

UMA ANÁLISE SOBRE OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS DOS TRABALHADORES DO SETOR TÊXTIL/VESTUÁRIO DO PARANÁ. ¹

IT IS AN ANALYSIS ABOUT THE IMPACTS OF PRODUCTIVE REORGANIZATION IN COMPANIES THAT REPRESENT THE WORKERS OF THE TEXTILE/CLOTHING IN PARANÁ.

Ângela Maria de Sousa Lima^{2**}

RESUMO: A preocupação com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, cujos novos meios de produção e relações sociais vêm fazendo parte da sociedade contemporânea de forma intensa, nos levou a elaborar este artigo sobre o sindicato dos trabalhadores da cadeia produtiva de confecções do Paraná. O artigo argumenta sobre as táticas que se inscrevem na luta contra os efeitos das políticas neoliberais e não propriamente contra essas políticas que têm sido construídas em contextos históricos específicos. A reestruturação produtiva e as demais mudanças ocorridas no mundo do trabalho modificaram sobremaneira o perfil e as formas de luta da categoria e caracterizaram as novas formas de atuação.

PALAVRAS-CHAVE: neoliberalismo; Sindicatos; cadeia produtiva de confecções;

ABSTRACT: The preoccupation with the changes occurred in labor's world and their new meanings of productions and social relations that strongly appear with contemporary society we regard the organize this article with the trade unions the laborious the of the productive chain of makings. This article deals with the pertinence of which meant as tactics inscribed in the fight against the effects of the neoliberal politics but not against its nature that have been produced in specific historical contexts. The productive restructuring and the too much changes occurred in labor's world have deeply changed the character and the styles of action of the professional group and community-focused actions.

KEY WORDS: neoliberalism; trade unions; of the productive chain of makings;

1. INTRODUÇÃO

Podemos afirmar que “na década de 90 assistimos a uma mudança radical nas demandas do sindicalismo”. (RODRIGUES, 2003: 300). Como mostrou Cardoso, nesse período, o movimento sindical perdeu poder na cena brasileira, “o que resultou na redefinição de seu lugar no mundo das trocas políticas, hoje mais subordinado e heterônomo do que na década de 1980.” (2003: 33).

*¹ Com algumas alterações, este artigo foi inicialmente apresentado no XII Congresso Brasileiro de Sociologia: “Sociologia e realidade: pesquisa social no século XXI”, realizado em Belo Horizonte, de 31 de maio a 3 de junho de 2005, no GT 18.

*² Graduada em Ciências Sociais pela UEL, especialista em Sociologia e Sociologia da Educação pela UEL, mestre em Sociologia Política pela UFPR e doutoranda em Ciências Sociais, pela UNICAMP, sob orientação da Prof^a Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo. Residente à Rua Mato Grosso, 1423, apartamento 701, Edifício Baluarte, Centro, Londrina – Paraná. Endereço eletrônico: angellamaria@pop.com.br.

Em momentos anteriores, Druck (1996: 28) afirmara que é parte da reestruturação produtiva, uma “nova” política de relações entre os sindicatos de trabalhadores e o patronato que, em geral, “visa enfraquecer a representação sindical e coletiva, em benefício de negociações individuais e direta com os trabalhadores, a exemplo do sindicato-empresa no Japão.”

Nesse contexto, nos três primeiros anos da década de 90, três fatos abalaram o processo de reorganização do movimento sindical:

No plano ideológico, as teorias neoliberais, difundidas com mais força no Brasil, a crise das ideologias de esquerda ligada ao leste europeu, a luta pela reinstalação da democracia que chega ao final com o primeiro governo civil e a nova constituição tem levado sindicalistas de diferentes correntes a repensar estratégias de ação sindical, particularmente as de confronto; no plano da política econômica de longo prazo, a internacionalização da economia, iniciado no governo Collor, [...] a busca de empresários brasileiros por ganhos de produtividade e por redução de custos implicou diretamente na esfera dos direitos do trabalho, questões essas que colocaram em xeque a agenda de prioridades dos sindicalistas e as ações estratégicas adotadas no passado; no plano da política econômica de curto prazo: o Plano Collor, ao impor reduções salariais e o crescimento do desemprego, enfatizou a necessidade de sindicatos ativos para a defesa de empregos e salários e dificultou sua capacidade de ação. (NORONHA, 1994: 323 e 324)

Assim, podemos ver no Brasil um grande paradoxo. De um lado os novos modelos de gestão e organização do trabalho exigem estabilidade e envolvimento dos indivíduos no processo de trabalho (autonomia, iniciativa, responsabilidade, comunicação) e, de outro, os vínculos empregatícios se tornam cada vez mais precários e instáveis. (HIRATA e PRETECEILLE, 2002)

Nesse dilema, lembramos as cinco tendências imbuídas no que Antunes denominou “crise sindical” em curso:

A crescente individualização das relações de trabalho vem deslocando o eixo das relações entre capital e trabalho da esfera nacional para os ramos de atividade econômica e destes para o universo micro, para o local de trabalho, para a empresa e, dentro desta, para uma relação cada vez mais individualizada; fortíssima corrente no sentido de desregular e flexibilizar ao limite o mercado de trabalho, atingindo conquistas históricas do movimento sindical que mostram-se incapazes de impedir tais transformações; esgotamento dos modelos sindicais vigentes nos países avançados que optaram pelo sindicalismo de participação; tendência crescente de burocratização e institucionalização das entidades sindicais, que se distanciam dos movimentos sociais autônomos e de ações anticapitalistas; e a ação isoladora e coibidora dos movimentos de esquerda. (1995: 65 e 67)

Para o autor, o sindicalismo vertical, herdado do fordismo, tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontalizado, que privilegie as esferas interprofissionais e aglutine o conjunto de trabalhadores, desde os “estáveis” até os precários, vinculados à economia informal, “pois a classe-que-vive-do-trabalho complexificou-se fragmentou-se e heterogeneizou-se.” (ANTUNES, 1995: 36).

No que se refere ao conteúdo da crise dos sindicatos, Druck (1996: 33) destacou que no interior do processo de radicalização das tendências do capitalismo globalizado/mundializado, os sindicatos são pressionados a cumprirem seu papel enquanto instituição de ordem capitalista, reforçando a sua atuação nos limites dessa ordem. “Isso porque a cultura sindical que se modifica está inscrita num contexto político extremamente desfavorável à classe trabalhadora em escala mundial”.

Sob um ponto de vista diferente, Cardoso (2003) argumenta que influenciaram nas mudanças vivenciadas pelo sindicalismo na década de 1990: o aprofundamento da democratização, que reduziu o efeito de práticas contestatórias; o enfraquecimento da estrutura sindical, com as mudanças introduzidas pela Constituição de 1988 (manutenção da unicidade e do imposto sindical); a reestruturação industrial, baseada em novas tecnologias informacionais e formas de organização da produção inspiradas em receitas da “produção enxuta”; a explosão das taxas médias de desemprego aberto, liberalização dos mercados e privatização de empresas estatais; e a incapacidade dos governos para reverter a tendência de deterioração dos serviços públicos.

A questão da crise também foi debatida por Alves (1996: 109) que afirmou ser possível dizer que existe hoje uma crise do sindicalismo brasileiro, cuja característica peculiar é dada pelo predomínio de um *defensivismo de novo tipo*, com um pronunciado viés neocorporativo, de caráter societal, que se manifesta em categorias importantes do sindicalismo brasileiro que enfrentam, em nossos dias, uma ofensiva do capital na produção. Por trás desse defensivismo, no contexto do desemprego e da terceirização, como comenta Alves (1996), oculta-se a incapacidade estratégica do sindicalismo brasileiro em adotar posturas de confronto diante do capital.

Nessa década, com exceção do período Itamar Franco, o movimento sindical passou a conviver com a intransigência do governo federal e com um esforço desmensurado por parte dos governantes para levar adiante o processo de flexibilização das relações de trabalho. (RODRIGUES, 2003)

É condição essencial dessa flexibilização, como também observou Druck (1996): a neutralização dos conflitos capital/trabalho, onde a busca por hegemonia no interior da empresa, no sentido de conquistar a adesão dos trabalhadores e de seus sindicatos aos seus planos, assume centralidade, tornando-se, mas visível, dentre outras formas, através do discurso patronal acerca da negociação e da parceria com os trabalhadores, da valorização/motivação do trabalho e das políticas de qualificação e treinamento, postas em prática em nome da Qualidade Total.

