

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

A estrutura sindical brasileira. A representação de trabalhadores terceirizados.

Paula Regina Pereira Marcelino.

Cita:

Paula Regina Pereira Marcelino (2009). *A estrutura sindical brasileira. A representação de trabalhadores terceirizados. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1440>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

A estrutura sindical brasileira

A representação de trabalhadores terceirizados

Paula Regina Pereira Marcelino
Universidades Federal da Bahia,
UFBA
paula280874@yahoo.com.br

O objetivo deste trabalho¹ é apresentar uma reflexão sobre o papel da estrutura sindical brasileira na organização de trabalhadores em regime de terceirização. Tais reflexões têm como ponto de partida a experiência de dois sindicatos de Campinas (SP/BR), Sinticom² e SEAAC³, cujas bases sindicais contam com contingente expressivo desses trabalhadores. Esses dois sindicatos apresentam padrões de atuação bastante diferenciados: de um lado, temos a ação combativa e mobilizadora do Sinticom e, de outro, de conciliação de classes e quase sem a participação dos trabalhadores no caso do SEAAC. Defenderemos: a) que apesar dessas diferenças de atuação, a estrutura sindical brasileira desempenha um papel desmobilizador na organização sindical de trabalhadores terceirizados; e b) que a resposta do sindicalismo para a questão da estrutura sindical tem sido um esforço para sua manutenção ou, no mínimo, o imobilismo diante dela.

¹ Esse texto é parte da tese de doutorado defendida em 31/03/2008 no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas intitulada: “Terceirização e Ação Sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil”, sob orientação do Professor Titular Ricardo Antunes.

² Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso.

³ Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas.

1. OS DOIS SINDICATOS

O Sinticom nasceu em 1946, no período histórico das grandes obras e construção de grandes cidades. Apesar da sigla oficial, o sindicato é conhecido como o *Sindicato da Construção Civil*. De fato, de todas as categorias que ele representa, os trabalhadores da construção civil constituem a mais numerosa. Sua base territorial se estende por onze cidades da região de Campinas, estado de São Paulo. Ato contínuo à vitória da oposição sindical e à saída do interventor nomeado pela ditadura militar, o sindicato filiou-se à Central única dos Trabalhadores (CUT). Atualmente, a principal fonte de renda do sindicato é a Contribuição Assistencial⁴; ele também não devolve o Imposto Sindical⁵, como fazem alguns outros sindicatos cutistas. O Sinticom-Campinas ainda tem também a seguinte política de contribuição dos trabalhadores decidida e mantida em assembleias anuais: se o trabalhador é associado ao sindicato, ele não precisa pagar a Contribuição Assistencial, mas se ele não é sindicalizado, paga mensalmente, com desconto direto em folha de pagamento. Ou seja, de qualquer forma, todos os trabalhadores contribuem com 1% do seu salário mensal para o sindicato.

O Sinticom tem diretoria colegiada; cada diretor sindical é responsável por determinada região ou setor. Da base do Sinticom, a categoria que pesquisamos é aquela formada pelos trabalhadores terceirizados da Petrobras dentro da Refinaria de Paulínia (Replan) para a manutenção e montagem de equipamentos industriais e os da construção civil; em março de 2006 eram os trabalhadores de 21 empresas subcontratadas e mais 49 quarteirizadas⁶.

Nossa pesquisa indica aqui a existência de um sindicalismo vigoroso e combativo, característica essa que pode ser identificada nas paralisações e greves constantes entre os trabalhadores terceirizados da Replan, na busca de decisões coletivas nas bases para construir todos os movimentos do sindicato e na construção de um discurso classista através da imprensa sindical e da fala das direções em assembleias. Com uma base extremamente fragmentada, com trabalhadores terceirizados, quarteirizados em centenas de empresas, o Sinticom logra uma organização ofensiva e exitosa, ao menos junto aos trabalhadores que representa na Replan. Ele está entre os poucos sindicatos do país que, durante quase toda a década de 2000, conquistou aumentos reais de salário e ampliação dos benefícios trabalhistas.

O outro sindicato pesquisado foi o SEAAC. Trata-se de um dos principais sindicatos na representação de trabalhadores terceirizados de Campinas e região. A base territorial do SEAAC é

⁴ Taxa criada pelo governo militar de Castello Branco (1964 a 1967); é cobrada anualmente de todos os trabalhadores e tem seu valor determinado por cada sindicato por ocasião da convenção coletiva.

