação das centrais sindicais". In: BOITO JR. (Org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80.* Rio de Janeiro: Paz e terra, 1991, p. 11-42.

_____. *CUT: os militantes e a ideologia*. São Paulo: Paz e Terra, 1990.

_____. *Destino do sindicalismo*. 2ª ed. São Paulo: Edusp/ FAPESP, 2002.

RODRÍGUEZ-POSE, Andrés; ARBIX, Glauco. "Estratégias do desperdício. A guerra fiscal e as incertezas do desenvolvimento". *Novos Estudos CEBRAP* (digital). Nº 54, julho de l999. pp. 55-71. Disponível em <http://novosestudos.uol.com.br/v1/files/uploads/contents/88/20080627_a_guerra_fiscal.pdf>. Acesso em junho de 2015.

RUIZ, Ricardo Machado. *Estratégia empresarial e reestruturação industrial (1980-1992): um estudo de grupos econômicos selecionados*. Dissertação (Mestrado em Economia). Campinas: Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, 1994.

SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena. Experiências, falas e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo: 1970-80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

SALERNO, Mario Sergio. *Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria*. Tese (Doutorado em Engenharia). São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 1991.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____; ANTUNES, Ricardo. "PCB, os Trabalhadores e o Sindicalismo na História Recente do Brasil". In: *História do marxismo no Brasil*. Campinas: Editora Unicamp, 2007. P. 375-410.

SANTOS, Milton. *A urbanização brasileira*. São Paulo: Editora Hucitec, 1993.

SANTOS, Wanderley Guilherme. *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1979.

SCHNEIDER, Ben Ross. "O Estado desenvolvimentista no Brasil: perspectivas históricas e comparadas". Texto para discussão/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília/ Rio de Janeiro: Ipea, 2013.

SCIPES, Kim. “Building Global Labor Solidarity Today: Learning from the KMU of the Philippines”. *Class, Race and Corporate Power* [online]. Vol. 2: Iss. 2, Article 2. 2014. Disponível em <http://digitalcommons.fiu.edu/classracecorporatepower/vol2/iss2/2>. Acesso em março de 2015."

_____. “Understanding the New Labor Movements in the ‘Third World’ : The Emergence of Social Movement Unionism”. *Critical Sociology*. July, 1992 19: 81-101.

SEIDMAN, Gay W. Manufacturing militance: *Workers’ Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: University of California Press, 1994.

SHAPIRO, Helen. “A primeira migração das montadoras: 1956-1968”. In: ARBIX, Glauco e SILVA, Antonio Ozai. *História das tendências no Brasil*. São Paulo: Proposta editorial, 2ª Ed, 1987.

SILVA, Elisabeth Bortolaia. *Refazendo a fábrica fordista: contrastes da indústria automobilística no Brasil e na Grã-Bretanha.* São Paulo: Hucitec, 1991.

SILVER, Beverly, J. *Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870.* São Paulo, Boitempo, 2005.

SINGER, Paul. “O Milagre Brasileiro: causas e consequências”. *Cadernos Cebrap* (digital), 1972. Disponível em <www.cebrap.org.br/v2/items/view/201>. Acesso em março de 2015.

TARROW, Sidney; IMIG, Doug. *From strike to eurostrike: the europeanization of social movements and the development of a euro-polity*. Weatherhead Center for International Affairs, Harvard University, Business & Economics. 1997.

THOMPSON, Edward Palmer. *A formação da classe operaria inglesa*. 2ª ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987. 3v. Oficinas da Historia; 8.

TROTSKY, León. *Programa de transição*. São Paulo: Editora Sundermann, 2008.

TURNER, Lowell. “Why revitalize? Labour’s urgent mission in a contested global economy”. In: FREGE, C. M.; KELLY, J. (Ed.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. UK: Oxford University Press, 2004.

UPCHURCH, M.; TAYLOR, G.; MATHERS, A. *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for alternatives*. Ashgate, 2009.