A mesma autora (1996) constatou que essa busca de hegemonia combina-se com uma gestão despótica, a medida que ao lado da parceria e negociação, impõem-se a ameaça e a prática do desemprego e da terceirização, que tem implicado numa crescente precarização do trabalho. Segundo ela, ao mesmo tempo, verifica-se um recrudescimento nas negociações coletivas, com posturas rígidas do patronato, relativas à concessão de reajustes salariais e mantendo um comportamento que dificulta e, em geral, impede a organização por local de trabalho (OLT).

Parafraseando Druck, podemos dizer que a flexibilização do trabalho é um dos principais objetivos da reestruturação produtiva e um de seus maiores efeitos tem sido a fragmentação dos coletivos de trabalhadores com um processo crescente de individualização, informalização e precarização do trabalho e da ação sindical. Esse processo enfraquece a identidade de classe dos trabalhadores, reforçando a divisão e a concorrência entre os mesmos.

No caso brasileiro, de acordo com Druck (1996), a fragmentação da classe e a individualização dos trabalhadores reforçam o conteúdo corporativo dos sindicatos, agora renovado sob um “neocorporativismo”, sustentado na separação entre os de “primeira categoria” (os contratados) e os de “segunda categoria” (os subcontratados), entre os com emprego e os sem emprego, e entre os formais e os informais.

É nesse movimento que os sindicatos se enfraquecem, vêm as suas bases de representação serem pulverizadas em diferentes categorias, concorrem entre si e disputam os associados – como é o caso de sindicatos de trabalhadores contratados e subcontratados, reduzindo drasticamente seu potencial de mobilização e de unidade. Esse é o cenário do movimento sindical nos anos 90, no Brasil. (DRUCK, 1996: 34)

Tomamos de Druck (1996), um fechamento provisório, ao aderirmos a afirmação sobre a importância de compreendermos a crise do sindicalismo como parte de

uma crise maior, uma crise global, política, ideológica, moral, cultural, econômica e social. Sua fala remonta-nos a compreensão da realidade investigada no Paraná. Para ela, a crise do sindicalismo é parte;

[...] de uma crise do sistema capitalista, que chega no limiar do século XXI demonstrando toda a sua incapacidade de resolver problemas históricos, elementares da humanidade, vivendo um paradoxo: enquanto o progresso técnico e científico, as novas políticas de gestão/organização do trabalho e da produção têm implicado em vultuosos ganhos de produtividade, de capital, de patrimônio para muitos poucos, recriam-se determinadas condições que eram características do quadro social do século XVIII, na “primeira revolução industrial”: o recurso ao trabalho infantil e de mulheres (pagando menores salários e exigindo mais trabalho), a intensificação das jornadas de trabalho, as condições precárias de trabalho e principalmente de saúde, o emprego sem cobertura social, sem carteira, temporário, etc. e até mesmo o trabalho escravo. (DRUCK, 1996: 35 e 36)

2. ALGUMAS QUESTÕES SOBRE O REFLEXO DO NEOLIBERALISMO PARA O SINDICALISMO DO SETOR NO PARANÁ

No esforço para pensar a organização política dos trabalhadores do setor, no contexto da globalização e da reestruturação produtiva, discutiremos, nas subseções seguintes, alguns resultados da pesquisa que realizamos nos meses em janeiro e de fevereiro de 2005, com sete agentes dos sindicatos do setor têxtil-vestuário do Paraná.

Assim, lembramos que no estado do Paraná existiam, em fevereiro de 2005, sete sindicatos que abrangiam a Cadeia têxtil-vestuário do Paraná e que representavam os empregados de pequenas, médias e grandes empresas, em geral pequenas. Eram eles: Sindicato da Fiação e Tecelagem, Tinturaria, Estamparia de Tecidos, Malharias e Meias, Cordoalhas e Estopas, Fibras Têxteis Sintéticas e Artificiais e Acabamento de Confecções de Malhas e Especialidades Têxteis de Curitiba e Região Metropolitana; Sindicato da Fiação e Tecelagem de Londrina; Sindicato da Fiação e Tecelagem e do Vestuário de Goioerê, Campo Mourão e Região; Sindicato do Vestuário de Curitiba; Sindicato do Vestuário de Apucarana e Região, Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores nas indústrias de Confecções de roupas de Cianorte; e Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá.

Para tentar compreender um pouco melhor a situação dos sete sindicatos enumerados e refleti-la, à luz do referencial teórico que viemos traçando até aqui, abaixo apresentamos um quadro com as questões pesquisadas nessas entidades durante o período mencionado.

Para a constituição do quadro, com fins descritivos, entrevistamos um agente político de cada sindicato³ sobre as principais questões: reivindicações mais significativas dos trabalhadores nos dois últimos anos, última greve do setor, participação das mulheres, Central Sindical na qual o sindicato encontrava-se filiado e o tempo de atuação no cargo do último presidente, correlacionando estas últimas com a periodicidade das eleições no órgão. Queríamos entender, mesmo que preliminarmente, a vivacidade dos problemas e questões acima elucidadas.

Cada questão da entrevista foi relacionada a uma outra, que pensamos ser característica da atual conjuntura do sindicalismo dos trabalhadores da indústria no âmbito nacional: as principais reivindicações dos trabalhadores/pauta de temas que surgem no contexto da reestruturação produtiva; última greve/caráter pouco combativo e de defensivismo do sindicato atual; central filiada/apego a centrais menos combativas, mais próximas ideologicamente do projeto neoliberal do que ao projeto socialista e comunista; tempo de atuação do último presidente/falta de ventilação política na ausência de alternância entre os líderes sindicais no poder do sindicato; participação e liderança das mulheres no sindicato/conquista processual e histórica das mesmas nas entidades de representação.

Ousamos traçar elementos comparativos, mesmo sabendo que cada item da entrevista mereceria um estudo a parte e uma pesquisa bem mais aprofundada. Mas, de antemão, eles já nos fornecem um panorama geral sobre como estão configurados os sindicatos do ramo da CTC no estado.

³ Este agente político refere-se a uma pessoa que compunha o grupo de lideranças de cada sindicato pesquisado.

Sindicatos dos Trabalhadores: reivindicações, greve, atuação das mulheres relação com a central sindical e tempo de atuação das lideranças

Sindicatos	Principais reivindicações dos trabalhadores associados	Ultima greve	Filiado a que central Sindical	Periodicidade das eleições/ Tempo de atuação do último presidente	Sindicato liderado por
SINDITEXTIL Curitiba	Melhores salários e repúdio ao banco de horas	1994 ou 1995	Força Sindical	De 4 em 4 anos, há mais de 15 anos	Homem
SINFITEC Londrina	Melhores salários e condições de trabalho	1992	Força Sindical	De 6 em 6 anos Desde 1990	Homem
SINDDTFT Goioerê	Melhores salários, plano de saúde e cesta básica	1991	CGTB	De 4 em 4 anos Desde 1992	Mulher
SITRAVEST Curitiba	Maior qualificação profissional	1993	CUT	Mandato de 3 em 3 anos, no cargo desde junho de 1998.	Mulher
STIVAR Apucarana	Melhores salários e cesta básica	1996	CGTB	De 5 em 5 anos desde maio de 1992	Mulher
SINDCOST Cianorte	Melhores salários e condições de trabalho	1995	CGT	De 5 em 5 anos 3 mandatos no poder	Homem
SINCONFEMAR Maringá	Respeito e melhores salários	1992	Força Sindical	De 5 em 5 anos 2 mandatos no poder	Homem

FONTE: Pesquisa de campo (entrevistas realizadas em jan e fev de 2005)

Para compreender melhor os elementos descritos no quadro, relatamos a seguir os detalhes fornecidos pelos próprios entrevistados. Debateremos essas informações, dando continuidade à análise teórica que viemos traçando, a respeito das transformações provocadas pelo neoliberalismo, pela globalização e pela reestruturação produtiva às organizações representativas dos trabalhadores.

3. GREVES E PRINCIPAIS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES

Entre os entrevistados, foi a postura de repúdio à greve e defesa dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Sem desperdiçar a especificidade das análises, pudemos detectar, de antemão, um consenso nas respostas: “a greve não é

mais a estratégia acertada para a classe trabalhadora fazer valer seus direitos na atual conjuntura econômica e política, assim como conseguir êxito nas suas reivindicações trabalhistas.”

A postura em relação à greve, por parte dos trabalhadores associados, não está automaticamente compreendida na postura dos seus líderes sindicais. Só uma pesquisa mais minuciosa, que abarcasse a subjetividade desses sujeitos, poderia dar a resposta mais aproximada. No entanto, dado o poder de influência e persuasão que possuem tais líderes – hoje muito mais enfraquecida do que em décadas anteriores – pode-se ter uma idéia da postura dos trabalhadores, de uma forma abrangente, sobre essa ação reivindicatória.