⁵ Criado em 1941 por Getúlio Vargas, é cobrado anualmente de todos os trabalhadores e recolhido pelo Ministério do Trabalho que retém uma parte e repassa a outra para sindicatos, federações e confederações oficiais.

⁶ Neologismo para definir aquelas empresas subcontratadas por outras empresas subcontratadas. O fenômeno geral pode ser chamado de “terceirização em cascata”.

composta por vinte e três cidades. Este sindicato congrega quatorze categorias consideradas conexas, assemelhadas; entre elas os trabalhadores da Fundação de Apoio à Unicamp (Funcamp). Considerados trabalhadores da categoria de “assessoramento, perícias, informação e pesquisas”, os trabalhadores da Funcamp somavam, em 2007, quase quatro mil pessoas e formaram o outro conjunto de trabalhadores que tivemos como objeto de estudo.

O SEACC foi reconhecido como sindicato pelo Ministério do Trabalho em 1978. Ele funciona em sistema presidencial, com diretoria composta de diretores eleitos pela categoria. Há secretários especializadas nas áreas principais: saúde, negociação, formação sindical, etc. É filiado à Força Sindical. Em 2004 esse sindicato tinha em seus quadros cerca de dois mil trabalhadores sindicalizados. O SEAAC se mantém com todas as contribuições garantidas por lei.

As distâncias entre o perfil de ação política dos dois sindicatos são bastante acentuadas. Se o Sinticom opta por uma relação bastante próxima de sua base, pela deflagração de greves como importante instrumento de luta, o SEAAC, por sua vez, é quase um desconhecido pelos trabalhadores de sua base sindical e não conduz política de confronto com as empresas – antes opta pela postura de colaboração. De fato, o SEAAC pratica um sindicalismo desmobilizador, pouco ativo do ponto de vista dos trabalhadores, extremamente apegado à tutela do Estado através do recurso à Justiça do Trabalho – portanto, bastante apegado também à estrutura sindical oficial – e que tem como objetivo declarado de sua ação a conciliação de interesses entre as classes sociais.

As diferenças entre a atuação desses dois sindicatos não esconde, entretanto, uma semelhança importante: o apego, declarado ou não, à estrutura sindical oficial dada pela regulamentação estatal desde a década de 1940 com o então presidente Getúlio Vargas. Vejamos como esse apego se dá em cada um dos dois sindicatos e quais as implicações que ela tem na representação dos trabalhadores.

2. O SINTICOM E OS DILEMAS DA UNICIDADE: REPRESENTAÇÃO EM DISPUTA NUMA MESMA CENTRAL

Os principais elementos que compõem a estrutura sindical brasileira desde a década de 1940 são: 1) a unicidade sindical, o monopólio legal de representação sindical por apenas um sindicato oficial; 2) a investidura sindical: a unicidade sindical é garantida por que quem reconhece o sindicato oficial é o Estado; a ele cabe dar a carta sindical que permite a criação dos sindicatos; 3) contribuições sindicais compulsórias (Contribuição Assistencial e Imposto Sindical) definidas por lei e recolhidas (Boito Jr., 1991). Tal estrutura exerce sobre o sindicalismo dois efeitos importantes que queremos destacar nesta análise: constrói uma relação de dependência em relação às decisões do

aparelho de Estado – no caso, a Justiça do Trabalho – e, ao mesmo tempo, torna a existência dos sindicatos possível mesmo sem a adesão dos trabalhadores. Ao longo do texto, apontaremos outros efeitos, desdobramentos desses dois principais.

O Sinticom chama constantemente os trabalhadores de sua base à responsabilidade de manutenção financeira da sua “entidade de classe”. Faz isso, basicamente, através dos boletins sindicais e nos momentos coletivos com os trabalhadores. Mas, se por um lado, o discurso apela para a necessidade de autonomia em relação ao Estado e aos patrões e destaca a importância de um papel ativo dos trabalhadores na construção e manutenção da ação sindical, por outro, na prática, faz-se uso das possibilidades colocadas pela legislação das contribuições compulsórias. Nas entrevistas realizadas e nos boletins sindicais podemos notar que o discurso é radical contra o imposto sindical, mas nem tão contundente quanto à contribuição assistencial, isto é, não toca em todas as contribuições compulsórias. A justificativa para isso, segundo Hamilton (28/3/2007), é o fato da contribuição assistencial ter seu valor decidido, democraticamente, em assembleias amplamente convocadas.

