

COMISSÃO DE FÁBRICA

Uma Forma de Organização Operária
Oposição Sindical Metalúrgica (São Paulo)

As Comissões de Fábrica são hoje uma conquista da própria classe operária. Na sua longa trajetória de luta contra o poder dominante a classe operária foi encontrando suas formas de se organizar. Dentre essas diversas formas de organização está a Comissão de Fábrica como uma das mais eficazes lutas da classe operária dentro da própria fábrica, no coração da exploração.

Exatamente pelo fato de as Comissões de Fábrica representarem um avanço qualitativo no poder operário é que os patrões reagiram violentamente contra elas. As formas de ofensiva dos patrões se expressaram e ainda se expressam de diversas maneiras: destruindo as comissões através das demissões; perseguindo e boicotando aquelas que conseguiram uma "estabilidade" provisória (e mesmo passando por cima da estabilidade); propondo Comissões de Empresa sob controle das firmas (é o exemplo do grupo Philips, da tentativa da Massey-Ferguson e agora mais recentemente da Volkswagen). Um bom exemplo da posição dos patrões pode ser visto através do que aconteceu na Philco após a greve, na qual a Comissão de Fábrica teve um papel importante: a ordem foi "não deixar nenhuma semente" da Comissão de Fábrica.

A experiência de Comissão de Fábrica no Brasil já vem se desenvolvendo há algum tempo. Contudo, tomou corpo e se consolidou nesta década de 70/80 graças à **Oposição Sindical Metalúrgica**, especialmente, de São Paulo. Hoje as Comissões de Fábrica se ampliam e se fortificam em grande número de categorias de trabalhadores contribuindo decisivamente para o avanço da organização operária. As experiências aqui recuperadas mostram o avanço, as dificuldades e o fôlego das Comissões de Fábrica tal como vêm se desenvolvendo nestes últimos anos no Brasil.

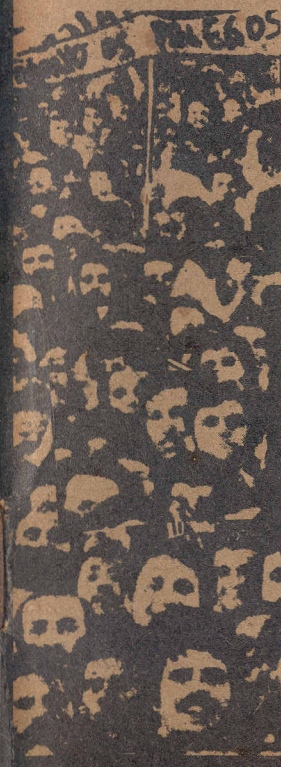
ATENDEMOS PELO REEMBOLSO POSTAL

1901 1981 VOZES
80 ANOS

1397-8

COMISSÃO DE FÁBRICA

UMA FORMA DE ORGANIZAÇÃO OPERÁRIA



TOSHIBA
SIEMENS
PHILCO
MASSEY



VOZES

COMISSÃO DE FÁBRICA

© 1981, Editora Vozes Ltda.
Rua Frei Luís, 100
25600 Petrópolis, RJ
Brasil

Diagramação
Valdecir Mello

Sumário

Apresentação, 7

1. A Comissão de Fábrica na Toshiba, 11
2. A Comissão de Fábrica na Massey-Ferguson, 19
3. A Comissão de Fábrica na Philco, 31
4. A Comissão de Fábrica na Siemens, 47
5. Comissões de Fábrica, 57

I. OBJETIVO DESTES TEXTOS

a) *Recuperação das experiências*: Este foi um dos objetivos deste texto. Na nossa opinião é fundamental para toda história a reconstrução da *memória de lutas*. As experiências de luta operária geralmente se perdem, são destruídas ou conservadas debaixo das cinzas para que não sirvam de referência à classe operária. As lutas operárias, suas formas de resistência e de organização não são bem aceitas pela classe dominante. Daí a importância de recuperar todo tipo de experiência de luta operária, camponesa e popular. Nossa tarefa, mesmo que pequena, foi de reconstruir algumas experiências de *Comissões de Fábrica* que se desenvolveram em 1978.

b) *Instrumento de trabalho de base*: Também é nossa opinião que existe hoje a necessidade de se criar instrumentos que possam contribuir para fazer avançar a luta operária. Mesmo com suas limitações, um texto como esse é importante como instrumento de trabalho de base. Este texto poderá servir para debater algumas questões importantes sobre *Comissões de Fábrica*. A leitura e a utilização deste material poderá ser feita por pequenos grupos operários em seus encontros, congressos, cursos de formação, etc. Poderá auxiliar os companheiros dentro das fábricas quando se propuserem a criar e desenvolver suas Comissões de fábrica. As experiências aqui apresentadas não são um modelo acabado. Elas são uma indicação, um caminho a ser construído e uma forma de organização a ser conquistada.

2. AS COMISSÕES DE FÁBRICA ESCOLHIDAS

Critérios: Quando a gente se propôs a reconstruir as experiências de Comissões de Fábrica, logo apareceu um problema: quais experiências vamos pegar? Resolvemos, então, escolher as Comissões de Fábrica que estivessem dentro dos seguintes critérios:

- Comissões de Fábrica que conseguiram ir mais longe enquanto forma de organização operária;
- Comissões de Fábrica que conseguiram ser representativas do conjunto dos operários dentro da fábrica;
- Comissões de Fábrica que passaram por um processo de criação, desenvolvimento e continuidade enfrentando os mais variados problemas nesses diversos momentos.

Tendo em vista esses critérios, escolhemos quatro Comissões de Fábrica em São Paulo-Capital: Toshiba, Massey-Ferguson, Philco e Siemens.

3. O MÉTODO SEGUIDO NA PESQUISA

O processo de pesquisa: Na elaboração deste texto sobre Comissões de Fábrica houve a participação direta dos membros que fizeram parte das Comissões de Fábrica em 1978. Também houve a participação de pessoas de apoio ao trabalho de base, especialmente na sistematização do material. O próprio processo de produção e elaboração deste texto serviu como instrumento de debate, avaliação e amadurecimento de várias questões.

O caminho percorrido na reconstrução das quatro Comissões de Fábrica pode ser resumido no seguinte:

- debate sobre a importância e necessidade de recuperar as experiências de Comissões de Fábrica;
- estabelecimento de alguns critérios para a escolha das Comissões que iriam ser reconstituídas;
- escolha das quatro Comissões: Toshiba, Massey-Ferguson, Philco e Siemens;
- elaboração de um roteiro de questões que conseguisse dar conta de três momentos: criação da Comissão de Fábrica, desenvolvimento e continuidade;

- reunião dos companheiros que participaram das Comissões de Fábrica ou que estiveram próximos, para reconstituir o caminho da Comissão de forma mais coletiva;
- relatos feitos por escrito por alguns companheiros da Comissão;
- de posse de todos esses dados foi feita uma primeira sistematização por uma equipe de apoio ao trabalho de base;
- essa primeira sistematização foi devolvida aos companheiros das diversas Comissões da Fábrica para que fizessem observações, comentários, complementações, etc.
- neste momento também foram feitos debates em torno das experiências e levantadas várias questões (essas questões fazem parte do texto);
- após os comentários, observações e debates, foi reelaborado o texto conservando a estrutura básica dos relatos feitos, dos depoimentos coletivos, etc. Essa reelaboração deu especial atenção aos aspectos e questões importantes no processo de criação, desenvolvimento e continuidade das Comissões de Fábrica;
- o texto reelaborado voltou aos companheiros para possíveis modificações e retoques;
- finalmente, foi dada a forma final ao texto e aqui está ele.

Esperamos que os companheiros de todos os lugares continuem buscando maneiras de criar, consolidar e dar continuidade na construção das Comissões de Fábrica, pois elas são uma forma de organização fundamental para o avanço de nossas lutas. Importante também que os companheiros registrem as suas experiências de Comissões de Fábrica. Esta é uma das formas de assegurar a nossa memória de lutas. A nossa memória de lutas só será garantida por nós mesmos. Nós temos que *fazer e escrever* a nossa história.

1. A Comissão de Fábrica na Toshiba

- 1.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA
- 1.2. APRESENTAÇÃO DOS COMPANHEIROS ENTREVISTADOS
- 1.3. APRESENTAÇÃO DE OUTROS COMPANHEIROS ENTREVISTADOS
- 1.4. A GREVE E A FORMAÇÃO DA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 1.5. O PAPEL DO SINDICATO NA GREVE
- 1.6. A POSIÇÃO DOS CHEFES E AS AMEAÇAS DA EMPRESA
- 1.7. A SITUAÇÃO DOS DEMITIDOS E A CONTINUIDADE DA LUTA
- 1.8. O PAPEL DA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 1.9. ALGUMAS QUESTÕES

1.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA

Faz parte do Grupo Toshiba, Semp. Multinacional japonesa. Instalada no Brasil, mais ou menos, há 15 anos. Produtora de motores elétricos (200 por mês) e geradores (60 por mês, aproximadamente). Tem aproximadamente 600 empregados: 400 homens e 200 mulheres.

1.2. APRESENTAÇÃO DOS COMPANHEIROS ENTREVISTADOS

- a) Eu sou da Comissão e fui demitido.
- b) Fui da Comissão, portanto, fui demitido.
- c) Trabalho na suspensão, participei da Comissão e fui demitido.
- d) Eu era da Comissão e fui demitido.
- e) Trabalho na usina e sou da Comissão.

1.3. APRESENTAÇÃO DE OUTROS CÔMPANHEIROS ENTREVISTADOS

- a) Eu não sou da Comissão mas sempre compareço para participar das reuniões. Trabalho na serralheria.
- b) Trabalho na usinagem, não participei da Comissão e se tivesse participado não estaria hoje aqui, já teria sido demitido como quase todos. Pretendemos fazer outra Comissão.
- c) Trabalho na seção de rolamentos, não participei da Comissão e agora pretendo dar uma força para a Comissão.

- d) Trabalho na seção de montagem de máquinas pesadas, participei da Comissão por fora, mas quando foi para negociar não participei. E se tivesse participado teria sido demitido como os outros.
- e) Trabalho no controle de qualidade, ou seja, inspeção. Não fiz parte da Comissão dando meu nome para negociar com os patrões, mas dei apoio geral aos companheiros. Continuo na fábrica. Isso porque se tivesse participado da Comissão, acho que teria acontecido o que aconteceu com os companheiros que participaram diretamente.