Sabemos que a política econômica do governo Collor colocou o movimento sindical na defensiva. A organização tinha sido muito importante para o movimento popular urbano ao longo da década de 80. Seu enfraquecimento foi estratégico para a consolidação do neoliberalismo. A recessão 90/92 contribuiu para que a atividade grevista, por exemplo, diminuísse muito: “em 1990, 12,4% milhões de trabalhadores tinham participado de greves em todo o país, em 1991 esse número caiu para 8,8% milhões e, em 1992 despencou para apenas 2,9 milhões.” (BOITO, 1999: 121)

Outros fatores, de ordem macro política e econômica, precisam ser recordados. A política de incentivo a importações de produtos têxteis asiáticos a preços baixíssimos desestabilizou pequenos proprietários de confecções no estado e provocou um aumento significativo do número de desempregados. Assim, segundo o agente do Sindicato de Maringá, “a abertura econômica da era Collor afetou a organização dos trabalhadores do setor, o sindicato e os empregadores”.

De acordo com o entrevistado do SINDCOST/Cianorte, “na atual conjuntura econômica, não há necessidade de haver mais greves”, pois, segundo ele, “houve uma conscientização, tanto dos trabalhadores quanto dos empresários, de que o conflito não resolve as questões trabalhistas, apenas desgasta ambas as partes”. O mesmo defende os atuais acordos empregadores/empregados.

A última greve da qual o sindicato participou, e também da qual se lembra o entrevistado, ocorreu em 1995, depois disso, segundo ele, só aconteceram paralisações pequenas, localizadas em empresas. “As reivindicações por salário, por condições de trabalho e principalmente por segurança, são negociadas através de Acordos Coletivos e Convenções.” (ENTREVISTA EM 18/01/2005)

Na região de Goioerê, de acordo com o agente do SINDDTFT, a última greve aconteceu em 1991 e não mais se deu por causa dos acordos entre empregados e empregadores. As principais reivindicações dos trabalhadores do setor eram, naquele período, por salário, planos de saúde e cesta básica. Já a principal reivindicação dos trabalhadores do Vestuário de Curitiba, segundo a entrevistada, era por maior qualificação profissional, “garantia que poderia proporcionar melhores salários”, mas tal reivindicação se processaria também através de Acordos e Convenções Coletivas. (ENTREVISTA EM 01/02/2005).

Para o agente sindical de Maringá (SINCONFEMAR), a última greve da categoria ocorreu em 1992. Foi uma greve localizada em uma empresa que ameaçava fechar. “Hoje a estratégia é outra, o lema do sindicato atualmente é *Negociar até a exaustão!*” O entrevistado relatou que “a greve não funciona, pois prejudica os trabalhadores”. Afirmou ainda que naquele momento o foco das reivindicações dos trabalhadores havia mudado, “antes se ouvia apenas reclamações sobre reajuste de salário. Agora se procura, antes de tudo, preservar o emprego”.

Quando perguntamos sobre as principais reivindicações dos trabalhadores, o mesmo nos disse ser: “por respeito e por melhores salários”. Afirmou que os trabalhadores pedem para serem tratados com dignidade nos locais de trabalho. Pudemos perceber, inclusive, que a última edição do jornal da entidade (2005, n. 13, p. 06) dedicou toda uma página para debater a questão do *assédio moral* nas empresas. Segundo o entrevistado, essa foi a principal bandeira de luta na Assembléia dos trabalhadores do setor que ocorreu em 2004.

A mesma questão também foi realçada pelo Sindicato de Apucarana, reivindicação esta exigida principalmente pelas mulheres. Também de acordo com o agente do Sindicato do Vestuário de Curitiba, “as mulheres reclamam sobre a falta de respeito por parte dos patrões, não só nas cidades do interior, mas também nas empresas que se situam na capital”. Em síntese, na região de Maringá, de Curitiba, de Apucarana e de Goioerê ouvimos dos agentes que os trabalhadores reclamam do desrespeito existente, por parte de alguns empregadores, nos locais de trabalho.

No Relatório das atividades de 2004, do Sindicato de Maringá, encontramos detalhes importantes sobre as reivindicações e conquistas dos trabalhadores, intermediadas pela entidade:

Em 2004 foram protocoladas na Câmara de Conciliação, 299 reclamações por questões salariais e de direitos; destes 134 resultaram em acordo, enquanto 163 foram infrutíferos, cabendo ao reclamante procurar a Justiça do Trabalho para dirimir o conflito, destes 11 audiências foram adiadas e 12 pleitos foram arquivados; o setor de atendimento às rescisões contratuais prestou uma média de 10 homologações diárias, resultando num total de 3.600 em 2004; o sindicato promoveu e orientou 21 assembléias onde os trabalhadores puderam decidir sobre a aceitação ou não do Banco de Horas (que precisa ser homologado, assinado pelo sindicato, debatido numa assembléia com a presença do órgão para ser considerado legítimo) e também 41 reuniões, objetivando a conscientização e sindicalização dos trabalhadores(as) da categoria; promoveu 1.500 visitas nas empresas para levar informações à categoria; 12 palestras para os trabalhadores; entre outras funções, que notamos ser mais no campo da assistência social. (JORNAL "CORTE E COSTURA", 2005: 02)

O relatório de atividades do Sinconfemar/Maringá de 2004 abre possibilidades para uma leitura mais aprofundada de uma série de temas importantes que afetam diretamente o sindicalismo hoje, porém, sobre apenas um deles focalizaremos nesse instante a atenção. Ressaltamos a questão das reivindicações dos trabalhadores, que para conseguirem êxito, precisam ser intermediadas pela Justiça do Trabalho. Esse fator mostra bem, o que outras pesquisas já trouxeram: a importância demasiada grande e histórica da interferência da Justiça do Trabalho nas relações que se efetuam entre patrões e empregados.

Quando nos dispusemos a refletir sobre as greves, percebemos, em Apucarana, um problema que se viu repetir nos diálogos com os líderes sindicais de quase todas as regiões do estado: o ressurgimento de pequenas indústrias, desmembradas de grandes empreendimentos, após a implantação do regime tributário simplificado introduzido pela Lei nº 9.317/96 (PUBLICADA NO CADERNO ATUALIZAÇÃO LEGISLATIVA Nº 51/96).⁴

⁴ O regime consistia, basicamente, na possibilidade de a pessoa jurídica enquadrada na condição de microempresa ou de empresa de pequeno porte, optar pelo recolhimento mensal unificado de tributos e contribuições, mediante inscrição no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples). Naquele período, somente podia optar pelo regime, a pessoa jurídica enquadrada na condição de microempresa ou de empresa de pequeno porte, cuja receita bruta anual não ultrapassasse a R\$ 120.000,00 ou R\$ 1.200.000,00, respectivamente, e desde que não praticasse nenhuma das atividades impeditivas, e que estivesse em situação regular para com a Fazenda Nacional e INSS. A ME que ultrapassasse, no ano-calendário imediatamente anterior, o limite de receita bruta correspondente a R\$ 120.000,00, ficaria excluída do Simples nessa condição, podendo, mediante alteração cadastral, com a apresentação da FCPJ, inscrever-se na condição de EPP (Microempresa para Empresa de Pequeno Porte).

Quando narrou sobre a adoção do novo regime pelos empresários, o entrevistado do Sindicato de Apucarana deu o exemplo de uma empresa que, há poucos anos, se desmembrou em 4 outras empresas. De acordo com seus relatos, muitas empresas optaram pela implantação da medida, num contexto que fugia aos objetivos reais da lei, ou seja, para diminuir os gastos com impostos e outros custos sociais com os trabalhadores. O mesmo problema foi ressaltado em outras regiões analisadas. “O setor produtivo da CTC da região de Maringá era composto basicamente de pequenas e microempresas. ”Haviam grandes empresas, mas com o *Simples*, elas se descentralizaram ou terceirizaram seus serviços para pagar menos impostos ao governo”, diz o entrevistado (ENTREVISTA EM 24/01/2004).

Importante perceber a relação que os entrevistados fizeram do *Simples*, com a incidência ou não de greves no setor. “Essa estratégia, utilizada pelas empresas, ajudava a enfraquecer a organização, a mobilização, a comunicação e a associação dos trabalhadores aos sindicatos.”

