

MUDANÇAS (DIFÍCEIS) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO: O CASO DA CÂMARA DE ENTENDIMENTO PRIVADO

Arnaldo José França Mazzei Nogueira^()*

RESUMO

Este trabalho expõe o resultado de pesquisa realizada sobre as mudanças nas relações de trabalho na indústria do vestuário de São Paulo, tendo como foco a experiência inovadora da câmara de entendimento privado, doravante denominada CEP. Nessa pesquisa procuramos atualizar o estudo do campo das relações de trabalho no Brasil e suas tendências atuais, a partir da observação de um caso específico. A CEP foi uma experiência que envolveu diretamente trabalhadores, empresas e sindicatos da indústria do vestuário, durante alguns anos da década de 90, e procurou estabelecer um espaço alternativo ao sistema estatal de solução de conflitos trabalhistas.

^(*) Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo e da FEA-PUC, Doutor em Ciências Sociais pelo IFCH - UNICAMP e Professor do MBA-RH/USP. E-mail: ajfranca@usp.br.

APRESENTAÇÃO

Capital e trabalho, são partes de uma relação social de produção, caracterizada pela contradição e cooperação. A CEP constituiu-se em um mecanismo tentativo de solução direta dos conflitos trabalhistas cotidianos, apresentando estratégias diferenciadas do trabalho e do capital, e o seu ideal era criar um espaço de entendimento de interesses divergentes.

A importância da CEP no setor do vestuário reside no fato de representar uma tentativa de inovação no campo das relações de trabalho em um setor industrial considerado tradicional na economia brasileira. O pressuposto mais comum é de que nos setores tradicionais a permanência do sistema corporativista de relações do trabalho fundado na CLT é necessária e insuperável. Isso significa que a manutenção da estrutura corporativista - unicidade sindical, dependência dos sindicatos a mecanismos compulsórios de financiamento, convenções coletivas de trabalho, Justiça do Trabalho - teria papel relevante, ainda a desempenhar, diverso dos setores modernos e dinâmicos da economia, a exemplo das montadoras e dos bancos, onde capital e trabalho agem, há algum tempo, com maior independência e autonomia.

O presente estudo demonstra haver indícios de mudanças na indústria do vestuário, no sentido de contemplar maior liberdade e autonomia no trato das questões individuais e coletivas do trabalho, sem a interferência direta do Estado. Contudo, não representa uma ruptura efetiva com o sistema do passado, mas, uma agilização, uma modernização no trato das relações e dos conflitos trabalhistas sem perspectivar mudanças mais profundas. Por isso, registramos a noção de modernização conservadora como bastante adequada para entender essa experiência específica dentro de um contexto mais abrangente dos processos de mudanças sociais, políticas e trabalhistas no Brasil (ver Nogueira, 1997). Essa situação torna relevante conhecer tentativas e novas experiências no campo das relações de trabalho em setores tradicionais, que diferentemente dos setores de ponta, são razoavelmente desconhecidas do público.

A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas com interlocutores importantes do setor. Em primeiro lugar, entrevistamos representantes do sindicato patronal (Sindinvest-Sindiroupas), o secretário executivo e a responsável pelo Departamento Jurídico que além de outras funções, participam diretamente das CEPs; em segundo lugar, entrevistamos a presidenta do Sindicato das Costureiras e o assessor do DIEESE no sindicato; em terceiro lugar, escolhemos empresa representativa do setor, e entrevistamos o dirigente-proprietário, três representantes dos trabalhadores na comissão de fábrica e o encarregado do setor de recursos humanos. Fez parte da pesquisa um processo de observação participante do funcionamento de uma CEP envolvendo a empresa em foco, onde estavam presentes alguns dos entrevistados e outros representantes do Sindicato das Costureiras. Na parte documental, tivemos acesso às atas das CEPs realizadas e levantamos material produzido e organizado pelos sindicatos e pelo DIEESE com informações gerais do setor.

Neste artigo apenas incluímos a parte geral sem o estudo de caso da empresa pesquisada, devido ao espaço disponível. A todos estes interlocutores, o nosso profundo agradecimento, porque sem a sua colaboração, este trabalho não poderia ter sido realizado. Advertimos no entanto, que a análise e os argumentos do texto a seguir são de nossa inteira responsabilidade.