Quando perguntado em qual ponto a estrutura sindical deveria ser mudada hoje, Hamilton aponta apenas um deles: “Acabar o imposto sindical. E quisera eu ver essa consciência nos trabalhadores; deles realmente tomarem o sindicato como sua verdadeira casa. Um sindicato livre de patrão e de governo.” (Hamilton, 28/3/2007).

Tal como aponta Galvão (2007), o fim das contribuições sindicais compulsórias é um discurso relativamente comum no sindicalismo brasileiro ligado à CUT, mesmo que não se tenha levado adiante lutas efetivas nesse sentido. Bem menos enfáticos, entretanto, são o discurso e a luta contra a unicidade sindical. Hamilton, por exemplo, não consegue definir uma posição clara em relação ao fim da unicidade e diz que tudo depende muito da direção: se ela fora boa, de luta, interessaria para as empresas a pluralidade, dividir o poder desse sindicato.

A mesma pergunta feita para outro sindicalista do Sinticom, Luiz Albano (28/032007), aponta, novamente, o peso da importância que esses sindicalistas dão ao seu próprio papel enquanto direção sindical. Para ele, a estrutura sindical deveria conferir maior autonomia aos dirigentes sindicais.

O Sinticom já devolveu a parte que lhe cabia do imposto sindical (60%) sob certas condições: em 1992 ele fez uma festa com apresentações de música, capoeira torneio de truco, etc. Mas fez isso apenas para os trabalhadores que eram sindicalizados e que estavam em dia com a mensalidade. O boletim desse período presta contas de como o dinheiro tinha sido empregado até então:

Companheiros! Todos os anos é descontado um dia do nosso trabalho, em forma de imposto: o imposto sindical, que é herança da era fascista de Getúlio Vargas, onde havia sindicatos de trabalhadores representados por patrões, e cujo dinheiro arrecadado ninguém sabia para onde ia, pois não havia prestação de contas. Pois em deliberação do Congresso da Categoria, o dinheiro foi destinado ao projeto de alfabetização de adultos e à compra de um ônibus para a entidade. Esse dinheiro é recolhido em março. Daí, o governo “garfa” a sua parte e manda a parte do sindicato só no mês de junho, ou seja, 60% do total arrecadado.” (Avançar na Luta, 1992, nº 32).

A contradição entre uma crítica genérica à estrutura sindical e ação cotidiana do sindicato não demonstram, em nossa opinião, somente uma dificuldade real para as organizações dos trabalhadores hoje no Brasil, advindas das investidas de patrões e Estado sobre a autonomia e a legitimidade de organização dos trabalhadores e do amplo desemprego. Mas evidenciam também um apego a essa estrutura e uma dificuldade de pensá-la para além dos marcos corporativistas. O resultado disso é que o sindicato pode até conseguir uma mobilização significativa dos trabalhadores na sua data-base – o que não nos parece pouco numa conjuntura onde a maioria dos sindicatos sequer consegue deflagrar greves para reposição salarial, muito menos para conseguir aumentos reais –, mas enfrenta a não adesão dos trabalhadores à vida sindical e, no limite, a resistência a sua forma de atuação pela obrigatoriedade da contribuição. O sindicato é mantido, mas à custa da não-adesão de uma parte da sua base.

A investidura e a unicidade sindicais são duas questões bastante imbricadas na atuação do Sinticom e nos seus questionamentos em relação à estrutura. Elas aparecem, por exemplo, na preocupação que o sindicato demonstra em seus boletins com os chamados “sindicatos fantasma”:

Existe muita gente por aí que não gosta de ver os trabalhadores unidos em torno de um ideal. Vivem aprontando um monte de maracutaias para enfraquecer as lutas dos trabalhadores, querem ganhar dinheiro com os nossos movimentos, querem rachar a categoria, estão sempre do lado dos patrões e vivem tentando acabar com o Sindicato legítimo e combativo, que está do lado dos trabalhadores.” (Construindo a Luta, 1993, no 32).