Segundo relatos de uma agente do Sindicato de Apucarana, a última greve da qual participou o órgão foi em 1995, em função dos salários atrasados em uma empresa. Nessa ocasião os trabalhadores conseguiram sucesso. A entrevistada lembrou-se vagamente de outra greve que ocorreu por volta do ano de 1996 ou 1997, em outra empresa, também por reivindicação de salário. Nessa última, os trabalhadores ficaram sentados durante meio-dia enfrente à máquina, mas antes da chegada do Sindicato, o empresário cedeu, atendendo à solicitação dos trabalhadores. Em sua opinião “a greve não traz conquista e prejudica o trabalhador, que é parte mais fraca”. Ela argumentou que os empresários a afirmavam que “os funcionários não tinham mais coragem de fazer greve e sabiam que não a fariam.”

Em Apucarana o diálogo centralizou-se mais em torno do medo generalizado dos trabalhadores em participar ou organizar ações grevistas, percebido pela entrevistada. Outro problema, focado por ela, residiu na constatação de outras formas de coerção e nos raros diálogos entre funcionários e patrões ocorrentes no chão das fábricas.

Sobre as questões de ansiedade, vontade e medo que o capital quer produzir *entre e no* operariado, já tratou Maroni (1982: 64). A autora, num contexto diferente do que estamos tratando, já demonstrou que o medo atrapalha a organização e a mobilização dos trabalhadores. Este é produzido pela própria educação dos operários,

ou seja, pela introjeção do poder disciplinar frente à hierarquia do capital. “Quebrar o medo era (e é) condição para a vitória do movimento”.

Correlato a essa questão, não diferentemente de outros sindicatos visitados, uma reclamação clara do Sindicato de Apucarana, centrou-se no baixo índice de participação dos trabalhadores nas atividades sindicais. A entrevistada relatou que, diante do problema, tem aproveitado as assembleias para exortá-los a participar das ações da entidade, encorajando-os, mostrando o poder que possuem enquanto trabalhadores organizados.

Em relação às principais reivindicações dos trabalhadores, no SINFITEC/Londrina, percebeu-se que eram por melhores salários e por melhores condições de trabalho, na seqüência apareciam os temas: cesta básica, segurança no trabalho e questões relacionadas à saúde. Tais reivindicações eram encaminhadas, de acordo com o entrevistado, através de negociações em Convenções Coletivas de Trabalho, não mais em greves. A última data de 1992.

A liderança afirmou que no princípio era a favor da greve, mas que mudou de opinião porque compreendeu que ela tinha pontos positivos e negativos e que “os negativos eram mais fortes no contexto atual”. Para ele, “a greve é difícil para os empresários e desemprega”. Por isso mostrou apoio aos acordos e as negociações que não exigem conflito. O sindicato optou por essa tática, ou seja, negociar em assembleia as reivindicações e encaminhar para os patrões em forma de Convenções Coletivas de Trabalho.

De acordo com a entrevistada do Sindicato que abrange o setor de Confecções em Curitiba e Região Metropolitana, o número de associados vinha caindo gradativamente, devido a elevação do desemprego. As principais reivindicações dos trabalhadores do setor, nessa região, eram por melhores salários e contra o número excessivo de horas trabalhadas e não-pagas, após a instalação do Banco de Horas, pauta também encaminhada através de acordos e de Convenções Coletivas. A última greve da categoria ocorreu por volta de 1993 em Diamantina. A empresa de botões envolvida, e então falida, foi tomada pelos trabalhadores que a transformaram em uma cooperativa. Em 2004 houve a ocupação de uma fábrica, mas não foi considerada como greve.

Quando interrogamo-la a respeito de sua postura em relação à ação grevista, a liderança respondeu;

Antigamente os trabalhadores sentiam a necessidade de ir à luta, em função da situação econômica e política do país. Estes se interessavam pelas questões econômicas mais abrangentes, hoje não, sem contar a pressão que é muito forte sobre eles. Mas se há união da categoria, se há compreensão do trabalhador, se ele participa das reuniões, acompanha todo o processo de reivindicação, a greve se torna possível. E conseguir a participação dos trabalhadores nas reuniões sindicais é algo muito difícil, eles começam a comparecer nas reuniões de acordos, por exemplo, mas não vão até o final da negociação. (ENTREVISTA EM 01/02/2005).

A partir de sua fala, numa análise mais geral, é importante ressaltar que, como já demonstrou Rodrigues (2003), com a reestruturação produtiva, ou seja, com as transformações na produção, na organização e gestão do trabalho, a agenda sindical se volta para o interior das empresas, discutindo mais diretamente temas relacionados à problemática do trabalho.

É também esta a constatação que fazemos através da análise das principais reivindicações dos trabalhadores do setor têxtil e de confecções hoje no Paraná. Suas preocupações gerais giram em torno da manutenção do emprego, do direito à cesta básica, da qualificação profissional, de melhores salários, de segurança nos locais de trabalho e da crítica ao modo como vem sendo efetuado o Banco de Horas nas empresas.

Outro dado igualmente importante é perceber, na subjetividade dos líderes sindicais, o consenso de que a greve hoje não mais favorece o trabalhador. Não há como deixar de relacionar essa subjetividade, que parece livre e individual, a uma subjetividade coletiva e coercitiva, que o neoliberalismo, com suas mais variadas reestruturações produtivas, vem tentando implantar entre os trabalhadores. Como já afirmou Boito (1999: 218), “o movimento sindical também incorporou idéias neoliberais”.

Também há se efetuar uma correlação entre o índice de associação e participação dos trabalhadores nos sindicatos da categoria ao número crescente de trabalho terceirizado e subcontratado, visível principalmente nas facções de costura espalhadas pelo estado.

No Sindicato do Vestuário de Apucarana, por exemplo, representante de 23 pequenas cidades da região e de uma média de 5 mil trabalhadores, no período da pesquisa, 70% eram mulheres e 30% das sindicalizadas trabalhavam em facções, principalmente *fabriquetas domésticas* que confeccionavam bonés. Nessa região, “apenas recentemente os donos de facções começavam a registrar os trabalhadores e a pagar

seus direitos trabalhistas”⁵. Também a liderança, entrevistada no sindicato do setor de confecções de Curitiba, criticou os governos que dão incentivos para a abertura desses empreendimentos, sem se importarem com as condições de trabalho dos trabalhadores, não fiscalizando o funcionamento dos mesmos.

A produção de roupas nunca foi centralizada apenas no chão da fábrica. Como já constatado, ao lado da inserção de grandes empresas capitalistas, caminharam as produções domésticas. Ocorre que essa produção doméstica tradicional, muitas vezes de subsistência, é bastante divergente das estratégias usadas pelos empresários, no âmbito da reestruturação produtiva, para retirar boa parte dos operários do chão da fábrica e subcontratá-los nas facções e fabricos domésticos.

Como já demonstrou Marx (1980), os assalariados, reunidos sob o mesmo teto e sob o controle do capitalista, passam a trabalhar juntos, de acordo com um plano de produção, em regime de cooperação. O resultado do trabalho cooperativo supera a somatória das forças produtivas individuais, pela criação de uma força produtiva nova, a força coletiva. Ao cooperar com outros de acordo com um plano, desfaz-se o trabalhador dos limites de sua individualidade e desenvolve a capacidade de sua espécie.

Esse fato é importante de se elucidado porque dentro da empresa capitalista as costureiras e os costureiros têm mais possibilidade de se identificarem enquanto grupo, o que traria menos empecilhos à sua organização política e à defesa de seus direitos. É óbvio, porém, que não podemos esquecer que o fato de estarem reunidos num mesmo ambiente não significa automaticamente que vão adquirir ou fortalecer o sentimento de pertencimento à uma classe. Muitos fatores hoje, como já debateram Antunes, colaboram para a complexificação e heteroginização dos trabalhadores: terceirização, qualificação/desqualificação, “flexibilização”, entre outros. Esses fatores colaboram para que o trabalhador atual sinta dificuldade de identificar-se enquanto classe.

No caso do trabalho faccionado na confecção, a questão torna-se ainda mais clara. A costureira mostra-se confusa, pelo fato de identificar-se, ora como empregada, ora como empreendedora, ora como trabalhadora terceirizada, ora como trabalhadora permanente, já que emprega outras pessoas na fabricação doméstica, na maioria das vezes seus próprios familiares e amigos. Na facção, sob os mais diferentes

⁵ Importante perceber que este foi o único sindicato que declarou ter associados de facções, dado que mereceria uma investigação subsequente.

tipos de contrato, a costureira pode passar a se alimentar de uma enganosa liberdade e autonomia, que esconde uma ideologia de exploração, com piores condições de trabalho, maior jornada e ausência de direitos.