Características do Setor do Vestuário¹

A indústria do vestuário é constitutiva do setor tradicional da economia brasileira e caracteriza-se por profunda heterogeneidade estrutural, devido a grande participação de micros e pequenas empresas, a dispersão espacial e desconcentração econômica. Com intensiva utilização de

¹ Para desenvolver este item utilizamos as seguintes fontes: Estudo Especial da Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE-SEADE; Processos de Trabalho da Indústria do Vestuário de Heitor M. Caulliraux, 1983; Revista do Sindinvest 1994; Depoimentos de Pedro Fortes do Sindinvest e de Marco Antonio Jorge da sub-seção do DIEESE no Sindicato das Costureiras.

mão-de-obra de pouca qualificação, é um setor com baixa introdução de tecnologia, alta competitividade e fáceis condições de ingresso. Devido ao aspecto da moda, é um setor que requer bastante flexibilidade na mudança dos seus produtos, fator que favorece a entrada e permanência de pequenas e micro empresas.

Segundo estudo do DIEESE-SEADE, o ramo composto pela indústria do vestuário, calçados e artefatos de tecido, atingia, em 1985, o total de 23.200 estabelecimentos no Brasil empregando 655.234 trabalhadores. O Estado de São Paulo era responsável por 38,51% do total de estabelecimentos e 37,88% do pessoal ocupado. Aproximadamente, 77% das empresas deste ramo tinham no máximo 19 empregados e apenas 4,9% empregavam mais de 100 pessoas. Uma característica peculiar do setor no Brasil é o baixo custo da mão-de-obra em comparação ao custo das matérias primas, 7% e 40%, respectivamente.

O ramo constituído pelas três indústrias teve um grande crescimento do número de empresas entre 1985 e 1991; segundo dados da RAIS houve, 63% de aumento, ou seja, de 8790 para 14332 empresas, apenas no Estado de São Paulo. A maior parte destas empresas, está localizada na Grande São Paulo, com destaque ao Município de São Paulo, que em 1991 tinha 8.324 empresas (Cf. DIEESE, 1995, p.4). Observando o comportamento do emprego no mesmo período, houve segundo dados da RAIS, uma intensa oscilação entre aumento e diminuição do número de empregados, sendo o saldo negativo. No Estado de São Paulo eram 225.710 empregados em 1985; variando para 265.036 em 1989 e diminuindo para 212.704 em 1991. No Município de São Paulo ocorreu fenômeno semelhante: eram 109.768 empregados em 1985, variando para 123.539 em 1989 e diminuindo para 101.241 em 1991 (Cf. Cegalini, citado pelo DIEESE, 1995, pp. 5-6).

Segundo informações da PED-RMSP (Pesquisa de Emprego e Desemprego), houve queda de 47.000 empregos entre 1989 e 1993, sendo que do total de 240 mil ocupados no ano de 1993, apenas 125.000 eram assalariados com carteira assinada, ou seja, 52,1%. Enquanto a diminuição do total de ocupados foi de 16,4%, entre 1989 e 1993; considerando apenas os assalariados de

carteira assinada houve uma queda de 25,9% no mesmo período. Esse dado indica que os postos de trabalho ocupados por assalariados com carteira de trabalho tendem a diminuir mais rapidamente que outras formas de ocupação no setor (DIEESE-SEADE, 1995, p.7).

Observa-se então elevada proporção de postos de trabalho ocupados por trabalhadores por conta própria, sub-contratados, terceirizados e trabalhadores informais. A economia informal neste setor é muito presente e constitui um dos maiores problemas, tanto para o lado do trabalho, no aspecto da precarização e da ausência dos direitos sociais e trabalhistas mínimos, como para o lado do capital, no aspecto de permitir competição desleal entre as empresas informais e as empresas que cumprem a legislação regulamentadora existente. Isto será objeto de consideração a partir dos depoimentos recolhidos.

Os dados acima comprovam o alto grau de heterogeneidade e fragmentação existentes no ramo, onde está inserida a indústria do vestuário. Isto implica em muitas dificuldades no processo de organização e representação sindicais, tanto do lado do trabalho, quanto do lado do capital, como verificaremos no estudo a seguir.

Segundo a Revista do Sindinvest, em 1994, o total de empresas de vestuário no Brasil estava em torno de 14.362 e no Estado de São Paulo 7.400. O número de trabalhadores no vestuário atingia 94.000, na cidade de São Paulo e 145.000 no Estado de São Paulo (Revista do Sindinvest 1994, p. 12).