Mas o boletim nada diz sobre como nascem esses sindicatos, como foi instituído o próprio Sinticom, sobre a concordância implícita e a dependência explícita da organização dos trabalhadores à outorga da carta sindical pelo Estado. Uma possível mudança nessa parte da estrutura sindical, a princípio, não geraria temores na direção do Sinticom, segundo Hamilton (28/3/2007). Mas, as entrevistas nos permitem afirmar, não parece haver nem um empenho efetivo e nem um desejo real de alteração dessa parte da estrutura sindical pelas lideranças do Sinticom. Os boletins não discutem esses temas e os sindicalistas parecem não adotar uma postura ativa por mudanças. Também

da fala de Hamilton é possível inferir essa análise. Uma coisa é “não ter nenhum problema” com o fim da unicidade sindical; outra coisa é lutar por ela:

Na questão da unicidade, nós temos uma avaliação. Nós ganhamos dos sindicatos pelegos na disputa política. A pluralidade não é problema. Isso é uma postura da ASS. Ela também defende o fim do imposto sindical. Nós não temos nenhum problema com a pluralidade. Mas não a da reforma sindical [proposta pelo governo Lula], mas porque você pode pegar uma meia dúzia de pilantras e você vai ter sindicatos por ramos de atividade, você vai ter sindicatos derivados e um sindicato de São Paulo que vem e assina um acordo que vai ter validade. Mas se é o fim da unicidade e você tem as condições para o debate com a categoria, não tem problema nenhum. O problema maior é tudo ser negociado, é o poder da Central. Ela tem poder demais (Hamilton, 18/1/2005).

Podemos aqui apenas sugerir – pelo não debate nos boletins sindicais, por exemplo – que essa resistência velada ao fim da unicidade e da investidura sindicais seja um comportamento de toda a direção do Sinticom. Segundo Galvão (2007), a ASS – corrente cutista da qual faz parte a direção do Sinticom – tem uma postura bastante ativa na discussão da reforma sindical nos fóruns da CUT. Assim, ela se posiciona contra, por exemplo, o monopólio de negociação do sindicato mais representativo, parte do projeto da CUT de 1998 para a transição de um sistema corporativo de relações de trabalho para uma nova estrutura sindical⁷. Para a ASS, a negociação coletiva deve envolver todos os possíveis sindicatos existentes com o fim da unicidade, com participação proporcional ao peso de cada um na representação dos trabalhadores em questão. Assim, para a ASS, o pluralismo sindical poderia levar os vários sindicatos a uma estratégia de mobilização conjunta, ao invés de acirrar a concorrência entre eles (Galvão, 2007: 278).

A contar pelo depoimento dos trabalhadores terceirizados dentro da Replan – parte numérica e politicamente importante da base sindical do Sinticom e, possivelmente, a mais mobilizada dela – essa discussão não está construída na base. Os trabalhadores entrevistados não sabem quais são as características da estrutura sindical atual e não conhecem o debate sobre a reforma sindical. Embora seja possível encontrar no boletim de maio de 2005, por exemplo, um pequeno informe dos principais pontos da reforma sindical proposta pelo governo Lula, apenas em um deles encontramos uma chamada do sindicato para debater a questão. Isso nos reforça a análise de que há resistências por parte da direção do Sinticom em levar adiante, a partir de uma construção na base, uma proposta de mudança mais profunda da atual estrutura sindical. As principais críticas presentes nos boletins do Sinticom em relação à proposta de reforma sindical do governo Lula se referem ao grande poder conferido às centrais sindicais – de se sobrepor às decisões dos sindicatos de base – e ao perigo já amplamente denunciado do negociado se sobrepor ao legislado.

⁷ Uma das principais preocupações da CUT nesse projeto é, segundo Galvão (2007: 277), pensar um período de transição onde os contornos da nova estrutura pudessem ser definidos sem ocasionar prejuízos aos sindicatos.

As diferenças entre Sinticom e Sindipetro em Campinas são, pelo que podemos perceber na fala de Hamilton, um ponto nodal da ação sindical entre os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria de Paulínia. A terceirização afetou o Sinticom de maneira inversa a que atingiu o Sindipetro: ele teve suas bases sindicais ampliadas com esse processo.