Nos diálogos com os agentes sindicais, ficou visível a mudança na entonação de voz, por vezes de entusiasmo, quando o assunto foi “serviço prestados” pela entidade aos associados. No quadro abaixo listamo-los, para termos uma idéia desse rol de benefícios de que estamos falando.

SINDICATOS	SERVIÇOS OFERECIDOS
SINDDTFT Goioerê	Convênio com clínicas médicas e odontológicas em várias especialidades
SITRAVEST Curitiba	Convênio com clínicas médicas e odontológicas em várias especialidades, material escolar para filhos dos associados que estejam cursando até a 8ª. Série ou que tenham até 16 anos de idade, estadia numa pousada em Camburiu.
STIVAR Apucarana	1 dentista, convênios com médicos de diferentes especialidades, colônia de férias em Matinhos, onde não pagam alojamento; seguro de vida unificado
SINDCOST Cianorte	Convênio com clínicas médicas e odontológicas em várias especialidades
SINCONFEMAR Maringá	14 dentistas, 7 médicos de várias especialidades, kits de material escolar, escola de informática, fisioterapeutas, mini hospital advogados, psicólogos, cursos profissionalizantes para associados e dependentes;
SINDITEXTIL Curitiba	Convenio com clínico geral e com médicos de todas as especialidades, convênio com dentistas de duas clínicas, material escolar para filhos de associados e para associados que estejam estudando;
SINFITEC Londrina	Dentista, plano de saúde com oitenta especialidades diferentes.

FONTE: pesquisa de campo; entrevistas realizadas nos meses de jan e fev de 2005.

Não fizemos uma pesquisa específica sobre os principais motivos que levam os trabalhadores a se associarem aos sindicatos, mas um relato ajuda a clarificar nossa hipótese de assistencialismo: “quando a empresa oferece muitas gratificações e serviços, os trabalhadores não se interessam por associarem-se ao sindicato”. (ENTREVISTA SINDICATO DE LONDRINA, EM 25/01/2005)

Parece-nos que o assistencialismo é o alimento que sustenta a relação dos trabalhadores com os sindicatos e atrai sua vinculação hoje. Muitos trabalhadores são atraídos pelos convênios com dentistas, médicos especialistas, clubes na praia, seguros de vida, salões de beleza, kits de material escolar para os filhos, entre outros benefícios sociais que o sindicato oferece-lhes e não pelo poder político de mobilização coletiva que este pode representar. Por outro lado, ousamos dizer que alguns sindicatos parecem verdadeiras empresas, especializadas em ministrar cursos de auto-ajuda e oferecer todos os tipos de serviços.

Em relação à greve, o mesmo autor mostra que nos anos 90, a própria estratégia da ação sindical, baseada no confronto, tende a ser repensada. É posta cada

vez mais, a necessidade, para os sindicalistas brasileiros, de instaurar novos procedimentos de negociação com o capital, tal como o Contrato Coletivo de Trabalho. O tema predominante dos sindicalistas no país é “democratizar” as relações de trabalho, como saída, segundo eles, para os impasses do sindicalismo num período de inovações técnico-organizacionais, que tendem a debilitar o movimento operário e sindical. (1996: 157)

As próprias entidades sindicais reconhecem que entre 1990/92, decresceu tanto o número de greves, como o de grevistas, além do desemprego e da recessão, este processo foi incentivado por uma série de práticas inovadoras, de cariz organizacional, como a livre negociação de salários, a concessão de abonos e antecipações salariais, principalmente no setor industrial de ponta. (ALVES, 1996: 156)

Porém, há de se registrar que as formas de reivindicação dos trabalhadores, mesmo não tão combativas, parecem tentar *driblar* as estratégias do capital. Uma leitura apressada poderia afirmar que esses pequenos atos ocorrentes no Paraná em nada transformam tais estratégias. Mas em um período particularmente difícil para o sindicalismo, em âmbito nacional e internacional, pequenos eventos (ex: paralisação de meio dia em frente à máquina, na região de Apucarana) não podem ser menosprezados. Consideramo-los ações políticas que carregam uma luta implícita, que podem estar colaborando para desmontar e corroer por dentro o capitalismo. Dito de outra forma, essas lutas podem não levar diretamente à “revolução”, mas questionam as relações de produção.

4. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SINDICATO

Na Cadeia Têxtil e de Confecções do Paraná⁶, o número de trabalhadores do sexo feminino é superior ao número de trabalhadores do sexo masculino. O

⁶ Mesmo diante da sazonalidade que caracteriza a produção no setor, o SINCONFEMAR/Maringá representava uma média de 12 mil trabalhadores e dos 6 mil sócios, 82% eram do sexo feminino. No Sindicato do Vestuário de Curitiba, 90% dos trabalhadores do setor eram mulheres, em sua grande maioria costureiras. O SINFITEC/Londrina representava uma média de 3.200 trabalhadores em empresas localizadas em Londrina, Cornélio Procópio, Uraí e região, 75% deles eram mulheres; só em uma empresa (Fiação de Seda, de Cornélio Procópio), onde o sindicato possuía uma sub-sede, elas representavam 80% da mão-de-obra. No SINDDTFT/Goioerê as costureiras também eram a maioria. Apenas do Sindicato que abrange o setor de confecções de Curitiba ouvimos que o número de mulheres filiadas é praticamente o mesmo que o número de trabalhadores do sexo masculino. (Entrevista 28/01/2005).

SINDCOST/Cianorte, por exemplo, representava, naquele período, 7.000 trabalhadores, 80% deles eram mulheres, concentradas principalmente nas funções de: costureiras, arrematadeiras, revisadeiras e modelistas.

Mesmo estando diante de um setor que emprega, em sua grande maioria, mulheres, vimos que entre as sete lideranças sindicais entrevistadas na época, três eram do sexo feminino. E mesmo que a quantidade ainda seja baixa, entendemos que o fato das mulheres estarem à frente dessas organizações sindicais demonstra hoje uma ruptura, mesmo que ainda não definitiva, em relação a todo um histórico de marginalização da capacidade e da habilidade política que as impuseram.

Uma das perguntas que fizemos aos agentes foi acerca da participação delas nas atividades sindicais. As respostas foram variadas. Segundo o agente do SINCONFEMAR/Maringá, a participação das mulheres já foi maior, mas essa veio diminuindo gradativamente. O entrevistado relatou que a participação das mulheres no sindicato não é maior porque elas vivem com jornada quádrupla (mãe, esposa, trabalhadora e dona de casa), “isso as impede de participar de forma mais ativa das atividades sindicais”, argumenta. Já o agente do SINDCOST/Cianorte fez questão de enumerar que as mulheres não são muitos atuantes no sindicato e que deveriam ser mais.

Quando perguntamos para a entrevistada do Sindicato do Vestuário de Curitiba, se os vários papéis desempenhados pela mulher naquele momento, como havia afirmado o representante do Sindicato de Maringá, poderia dificultar sua participação nas atividades sindicais, ela nos respondeu que não. A mesma tomou o seu histórico de vida como exemplo de participação, dizendo que o que pode estar havendo é um comodismo por parte das trabalhadoras, pois “mesmo quando as reuniões e assembléias do sindicato são marcadas para os finais de semana, a participação delas é rara, até mesmo entre as solteiras”.

Não podemos desconsiderar que elas ganham menos também. Em entrevista com a integrante do Sindicato do Vestuário de Curitiba, um problema é ressaltado: muitas mulheres trabalham como costureiras e ganham como auxiliares de produção. Interessante perceber que essa questão também surgiu em Maringá. No Jornal da entidade, dessa última região, consta:

uma campeã em denúncias é o fato das trabalhadoras que trabalham com máquina de costura, mas são registradas e ganham salário de auxiliar e esse erro tem ocorrido em diversas empresas. Às vezes o(a) trabalhador(a) é promovido(a) e o patrão 'esquece' de mudar o salário, outras vezes o patrão esquece de propósito. (2005: 07)

É claro que são hipóteses, pois essas considerações merecem uma pesquisa mais precisa sobre a questão de gênero. Por exemplo, para podermos detalhar com mais firmeza sobre o lugar da mulher nas indústrias do ramo têxtil e de confecções, seria importante indagar, em campo, sobre quem é como é a mulher operária na indústria, na oficina, no domicílio, o que para ela significa ser mãe, mulher e costureira ao mesmo tempo, como fizeram, a título de ilustração, Amélia R.S. B. Teixeira, Ana Clara. T. Ribeiro, Filippina Chinelli e Roseli Elias no texto "O trabalho e a trabalhadora fabril a domicílio", ou ainda como conseguiu Cheywa R. Spindel em "O 'uso' do trabalho da mulher na indústria do vestuário"⁷.