Na PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego) do DIEESE-SEADE entre jan-92 e dez-93, constatou-se que 13,1% dos ocupados no setor trabalhavam na própria residência, enquanto 85,9% trabalhavam fora da residência, distribuídos da seguinte maneira: 23,0% em estabelecimentos até 9 empregados; 36,9% entre 10 e 99 empregados e 26% em estabelecimentos com 100 ou mais empregados. Quanto à distribuição dos ocupados entre as diversas áreas de trabalho no setor, verificam-se 12,34% nas atividades de direção, planejamento, gerência e chefias, 25,46% nas atividades de apoio (escritório, vendas e outras) e 62,2% na produção (DIEESE-SEADE, op. cit., p.8 e 11).

O pessoal da produção (62,2%) é classificado de acordo com as características do processo de trabalho e por hierarquia de qualificação, da seguinte maneira: 4,66% de modelistas, cortadores e montadores (trabalhadores com maior qualificação); 5,18% overloquistas, cerzidores e bordadores, 39,99% costureiras, camiseiros e alfaiates, (trabalhadores semiqualeificados); e 8,02% de auxiliares de costura e ajudantes (trabalhadores não qualificados) e 4,36% em outras funções.

Em resumo, na indústria do vestuário há um elevado percentual de pequenas empresas, utilização de mão-de-obra semi qualificada e não qualificada, aumento de postos de trabalho ocupados por assalariados sem carteira assinada e de trabalhadores por conta própria. Estes elementos no conjunto indicam forte precarização das condições de trabalho e difíceis condições de organização sindical da categoria, implicando em dificuldades para sustentar conquistas e melhorias trabalhistas. Esta condição social revela-se também pela jornada de trabalho bastante extensa entre 47 e 54 horas semanais e pelo rendimento, cujo patamar médio dos ocupados neste ramo equivale a 56,7% do rendimento real médio dos ocupados na região em 1992/93 (Cf. DIEESE op. cit., p.15).

Para a indústria do vestuário considerada isoladamente, a Sub-Seção do DIEESE no Sindicato das Costureiras, elaborou uma amostra estatística em agosto de 1994 (após reajuste salarial de julho de 1994) que mostra uma certa melhora nas condições salariais da categoria afirmando que cerca de 70% da categoria passou a ganhar os pisos salariais, ainda que, apenas 4,5% recolhia imposto de renda e 3% recebia mais de 10 salários mínimos.

No que se refere ao ambiente empresarial, a indústria do vestuário permite o ingresso de novas empresas sem necessidade de investimento tecnológico, dificultando muito a modernização e a integração das empresas fragilizando-as ante à concorrência internacional. O fator positivo seria sua grande capacidade de emprego formal e informal, de trabalhadores com pouca qualificação, apesar de que a maioria dos assalariados do vestuário tem rendimentos baixos, condições de trabalho e sociais

deterioradas e os informais, condições contratuais menos protegidas.

Capital e Trabalho na Indústria do Vestuário

O Sindicato Patronal²

Qual o histórico do setor do vestuário e como entender o contexto das mudanças nas relações de trabalho e da introdução da CEP ?

O sindicato patronal foi fundado por alfaiates e costureiros, produtores de roupas, geralmente de origem italiana em 1941, data do recebimento da Carta Sindical emitida pelo Ministério do Trabalho do governo Vargas. No decorrer do tempo, comunidades judaicas e gregas foram integrando o setor e recentemente coreanos e asiáticos ingressaram no segmento, criando pequenas empresas nos bairros tradicionais de São Paulo como o Brás, Pari e Bom Retiro.

A base do Sindicato do Vestuário (Sindinvest - Sindicato da Indústria do Vestuário Feminino e Infante Juvenil de São Paulo e Sindiroupas - Sindicato da Indústria do Vestuário Masculino no Estado de São Paulo) é constituída por 11 mil empresas formais, acrescidas de aproximadamente 30% de empresas informais e sem registro, não cobertas pela atividade sindical e nem pela convenção coletiva do trabalho.

Das 11 mil empresas, 70% são de roupas femininas e infante juvenis e 30% roupas masculinas e profissionais. Este é o total de empresas contribuintes do sindicato, cuja principal fonte de arrecadação origina-se da contribuição assistencial (porcentagem decorrente da convenção coletiva).

O número de trabalhadores atinge aproximadamente 170 mil; sendo 100 mil em São Paulo e Osasco e 60 mil no interior. O sindicato patronal abrange 478 municípios do Estado de São Paulo entre os 578 existentes.