1.4. A GREVE E A FORMAÇÃO DA COMISSÃO DE FÁBRICA

a) Como foi discutida a idéia da greve?

— A greve da Toshiba foi uma das primeiras em 1978 e eu acho que foi organizada, preparada. Deu grande impulso às outras fábricas porque os jornais publicaram etc. E foi um trabalho bem feito porque nós organizamos reuniões, fizemos uma comissão. Ficamos 6 dias parados e negociando diretamente com os patrões, sem o sindicato. Porém os representantes na Comissão foram despedidos.

Tivemos um pouco de influência de São Bernardo. Um dia no almoxarifado de ferramentas eu encontrei um amigo e ele me perguntou o que eu achava de uma greve aqui na Toshiba. Respondi que achava duvidoso, pois o pessoal não era muito unido. Ele me disse que deveríamos conversar com todos os companheiros. Começamos a fazer reuniões pequenas, levando em conta as idéias de todos, e entramos em greve. As reuniões pequenas não foram feitas na fábrica. A primeira foi feita numa igreja. Já a segunda não deu pra ser feita lá porque a gerência descobriu. A terceira reunião foi feita na Vila das Mercês. Nessa reunião, já estavam presentes os representantes de cada seção. Éramos quase 40 pessoas. Daí surgiu a idéia da greve. Eu mesmo não acreditava que o pessoal ia parar.

b) Como nasceu a Comissão de Fábrica e como ela atuou junto aos companheiros?

— Nasceu de uma reivindicação que tínhamos devido aos baixos salários. Então a gente começou a discutir com o pessoal sobre vários problemas. A partir da Comissão a gente percebeu que o salário era muito baixo e resolveu fazer uma greve para reivindicar 21% de aumento. Essa Comissão convidou os companheiros para discutir. Fizemos reuniões fora da empresa duas ou três vezes. Nessas reuniões resolvemos desenvolver um trabalho no sentido de conscientizar o pessoal sobre a reivindicação proposta, ou seja, 21% de aumento. Cada seção se reuniu e escolheu um companheiro que deveria ser o representante dessa seção. Depois de formada a Comissão, a gente entrou em greve pedindo o aumento de 21%. A Comissão era grande (25 a 30 pessoas). Quando partimos para a negociação direta com os patrões, nos encontrávamos no restaurante e como tinha muita gente lá (mais de 200 pessoas) a empresa não quis dialogar. Surgiu então a idéia de formar uma Comissão de 18 elementos para representar a Fábrica.

c) Como os representantes de cada setor conversavam com os operários?

— Era como uma fofquinha. Procurávamos os camaradas de mais confiança para começar a falar e orientar.

d) Qual a orientação que era dada?

— Explicávamos a reivindicação e perguntávamos o que eles achavam. Geralmente eles respondiam que achavam bom, mas não sabiam como fazer. Daí dizíamos que num determinado dia e hora nós iríamos parar, sem fazer bagunça, e realmente, no dia 29 às 9,15 h, todos pararam.

e) Como foi a parada?

— Foi bacana, eu fiquei muito apavorado, não acreditava. Quando apitou 9,15 h, eu vi todos os companheiros parados. Eu tremia, não acreditava.

Teve gente que ficou com muito medo. A ferramentaria, por exemplo, só parou depois das 10 h e a seção de rolamentos, onde só tinha mulher, também.

Tivemos que ir lá na ferramentaria e pedir para parar.

f) O que o pessoal fazia durante a greve?

— Todos ficavam sentados jogando baralho, dominó, etc. Nós ficávamos jogando baralho, palitinho, contando «casos» e de vez em quando falávamos da greve.

A gente até dormia. Não teve bagunça nem desordem.

Eu gostei da greve, ficamos 6 dias parados, brincando. Já estava acostumado com a idéia. Se for para fazer outra, sou o 1º a topar.

1.5. O PAPEL DO SINDICATO NA GREVE

a) Qual foi a atitude do sindicato durante a greve?

— Nós negociamos diretamente com os patrões. Houve quem propusesse a participação do sindicato mas não aceitamos porque temos provas de que com a intervenção do sindicato não acontece nada. O sindicato não ajuda a classe.

b) Por que você acha que isto acontece?

— Acho que é porque os sindicatos de São Paulo são mais a favor dos patrões.

1.6. A POSIÇÃO DOS CHEFES E AS AMEAÇAS DA EMPRESA

a) Qual a reação dos chefes?

— Eles ficaram loucos. Andavam de um lado para outro. O meu chefe veio me perguntar o que tinha acontecido. Eram 9,15 h. Eu só disse que só estava acompanhando o ritmo.

b) Aconteceram ameaças por parte dos chefes e da empresa?

— Sim, o meu chefe me provocou muito. Dizia para trabalhar, caso contrário ele ia mandar a gente embora. Eu dizia que se ele dispensasse um, teria que dispensar todos.

No começo da greve os chefes eram os primeiros a ficar apavorados. Mas depois até eles aderiram. Eles tinham medo, pois são encarregados da chefia por tempo de casa (25-30 anos) e não arrumariam outro emprego. Cada chefe chega a ganhar 12 mil cruzeiros.

A Empresa tem mandado o pessoal para outra fábrica nova que apareceu agora. Dessa forma está diminuindo o quadro. A experiência da Toshiba foi muito boa e eles estão com medo da nova greve em setembro por causa dos 6%.

Dos 18 da Toshiba só fiquei eu. Mas já fui avisado de que serei despedido porque estou encaminhando a Chapa 3 da Oposição.

1.7. A SITUAÇÃO DOS DEMITIDOS E A CONTINUIDADE DA LUTA

a) Qual a situação do pessoal que está sendo demitido e como fica a continuidade da luta?

— Quando iniciamos a greve, resolvemos que, se alguém fosse demitido, nós tínhamos que dar um jeito. Mas não deu certo. Demitiram todos da Comissão e eu devo ir logo, só estão esperando correr os processos da Chapa 3 e 1.

Pertenco à Comissão, fui demitido e arrumei outro serviço. Estou ganhando melhor agora.

Agora estamos estudando uma forma de readmitir a Comissão. Estamos tentando organizar uma mesa-redonda junto à Delegacia do Trabalho. Se não conseguirmos vamos fazer outra Comissão para podermos discutir os 6% de aumento que deve vir agora em setembro. Dentro da fábrica o pessoal está com medo, mas a maioria quer participar da Comissão.

b) Por que vocês foram demitidos?

— Porque participamos da Comissão de Fábrica. Nós éramos em 18 e só resta 1. Logo a Comissão está acabada.

Essa reunião de hoje seria básica para ver qual a atitude que devemos tomar diante da formação de uma nova Comissão. A gente ainda não levou nada ao sindicato. Queríamos convocar a firma para uma mesa-redonda na Delegacia do Trabalho para uma explicação sobre a dispensa do pessoal. Não estamos querendo apoio do sindicato porque eles não estão ajudando em nada.

1.8. O PAPEL DA COMISSÃO DE FÁBRICA

a) Você acha que sem essa Comissão vocês teriam recebido o aumento?

— Acredito que não, pois não íamos conseguir dialogar diretamente com eles. Todos queriam falar e todos tinham o mesmo objetivo, os 21% de aumento.

b) Qual a importância da Comissão de Fábrica?

— Apesar de não ter participado da Comissão, eu achei muito importante porque todos os companheiros que estavam lá lutaram por esses 16% de aumento que conseguimos. Foi um trabalho muito bacana, todo mundo queria participar, tinha bastante união, não haveria condições de dialogar com todos os companheiros, então a função da Comissão era representar todos os trabalhadores.

A Comissão consiste em levar os problemas de todos, discutir, dialogar.

1.9. ALGUMAS QUESTÕES

a) Parece que o grupo inicial, depois a ampliação com representantes por seção (os 25-30) e finalmente a Comissão

dos 18 conseguem uma boa ligação com a massa. Por que, finalmente, a massa não consegue garantir a continuidade da Comissão? Todos foram mandados embora pela empresa. Isto viria nos dizer que não basta apenas ter uma Comissão formada, ter até uma ligação com a massa, mesmo que esta ligação seja orgânica (representantes por seção), como também não basta apenas mobilizar e organizar «a partir dos problemas da massa» (ex. baixos salários).

b) A primeira questão levanta uma outra: Como garantir a representatividade política de uma Comissão de Fábrica? Parece que estaria aqui um ponto importante e que implica na tarefa de formação política da massa. Na medida em que isto avance, se torna então desnecessário recorrer, por exemplo, a uma «mesa-redonda» com a firma perante a Delegacia Regional do Trabalho. Parece então que se faz necessário cada vez mais reforçar o poder da massa, através da formação política, para então garantir a representatividade da Comissão de Fábrica.

2. A Comissão de Fábrica na Massey-Ferguson

- 2.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA
- 2.2. APRESENTAÇÃO DOS COMPANHEIROS ENTREVISTADOS
- 2.3. AS LUTAS ANTERIORES E A PREPARAÇÃO DA GREVE
- 2.4. A GREVE E A CRIAÇÃO DA COMISSÃO DE FÁBRICA
- 2.5. AS REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES, A ESTABILIDADE DA COMISSÃO E O PAPEL DO SINDICATO
- 2.6. AS CONQUISTAS E A CONTINUIDADE DA LUTA
- 2.7. ALGUMAS QUESTÕES E DIFICULDADES

2.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA

A Massey-Ferguson é uma empresa multinacional de origem canadense. Possui 67 fábricas distribuídas em 26 países e vende seus produtos em mais de 180 nações.

A Massey-Ferguson é conhecida mundialmente por sua produção de tratores agrícolas, máquinas industriais e de construção: colhedeiças e automotrizes, implementos agrícolas e motores Diesel.

Instalou-se no Brasil em 1938, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Em 1957 a Massey de Porto Alegre transformou-se na filial do Brasil S/A, com sede em São Paulo.

O grupo Massey-Ferguson do Brasil controla a Motores Perkins (origem inglesa), a Metalfrit Progresso, Aços Piratini e outras.

Atualmente possui duas fábricas: uma em São Paulo e outra em Canoas (uma outra unidade em Sorocaba foi fechada recentemente).

Há seis anos atrás a fábrica possuía linha de montagem praticamente manual produzindo um trator a cada 16 minutos. Hoje, com automação da linha, produz em média 4 tratores em 16 minutos.