Além das características que já demonstramos, há a questão da idade. A idade das mulheres, em geral, na cadeia têxtil e de confecções do estado, variava entre 18 e 30 anos. Em Maringá a média geral de idade da costureira era de 27 anos, considerada alta para a categoria pelos empresários, mas haviam trabalhadoras de 60 anos de idade entre elas. (ENTREVISTA EM 24/01/2004). Isso se tornaria provavelmente mais alarmante se fizéssemos uma pesquisa nas pequenas facções de costura espalhadas pelo estado, mesmo porque nesses locais, muitas vezes, trabalham famílias inteiras em torno das máquinas, em condições precárias de trabalho.

Pensamos que as mulheres ainda são as mais vitimadas pelas precarização do trabalho, precarização esta que vem acompanhada de tantos outros *problemas sociais*, difíceis de serem rompidos ainda hoje, como o *machismo*, a exigência da multifuncionalidade, a violência de toda espécie e alguns *entraves sócio-culturais*. As mulheres também são as principais vítimas do paradoxo do crescimento do emprego feminino num contexto de crise: menores salários, maior instabilidade, condições de trabalho acumulando atividades domésticas e profissionais, maior desemprego, impactos previsíveis sobre a saúde. (HIRATA, 1998: 19)

As trabalhadoras continuam freqüentemente controladas segundo modalidades tayloristas de organização do trabalho, com cadências e ritmos impostos por linhas de montagem, máquinas e/ou normas disciplinares, ou pela demanda do cliente

⁷ Trabalhos organizados por Carmem Barroso e Albertina Oliveira Costa, intitulado "Mulher, mulheres". São Paulo: Cortez, 1983.

(sistemas *just-in-time*). “A manutenção do cronômetro, instrumento taylorista de controle de tempo, nas indústrias têxtil, de confecções e de calçados combina com proibições diversas, desmentindo a idéia da *morte do fordismo*.” (OLIVEIRA et.al apud HIRATA, 1998: 13)

Em relação aos postos de trabalho altamente qualificados que a cada dia despontam no setor, os cargos de costureiras e auxiliares de produção são ainda os que sofrem com a menor remuneração e a ocorrência de tarefas mais repetitivas. A agente entrevistada em Apucarana, por exemplo, relatou que a cada ano diminui o percentual de qualificação das trabalhadoras, “percentual que já não era alto, em função do piso salarial defasado e muito baixo (mesmo lembrando que este era o maior da região, perdendo apenas para a região de Curitiba).” Contou-nos que quando as trabalhadoras têm acesso aos cursos de qualificação e graduação, mudam de trabalho, optam por outras funções que a remunerem melhor.

Por outro lado, narrou ela, “os patrões reclamam da mão-de-obra desqualificada, mas não oferecem a contrapartida, isto é, melhores salários e incentivos sociais”. Assim, “a principal reivindicação das trabalhadoras e dos trabalhadores do setor é justamente por melhores salários, na seqüência, entra na pauta de negociação a solicitação por cestas básicas”, segundo ela, “única pauta negociada por empresa e não em Convenções Coletivas”. Para se ter uma dimensão maior dessa questão, lembramos que entre as trabalhadoras de Maringá, a média de analfabetismo é de 2,8%, “muito alta”, segundo um representante da entidade. O único sindicato que alegou que as trabalhadoras possuíam, na época, boa qualificação profissional, foi o SINDTEXTIL de Curitiba. (ENTREVISTA EM 28/01/2005).

Encima dessas constatações, concordamos com a afirmação de Hirata, de que o novo quadro econômico e financeiro instalado no período em debate, “tem conseqüências diferenciadas, segundo as regiões do globo, e sobre a divisão sexual do emprego, do trabalho – profissional e doméstico – e das atividades dos homens e das mulheres.” Vulneráveis, menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, “as trabalhadoras podem ser vistas como “cobaias” para o desmantelamento das normas de emprego predominantes até então.” Para Hirata, embora o cenário mais provável seja o de uma dupla segmentação, com a constituição de dois segmentos do emprego masculino e dois segmentos do emprego feminino, um estabilizado, outro precarizado, a força dissuasiva e de pressão sobre salários, condições

de trabalho e de negociação dos trabalhadores de ambos os sexos parece evidente. (2001/02: 143 e 144)

No debate dessas contradições, lembramos também as contribuições de Bruschini e Lombardi (2001/02), quando chamam a atenção para a má qualidade do trabalho realizado pelas mulheres, que, em grande parte se concentra em atividades informais e precárias, ou seja, de má qualidade e, como mencionou Hirata, não protegidas pela legislação. Por outro lado, segundo as autoras, há a ocorrência de tendências inovadoras, que apontam para a conquista, por parte de mulheres mais escolarizadas, de bons empregos, embora mantendo a concentração (acima já debatida) em guetos femininos.

Os resultados dos estudos de Bruschini e Lombardi (2001/02: 185) nos auxiliam a verificar uma espécie de balanço da década de 90, no que diz respeito à divisão sexual do trabalho, quando relataram que “as mulheres continuaram a ganhar menos que os homens, independente do setor de atividade econômica em que trabalham, do tamanho da sua jornada de trabalho, do número de anos de estudo ou da sua posição na ocupação, mas as diferenças entre os seus ganhos e os masculinos diminuíram.”

Abramo (2001: 80) faz afirmação similar quando comenta que a intensa afluência das mulheres não mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. Segundo ela, “em nenhum país latino-americano os rendimentos de homens e mulheres como o mesmo nível de instrução são equivalentes”. Como base nessas discussões, concordamos que a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizada através do tempo pela marca da precariedade, que tem atingido uma importante parcela das trabalhadoras, situação essa que não pode ser atribuída apenas às costureiras do setor de confecção.

Em suma, compreendemos que se estamos falando de um setor de produção, onde ainda impera o trabalho feminino, um maior número de entidades representativas deveriam ser dirigidas por elas.

5. ALTERNÂNCIAS NA LIDERANÇA DO SINDICATO

Os números apresentados no primeiro quadro, no mínimo, nos fazem refletir sobre os problemas que envolvem as relações de poder, a liderança sindical e a falta de alternância dos presidentes na representação dos sindicatos.

Nos relatos e através deles, percebe-se claramente que não há *ventilação política* nas chapas que concorrem à direção dos sindicatos. A maioria dos presidentes está a mais de dez anos consecutivos no cargo. Para nós, isso, no mínimo, merece indagações.

Raros também foram os agentes que revelaram trabalhar sob regime de descentralização de tarefas. Isso pode ser explicado por questões internas de estruturação política, mas também por ausência de condições financeiras de cada entidade. Para conseguir a comunicação com os associados, o sindicato de Apucarana, por exemplo, que representava, naquele período, 23 pequenas cidades, utilizava carro de som e a presença de diretores, “apenas nas cidades maiores”. Esses diretores trabalhavam como porta-vozes nos locais distantes do sindicato. Muitos outros demonstraram não terem condições de manter diretores em outras cidades.

A distância geográfica é algo que exige a presença de interlocutores. Estes auxiliam na articulação política e organização das atividades sindicais. Além desses articuladores por cidade e região, seria importante manter representantes por empresa. Mas a carência de recursos financeiros que vivencia a maioria dos sindicatos, muitas vezes não permite tais descentralizações.

Já dizia Leôncio Martins Rodrigues (apud ALVES, 1996: 160), que as lideranças sindicais brasileiras deverão preparar-se para atuar num cenário novo e instável que lhes colocaria muitos desafios numa conjuntura econômica particularmente difícil. Para ele, a mesma flexibilidade que se imporia aos empresários ante os requisitos trazidos pelas novas tecnologias e mudanças gerais do mercado, impõe-se às lideranças sindicais. Insistia ainda que, diante das transformações estruturais da economia e da sociedade capitalista, no limiar do século XXI, o sindicalismo tenderia, cada vez mais, a incorporar para si a lógica do capital.

Diante dessa realidade, percebemos que cada sindicato foi trabalhando de uma maneira. Representantes do SINCOFEMAR, por exemplo, optaram por dialogar e

ouvir as reivindicações das trabalhadoras nos horários de almoço, em cada empresa. “Para este trabalho o sindicato disponibilizou uma equipe para formalizar ações específicas.” Além dessa equipe, organizaram representantes de fábrica para serem porta-vozes do sindicato nos locais de trabalho, estes entregavam jornais da entidade e propiciam a comunicação entre o sindicato e as trabalhadoras, que não precisam se deslocar até a entidade. O Sindicato londrinense também disponibilizava diretores sindicais nas grandes cidades e nas empresas, mesmo nas de pequeno porte. (ENTREVISTA DIA 25/01/2005).