² Texto organizado pelo autor do artigo a partir de depoimento de Pedro Fortes - Secretário Executivo do Sindinvest - em agosto de 1995.

Empresas do Vestuário: Resistência à Mudança e Crise

Todas as empresas do setor são estritamente familiares. Raros são os casos de empresas com estruturas profissionais. As empresas de confecção passam de pai para filho, começam pequenas no “fundo do quintal” e vão crescendo. Nas décadas de 40 e 50, houve um crescimento no setor de confecção, quando começaram a surgir as grandes empresas, que nos anos 80, chegaram a empregar entre 1000 e 3000 trabalhadores.

A partir dos anos 80, houve um decréscimo significativo da atividade empresarial e nos anos 90, empresas grandes empregavam entre 350 e 500 funcionários. Casos que passaram por este processo de enxugamento foram: Staroup (empregou mais de 1000 funcionários hoje emprega 700); a Mourisco (Zamex) empregou mais de 1000, hoje emprega 400 e continua sendo uma grande empresa em termos de produção; a Lastri era muito grande e hoje possui apenas 190 trabalhadores. Existem ainda algumas empresas gigantes com mais de 1000 trabalhadores, casos da Garbo, Marcin e Artemis. As pequenas e micro empresas empregam até 50 funcionários e as médias empresas entre 50 e 350 funcionários.

As razões apontadas para o decréscimo da atividade empresarial enfatizam dois aspectos principais: o governo como sendo o principal responsável pelo enxugamento, devido aos sucessivos planos econômicos que só vieram a prejudicar a indústria, no sentido de não permitir a programação e o planejamento (atividades já não muito comuns no setor); e a falta de visão empresarial.

Algumas características são reveladoras do perfil dos empresários do setor: o parque fabril (máquinas e equipamentos dos anos 50) é antigo e mostra o descaso com o investimento tecnológico no setor. Isto porque, há 20 anos atrás, toda a quantidade produzida era vendida. A produtividade aumentava pelo emprego de maior quantidade de costureiras e compra de equipamento antigo. Praticamente não havia concorrência externa. O mercado era comprador e a modernização tecnológica não fazia parte do horizonte da maioria dos empresários; predominava

uma visão imediatista de lucro certo. As máquinas novas vindas da Europa e da Ásia eram ignoradas. Observe-se que esta postura resistente à modernização tecnológica corresponde a uma atitude semelhante quanto à ausência de políticas de qualificação e capacitação da força de trabalho. Apenas poucas empresas, consideradas exemplares no setor, investiram na capacitação tecnológica e no aprimoramento do fator humano, qualificação e aprendizagem no trabalho.

Desde meados da década de 80, a modernização foi imperativa devido aos seguintes fatores: acirramento da concorrência externa e interna, aumento da informalidade, aumento do custo da mão-de-obra devido a um sindicalismo mais agressivo, encarecimento dos encargos sociais e tributários e ausência de crédito governamental. Quem modernizou há dez anos atrás, hoje se encontra mais bem posicionado no mercado.

Segundo o depoimento do representante do sindicato patronal, a miopia com relação ao futuro está levando muitas empresas do setor a experimentarem situações críticas e isto não se deve apenas ao custo-Brasil.

Organização e Representação do Sindicato Patronal

O sindicato patronal tem um papel dinamizador no setor e para isso se utiliza plenamente da estrutura sindical oficial. O processo de Convenção Coletiva do Trabalho, prevista em lei, é um momento privilegiado para estabelecer regras mínimas válidas para o conjunto do setor, que é muito heterogêneo. A representação sindical e os serviços prestados pelo sindicato patronal são sustentados pela contribuição assistencial determinada em cada Convenção, principal fonte de receita do sindicato. O sindicato mantém processo de comunicação quinzenal, através de boletim informativo, com as empresas, chegando a atender diariamente 100 casos por dia, em relação a toda ordem de problemas.

O sindicato antigamente era considerado uma “panela” das grandes empresas que realizavam convenções coletivas de acordo com os seus interesses, gerando muitas reclamações das pequenas e médias empresas com maiores dificuldades para

o cumprimento dos acordos. Observe-se que estas reclamações referem-se ao mínimo acertado entre trabalho e capital, segundo entendimento do próprio sindicato patronal.