Seguindo as orientações de sua Federação Única, o Sindipetro que atua dentro da Replan busca a filiação dos trabalhadores terceirizados. A decisão de sindicalizar os terceirizados se deu no I Confup (Congresso da Federação Única dos Petroleiros), em 1995. Segundo Araújo (2001), a bandeira de luta retirada nesse congresso foi: “... lutar para melhorar as condições de trabalho e os salários desses trabalhadores com o objetivo final de equiparação com os trabalhadores não terceirizados”. Araújo afirma que a FUP manifesta, também, a preocupação em discutir com os outros sindicatos de terceirizados as implicações desse processo e a compreensão de que “cabe aos petroleiros liderar esse processo de organização dos trabalhadores terceirizados, construindo, por exemplo, uma pauta comum de reivindicações, até então pulverizada em virtude da multiplicidade de representações.”(Araújo, 2001: 280).

As medidas concretas para viabilizar essa nova forma de encarar o trabalhador terceirizado dentro do sindicato passavam por: estruturar departamentos de empreiteiras nos sindicatos e realizar assembléias conjuntas; definir o papel da empreiteira; construir uma proposta de política nacional para a questão; efetuar convênios com a Caixa Econômica Federal e INSS de modo a fiscalizar o recolhimento de obrigações trabalhistas; criar condições estatutárias para filiação de terceirizados, entre outras (Araújo, 2001: 282).

Para nosso objeto de estudo, especificamente, uma das orientações desse congresso é crucial: a promoção de ações integradas apenas com sindicatos de terceirizados que tenham tradição de luta; naquelas refinarias onde o sindicato dos trabalhadores terceirizados não tivesse essa característica, o Sindipetro deveria assumir a representação dos trabalhadores. Os Confups posteriores, segundo Araújo (2001), reafirmam a postura da FUP contra a terceirização e a disposição do primeiro em sindicalizar os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria. As discussões vão se afinando ao longo dos Confups no sentido de criar efetivamente as secretarias das empreiteiras em cada sindicato, de definir um conjunto de reivindicações direcionadas às empresas (tais como: equiparação dos salários dos terceirizados com os empregados da Petrobrás e garantia de condições de alimentação, transporte, plano de saúde, Equipamentos de Proteção Individual – EPIs – gratuitos e treinamento em horário remunerado), de promover programas de formação sindical para

terceirizados, de denunciar más condições de trabalho e experiências mal sucedidas de terceirização, etc.

Segundo o autor, toda a discussão da FUP no tocante à terceirização poderia ser resumida no lema “trabalho igual, direitos iguais”. O avanço da terceirização e as questões colocadas aos Sindipetros por ela levaram os petroleiros a repensar sua postura diante dos trabalhadores terceirizados. Segundo Araújo (2001), o conceito de “petroleiro” foi reformulado para abranger qualquer trabalhador que desenvolva sua atividade numa planta petrolífera. Para o autor, existe uma postura consensual quanto à nova definição de petroleiro, mas sua abrangência ainda está em debate. Por exemplo: muitos sindicalistas defendem que atividades como alimentação, transporte, limpeza predial, por não serem específicos do setor petróleo, estariam fora do conceito de petroleiro. O fato é que a revisão do conceito de petroleiro levou a construção da categoria de “petroleiro terceirizado”. Se a luta dos Sindipetros é para garantir condições iguais de trabalho e remuneração para os trabalhadores da Petrobras e das subcontratadas, não há, na nossa compreensão e a princípio, nenhuma contradição na utilização dessa categoria. O Sindipetro que atua na Replan – sindicato também ligado à Central única dos Trabalhadores, tal como o Sinticom – a princípio, segue essa orientação geral da FUP.