A Massey tem um pouco mais de 1.200 operários na linha de produção. Sua produção, em 1979, foi de aproximadamente 18.000 tratores.

Há aproximadamente quatro anos atrás a Massey, por ser a maior firma da Região Sul de São Paulo e conceituada pelos salários e benefícios oferecidos aos operários, desenvolvia uma política de uma «grande família». Ao se modernizar e diminuir o pessoal, reduziu os benefícios. Desta maneira desgastou a sua imagem de «grande família».

2.2. APRESENTAÇÃO DOS COMPANHEIROS ENTREVISTADOS

- a) Sou programador de materiais. Trabalhei seis anos na Massei. Participei e fui demitido.
- b) Sou da Comissão, ainda não fui demitido. Trabalho há oito anos na Massey, na seção de montagem, sou inspetor de qualidade.
- c) Sou da Comissão, não fui demitido. Trabalho na Massey há dez anos, na seção de usinagem leve.
- d) Participei da Comissão e fui demitido. Trabalhei quatro anos na firma na seção de engenharia.
- e) Sou da Comissão e não fui demitido. Sou meio-oficial montador.
- f) Sou da Comissão, da linha de montagem e não fui demitido.

2.3. AS LUTAS ANTERIORES E A PREPARAÇÃO DA GREVE

a) Antes de 1978 quais as lutas levadas dentro da Massey?

— Em 1972/73 nós operários da Massey levamos uma luta exigindo que a firma continuasse fornecendo ônibus aos trabalhadores. Essa luta mobilizou a fábrica toda. Houve assembleias com mais de 400 operários da Massey e no sindicato. A empresa pressionou e ameaçou os operários esvaziando a luta e demitindo os companheiros que entraram com processo.

Após essa mobilização ampla as lutas foram menores (cafezinho, banheiro, etc.). Isso até maio de 1978 quando houve a primeira greve na empresa em São Paulo.

Desde 1974, existiu na Massey um grupo pequeno de pessoas (4 a 8) discutindo os problemas da fábrica. Esses companheiros distribuíram responsabilidades entre si e tocavam o trabalho na medida da realidade do momento. Essas lutas, apesar de parciais, tornaram-se mais organizadas e foram crescendo em qualidade até o ponto máximo da greve de 1978, quando se formou a Comissão de Fábrica e se juntaram as eleições sindicais dos metalúrgicos.

b) Como foi organizada a greve de 78?

— A propaganda da greve se iniciou com as greves e passeatas dos estudantes em 1977. Tirávamos xerox das notícias de jornais e discutíamos se era correto os estudantes brigarem no lugar da gente.

Por que não nós?...

Com as greves do ABC, Guarulhos, Osasco o clima de greve cresceu. Dentro da fábrica e nas reuniões, uns 15 dias antes da parada, procurávamos divulgar as greves do ABC, Guarulhos e Osasco com artigos da *Folha de São Paulo*, que dava uma boa cobertura na época.

Dizíamos: «Olha, em tal fábrica ficaram tantos dias parados e conseguiram 15% de aumento...»

A cada reunião crescia o número de companheiros dispostos a discutir e saber como fazer a greve na Massey. Houve reuniões em Santo Amaro, com até 15 fábricas, com participação de mais de 80 companheiros. Chamamos para nossa reunião companheiros de outras fábricas que já tinham feito greves vitoriosas para trocarmos experiências. A participação desses companheiros na preparação ajudou muito.

Antes da decretação da greve foram feitas cinco reuniões decisivas com a participação de vinte, cinquenta e cento e vinte companheiros e uma reunião só com o pessoal escolhido para formar a comissão.

A Massey ficou parada nove dias. Em São Paulo foi a greve mais longa do setor metalúrgico em 1978.

2.4. A GREVE E A CRIAÇÃO DA COMISSÃO DE FÁBRICA

a) Como foi a parada e os nove dias de greve?

— Decidimos parar na quarta-feira às 8 h da manhã. A hora marcada foi ao final do apito para a entrada dos menssalistas, às 8 h. «Foi uma sensação inexplicável. Fui entrando na fábrica e quando subia para minha seção ouvi todo aquele barulho de máquinas em funcionamento pararem de uma só vez, como uma bomba de água «engasgada».

A partir daí foi um corre-corre dos chefes, supervisores, diretores. A fábrica toda se mexia.

Assim que a fábrica toda parou, fomos todos para a assembléia no restaurante da firma. Participaram da assembléia 90% dos operários da Massey. Houve uma tentativa dos supervisores nessa assembléia de criar divisões entre o pessoal e indicar elementos de sua confiança para a Comissão. Insistiam para chamarmos o sindicato para negociar. A assembléia rejeitou por maioria a participação do sindicato gritando: «O sindicato não, o sindicato não». Quando os operários diziam não à participação do sindicato, referiam-se à diretoria, por já ter traído a luta dos ônibus. Os operários não estavam contra o sindicato-entidade, mas sim contra a participação da diretoria nas negociações, pois esta diretoria já era conhecida como traidora dos interesses da classe.

A diretoria do sindicato não é bem aceita pelos operários da Massey. Na luta para manter os ônibus para os operários em 1972/73 houve delação dos companheiros mais combativos, por parte do delegado sindical. É bom lembrar que o presidente do sindicato dos metalúrgicos já era o Sr. Joaquim dos Santos Andrade. Como já dissemos, foi um movimento com participação maciça da fábrica.

A partir do momento em que o sindicato foi chamado para intervir no movimento, esse começou a «esfriar-se» até os líderes serem mandados embora e retirados, definitivamente, os ônibus. Portanto, quando, na primeira assembléia geral da fábrica, os patrões viram o restaurante lotado, ficaram assustados e propuseram chamar o sindicato para negociar com a gente. Foi uma gritaria geral: «O sindicato não, o sindicato não»... «Nós temos condições de resolver o negócio sozinhos...»

b) Como foi organizada concretamente a Comissão de Fábrica?

— Nós vimos que nas greves do ABC, quando as fábricas paravam, organizavam uma comissão para negociar. Nas reuniões preparatórias da greve fomos discutindo a importância de uma comissão formada por companheiros combativos e de confiança. Na última assembléia, antes da greve, com a presença de 120 companheiros, com representantes de todas as seções, escolhemos a Comissão.

Na primeira assembléia, no restaurante, com toda a fábrica parada, a Comissão, que era de 35 membros antes da greve, passou para 50. Mas ficou bem claro que fossem escolhidos os representantes das seções que tinham participado das reuniões de preparação. Tivemos um bom resultado. Foi possível garantir 35 da Comissão, apesar da pressão dos superiores de indicarem líderes (chefes de produção) para a Comissão. Tivemos o cuidado de deixar na Comissão quem ia negociar com os patrões, o pessoal que tinha mais consciência, para que a coisa fosse bem conduzida e a luta ficasse forte.

Na primeira Comissão foram escolhidos dois representantes por seção. Só depois do 5º dia de greve, e com discussão com a DRT, é que ficou um por seção.

c) Quais foram os critérios de escolha dos companheiros para a Comissão de Fábrica?

— Os critérios foram os seguintes:

1. Companheiros combativos
2. Companheiros que estavam na luta da fábrica
3. Conhecimento dos problemas da fábrica
4. Escolha através de eleições por seção
5. Ter representatividade junto aos operários.

2.5. AS REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES, A ESTABILIDADE DA COMISSÃO E O PAPEL DO SINDICATO

a) Quais foram as reivindicações e como foram as negociações com os patrões?

— A Comissão eleita na primeira assembléia geral da fábrica assumiu a direção da luta. As nossas reivindicações eram as seguintes:

1. 21% de aumento;
2. melhoria no departamento médico e conduta dos médicos e enfermeiras;
3. mandar embora a enfermeira devido a sua ineficiência e seu comportamento junto aos operários;

4. refeições através de vale, pois nem todos almoçam diariamente e era descontado mensalmente até nas férias;
5. melhoria na alimentação.
6. instalação de equipamentos de segurança em algumas seções.

Essas reivindicações foram discutidas nas assembléias gerais, nas reuniões, nas seções e apresentadas pela Comissão aos patrões.

Os dias foram passando e as negociações não avançavam. Os patrões disseram que estavam encerradas as negociações e que não reconheciam mais a Comissão como representante dos operários. E foi o que aconteceu: no dia seguinte pediram para formar outra Comissão.

b) Como foi formada essa nova Comissão?

— Após o impasse com os patrões ficou mais claro para os companheiros da Comissão que, sem estabilidade, não se podia negociar, pois poderiam ser mandados embora a qualquer momento, sem explicação.

Portanto, quando os patrões pediram para formarmos outra Comissão, só aceitamos depois de assinado na presença do Delegado Regional do Trabalho que legalizava a estabilidade da Comissão.

Os patrões e o Delegado (DRT) ofereceram um ano de estabilidade. Nós não aceitamos. Nossa proposta era de dois anos. E conseguimos. E mais, nós só poderíamos ser despedidos por justa causa ou com demissão acima de 400 operários de uma só vez, no mesmo dia e hora.

Veja como os patrões não queriam mesmo saber da Comissão: a primeira Comissão foi formada por uns 50 companheiros. Os patrões acharam o número muito grande e pediram para reduzir. Assim ficaram 32. Depois baixaram para 16 mais 1 = 17 que formaram a Comissão eleita pelos operários e com estabilidade de 2 anos (16 horistas e mais 1 mensalista = 17).

c) E o sindicato como entrou nas negociações?

— A diretoria do sindicato, convocada pela empresa, chegou após o impasse nas negociações. Neste momento a Comissão já estava legalizada e reconhecida pela fábrica.

A princípio não aceitamos a intervenção da diretoria do sindicato, acatando a decisão da assembléia. Porém, na reunião da Comissão, ficou decidido que nós tínhamos condições de dirigir a luta e portanto controlar o sindicato... «Você entra na condição de defender os operários ou então cai fora...» Tentaram fazer jogo conosco dizendo que os patrões não queriam ceder para entrarmos em desespero. Mas não adiantou, pois o pessoal estava firme. Os companheiros sabiam o que queriam.

É bom lembrar que o diretor do sindicato era o mesmo que havia acabado de negociar na greve da Caterpillar. Não trouxe só a experiência, mas queria negociar o mesmo acordo.