Em relação a falta de alternância na presidência dos sindicatos, uma série de hipóteses poderiam ser levantadas: comodismo, *peleguismo* e desinteresse por parte dos demais associados em assumir o compromisso, monopólio político, privilégios, interesse político-partidário por parte dos atuais dirigentes, falta de democracia na organização das chapas. Mas algo é certo, “na década de 90 os trabalhadores têm, devido ao desemprego, menos disposição para a luta sindical”. (BOITO, 1999: 207). E nos últimos anos, a situação econômica nacional e internacional, as mudanças oriundas da C.F.88, o aprofundamento da reestruturação produtiva e os *malabarismos* do neoliberalismo, criam dificuldades maiores ainda ao sindicalismo e às suas lideranças, que são desafiadas a pensar em estratégias, às vezes “inovadoras”, para impulsionar os trabalhadores para a luta.

No primeiro quadro também se visualiza outro dado importante, que fez parte do rol de questões formuladas aos entrevistados, ou seja, a Central Sindical em que cada sindicato encontrava-se filiado.

Sabemos que é uma ousadia, traçar imediatamente a postura política de cada sindicato diante do neoliberalismo hoje, por exemplo, pelo simples fato de conhecer em que Central Sindical este mesmo está filiado. Mas, embasados pelos estudos que muitos autores já fizeram: A. Boito, M. Pochmann, C.A.B Oliveira, M.A. Santana, J.E.L. Matoso, A. Cardoso, I.J. Rodrigues, A. Galvão, P. Trópia, L. P. Brescianio e A. A. Comin; é possível delinear pelo menos uma afirmação inicial: um dos itens importantes para explicar a postura política de cada sindicato diante de um projeto de sociedade hoje, passa pela opção deste em filiar-se à esta ou àquela Central Sindical.

Sabemos que para ousar fazer tal afirmação precisamos nos basear em informações históricas que explicam as diferenças político-ideológicas, pelo menos entre

as duas principais centrais: CUT e Força Sindical. Poderíamos voltar longe na história, mas por questão de delimitação do problema, buscamos-na a partir da última década.

Parafraseando Comim (1994), um primeiro fator precisa ser considerado: ao longo de seu histórico de luta, a CUT sustentou-se em um solo mais comum, em práticas que demonstram mais claramente sua rejeição ao capitalismo; mostrou-se mais homogênea no plano estratégico, com uma postura crítica em relação à estrutura sindical corporativa, em especial ao intervencionismo estatal nas relações capital-trabalho, e à burocratização dos organismos sindicais; valorizando práticas voltadas para a organização e a mobilização das *bases* na ação sindical.

Sua maior homogeneidade interna permitiu-lhe sustentar de modo mais perene um discurso e uma prática fortemente combativos, marcados pela rejeição aos acordos políticos de cúpula, pela crítica ao sistema político que emergia da transição e pela defesa, ainda que genérica, do socialismo. (COMIN, 1994)

Já a CGT, pela heterogeneidade interna em face de rápido crescimento da CUT, pautou seu esforço de legitimação muito mais por oposição ao modelo representado pela central rival do que pela construção de um projeto próprio, o que explica o caráter errático de seu comportamento até a sua subdivisão no final a década de 80.

Apenas com a fundação da Força Sindical, dissidência da CGT, comandada pelos autodenominados “Sindicalistas de Resultados” parece se esboçar de modo mais consistente um projeto político-sindical alternativo ao da CUT. Ou seja, a CGT manteve uma estruturação organizativa extremamente fluida, na qual os dirigentes dos sindicatos permaneceram como o elo principal (talvez único) de ligação entre as entidades de base e a central, o que contribui para explicar a rapidez com que se diluiu. (COMIN, 1994: 370 e 371)

Assim ao logo da trajetória política e econômica do país, as centrais foram tomando atitudes diferenciadas em relação à questões econômicas e políticas que foram surgindo. Na Nova República, por exemplo, enquanto a CUT manteve comportamento oposicionista, contrapondo-se a todos os planos de estabilização econômica e convocando greves, a CGT manteve uma postura oscilante, ora moderada, ora conservadora, procurando capitalizar os “acertos” do governo, ora se aproximando da CUT nas jornadas de protesto contra políticas salariais contencionistas. (COMIN, 1994: 372)

Na década de 90, vê-se claramente as diferenças de postura política entre as Centrais, de um lado sindicalistas identificados com projetos de mudança sociais do

tipo reformista (ou social-democrata) socialista ou comunista, de outro, os *Sindicalistas de Resultados*, mais afinados com as plataformas de tipo neoliberal. A Força Sindical, enquanto expressão da trajetória de Medeiros⁸, representa uma tentativa de ruptura com a tradição comunista e socialista. (COMIN, 1994: 381)

O governo Collor, que trouxe consigo o acirramento das privatizações, da abertura comercial, das receitas de cunho neoliberal, da recessão, do desemprego e da reforma econômica, também produziu fortes impactos sobre o movimento sindical. Em âmbito geral, colaborou para uma drástica redução da atividade grevista. Num âmbito restrito, mas com proporções igualmente importantes, “nomeou Antonio Magri para Ministro do Trabalho, deixando claro que pretendia promover as lideranças emergentes do *Sindicalismo de Resultados* como seus principais interlocutores no meio sindical”. (COMIN, 1994: 386)

Esse debate poderia se estender por páginas, mas não é esse o problema central que embasa o artigo. Bastaria apenas enfatizar que tais informações nos ajudam a compreender que, no caso da pesquisa, os sindicatos analisados mostraram-se muito mais próximos à um projeto de defensivismo sindical e de inércia frente ao neoliberalismo, do que de um projeto de ação ofensiva e crítico-radical diante do mesmo.

É claro que não podemos deixar de considerar que nos anos 90 a capacidade de comando das Centrais tornou-se duplamente problemática, em função da fragilidade dos laços com os sindicatos (derivada da própria forma como as centrais se constituíram, sobrepondo-se a uma estrutura sindical já existente e em funcionamento) e da própria representatividade destes sindicatos frente as suas bases de trabalhadores ser muito precária. Esses fatores tornaram-nas incapazes de atuar como representantes orgânicas dos sindicatos. (COMIN, 1994: 369).

Não é bastante também afirmar que muitos problemas vividos pelos sindicatos: burocratização, luta entre correntes internas, verticalismo, distanciamento da base, falta de representatividade, defensivismo e postura pouco combativa, são também vividos hoje pelas Centrais Sindicais de forma geral. Mas é impossível não perceber que cada uma delas sustenta uma trajetória e um projeto social bastante diferenciado.

⁸ No final da década de 80, Medeiros assume um discurso de inspiração liberal (defesa do lucro, do livre mercado, da iniciativa privada, do Estado Mínimo e do sindicalismo apolítico), isso afasta os grupos de esquerda, tanto é que em 1988 ocorre a expulsão do PC do B da CGT. Em 1989 ocorre a saída de Joaquinção que fundaria a nova central, mantendo a sigla CGT. Em 1991, boa parte dos sindicalistas das duas CGTs acompanharia Medeiros na Fundação da Força Sindical, enquanto os comunistas remanescentes na CGT de Joaquinção migraram para a CUT. (COMIN, 1994: 380)

Enfim, essa diversidade de problemas que se apresentam hoje ao mundo do trabalho, diante das estratégias do capitalismo, e do lado oposto, esta diversidade de proposições e desafios para superá-los, nos dá uma certeza: é preciso crer e lutar por um novo projeto de sociedade, que, para nós, não é o neoliberalismo.

E para que esse projeto se concretize será fundamental a participação dos sujeitos sociais, que uma vez organizados, possuirão muito mais força política; independente do tipo de movimento social ou ação em que estejam engajados, mas dependentemente do projeto de sociedade que tenha esse mesmo movimento ou ação. Igualmente importante, é considerarmos a força transformadora que possui o “fazer político” dos atores sociais nas relações que se dão no cotidiano, não só no *fazer* das instituições sindicais ou partidárias.

Afinal, muitos autores já predeterminaram a classe proletariada essa missão fatalista e redentora, traçou seu destino e sua história e esqueceram que esta trajetória se faz processualmente, e não só através de direções econômicas; desconsideraram também os atores sociais e a riqueza da multiplicidade de ações políticas que estes podem desempenhar na vida prática.

Considerações finais: as formas de intervenção passam pela organização dos trabalhadores?