Hamilton e Luiz Albano questionam se, de fato, adotar essa nomenclatura de “petroleiro terceirizado” tem algum efetividade no processo de equiparação das categorias. Um exemplo prático de que esse tratamento igual é apenas retórico é inexistência por parte do Sindipetro de uma luta pela unificação do valor da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) entre terceirizados e petroleiros. Na nossa compreensão, eles têm razão quando dizem que o discurso do “petroleiro terceirizado” não atingiu os trabalhadores da sua base sindical. A fala que transcrevemos abaixo pode ser considerada uma síntese do que a maioria dos trabalhadores entrevistados acha de serem chamados de petroleiros:

Não [não somos petroleiros], porque a gente não tem o valor que eles têm. A gente faz a pior parte que é a montagem e a gente não tem o valor em remuneração. Eles não fazem nada. Estão ali só pra olhar e fiscalizar. Quem faz é a gente. O sindicato deles também não dá apoio pra gente, só que quando eles precisam de apoio, pedem para o nosso sindicato. Quando a gente fazia greve eles pediam ajuda para o pessoal das empreiteiras... (Soldador, 48 anos).

O Sinticom logrou uma organização importante junto a sua base. Faz greves e/ou paralisações anuais, tem o respeito da maioria dos trabalhadores, consegue aumentos reais de salários nas categorias terceirizadas, mobiliza trabalhadores de centenas de empresas subcontratadas numa mesma luta, supera uma fragmentação concreta e tem êxito considerável nas conquistas das

reivindicações da categoria. Mas, para manter relativamente coesa sua base sindical reafirmou, o tempo todo, a identidade de terceirizado dos trabalhadores. Por vezes, o fez colaborando na construção de uma visão bastante negativa do Sindipetro por esses trabalhadores. Se isso se deveu ou não aos perigos que o Sinticom identificava numa atuação sindical de orientação política pouco confiável, como os sindicalistas do Sinticom enxergam os do Sindipetro, o fato é que um dos resultados desse comportamento é impedir, em grande medida, que a luta seja unificada.

As diferenças entre Sinticom e Sindipetro não impedem que algumas lutas sejam levadas conjuntamente⁸. Embora importantes, essas lutas conjuntas nem de longe suprem as necessidades específicas dos trabalhadores terceirizados. O risco fundamental de não levar adiante uma luta verdadeira para o desatrelamento do aparelho sindical do Estado, pela autonomia concreta dos sindicatos, é a possibilidade que o próprio Sinticom levanta em seus jornais: a pulverização da categoria em sindicatos surgidos a partir da divisão da base territorial; muitas vezes, sindicatos fantasmas, de fachada, cujas funções podem variar entre custear uma diretoria nos seus cargos e servir de entreposto das empresas nas relações com os trabalhadores. Como cabe ao Estado o reconhecimento do sindicato oficial e, uma vez estabelecido, ao trabalhador não resta alternativa de filiação, é a própria história de luta do Sinticom que está em risco.

3. SOBRE AS ESTRATÉGIAS SINDICAIS DO SEAAC: QUANDO “MEDIDAS CABÍVEIS” SIGNIFICAM APELO À JUSTIÇA DO TRABALHO

A primeira característica que salta aos olhos quando observados os traços da ação do SEAAC é seu apego à Justiça do Trabalho. Essa é a estratégia sindical mais importante. É provável que essa seja uma estratégia ainda mais valorizada que a própria negociação com as empresas. Essa constatação também é dos trabalhadores e fica explícita na fala de Elizabete (24/01/2005). Quando perguntada sobre as políticas de atuação do SEAAC em relação às formas precarizadas de trabalho a resposta da sindicalista foi: “Nossa política é fazer jogo duro, denunciando ao Ministério Público.” Assim, a resistência dos trabalhadores para com o sindicato é entendida pela sindicalista como falta de esclarecimentos dos trabalhadores sobre “como funcionam as coisas”:

Muitas vezes a pessoa não aceita que você vá para uma demanda judicial, que demora seis, sete anos e não entende que não é culpa dos representantes. Precisamos pensar no funcionamento da coisa. As pessoas trazem muitos boatos. É a famosa rádio peão. Outros falam que o sindicato não faz nada. (Elizabete, 29/03/2007)

⁸ Em dez de novembro de 2007, por exemplo, quatro mil trabalhadores, petroleiros e terceirizados, se reuniram em frente à Replan para manifestar pela defesa do veto presidencial à Emenda 3 que restringiria o papel dos fiscais do trabalho

A principal estratégia de ação do SEAAC para dez entre os treze trabalhadores entrevistados é o recurso à Justiça do Trabalho. Nesse depoimento: “Eu sei que já ganharam um processo. Eles só fazem isso, processos. E depois disso não ouço mais falar deles. Eu acho que não sou bem representado. Não chegam informativos para nós. (Técnico administrativo, 31 anos).