Os operários da Massey, em sua maioria, não confiam na diretoria atual do sindicato dos metalúrgicos. A situação piorou ainda mais após a traição da diretoria, na greve dos metalúrgicos em novembro de 1978, quando dois companheiros combativos da Comissão foram demitidos por justa causa e a diretoria nada fez.

2.6. AS CONQUISTAS E A CONTINUIDADE DA LUTA

a) Quais foram as conquistas dessa luta?

— Com essa luta nós conseguimos:

1. aumentos escalonados: 10, 13 e 15%;
2. das 86 horas paradas pagamos apenas 28;
3. aumento de mérito para 20% da fábrica;
4. mais ou menos 60 operários que não tinham recebido aumento de experiência receberam em julho (a greve foi em junho);
5. melhoria no atendimento médico;
6. melhoria no restaurante;
7. instalação de alguns equipamentos de segurança em alguns setores;
8. diminuição da repressão interna;
9. estabilidade de 2 anos para a Comissão de Fábrica.

b) Como se deu a continuidade da luta depois da greve?

— Mesmo com dificuldade foi possível dar continuidade ao trabalho ainda que se percebesse o quanto tínhamos que avançar:

1. as reuniões da Comissão eram promovidas com os patrões na hora do serviço;
2. a Comissão se reunia no final do expediente dentro da fábrica, com outros operários, para dar continuidade ao trabalho;
3. todas as seções traziam problemas a serem discutidos com a diretoria. Muitos problemas foram resolvidos;
4. foi dado um curso de legislação trabalhista com uma participação de 20 operários em média;
5. discussões constantes sobre as eleições sindicais de 78;
6. tentativa de ligar o trabalho às lutas da região e não se isolar;
7. discussão com companheiros da oposição sindical na avaliação da greve e das novas lutas.

2.7. ALGUMAS QUESTÕES E DIFICULDADES

a) A Comissão dos 17 eleitos

De todos os 17 que foram eleitos, percebemos que logo após o final da greve alguns não iam resistir à pressão dos patrões. Essa pressão se deu através do controle individual de cada um da Comissão (p. ex., não deixar bater papo, dando duro, pegando no pé etc.) ou através da corrupção (dando cargos de chefia para alguns deles). Então, dos 17 ficaram firmes uns 10, colocando o patrão na Comissão alguns representantes do escritório que não haviam participado do movimento (o escritório não fez greve), com exceção de um que era muito combativo. Tudo isso fez com que as discussões se tornassem muito burocráticas. O estatuto da Comissão proposto pelos patrões foi discutido com os operários, mas quase não avançava. Os escolhidos foram eleitos por seção e sugestão dos patrões. Portanto, eram elementos da Comissão.

Eles apresentaram um estatuto, que não foi aceito por nós, e nós por nossa vez formulamos uma contraproposta, a qual foi aceita verbalmente pelos patrões. O tempo foi passando, a Comissão pouco se reunia, e a discussão não ia adiante. Com o dissídio coletivo de novembro, a traição da diretoria pelega na greve, a dispensa de dois companheiros combativos, a situação ficou pior. O sindicato veio com a proposta da Comissão de Fábrica, e a nossa Comissão — o CIDE — ficou parada; não conseguimos legalizar o estatuto de julho a novembro; após a paulada do sindicato na gente, ficou tudo parado. Do final dessa greve até novembro foram feitas cinco reuniões. De julho a outubro de 1978, eles mandaram emgora companheiros combativos que não estavam na Comissão.

b) A Comissão e sua atuação durante a greve

Nas reuniões preparatórias da greve discutíamos com os companheiros *quem* iríamos indicar para a Comissão. O papel da Comissão nas negociações, junto aos patrões, no sindicato, na DRT eram os assuntos discutidos por nós, e sobretudo o papel da Comissão junto aos companheiros da fábrica. Sabíamos, desde o início, que sofreríamos pressões para voltarmos ao trabalho sem acordo. Por isso estávamos organizando a Comissão: queríamos estar à frente da luta. Era importante não perder o «pé» da situação.

De qualquer forma o importante era garantir a representatividade da fábrica inteira. A Comissão foi a direção da luta durante os nove dias de greve, foi o intermediário entre as assembléias gerais e os patrões e o responsável pela continuidade da luta após a greve.

Vivemos momentos difíceis. Uma greve de 9 dias numa fábrica que fazia greve pela primeira vez na sua história no Brasil e ainda com a produção em baixa — o que ajudava a aumentar o medo e a insegurança dos operários. Para completar, era a semana dos jogos da Copa do Mundo de 1978.

c) Formas de organização durante a greve

1. Foram realizadas 8 assembléias gerais dentro da fábrica. Nas assembléias a Comissão trazia as propostas fei-

tas pelos patrões, as contrapropostas, o clima das negociações, as pressões que estavam sofrendo e orientação para continuidade da greve.

2. Discussão seção por seção com os representantes da Comissão.
3. Duas reuniões da Comissão fora da Fábrica.
4. Discussão das notícias publicadas pela imprensa durante a greve.
5. Para passar o tempo jogávamos dominó, dama, etc.

d) As ameaças e pressões dos patrões

As reuniões com a diretoria chegavam a ser de 10 a 12 horas de duração. As ameaças vinham de diversas formas: fazer reuniões isoladas da fábrica, sem que a Comissão pudesse ter contato com os companheiros; ameaças com murro na mesa, gritos de chamar o exército se não voltássemos ao trabalho, troca de informações da Comissão para a fábrica e vice-versa, com o objetivo de criar confusão e insegurança entre nós operários; marcar reunião na DRT para julgamento da greve sem comunicar à Comissão.

Numa dessas reuniões o presidente da Massey disse: «Vamos ficar aqui na sala, enquanto minha supervisão vai convencer o pessoal a voltar ao trabalho. Assim que a gente ouvir o barulho das máquinas iniciaremos as negociações».

Na fábrica as ameaças eram de dispensa se não voltassem ao trabalho; de não reconhecer a Comissão e de cortar as negociações. E mesmo após a estabilidade da Comissão, feita junto à DRT, disseram que só negociavam com as máquinas ligadas.

e) Como reagiu a Comissão diante das ameaças

Nós confiávamos na firmeza da fábrica. Eles não voltariam ao trabalho sem o acordo firmado. Os patrões preparavam várias jogadas, mas os companheiros permaneceram firmes, agüentando todas as pressões. Mantínhamos a fábrica informada do clima das negociações e da importância de não ceder e não acreditar nos patrões.

3. A Comissão de Fábrica na Philco

- 3.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA
- 3.2. AS LUTAS QUE ANTECEDERAM A GREVE DE JUNHO/78
- 3.3. A IDÉIA DA COMISSÃO DE FÁBRICA E A PREPARAÇÃO DA GREVE
- 3.4. AS REIVINDICAÇÕES, A ADESÃO DA MASSA, O SINDICATO E A GRANDE COMISSÃO
- 3.5. AS PRIMEIRAS NEGOCIAÇÕES DENTRO DA FÁBRICA
- 3.6. A SEGUNDA ETAPA DAS NEGOCIAÇÕES NO DRT
- 3.7. AS NEGOCIAÇÕES VOLTAM PARA DENTRO DA FÁBRICA
- 3.8. A POSIÇÃO DA EMPRESA FRENTE À COMISSÃO E A REAÇÃO DA MASSA
- 3.9. A CONTINUIDADE DO TRABALHO E OBSERVAÇÕES FINAIS
- 3.10. ALGUMAS QUESTÕES

3.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA

Faz parte do Grupo FORD. Multinacional norte-americana. Foi fundada nos Estados Unidos em 1892. No Brasil foi instalada em 1948 no Rio de Janeiro. Transferida para São Paulo em 1950. Produtora de rádios, televisores, condicionadores de ar, cinescópios, rádio-relógio digital, circuitos integrados lineares, etc. Participa dos projetos da NASA construindo satélites. Em 1950 tinha 98 empregados, em 1952 sobe para 146, 1955 para 304 e hoje (1979) tem aproximadamente 8.000 empregados. Sua produção em 1952 foi de 1.136 televisores e 15.000 rádios. Em 1959 produziu 12.000 televisores e 22.000 rádios. Em 1967 produziu 122.000 televisores.

3.2. AS LUTAS QUE ANTECEDERAM A GREVE DE JUNHO/78

a) Como apareceu o grupo inicial?

— O grupo se junta mais ou menos em meados de 1977. Informalmente, na base de «quem estava preocupado». Inicialmente existiu a idéia de se formar um grupo interfábrica. A idéia não era clara quanto aos objetivos de encaminhamento. Na realidade o grupo restringiu-se à Philco onde havia um número razoável de participantes. Retomou-se a idéia no grupo para planejar a interfábrica mas não se concretizou.

b) Quais as lutas que o grupo levou para frente? E como fazia isso?

— Na campanha salarial de 1976 não houve participação nenhuma. Só um cara levava convocações de assembléias sindicais para a fábrica. Com a oposição sindical não se tinha ligação nenhuma na época. Antes da campanha salarial de 1977 o grupo salientava na fábrica a necessidade de participar no Sindicato, testando a reação da massa. Nas discussões do grupo levantamos a necessidade de informar o pessoal das assembléias no sindicato, freqüentar o sindicato para ver o que se passava, etc. etc. Ficamos na base de informações, levantar problemas e tirar pontos comuns de luta sem muita clareza dos objetivos que se queria alcançar. Percebíamos uma indiferença muito grande do pessoal da fábrica com relação ao sindicato e à luta operária. O quadro do pessoal era constituído na maioria de mulheres sem especialização, vindas do campo, em geral nordestinas, sem muita experiência operária.