VASCONCELLOS, Marcelo Parreira. *As correntes ideológicas na formação do novo sindicalismo (S. Bernardo: 1968/1978)*. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas). Campinas: Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

VIEIRA, Edson Trajano. *Industrialização e políticas de desenvolvimento regional: o Vale do Paraíba paulista na segunda metade do século XX*. Tese (Doutorado em História). São Paulo: Programa de Pós-graduação em História Econômica, do Departamento de História da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2009.

WATERMAN, Peter. "O internacionalismo sindical na era de Seattle". *Revista Crítica de Ciências Sociais* (digital), nº 62, Junho de 2002: 33-68. Disponível em <http://rccs.revues.org/1298>. Acesso em março de 2015

_____. "The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order". In: *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order*. Houndmills: Palgrave, 1999, p. 247-264.

ZILBOVICIUS, Mauro (Org.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997.

Páginas consultadas na internet

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo - ALESP - <www.al.sp.gov.br>.

Centro de Documentação e Memória Sindical da Central Única dos Trabalhadores (CEDOC CUT) - <http://cedoc.cut.org.br/>.

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM - <www.cntm.org.br/>

Congress of South African Trade Unions (COSATU) - <www.cosatu.org.za/>.

Intersindical - <www.intersindical.org.br>.

Ministério do Trabalho (MTE) - <http://portal.mte.gov.br/>.

Parque Tecnológico - S. José dos Campos - <www.pqtec.org.br/>.

Secretaria do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social - SEDES - <www.cdes.gov.br>.

Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos - <www.sindmetalsjc.org.br/>.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - <www.smabc.org.br/>.

Tribunal Superior Eleitoral - <www.tse.jus.br/>.

Bibliografia consultada

GIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan (Org). *Teoria social hoje*. São Paulo: UNESP, 2000.

SILVA, A. O. *História das tendências no Brasil*. São Paulo: Proposta editorial, 2ª Ed., 1987.

Apêndice 1 – Resumo do perfil dos entrevistados

(Dirigentes)

Nº da Entrevista	Data/duração da entrevista	Empresa e função (à época da entrevista)	Idade (em anos)	Último cargo no sindicato (à época da entrevista)	Resumo do perfil
1	12/02/2014 - 45min	GM/ técnico eletromecânico	60 (aprox.)	Dirigente sindical	Aos 15 anos, aproximou-se das teorias socialistas na escola. Atuou no movimento estudantil da Universidade Federal de São Carlos e, logo em seguida, na União Municipal dos Estudantes. Também atuou na Liga Operária, que viria a ser a Convergência Socialista. Em 1982, foi trabalhador da empresa Monarca em São Paulo e, no ano seguinte, da Siemens. Atuou na Oposição Metalúrgica de São Paulo através das comissões de fábricas, CIPA e mobilizações independentes. Foi para S. José dos Campos trabalhar na GM em 1987; três anos depois, passou a compor os quadros políticos do sindicato.
2	17/02/2014 – 1h	Belmerix (desativada)	56	Dirigente sindical e membro da secretaria de organização de base	Nascido em Minas Gerais, veio para S. José dos Campos com o apoio da militância política e se tornou operário na Embraer. Trabalhou na Ericsson e Belmerix. Participou da CIPA e das comissões de fábrica, sempre ligado à organização de base no interior das empresas. Em 1999, assumiu o primeiro cargo no sindicato e, atualmente, é membro da secretaria de organização de base.
3	19/02/2014 - 1h30	GM/ operário da fundição	52	Dirigente da CSP-Conlutas do Vale do Paraíba	Trabalhou na GM desde 1982 no setor de exportação e no setor de caminhões. Foi cipeiro, assumiu o cargo de dirigente sindical em 1990 e foi vice-presidente do SMSJC em 1999. Atualmente, é dirigente da CSP-Conlutas, e já foi candidato à Senador pelo PSTU. Saiu do sindicato em 2012 e se aposentará pela GM em 2016.
4	14/02/2014 – 1h	GM/ operário	50 (aprox.)	Dirigente sindical	Antes de ingressar na GM, em 1993, era comerciário na cidade de S. José dos Campos. No ano de 1999, foi transferido para o setor de fabricação da S10. Foi eleito para a CIPA em 2005; no ano seguinte, entrou para a chapa do sindicato eleita da CSP-Conlutas.