Elizabete ameniza em sua fala a importância que o SEAAC confere à ação sindical via Justiça. Mas, todos os indícios apontam para o contrário dessa afirmação da Justiça como último recurso. Aliás, ela pode até ser, de fato, a derradeira opção, mas entre a mesa de negociação com as empresas e a Justiça do Trabalho não há outras. O SEAAC não mobiliza os trabalhadores em greve, paralisações, manifestações, comissões ou qualquer outro recurso político. Ou as empresas se dispõem a negociar com o sindicato atuando em nome dos trabalhadores, mas sem o respaldo político-organizativo deles, ou, diante da intransigência dos patrões apontada pela própria sindicalista, resta apelar aos tribunais. Na posse da diretoria eleita em 2003 *O Trabalhador*, o jornal sindical (nº 16, 2003, grifo nosso), traz a seguinte afirmação: “Com uma diretoria atuante o SEAAC Campinas passou a estar mais presente nas empresas e na realização de mesas redondas e negociações, *estando sempre próximo da Justiça do Trabalho.*” Não se fala de estar próximo do trabalhador.

Assim, diante de demissões dos trabalhadores da Funcamp, por exemplo, o sindicato divulga em boletim específico: “O SEAAC está tomando as *medidas cabíveis* para reverter a decisão através do processo 01193-2005-000-15-00-7, que ainda está na fase inicial.” (grifo nosso). O sindicato deixa claro os detalhes da ação judicial em todos os casos. Se sua intenção é transparência para com os trabalhadores, nos parece que em termos de mobilização o efeito é quase nulo. Os trabalhadores demonstraram pouca confiança nas decisões da Justiça do Trabalho e a consideram morosa demais para ser um recurso efetivo de conquista de direitos.

Segundo Boito Jr. (1991), o apelo constante à Justiça do Trabalho faz parte da ideologia do sindicalismo de Estado no Brasil, dessa forma de atrelamento da ação sindical aos ditames estatais presente, em medidas variadas, em todos os sindicatos oficiais do país. O autor a denomina como “ideologia da legalidade sindical”. Esse legalismo, muito menos presente na ação do Sinticom, é evidente na ação do SEAAC. É esse o pano de fundo quando se fala de “medidas cabíveis” ou “fazer o que é possível”. No caso de alguns sindicatos, esse legalismo pode esconder objetivos perversos, tais como o funcionamento do sindicato como entreposto da empresa no trato com os trabalhadores (o peleguismo) ou a simples manutenção da máquina sindical e dos empregos que ela gera (o sindicalismo de carimbo). Para um sindicato que diz estar do lado dos trabalhadores, mas que não vê no enfrentamento de classes o objetivo e a estratégia fundamental de sua ação, o apelo à Justiça é o caminho evidente.

É esse apego à estrutura sindical no que concerne à dependência do Estado que está por trás da definição da ação do SEAAC dada pelo próprio: “SEAAC de Campinas e Região: sindicalismo responsável e de resultados.” (*O Trabalhador* nº 16, 2003: 2).

Em consonância com o que apontamos como caminho do SEAAC até aqui, Elizabete (24/01/2005) afirma que o sindicato não tem organização específica no local de trabalho. Sua mobilização é feita através de boletins informativos, visitas dos diretores aos locais de trabalho e assembleias. As negociações que o SEAAC estabelece com as empresas envolvem, normalmente, flexibilização da jornada de trabalho, salários, benefícios trabalhistas, introdução de novas tecnologias, PLR e banco de horas. Quanto à terceirização, a sindicalista afirma que é uma realidade contra a qual o sindicato não tem como lutar.

De acordo com Elizabete (24/01/2005) e com a sindicalista entrevistada do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp – STU, ligado à Central Geral dos Trabalhadores (CTB) –, Beti, a relação entre os dois sindicatos é muito conflituosa. São acusações mútuas: de um lado, o STU acusa os sindicalistas do SEAAC de serem oportunistas e só estarem preocupados com sua própria sobrevivência no sindicato. De outro, o SEAAC acusa o STU de adotar uma linha demagógica, em oposição à sua atuação séria e sóbria de diálogo.