Em fins de 1977 teve uma grupalização mais ampla na área que no começo; estava ligada à formação da Chapa 3 e veio dar origem ao atual setor de Oposição Sindical Penha. O grupo da Philco se firmou nesta época. O assunto mais importante de discussão era a campanha salarial de 1977. Os assuntos nas reuniões do grupo eram: levantar os problemas da fábrica e tentar tirar alguns pontos comuns de luta. No começo ficava-se contando o que acontecia sem um planejamento do que fazer, até que um dia cada um colocou o que queria. Fizemos algumas colocações em comum e decidimos fazer uma pesquisa para conhecer melhor a fábrica e encaminhar algumas lutas. Isso foi em meados de 1977 e começo de 1978. A pesquisa porém não foi feita. Nesse meio tempo surgem convites de algumas pessoas para sentarmos juntos e discutirmos a preparação da Chapa de Oposição para concorrer às eleições sindicais de 1978. Quando começou o processo das eleições sindicais os participantes do grupo se envolveram nisso. Daí o grupo se dispersou e cada um se empenhava em propagandear a Chapa 3 de Oposição, isoladamente. As reuniões do grupo declinaram. O declínio está ligado à falta de planejamento e unidade do grupo. Por exemplo: quando se decidiu fazer pesquisa sobre a fábrica, havia

gente que achava que não era o caso e sim ligar a turma do bairro através do Movimento Custo de Vida. «O pessoal passa a maior parte do tempo no bairro». A discussão na fábrica sobre o sindicato se intensificou com o 1º de maio de 1978 e o lançamento público da Chapa 3. Na organização da fábrica o grupo nunca conseguiu trazer mais gente da fábrica para discutir as eleições.

c) Qual foi a motivação maior que animou o pessoal para a greve?

— A questão da reposição no segundo semestre de 1977 e as greves do ABC em maio de 1978 foram os motivos que animaram a chamar o pessoal da fábrica para conversar. Sentíamos que o pessoal estava inflamado com os acontecimentos. Resolvemos chamar mais companheiros para pesquisar o clima e as conversas que surgiam na fábrica. Quando se começou a conversar sobre a greve do ABC já estava em preparação a greve da Philco. Na greve o grupo se fortaleceu de novo. Foi ele que preparou a greve. A falta de unidade no grupo também está presente. Um cara diz «se não fosse eu, a greve não tinha saído».

3.3. A IDÉIA DA COMISSÃO DE FÁBRICA E A PREPARAÇÃO DA GREVE

a) Qual era a idéia do grupo sobre a Comissão de Fábrica?

— O grupo não tinha critérios definidos sobre a formação e o papel da Comissão. Tinha-se na cabeça o seguinte: «Na hora de formar a Comissão, ela deve ser representativa». Não se tinha discutido antes sobre Comissão. Exigiu-se a estabilidade mas sem ver a implicação política da Comissão de Fábrica. O grupo durante a greve não se reuniu em separado para avaliar a situação.

b) Como foi nascendo, concretamente, a Comissão de Fábrica?

— Um grupo de operários da Philco, que já vinham se encontrando há mais vezes, reuniu-se para pensar nos problemas vividos pelos empregados da firma, tais como:

- regularização da função e do salário das operadoras de máquinas, atualmente registradas como montadoras;
- preço e qualidade da comida;
- salário insuficiente;
- melhoria do atendimento médico e atendimento médico aos funcionários da noite.

c) E de que maneira o grupo preparou o «clima de greve»?

— Foi através do seguinte:

- Proposta de um boletim que abordasse os problemas citados (elaborado e espalhado na fábrica aos companheiros, o boletim beneficiou o clima favorável à greve da Philco);
- Boletins da Oposição Sindical (Chapa 3);
- Comentário das greves do ABC;
- Organização de uma Comissão;
- Levantamento, por importância, das seções, para a «paralisação»;
- Formação de uma equipe para preparar a assembléia onde seriam analisadas as condições para realização da greve.

d) Por onde começou a greve e que tipo de ameaças houve?

— Em meio a essas conversações a estamperia e a solda «param» na sexta-feira, 23 de junho de 1978. Os colegas passaram de máquina em máquina avisando que todos deviam parar e quando o chefe perguntasse por que estavam parados, responderiam: «queremos aumento!» Nesse dia «param» também a ferramentaria e os mecânicos da manutenção. Na estamperia o chefe pede ao supervisor que anote os nomes dos que não querem trabalhar. O pessoal começa a

vaiar impedindo-o de anotar qualquer nome. Então veio a advertência da chefia:

- que nós, trabalhadores, só tínhamos a perder;
- que as horas paradas seriam descontadas;
- que até aquele momento não tinham comunicado ao gerente, mas fariam se insistissem em continuar parados.

Quando chegou o gerente, perguntou ele ao pessoal se tinham alguma coisa a dizer-lhe. Daí os empregados responderam: «queremos aumento!» Prosseguindo, o gerente sugeriu que dois funcionários fossem conversar com a diretoria. Esta proposta não foi aceita. Queriam então que fossem mais pessoas e não somente duas. Os gerentes pedem que uma comissão entregue por escrito as reivindicações no dia seguinte, sábado, dia 24 de junho de 1978, às 6 h.

e) Então foi assim que a Comissão foi se formando?

— Aconteceu que antes de os gerentes irem para a estamperia já tinham passado na seção da ferramentaria e manutenção, conseguindo que os colegas formassem uma comissão e voltassem a trabalhar enquanto aguardavam uma resposta da diretoria no dia 30 de junho de 1978, sexta-feira. Destas paradas as outras seções do mesmo prédio só souberam fora da fábrica.

3.4. AS REIVINDICAÇÕES, A ADESÃO DA MASSA, O SINDICATO E A GRANDE COMISSÃO

a) Como é que o pessoal se organizou para apresentar suas reivindicações?

— Nesta mesma sexta-feira o pessoal da manhã, da estamperia e da solda, se encontraram, a fim de conversar sobre as reivindicações que levariam à diretoria, e foram assinaladas as seguintes:

- 25% de aumento;
- pagamento das horas paradas;
- não demissão do pessoal.

Na seção da estamperia no turno da tarde foi organizada uma comissão que fez o acordo de voltarem a trabalhar e esperar a resposta da diretoria até sexta-feira, dia 30 de junho de 1978. Desta primeira parada, dia 23 de junho de 1978, sexta-feira, resultaram as seguintes reivindicações:

- estamperia: Manhã = 25%
Tarde = 21%
- ferramentaria e manutenção = 25%.

Sábado, dia 24 de junho de 1978, 6 h, uma comissão composta de representantes da ferramentaria e estamperia encontra-se com a diretoria e depois de apresentarem suas reivindicações concordam em esperar a resposta até dia 30 de junho, pedindo que voltassem ao trabalho. À tarde deste sábado, um grupo, que contava com gente de várias seções, encontrou-se para organizar e combinar o seguinte:

- 1 — unificar as reivindicações;
- 2 — soltar um boletim dentro da fábrica (banheiros, seções...) que, além de um pequeno histórico sobre os últimos acontecimentos na firma, contivesse as reivindicações pleiteadas:
 - 25% de aumento, sem descontos, a partir de 1º de junho;
 - registro e pagamento das operadoras de máquinas;
 - a não-dispensa de nenhum operário da grave, nem perseguição;
 - o não-desconto das horas paradas;
 - o reconhecimento de uma comissão de trabalhadores para negociar diretamente com a empresa, nessas condições:
 - 1ª — que sejam escolhidos pelos próprios trabalhadores em cada seção;
 - 2ª — que tenham garantia de emprego (estabilidade) durante dois anos;
 - melhor comida e mais barata;
 - melhor atendimento médico;
 - melhor higiene nos banheiros e faxineiros nas seções.

b) E qual foi a reação dos companheiros quando souberam dessa pauta de reivindicações?

— Na segunda-feira, dia 26 de junho, ao receberem o boletim com essas reivindicações, o pessoal se «esquentou». Eles

acharam que o boletim vinha do sindicato. Terça-feira, dia 27 de junho de 1978, foi o «grande dia». As seções foram parando... Houve uma assembléia com alguns operários e foi o momento em que os demais trabalhadores perceberam a mobilização. Dois diretores da Philco vão de seção em seção, levantando nomes de pessoas para conversarem com eles no escritório e colocarem os problemas vividos nas seções e as demais reivindicações comuns. Depois dessas conversas, algumas seções voltaram a trabalhar confiando na proposta deles de aguardarem a resposta até o dia 30 de junho de 1978, mas a greve continuou e se espalhou.

3.5. AS PRIMEIRAS NEGOCIAÇÕES DENTRO DA FÁBRICA

Quais as propostas apresentadas e como foram as negociações?

— A primeira reunião da Comissão foi realizada na quarta-feira, dia 28 de junho, com sessenta e cinco pessoas. Contava com representantes da DRT, da diretoria da Philco e a Comissão. A Comissão colocou as reivindicações que o representante da diretoria levou aos demais diretores, o que os fez rebater com a seguinte proposta:

- 1º — 8% = em duas vezes para os que ganham de 1 a 2 S.M.
- 2º — 6% = em duas vezes para os que ganham de 2 a 8 S.M.
- 3º — 3% = em duas vezes para os que ganham acima de 8 S.M.

Ano-base: novembro/77

O representante do sindicato consulta a Comissão: se achavam interessante discutirem a proposta na presença da diretoria. Porém a Comissão não aceitou e enviou a sua segunda proposta:

- 1º — 25% = para os que ganham de 1 a 2 S.M.
- 2º — 23% = para os que ganham de 2 a 8 S.M.
- 3º — 20% = para os que ganham acima de 8 S.M.

Ano-base: maio/78

Depois de levada até a diretoria a segunda proposta da Comissão, o representante do sindicato apresenta a seguinte contraproposta da diretoria:

- 1º — 9% = em duas vezes para os que ganham de 1 a 2 S.M.
- 2º — 7% = em duas vezes para os que ganham de 2 a 8 S.M.
- 3º — 4% = em duas vezes para os que ganham acima de 8 S.M.

Ano-base: novembro/77

A Comissão não se dobrou diante desta proposta, conservando assim a sua segunda proposta. Depois de longas horas de espera, enquanto a diretoria estava reunida, a Comissão aguardou uma nova proposta que foi a seguinte:

- 1º — 13% = em duas vezes para os que ganham de 1 a 2 S.M.
- 2º — 10% = em duas vezes para os que ganham de 2 a 8 S.M.
- 3º — 6% = em duas vezes para os que ganham acima de 8 S.M.

Ano-base: novembro/77

A Comissão propõe que se leve esta proposta para ser discutida com os demais colegas. Nessa discussão pôde sentir-se a confiança que todos estavam dando aos companheiros da Comissão. Os operários afirmavam «25% ou ninguém trabalha», e com a fábrica parada continuam as negociações; desta vez a Comissão apresenta a seguinte proposta:

- 1º — 25% = para os que ganham de 1 a 2 S.M.
- 2º — 23% = para os que ganham de 2 a 8 S.M.
- 3º — 20% = para os que ganham acima de 8 S.M.