Nº da Entrevista	Data/duração da entrevista	Empresa e função (à época da entrevista)	Idade (em anos)	Último cargo no sindicato (à época da entrevista)	Resumo do perfil
5	17/02/2014 – 30 min.	EMBRAER/ técnico mecânico	40 (aprox.)	Dirigente sindical	Metalúrgico, trabalhou na antiga Divetec, que pertencia à empresa Ericsson, na Usimon Engenharia, uma prestadora de serviços de usinagem para a General Motors. Em 2001, foi para a Embraer. Em seguida, retornou para a Usimon para trabalhar na produção de aquecedor solar. Passou por uma breve experiência na TI Band (atual Band) e, em 2003, retornou para a Embraer para trabalhar no segundo turno. Foi compor o quadro da diretoria sindical na gestão de 2009.
6	18/02/2014 - 45min	GM/ técnico mecânico de manutenção	29	Dirigente sindical e membro da secretaria de relações internacionais	Começou a trabalhar na GM em 2007, no setor de exportação; logo em seguida, foi trabalhar no setor de controle e qualidade e, por fim, no setor de embalagem, colocando em prática suas habilidades de técnico mecânico. Em 2010, foi eleito pela CIPA e em, 2012 tornou-se dirigente sindical e membro da secretaria de relações internacionais.
7	19/02/2014 - 1h10	GM/ operário da Power Train 1	34 (aprox.)	Dirigente sindical e membro da secretaria de relações internacionais	Entrou na GM em 2004 para trabalhar no setor de fundição de alumínio (rebarbação) e na fundição de ferro. Com o fechamento desse setor, em 2005, passou para a cabine de lixamento, depois para o setor de pintura da S10 e trabalhou no setor Power Train 2 (fábrica de motores da S10). Atualmente, trabalha no setor da Power Train 1, onde é fabricado o motor do modelo Classic. Em 2010, foi eleito para a CIPA e em 2011, entrou para a diretoria do sindicato, exercendo função como membro da secretaria de relações internacionais.
8	20/02/2014 - 45min	GM/ operário de estamparia	34 (aprox.)	Dirigente do Sindicato e membro da secretaria de relações internacionais	Professor de História, veio do Norte do país para trabalhar na fábrica da GM em S. José dos Campos no ano de 2007. Atuou no interior da fábrica como militante político e, em 2012, foi eleito para o cargo executivo do sindicato dividido com as tarefas da secretaria de relações internacionais.

(Trabalhadores)

Nº da Entrevista	Data/duração da entrevista	Idade	Empresa e função (à época da entrevista)	Ano de início na GM	Resumo do perfil
9	12/02/2014 – 30 min.	55 (aprox.)	GM / operário metalúrgico de Montagem de Veículos Automotores (MVA)	1995	Antes de trabalhar na GM, passou pela Engeva e Ericson (antiga Epec). Foi demitido pela empresa em dezembro de 2013, faltando apenas 5 anos para se aposentar. Não é filiado ao sindicato, mas participou de eventos e outras atividades promovidas pela entidade. Pensa em se tornar microempreendedor.
10	13/02/2014 – 30 min.	60 (aprox.)	GM / operário de estamparia	1985	Antes de ser chamado para trabalhar na GM, em 1985, ficou alguns meses na Embraer, que pagava salários mais baixos. Na GM, estava alocado na área de estamparia até receber o aviso de aposentadoria junto com os outros funcionários demitidos em dezembro de 2013.