Em uma análise bastante voluntarista do problema, Beti afirma que não há qualquer porque se repensar a estrutura sindical brasileira e que ela não representa um problema na organização de trabalhadores terceirizados. No caso do STU, ele não disputa a representação da categoria com o SEAAC. Isto porque montou-se uma comissão de trabalhadores da Funcamp e ela vai para as negociações com a reitoria junto com o STU, sem a intermediação do SEAAC.

As opiniões de Beti sobre a estrutura sindical são, como podemos observar, ambíguas; pois ao discurso não parece haver uma correspondência de práticas. A imobilidade do STU diante dos resultados do processo que ele moveu contra a Funcamp e a Unicamp, alegando terceirização ilícita dentro da universidade – ou seja, a eminência de demissão de mais de duzentos trabalhadores sem direito às verbas rescisórias – foi largamente apontada pelos trabalhadores da Funcamp entrevistados. Ao mesmo tempo em que ela reconhece algumas dificuldades impostas pela representação oficial, defende a sua manutenção. Como levar adiante uma política de incorporação de outra categoria na sua base sindical e defender, ao mesmo tempo, que cabe ao Estado, através da outorga da carta sindical, decidir quem representa quem?

A questão da estrutura sindical na representação de trabalhadores terceirizados se mostra mais uma vez importante aqui. Os dois sindicatos se acusam mutuamente e publicamente de só estarem preocupados em manter ou aumentar suas bases sindicais.

A prática política do STU mostra-se, através do depoimento da sindicalista do STU, muito mais incisiva no tocante à mobilização dos trabalhadores terceirizados pela Funcamp do que os depoimentos deles próprios revelam. A efetividade dos resultados, portanto, é duvidosa. Mesmo porque, como reconhece a própria Beti, as conquistas conjuntas foram exíguas.

A ação no mínimo ambígua do STU para com os trabalhadores da Funcamp, demonstrada pela pouca atenção dada por esse sindicato à eles, também pode ser entendida quando, mesmo sindicalizando todos os trabalhadores que o procuram, o STU permanece defendendo a unicidade sindical. Aliás, mesmo a decisão de sindicalizar os trabalhadores da Funcamp não parece ter sido acompanhada de uma campanha efetiva de sindicalização. Seria difícil explicar depois o porquê de índices diferentes de reajuste, plano de carreira para uns e para outros não, entre outras diferenças.

Se a estrutura sindical brasileira não impede uma ação combativa dos sindicatos que representam trabalhadores terceirizados – cujo exemplo nesse texto foi a atuação do Sinticom – podemos dizer que ela a obstaculiza consideravelmente. Em boa parte dos casos, trata-se de favorecer a ação de um tipo de sindicalismo sem compromisso real com os trabalhadores que representa; um sindicalismo cuja função principal é manter a própria máquina sindical e os que dela dependem. Algo dessa dependência em relação à máquina sindical não pode ser menosprezado nem nas direções de sindicatos combativos.⁹

⁹ Permanecer-se décadas nas direções sindicais é um traço comum ao conjunto dos sindicalistas brasileiros.

Bibliografia

- BOITO Jr., Armando. (1991). **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas (SP): Edunicamp; São Paulo: Hucitec. 312 p.
- GALVÃO. Andréia. (2007). **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 342 p.
- ARAÚJO, Anísio José da Silva. (2001). **Paradoxos da Modernização**: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. Rio de Janeiro. 359 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Fiocruz.
- AVANÇAR NA LUTA. Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de Campinas e Região. Números pesquisados: de janeiro de 1990 a dezembro de 1992.
- CONSTRUINDO A LUTA. Jornal do Sindicato dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário de Campinas e Região. Números pesquisados: de janeiro de 1993 a janeiro de 2007.
- O TRABALHADOR. Boletim do SEAAC. Consultadas todas as edições entre fevereiro de 2001 e dezembro de 2004.
- 45 Entrevistados, entre eles: 19 trabalhadores terceirizados dentro da Replan; 13 trabalhadores da Funcamp; 2 sindicalistas do Sinticom: Amilton e Luiz Albano; 1 sindicalista do SEAAC: Elizabete, 1 sindicalista do STU: Beti.