Ano-base: maio/78

Esta proposta não foi aceita pela firma que marcou uma reunião no Ministério do Trabalho para o dia seguinte. O representante do sindicato nesse momento deixou o pessoal da Comissão inseguro dizendo «que lavava as mãos», pois daí em diante não sabia o que poderia acontecer.

A Comissão comunicou ao pessoal das seções a decisão da firma e pediu aos grevistas que só voltassem a trabalhar quando um representante da Comissão comunicasse a decisão.

3.6. A SEGUNDA ETAPA DAS NEGOCIAÇÕES NO DRT

a) Como foram se definindo as posições neste segundo momento das negociações?

— No dia seguinte, no Ministério, o delegado regional do trabalho iniciou a mesa-redonda alertando que a greve era ilegal e solicitou ao representante do sindicato que colocasse o que estava se passando e depois pediu para a empresa colocar o problema. O delegado pediu para a Comissão colocar as reivindicações e a empresa disse ser impossível atendê-las. Neste instante criou-se o impasse e a diretoria retirou-se para que a Comissão pudesse discutir a possibilidade de um novo acordo. O tempo que foi dado à Comissão para discutir a possibilidade de um novo acordo, para discutir a negociação, o presidente do sindicato ocupou colocando a situação de miséria do povo e pedindo mais flexibilidade por parte da Comissão.

Tudo o que o Ministério respondeu foi que a negociação devia ser feita diretamente com a empresa e sugeriu ainda que 15 pessoas somente fossem tratar diretamente com a diretoria. A segunda proposta do Ministério provocou discussão; pois ainda que somente 15 dos 85 tivessem voz, estes deveriam ser escolhidos pelos próprios colegas e não pelo advogado do Ministério como este pretendia fazer. Diante da reação dos operários (porque o advogado já tinha escolhido dois nomes sem a participação dos operários), o critério aplicado foi um colega apontar os nomes e os demais aprovarem ou não. E assim foi formada a subcomissão que falaria sem intermediários (sindicato) com a diretoria. Foi decidido pelos operários que todos da Comissão participariam da reunião, mas apenas os 15 teriam direito a voz.

b) Quer dizer, então, que o sindicato não iria participar mais?

— A atitude da empresa que convocou o sindicato para ser o intermediário nas negociações, no momento em que o DRT afirmou que o acordo continuaria na fábrica, foi de dis-

pensar a presença do representante do sindicato. A reação dos dirigentes do sindicato foi de defesa, propondo que os operários é quem poderiam decidir se continuariam ou não como intermediários das negociações. O presidente do sindicato desenvolveu a questão aos operários levando-os quase a uma divisão por causa de opiniões diferentes:

— uns eram a favor de que continuassem alegando que o sindicato é o intermediário entre os patrões e o operário; o sindicato seria uma força nas negociações; que se acontecesse alguma repressão, por parte da firma, o sindicato ia nos defender.

— outros eram contra a presença de representantes do sindicato porque «o sindicato está do lado dos patrões»; «não haveria intermediários e agora a negociação seria direta».

Passando o «mal-estar» que provocou esta questão, a Comissão resolveu aprovar a continuidade do sindicato, mas sob o controle da Comissão.

3.7. AS NEGOCIAÇÕES VOLTAM PARA DENTRO DA FÁBRICA

Como se deu a negociação final e qual foi o resultado?

— Saindo do Ministério, a Comissão retornou à fábrica. A diretoria pediu-lhes para apresentar uma proposta bem próxima dos 13%, alegando que aquela situação não poderia continuar e deixavam pairar no ar «pressões», como: fechar os portões; não mais continuar pagando as horas paradas dos funcionários, pois «alguma medida haveria de ser tomada». A Comissão fez uma nova proposta à firma que foi aprovada pela diretoria:

- 1º a) Aumento de 15% para os que percebem até 2 S.M.
- b) Aumento de 13% para os que percebem de 2 a 8 S.M. Estes aumentos terão vigência a partir de 26 de junho de 78, não-compensáveis com o aumento normativo de novembro próximo.
- 2º Antecipação salarial de 5% com vigência a partir de 26 de junho/78 compensável, juntamente com a já concedida em 26 de março de 1978, com o aumento normativo de novembro próximo.

- 3º Não-punição dos trabalhadores que participaram da paralisação do trabalho.
- 4º Pagamento das horas não-trabalhadas, salvo a hipótese de ausência ao trabalho decorrente de outros fatores.
- 5º O aumento ora concedido será compensado com abono ou qualquer outro benefício que venha a ser instituído por lei, sob forma de reajuste salarial.

3.8. A POSIÇÃO DA EMPRESA FRENTE À COMISSÃO E A REAÇÃO DA MASSA

a) Que atitude a empresa tomou com relação à Comissão, depois de acabadas as negociações?

— Ao final das negociações a diretoria lembrou diversas vezes que, uma vez finalizada a questão salarial, encerra também as atividades da Comissão e que esta estava desfeita automaticamente. A diretoria elogiou a firmeza da Comissão e pediu a colaboração dos operários para recuperarem o «tempo perdido». O resultado foi concluído às 18 h e a diretoria solicitou ao pessoal do turno das 14 às 22 h que fosse o mais rápido possível avisar as suas seções para que voltassem a trabalhar. A própria Comissão foi quem comunicou o resultado das negociações para suas seções.

b) Qual foi a reação dos grevistas frente ao acordo feito pela Comissão?

— A reação dos grevistas foi de insatisfação por não ter conseguido os 25% e as outras reivindicações. «Uns acharam que a Comissão amoleceu muito rápido»; outros «agradeceram a Comissão»; alguns acharam «que por ser a primeira experiência de greve da maioria dos operários até que conseguimos um bom acordo»; outros diziam «que numa próxima vez conquistaremos mais».

A imprensa teve um papel importante na divulgação da greve. Dentro da fábrica as notícias percorriam de mão em mão e eram lidas com muita atenção e entusiasmo. O pes-

soal comentava as notícias da TV e do Rádio. Esses noticiários atingiram as pessoas dos bairros que se interessavam em saber como se estava vivendo lá dentro.

3.9. A CONTINUIDADE DO TRABALHO E OBSERVAÇÕES FINAIS

a) Como se deu a continuidade do trabalho depois da greve?

— A continuidade era vista como necessária mesmo sem o reconhecimento da Comissão de Fábrica. O grupo pegou as reivindicações que não foram atendidas para serem cobradas. Fizeram-se duas reuniões.

Na 1ª tinha 30 pessoas (a CF tinha 80). Levantou-se a necessidade de manter o grupo de fábrica. Esta reunião não tinha sido preparada. Preparou-se a 2ª reunião. Não se cumpriu a pauta da 2ª reunião. Marcou-se uma 3ª reunião onde não apareceu mais ninguém. Perdeu-se o contato mais efetivo com o pessoal da Comissão de Fábrica. O setor de oposição sindical não conseguiu absorver o pessoal novo que desertou. O grupo de fábrica depois da greve de junho fez duas coisas: redigiu a experiência da greve e preparou a campanha salarial de outubro. Mas o grupo repetiu o comportamento da greve de junho: não se reunia separado. Teve atuação de organização mas de forma isolada. Depois da greve o pessoal da fábrica combinou se encontrar. Fez duas reuniões. Uma com 20 e outra com 100 pessoas respectivamente. Logo começaram as demissões. O que fazer? Alguém sugeriu ir pressionar o sindicato. Foram. A diretoria do sindicato foi à fábrica. Continua a demissão em massa (durante novembro). O grupo todo foi demitido. A ordem era «não deixar nenhuma semente». Conclusão: o grupo se dispersou após a greve geral.

b) Que observações mais vocês gostariam de fazer sobre toda essa experiência de luta?

— 1. O grupo era heterogêneo quanto ao modo de encarar o trabalho. A compreensão disso deu-se após a dispersão. An-

tes as diferenças tendiam a ser vistas de forma mais ou menos subjetiva (p. ex.: durante as eleições sindicais uma parte do grupo sumiu. Por quê? Deram pra trás. Depois voltaram...).

2. Na greve de junho praticamente todo grupo entrou na Comissão de Fábrica. Foi a melhor coisa?

3. Depois da greve de junho ninguém foi mandado embora. Faltou clareza de orientação para firmar mais o trabalho. Em novembro todos os que participaram da preparação da greve geral foram demitidos.

4. Hoje há uma recomposição dentro da fábrica.

3.10. ALGUMAS QUESTÕES: Além daquelas já levantadas pelos entrevistados será importante apontar outras como:

a) Na greve de junho muitos companheiros despertaram e a oposição não se mostrou capaz de fazê-los avançar. Isto vem colocar um problema sério, pois a oposição sindical parece não ter encontrado ainda um caminho para uma ligação maior com novas lideranças que despontam e com a massa que se dispõe a entrar na luta. Parece que esta deficiência estaria ligada a duas coisas: por um lado, à ausência de solidez de direção política e, por outro lado, à ausência de mecanismos, meios, instrumentos, instâncias que possibilitem a participação e o desenvolvimento dos «novos» e mesmo da massa.

b) É significativo também apontar uma outra questão que merece ser enfrentada. As greves de junho e de outubro mostraram que houve dispersão, esfacelamento do grupo, da comissão, etc. Alguns argumentam, constantemente, que a continuidade do trabalho dentro da fábrica não foi possível porque foram todos demitidos. Mas como explicar que na greve de junho ninguém foi demitido (no caso da Philco) e também não houve continuidade (houve duas reuniões e na terceira ninguém mais apareceu...), perdeu-se o contato efetivo com o pessoal da Comissão de Fábrica). Afinal onde está o furo? E a questão se torna mais séria quando juntarmos esta questão com a primeira, isto é, a incapacidade das lideranças de oposição de «absorver os novos que despertam».

c) Uma terceira questão pode ser colocada a partir da escolha dos representantes de cada seção que formaram a Comissão de Fábrica. Parece que há uma grande fragilidade nos critérios de escolha dos chamados representantes. Já não vamos falar aqui dos representantes escolhidos ou pelo chefe ou pelo pelego, mas dos que foram escolhidos «pelos próprios companheiros das seções». Parece que não basta garantir que os próprios companheiros escolham seus representantes, mas o mais importante é garantir uma escolha politicamente representativa. Alguns poderão dizer: mas é o que nós temos de gente neste momento. A observação parece correta. Contudo, poderíamos também dizer: Por que os mais avançados não conseguem trabalhar politicamente um bom número de companheiros (e isto não é questão de doutrinação) para, na hora de garantir uma representatividade política, possibilitar à massa uma escolha que realmente signifique um «poder operário»? Afinal o tão propalado «trabalho de base» deve necessariamente avançar nesta direção. Provavelmente, o rombo que sempre aparece depois das lutas, isto é, o esfacelamento do grupo, da Comissão de Fábrica, a ausência de poder da massa para exigir a não-demissão de companheiros que lutaram por seus interesses, este rombo provavelmente seja explicado pela fragilidade da direção política na luta e pela fragilidade da representatividade política. Parece, portanto, que é urgente a tarefa permanente de ampliar esta representatividade política e não apenas uma representatividade orgânica, isto é, ter representantes em cada seção, em cada ala, em cada fábrica, etc.