(Militantes operários)

Nº da Entrevista	Data/duração da entrevista	Idade	Cargo e atividade de militância (à época da entrevista)	Resumo do perfil
11	30/04/2013 - 1h	42	Gestora administrativa, militante do PSTU e da CSP-Conlutas	Nasceu em Porto Alegre (RS), trabalhou com assessoria para sindicatos e em projetos de grande porte. Veio para São Paulo fazer um curso de capacitação e, desde então, desenvolve trabalhos nas áreas de consultoria e desenvolvimento. Está envolvida com militância política e sindicalismo, especificamente com os quadros do PSTU e CSP-Conlutas.
12	14/02/2014 - 45 min.	44 (aprox.)	Advogado do SMSJC	Carioca, é advogado do SMSJC desde 1998 e acompanha ativamente todas as negociações coletivas promovidas pela entidade, além de atuar em movimentos sociais que receberam apoio do sindicato, prestando serviços jurídicos.
13	21/02/2014 - 30 min. (conjunta com nº 14)	30 (aprox.)	GM/ cipeiro /operário da S10	Trabalhador no setor de fabricação da S10, atua na CIPA desde 2013.
14	21/02/2014 - 30 min. (conjunta com nº 13)	46 (aprox.)	GM/ cipeiro/ operário da Power Train 2	Trabalhador do setor Power Train 2. Foi delegado sindical e, atualmente, está na CIPA.
15	21/02/2014 - 1h	45 (aprox.)	GM/ trabalhador da funilaria/ grupo dos lesionados	Em 1994, começou a trabalhar na produção do modelo Zafira, e saiu da fábrica através de um processo de PDV. Sofreu diversas lesões causadas pelo trabalho, e ficou afastado das linhas de produção. Em 2000, retornou para a fábrica e continuou sofrendo com doenças causadas pelo trabalho. Participa do grupo de 200 trabalhadores lesionados afastados das linhas de montagem em 2014, ano em que foi candidato à CIPA, mas não se elegeu.

Apêndice 2 – Roteiro básico de entrevista

Perguntas gerais

1. Qual o seu nome, que função exerce/exercia na empresa?
2. Há quanto tempo trabalha na empresa?
3. Há quanto tempo atua/é filiado no Sindicato?
4. Conte-me mais sobre o seu trabalho na linha de produção.
5. Durante o tempo em que trabalhou na empresa, você percebeu mudanças na fábrica?

Perguntas direcionadas aos dirigentes

1. Você é liberado da empresa para atividades sindicais?
2. Porque resolveu militar no Sindicato?
3. Como as campanhas sindicais são organizadas?
4. O que é ser dirigente sindical? Quais as principais tarefas?
5. Que tipo de problema se enfrenta cotidianamente?
6. Quais ferramentas de ação sindical são utilizadas?
7. Quando começaram as demissões na empresa?
8. Você poderia me explicar por que a empresa vem demitindo?
9. Quais são os mecanismos para minimizar os conflitos com a empresa?
10. Conte-me mais sobre as suas motivações políticas.
11. Porque o SMSJC é um sindicato combativo?
12. Como foi o processo de desfiliação à CUT?
13. Há oposições políticas dentro da fábrica? Como se articulam?
14. Quais reivindicações foram atendidas e quais não foram?
15. Quais conquistas você considera as mais relevantes para o SMJSC?
16. O que é o sindicalismo combativo?

Perguntas direcionadas aos militantes operários

1. Qual a sua função sindical na fábrica?
2. Conte-me sobre os problemas mais presentes nas linhas de montagem.
3. Por que você decidiu ser um cipeiro/delegado sindical?
4. Como o cipeiro ajuda os trabalhadores da empresa?
5. Como as ações têm sido organizadas nestes últimos anos?
6. Que tipo de campanha se desenvolve dentro da fábrica?
7. Conte-me mais sobre a última campanha da CIPA.
8. Conte-me mais sobre os trabalhadores lesionados.
9. Que tipo de providência um cipeiro tem que tomar na ocorrência de acidentes?
10. Como você concilia o trabalho de cipeiro e de operário?

Perguntas direcionadas aos trabalhadores

1. Conte-me sobre o seu dia-a-dia na fábrica.
2. Do que você gostava sobre o trabalho na fábrica? Do que não gostava?
3. Já sofreu algum acidente de trabalho ou adquiriu doença por motivo de trabalho?
4. Por que a empresa está demitindo os trabalhadores?
5. Você participa das atividades que o Sindicato propõe?
6. Em sua opinião, como o Sindicato poderia evitar as demissões na empresa?