É possível romper com as forças de sustentação do sistema. No desafio para quem pensa o futuro do Brasil, na extrema adversidade do contexto histórico gerado pela globalização há duas alternativas, que Sampaio (2000) coloca em forma de questões: a sociedade deve aceitar passivamente as tendências que vem de fora, discutindo o ritmo e a forma de ajuste aos novos ditames do capital internacional e das nações hegemônicas? Ou a sociedade deve reagir a essas tendências, rompendo com as forças internas e externas que sustentam o processo de globalização de negócios?

Para o mesmo autor, os trabalhadores brasileiros precisam romper com o padrão mimético de modernização de consumo e definir prioridades para o desenvolvimento econômico que sejam compatíveis com as possibilidades da economia nacional, mudanças essas que supõe superar o consumismo desbragado e organizar a sociedade com base em uma ética de solidariedade e de cooperação entre as classes sociais; modificar os parâmetros sociais e institucionais que regem a organização do mundo do trabalho; graduar a intensidade do processo de introdução e difusão do

progresso técnico, tendo em vista a necessidade de preservar o acesso do conjunto da população economicamente ativa ao mercado de trabalho.

Essas reformas, para evitar a barbárie, só podem ser concebidas dentro de uma organização socialista de sociedade. Sampaio diz ser tarefa das forças políticas: denunciar a falta de horizonte do movimento de globalização e construir um amplo arco de alianças, capaz de impulsionar as transformações sociais indispensáveis para a superação da modernização perversa. (2000, s/p)

Para que um projeto de sociedade mais igualitária se concretize será fundamental a participação dos sujeitos sociais, que uma vez organizados, possuirão muito mais força política. Igualmente importante, é considerarmos a força transformadora que possui o “fazer político” dos agentes sociais nas relações que se dão nas ações do cotidiano, não só no *fazer* das instituições sindicais ou partidárias.

Vivemos numa realidade social e econômica reestruturante, atípica. Se não enxergarmos esse contexto, corremos o risco de culpabilizar apenas os sindicatos e destinar somente à eles a responsabilidade pela mudança. É fato que enquanto canalizadores dos anseios e lutas dos trabalhadores, respondem por um papel singular. No entanto, no emaranhado político e sofisticado, constituído pelo neoliberalismo, suas ações e poderio sofreram impactos brutais. Não é por menos que alguns profanam o fim do sindicalismo... Pode ser o fim dos sindicatos fordistas e tayloristas, mas não do sindicalismo em si. Os sindicatos precisam passar por muitas mudanças. Sobre isso, bem propõe Antunes (1995).

Para ele, embora heterogeneizado, complexificado e fragmentado, as possibilidades de uma efetiva emancipação humana podem ser viáveis através das revoltas que se originam centralmente no mundo do trabalho. Atuando enquanto classe, os trabalhadores constituem-se no segmento social dotado de maior potencialidade anticapitalista. Há muitas possibilidades de luta (ecológica, feminista, dos negros, etc), dotadas de significado, mas quando o eixo é a resistência e o confronto à lógica do capital e à sociedade produtora de mercadorias, para o autor, o centro desta ação encontra maior radicalidade quando se desenvolve e se amplia no interior das classes trabalhadoras. (ANTUNES, 1995, p. 86 e 87).

Os mesmos desafios que se postulam à sociedade como um todo, parecem se dirigir ao sindicalismo. Poderíamos elencar aqui um conjunto de autores que já pensaram tais desafios, mas ressaltaremos apenas as posições de Antunes (1995), que os coloca, não de uma maneira definitiva, mas em forma de interrogações

desafiadoras, dentro do que ele mesmo denomina “dimensões atuais da crise sindical e desafios que marcam o conjunto do movimento sindical em escala global no final do século XX”: os sindicatos serão capazes de romper com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, mais “integrados” ao processo produtivo e que se encontram em processo de redução, em relação àqueles trabalhadores em tempo parcial, precário, “terceirizados”, subempregados da economia informal, em significativa expansão no processo produtivo contemporâneo? Serão capazes de organizar sindicalmente os *desorganizados* e com isso reverter as taxas de dessindicalização, presentes nas principais sociedades capitalistas? Serão capazes de romper com o novo corporativismo (societal) que defende exclusivamente suas respectivas categorias profissionais, abandonando ou diminuindo fortemente seus conteúdos mais acentuadamente classistas? Serão capazes de repudiar enfaticamente as manifestações de seus setores mais atrasados e, ao contrário, tecer formas de ação solidárias e classistas, capazes de aglutinar esses contingentes de trabalhadores praticamente excluídos até mesmo da representação sindical? Serão capazes de reverter a tendência (vem do toyotismo) que consiste em reduzir o sindicato ao âmbito exclusivamente fabril (sindicalismo de empresa, de envolvimento), mais vulnerável ao comando patronal? Que individualiza e personaliza a relação capital e trabalho? Conseguirão (re)organizar comissões de fábricas, comitês de empresas, organizações autônomas nos locais de trabalho, capazes de obstar a tendência à cooptação dos trabalhadores? Serão capazes de estruturar um sindicalismo horizontalizado, melhor preparado para incorporar o conjunto da classe-que-vive-do-trabalho, superando o sindicalismo verticalizado? Serão capazes de romper com a tendência crescente da excessiva institucionalização e burocratização que fortemente tem marcado o movimento sindical em escala global e que o distancia de suas bases sociais? Serão capazes os sindicatos de avançar para além de uma ação acentuadamente defensiva e auxiliar na busca de um projeto de emancipação dos trabalhadores, de um controle social da produção? Outras Interrogações o autor coloca especificamente ao movimento sindical dos países industrializados e intermediários, como o Brasil: serão capazes de obstar a generalização dessa crise sindical que já os atinge? O sindicalismo mais combativo será capaz de participar na elaboração de um modelo econômico alternativo? (ANTUNES, 1995, p. 68 a 70)

6.REFERÊNCIAS

RODRIGUES, Iram Jácome. *Relações de trabalho no ABA paulista na década de 1990*. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. Editora Boitempo. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo, 2003.

HIRATA, Helena, PRETECEILLE, Edmond. *Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica. O debate das Ciências Sociais na França*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul, dez, 2002.

DRUCK, Maria Graça. *Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical*. Caderno CRH, Salvador. n. 24/25, 1996.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

NORONHA, Eduardo Garuti. *Greves e estratégias sindicais no Brasil*. In: O Mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. Scritta.1994.

ALVES, Giovani. *Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho: o Brasil nos anos noventa*. In: TEIXEIRA, Francisco J.S.; ALVES, Giovani; MENELEU, José Neto; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal: e a crise dos sindicatos no Brasil*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo editorial, 2003.

BARROSO Carmem; COSTA Albertina Oliveira. *Mulher, mulheres*. São Paulo: Cortez, 1983.

BOITO, Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo. Xamã, p. 120 e 121. 1999.

Jornal Corte e Costura. Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá. Maringá, ano IV, n. 13, janeiro de 2005.

MARONI, Amméris. *A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78*. São Paulo. Brasiliense, 1982.

ARAUJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar; FERREIRA, Verônica Clemente. *Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva*. (Artigo apresentado no VIII Congresso Luso-Afro brasileiro de Ciências Sociais, "A questão social no novo milênio") Coimbra, Portugal, 16 a 18 set 2004. (Painel: Questões feministas nas Ciências Sociais: em busca do tempo presente). Organização: Lucila Scavone. p. 1 a 29.

LIMA, Ângela Maria de Sousa Lima. Uma análise sobre os impactos da reestruturação produtiva nas 29 organizações representativas dos trabalhadores do setor têxtil/vestuário do Paraná.

HIRATA, Helena. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. Revista Latino-americana de Estudos Del Trabajo, ano 4, n. 7, , pp. 5-27 .1998

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. *Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX*. Cadernos Pagu. Desafios da Equidade. (17-18).. p. 157-196. 2001/02.

ABRAMO, Laís. *A situação da mulher Latino americana – o mercado de trabalho no contexto da reestruturação*. Proposta. n. 88/89. p.76-93. , mar/ago de 2001

COMIN, Álvaro Augusto. *A experiência de organização das Centrais Sindicais no Brasil*. In: O Mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. Scritta.1994.

MARX, Karl. *O capital*. (Crítica da Economia Política). Livro 1. O processo de produção do capital. Vol 1. Parte quarta. 1980.

SAMPAIO, Plínio de Arruda (Junior). *Os desafios da luta de classes na economia globalizada*. Lê Monde – Diplomatique. Especial n. 1,. Instituto Abaporu, Escola Sindical (SP, CUT), Veraz Comunicação. (sem/páginas) (s/p).setembro de 2000