4. A Comissão de Fábrica na Siemens

4.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA

4.2. APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADO

4.3. OS ANTECEDENTES

4.4. A GREVE E SUA ORGANIZAÇÃO

4.5. A COMISSÃO DE FÁBRICA: SUA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO

4.6. O PAPEL DO SINDICATO E DA OPOSIÇÃO SINDICAL

4.7. A CHEFIA E A REPRESSÃO

4.8. A CONTINUIDADE DO TRABALHO E OBSERVAÇÕES FINAIS

4.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DA FÁBRICA

Multinacional com aproximadamente 3.500 funcionários, a maioria mulheres. Produz material elétrico.

Faz parte de um grupo (*pool*): Siemens, Brown Boveri, Voith, Letron.

Sua produção está comprometida com os grandes investimentos governamentais: Itaipu, Sobradinho, Paulo Afonso, Angra dos Reis, Metrô.

A Siemens de São Paulo está dividida em 6 unidades, separadas num só terreno: 1) componentes telefônicos; 2) montagem de telefones; 3) elétrica pesada; 4) caldeiraria pesada; 5) ferramentaria; 6) manutenção.

4.2. APRESENTAÇÃO DO ENTREVISTADO

O entrevistado trabalhava na fábrica 3 — elétrica pesada. Era ligado à O.S. e tinha 7 meses de casa, quando a greve começou.

4.3. OS ANTECEDENTES

a) Qual era a situação (o clima) da fábrica quando você entrou?

— Quando entrei, não tinha grupo de fábrica. Fiquei sabendo do trabalho de um companheiro da O.S. que era bem velho na fábrica, mas tinha muita dificuldade de ter acesso

ao trabalho dele. Isso piorava também, porque esse companheiro estava muito preocupado com a aposentadoria e não queria se expor. Quanto a sindicalizados, devia ter uns 300 mas só uns 10 frequentavam o sindicato de vez em quando.

Na Siemens não havia tradição de luta. Em 70 anos de Brasil, os trabalhadores nunca tinham entrado em greve. A discussão estava num nível muito baixo e o pessoal tinha medo dos que agiam. Quando entrei, praticamente entrei de sola e, em pouco tempo, consegui sindicalizar uns seis companheiros e, várias vezes, ouvi conversas para tomar cuidado, pois o chefe podia ficar sabendo que eu era do sindicato, que poderia me mandar embora...

b) Além da sindicalização, qual era o tipo de trabalho que você fazia?

— Levava propaganda, boletins da O.S. Não era um trabalho amplo, conseguia atingir uns 10-15. Fazia propaganda não só dos objetivos da O.S. mas também de formas concretas de se conseguir alguma coisa, ou seja, de formas concretas de lutas que poderiam ser travadas lá dentro, como por exemplo melhorar as condições do refeitório, não fazer hora extra, etc. No caso da hora extra, não só fazia propaganda contra, mas também não fazia mesmo, apesar da pressão do chefe. Sempre resistia a fazer hora extra e o pessoal não entendia direito o motivo. Via uma espécie de «rebeldia», nunca uma proposta política.

c) Você era ligado à O.S., não? Como andava o seu setor? Você conseguia levar os companheiros da Siemens para as reuniões da O.S.?

— Na época, tentava-se estruturar o setor da O.S. da Lapa. Mas nem todos os que iam às reuniões eram da O.S. Basicamente era o pessoal da fábrica: uma média de seis pessoas. As discussões eram muito calorosas e, cada vez que se quebrava o pau, o pessoal se afastava. Na reunião seguinte, não voltavam. Apareciam novas pessoas. Mas ninguém conseguia se firmar; além disso havia divergências em relação aos objetivos do trabalho que poderia ser desenvolvido no setor.

d) **Antes de 78, houve algum tipo de luta anterior?
Como foram?**

— Na campanha salarial de 77, parece que se ouviam comentários: «Os aumentos são irrisórios, temos que fazer alguma coisa. O sindicato não pode fazer nada, pois o governo decide tudo, precisamos fazer alguma coisa». Mas a participação foi pouquíssima. O primeiro de maio de 78 foi um feriado a mais. Em 78, quando a antecipação foi encaminhada ao nível de categoria, a empresa já tinha dado os 20%, pois a empresa tem a seguinte política salarial: divide o índice de reajuste por 4 e a cada 3 meses dá uma parcela.

4.4. A GREVE E SUA ORGANIZAÇÃO

a) **Quando começaram as greves do ABC e São Paulo, qual foi a reação do pessoal da Siemens?
Qual foi a influência deles?**

— Logo que as greves começaram, principalmente a greve da Ford, começamos a levar jornal para dentro da fábrica e procurávamos discutir com o maior número de companheiros possível. Para a maioria das pessoas, a fábrica era boa, pois dava aumento de três em três meses. Alguns chegavam até a dizer que só a greve podia resolver alguma coisa, só que... «aqui, nessa firma, ninguém topa, você está falando sozinho!» As greves de S. Bernardo e S. Paulo eram vistas como algo distante, inacessível para nós. Somente a partir da greve da Cobrasma (Osasco), a coisa começou a mudar: todo mundo da firma ficou sabendo e era uma coisa de mais perto, pois a maior parte dos trabalhadores da Siemens mora pro lado de Osasco, Perus, Pirituba. O pessoal foi tomando contato mais direto com a realidade.

b) **Mas o que impulsionou à greve?**

— O estopim da greve foi a greve da Brown Boveri. Na firma, todo mundo acha que o dono da Brown é o mesmo da

Siemens e, além disso, a Brown é uma firma muito parecida — faz mais ou menos a mesma coisa, tem uma mão-de-obra semelhante, mas os salários são mais altos que os da Siemens. E, quando a Brown parou, a interrogação foi geral: «A Brown parou, e nós?» «Os outros estão parados. Precisamos fazer alguma coisa!» Os três dias da Brown foram muito mais positivos que os cinco da Ford.

c) **A greve estava coincidindo com as eleições sindicais. Qual a influência da campanha eleitoral dentro da firma?
A da Chapa 3? A da Chapa 2?**

— O cara da Chapa 2 tinha entrado na firma por aqueles dias e estava com muito medo de se expor e ser demitido. A Chapa 2 nem era conhecida e, praticamente, o encabeçador da Chapa 2 surgiu durante a greve. De cara, o material de propaganda que atingia as fábricas era o da O.S. — Chapa 3. Quando «pintou» o clima de greve, passei a ser procurado por outros companheiros que queriam informações, material. Aí, começamos a fazer pichações, agitações... com material da oposição: não só de fora para dentro mas, principalmente, de dentro da própria fábrica. Os companheiros começaram a distribuir material pelos banheiros, dentro dos armários: o cara ia abrir o armário e encontrava uma propaganda da oposição.

d) **Como o pessoal foi se organizando para a greve?**

— Praticamente, não houve organização para a greve. O que houve foram conversas e sondagens de opinião entre os companheiros. Um companheiro da Chapa 2 procura o da Chapa 3 para saber o que dá pra fazer quanto à articulação da greve. Nisso, sem discutir com ninguém, a ferramentaria avisa que vai parar.

e) **Como começou a parada?
Em cima de que reivindicações?**

— A ferramentaria parou sem discussão com ninguém, pois achava que «a peonzada vai começar a quebrar tudo,

vai estragar tudo...». Organizaram os elementos-chave para iniciar a greve e formaram uma comissão que se encarregaria da elaboração de um boletim com as seguintes reivindicações:

- aumento de 20% sobre o salário da época,
- 240 h de trabalho,
- melhorias nas condições do refeitório,
- baixar o preço da alimentação,
- pagamento da meia hora de descanso para os operários de turno,
- efetivação e manutenção da comissão.

f) Como a notícia da greve da ferramentaria se espalhou por outras fábricas?

— No dia da greve, o pessoal da ferramentaria, através de um companheiro, mandou me avisar que, naquele mesmo dia, ao meio-dia, a ferramentaria ia parar. E então, tinha uns 300 caras na seção que me davam um prazo de meia hora para parar o resto da fábrica (minha seção tinha 1.500 pessoas).

O problema era espalhar a greve para as outras fábricas. A chefia negava que a ferramentaria havia parado, apesar de o cara da Chapa 2 estar percorrendo a fábrica, dizendo que a ferramentaria estava parada e convocando uma reunião no bar, na hora da saída. A reunião decidiu a parada para o dia seguinte, independentemente da ferramentaria. No dia seguinte, as fábricas 2 e 3 paravam e, logo em seguida, toda Siemens estava em greve.

4.5. A COMISSÃO DE FÁBRICA: SUA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO

a) Como surgiu a C.F.? Como foi o processo de escolha?

No dia seguinte de manhã, o pessoal das 7 entrou e parou a fábrica 3 (onde tinha gente da Chapa 2 e 3) e dali surgiu um grupo de 30 para parar o resto da fábrica e tirar gente para a comissão. A ferramentaria já havia formado uma co-

missão de 10. Independentemente disso, os outros 30 passavam pela fábrica, tirando gente para a comissão. Foram escolhidos dois de cada seção, formando uma comissão de 88 companheiros. O único critério era não entrar puxa-saco.

A comissão da ferramentaria havia sido indicada pelo sindicato que tinha sido chamado por ela. O critério usado não se sabe direito qual foi.

b) Qual a posição da empresa diante das C.F.? E diante do sindicato?

— A comissão da ferramentaria — junto com o sindicato — vai se reunir com a diretoria, mas esta se recusa a discutir com o sindicato e expulsa-o, dizendo que só haveria negociações quando os operários voltassem ao trabalho. O diretor alemão diz: «O problema é comigo e com meus funcionários, o sindicato não tem nada a ver com isso».

Com a C.F. dos 88, a diretoria se nega a dialogar, alegando que tem muita gente e exige a redução para 10. O cara da Chapa 2 concorda e argumenta que, para o bom andamento da greve, é necessário diminuir o número de representantes. Apesar das discordâncias da ferramentaria e fábrica 3, a comissão dos 10 é aceita. São escolhidos os 10 mais dóceis.

c) Como foi feito o acordo para a constituição da C.F.?

— A C.F. seria composta por 10 trabalhadores e somente 2, indicados pela diretoria, poderiam circular pela firma (um deles era o da Chapa 2). Sem estabilidade. Sem nenhum mecanismo de substituição, em caso de demissão. A diretoria se comprometeu a ceder lugar para fazer reuniões mediante autorização e indicou o coordenador da C.F. Ele não tinha participado no processo da greve.

d) Qual foi a atuação da C.F.? E a reação da massa?

— A força maior desta C.F. era da Chapa 2. O cara da O.S. não tinha entrado por discordar dos critérios. E o da

Chapa 2, além de poder circular pela firma, defendia abertamente o acordo com os 12,5%. E fez-se o acordo. A fábrica 3 não aceitou e continuou parada por mais um dia.

4.6. O PAPEL DO SINDICATO E DA O.S.

a) Qual foi a participação do sindicato?

— O sindicato, chamado pela ferramentaria, indicou uma comissão e tentou participar das negociações. Dizia: «Nós estamos aqui para homologar o que a C.F. decidir. Só não consegui nada porque a diretoria não quis a sua participação. Para a maioria, o sindicato apareceu como favorável à greve. A Chapa 2 era favorável à participação do sindicato. Nós, da Chapa 3, opúnhamos resistência à sua participação, pois o sindicato nunca tomou posição firme em favor dos trabalhadores. E ainda acho que, nesta greve, deixaram as coisas correrem...»

b) Qual foi o papel da O.S.?

— A O.S. nunca conseguiu fazer um trabalho mais amplo nem firmar um pequeno grupo dentro da firma. Nas greves, o companheiro da chapa estava de férias e estávamos desorganizados no setor. A gente conseguia agitar, mas a atuação da gente foi muito pouco agressiva. Na C.F., a O.S. ficou de fora, pois o companheiro discordava dos critérios e deixou o campo aberto para a Chapa 2 fazer a sua política. Foi devido à falta de segurança, despreparo e até um pouco de receio quanto à liderança que poderia assumir. A gente faz autocrítica disso, pois devíamos ter entrado na C.F. e levado uma atuação mais firme e mais agressiva, ainda mais que, na ocasião, o material da O.S. estava sendo bem aceito.

4.7. A CHEFIA E A REPRESSÃO

Houve repressão por parte da firma? e da chefia? da segurança?

— Sempre houve problemas de ameaça e boicote às informações por parte da chefia e da segurança. Agora, a repressão esteve presente sempre e não escondida: desde o começo, na reunião do bar, havia 2 caras do DEOPS; nas negociações com a empresa, ao lado da diretoria, estava um cara da segurança que era do DEOPS.

4.8. CONTINUIDADE DO TRABALHO E OBSERVAÇÕES FINAIS

a) Depois da greve, o que foi desenvolvido na fábrica? Qual foi a atuação da C.F.?

— A C.F. tinha se reunido duas vezes até setembro, quando fui demitido. Na primeira vez, o coordenador indicado acabou com a reunião, dizendo que ele era a C.F. Na segunda vez, a diretoria não apareceu. O coordenador vivia prometendo marcar a reunião e nunca marcou. Quando era solicitado, dizia que não tinha nada para falar e que só ia ter reunião quando ele quisesse. Muitos foram demitidos, entre eles, todos os da Chapa 3. Hoje, acho que o trabalho pode situar-se em outro nível com quem permaneceu.

b) O que você acha que aprendeu com as greves? com todo este processo?

— O aprendizado coletivo foi bom. Com a greve, viu-se a importância de se ter uma atuação sindical, pois muita gente via o sindicato como uma entidade sem atuação, meio morta.

Foi a primeira greve da Siemens em 70 anos e despertou a importância da política operária e sindical e deu para mostrar a força da classe operária.

5. Comissões de Fábrica

5.1. INTRODUÇÃO

5.2. O QUE AS EXPERIÊNCIAS DESTES ANOS NOS ENSINAM

5.3. CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS DAS COMISSÕES

5.4. AS COMISSÕES E O SINDICATO

5.5. A OPOSIÇÃO DIANTE DAS COMISSÕES

5.1. INTRODUÇÃO

A origem da proposta das C.F. está na própria história da classe operária brasileira. Antes de 1930 os trabalhadores já se organizavam dentro das empresas ou por ofícios.

Com G. Vargas mudou a direção do movimento sindical. Criou-se a atual estrutura sindical ligada ao governo.

Após 1930 as direções sindicais passaram a atuar de forma cupulista, deixando de lado a organização dos trabalhadores nas bases.

Depois da derrota do movimento operário em 1964, poucos sindicalistas tomaram a iniciativa da organização de grupos de fábrica.

A assimilação definitiva da proposta de oposição (oposição à estrutura sindical) é que deu impulso para a multiplicação dos grupos e comissões de fábrica.

5.2. O QUE AS EXPERIÊNCIAS DESTES ANOS NOS ENSINAM

Vemos 2 tipos de militância dentro das empresas:

- 1) *Militância isolada*: São militantes conscientes nas fábricas os que promovem discussão, mobilização e organização com os companheiros.
- 2) *Grupo ou núcleo de fábrica*: É a união de companheiros combativos que planejam e organizam lutas dentro da fábrica. O grupo não aparece para a maioria dos operários e para a direção. Os operários identificam o militante e não o grupo.

Com a criação de comissões de empresa, os grupos de militantes não desapareceram, continuando como núcleos de atuação na fábrica.

5.3. CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS DAS COMISSÕES

As experiências desenvolvidas até hoje nos indicam o seguinte:

- 1) As comissões devem ser eleitas por todos os trabalhadores, com representantes de todas as seções. Estas comissões têm se mostrado mais firmes que aquelas indicadas em parte ou em todo pela chefia.
- 2) A comissão deve negociar. A decisão é da assembléia.
- 3) A assembléia da fábrica pode destituir a comissão, as reuniões por seção e o representante que não está satisfazendo.
- 4) Os membros da comissão devem ter estabilidade de acordo com os interesses dos trabalhadores.
- 5) A comissão precisa ter seus próprios meios de sustentação: finanças, boletins, local, etc.
- 6) As comissões devem manter sua independência em relação à atual estrutura sindical.
- 7) Várias comissões de uma região formam a interfábrica, cujo papel é definir melhor a função das comissões, baseadas nas experiências. E junto com os demais companheiros encaminhar as lutas na região.

Desde o início, as comissões assumem a defesa dos interesses dos trabalhadores. Por isso são atacadas pelos patrões e pelos dirigentes sindicais pelegos. Os pelegos, quando se colocam contra as comissões, expressam o pavor dos patrões e do governo frente à organização independente dos trabalhadores.

Várias tentativas de enrolar as comissões têm surgido. Por exemplo: transformá-las em CIPAS ou comissões paritárias.

As comissões de fábrica são hoje um divisor de águas. Quem está contra é contra o movimento operário e acaba defendendo a atual estrutura sindical.

Muitas comissões se mantêm só em épocas de grande mobilização. A experiência mostra que no fim destes períodos aumenta o número de comissões que se mantêm permanentes.

Este é um processo de experiências e lições dos trabalhadores através do qual vai se quebrando a estrutura atual e sua sustentação, construindo o sindicalismo independente.

5.4. AS COMISSÕES E O SINDICATO

Um sindicalismo nascido das comissões não é paralelo porque a atual estrutura sindical é contra os trabalhadores. As comissões são a semente do sindicalismo de base, independente e representativo.

As direções sindicais devem estar prioritariamente a serviço das comissões e não o inverso. Quanto mais fortes as comissões, mais fortes serão as direções. A ligação das comissões com as direções sindicais deve ser vista em cada caso específico.

Com uma direção sindical que pratique a verdadeira democracia operária, a relação será natural, e de fortalecimento dos dois lados.

Em todos os casos, as comissões devem participar da vida sindical, unidas com o conjunto dos companheiros na fábrica.

5.5. A OPOSIÇÃO DIANTE DAS COMISSÕES

A oposição deve: propagandar a formação de grupos e comissões, mesmo onde não existam trabalhos de oposição. Deve lutar para que as comissões se tornem uma conquista da classe operária.

Este livro foi composto
e impresso nas oficinas da
Editora Vozes Limitada
Petrópolis - RJ - Brasil



Rua Frei Luís, 100
Caixa Postal, 90023
25600 Petrópolis - RJ
Tel.: (0242)43-5112
End. Telegráfico: VOZES
CGC 31.127.301/0001-04
Inscr. Est. 80.647.050

Filiais:

Rua Senador Dantas, 118 — Loja I (Largo da Carioca)
20031 Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (021)220-6445

Rua Carvalho de Souza, 152 — Madureira
21350 Rio de Janeiro - RJ
Tels.: (021)359-3661 e 359-9959

Rua Senador Feljó, 158 e 168
01006 São Paulo - SP
Tels.: (011)32-6890, 36-2064 e 36-2288

Rua Haddock Lobo, 360 (ao lado do Colégio São Luís)
01414 São Paulo - SP
Tels.: (011)256-0611, 256-0161 e 256-0361

Av. Miguel Cocicov, s/n
12900 Bragança Paulista - SP
Tel.: (011)433-3675
Rua Tupis, 85 — Loja 10
30000 Belo Horizonte - MG
Tels.: (031)222-4152, 226-0665 e 226-5383

Rua Riachuelo, 1280
90000 Porto Alegre - RS
Tel.: (0512)25-1172

CLR/Norte — Q. 704 — Bloco A — Nº 15
70730 Brasília - DF
Tel.: (061)223-2436

Rua Conselheiro Portela, 354 — Espinho
50000 Recife - PE
Tel.: (081)222-6991

Rua da Concórdia, 167
50000 Recife - PE
Tel.: (081)224-3924

Rua Alferes Póli, 52
80000 Curitiba - PR
Tel.: (041)233-1392