Das 11 mil empresas contribuintes, apenas 10% são filiadas ao sindicato e este não desenvolve campanha de associação por não achar necessário e também devido ao aumento de serviços que o sindicato não tem condições de atender. Do associado não se cobra taxa, pois, a principal receita (80%) origina-se da contribuição assistencial acima mencionada, que representa o suficiente para as atividades sindicais. Manter esta contribuição é essencial para a continuidade dos trabalhos.

Segundo o secretário executivo do sindicato patronal, a supressão da cobrança das taxas sindicais (principalmente da contribuição assistencial), o fim da unicidade e da obrigatoriedade sindicais acabarão com o sindicalismo, a começar pela Confederação Nacional da Indústria. Espontaneamente e por livre vontade, os empresários não aderem ao sindicato. Em suas palavras, a liberdade e pluralidade sindicais propostas pelos “modernistas” vão acabar com o sindicalismo e as relações de trabalho retornarão no tempo. A empresa sendo totalmente livre para negociar diretamente com os trabalhadores, acaba com o sindicalismo; não há sindicato que sobreviva apenas da contribuição dos sindicalizados, a não ser em alguns setores mais modernos e avançados.

O Sindicato das Costureiras³

A mudança do Sindicato das Costureiras a partir de 1989, com a eleição da nova diretoria encabeçada por Eunice Cabral, que desde então preside o Sindicato, desempenhou um papel essencial para compreender as mudanças nas relações de trabalho e a criação da CEP. Por este motivo, incluímos no presente artigo grande parte do depoimento da presidenta do Sindicato, que além do entusiasmo em relação a CEP, revela

³ Destacamos neste item o depoimento de Eunice Cabral, presidenta do Sindicato das Costureiras, em agosto de 1995.

muito sobre as condições de trabalho e as relações de poder na indústria do vestuário.

A Costureira: Consciência Sindical e a Descoberta dos Direitos

No início do depoimento, Eunice Cabral nos conta um pouco de sua história pessoal e da descoberta do sindicato como instrumento de luta por direitos elementares e pela defesa econômica e profissional.

“A Eunice é uma trabalhadora da categoria desde os 12 anos de idade. Sempre trabalhou no Bom Retiro. Hoje a profissão dela é dentro do setor do corte chegando inclusive a encarregada do setor. A Eunice, dentro da fábrica, sempre viu muitas injustiças e nunca viu ninguém para defendê-la. Conheceu o sindicato em 1976, quando cortou o seu dedo na máquina de corte e ficou 2 meses no seguro. No final do ano, o patrão resolveu descontar 60 horas do décimo terceiro; achou um absurdo e não tinha para quem reclamar; já era casada e tinha duas filhas e uma situação financeira delicada; o marido ganhava menos do que ela. Procurou um advogado amigo da família que disse que ela ganharia o processo, mas, perderia o emprego, essencial para ela e a manutenção de sua família. Inconformada resolveu lutar pelo seu direito e depois de procurar um acordo para sair da fábrica foi homologar no sindicato. O sindicato informou que a fábrica havia feito isto com 20 trabalhadores e que o processo era ganho. Foi assim que conheceu o sindicato, ganhou o processo e se associou”....

“Até então o sindicato tinha outra forma de agir; eu achava que sindicato era para ter médico, dentista e advogado para quando precisasse. Eu não sabia na época, e nunca ninguém me disse que não era só o meu sindicato que decidia o meu salário. Meu patrão falava: olha este é o aumento que o teu sindicato te deu. E não era verdade, na realidade existe as duas partes e ninguém da

minha categoria sabia disto. Depois disto, que eu achei a porta do sindicato, quando eu tinha alguma dúvida dentro da fábrica, não só comigo, mas com outra, pois já era, uma profissional, uma cortadeira. O setor de confecção tem a criação, a estilista, a modelagem, o corte, e aí que vem o resto da produção. No corte a gente trabalha muito perto do patrão e eu ia ao sindicato, quando tinha algum problema e trazia a informação e a solução para a fábrica. Eu era chata e não sei como o presidente do sindicato me aguentava, pois, eu perguntava mil vezes até ficar muito claro. E dentro da fábrica o D.P. (departamento pessoal) me chamava e dizia: você não pode fazer isso, você trabalha no corte e tem um cargo de chefia e que existe uma hierarquia dentro da empresa. Eu respondia que tava errado que a empresa devia e pronto. Você está demitida. Tá bom; vai pagar meus direitos; passar bem e ia procurar outro emprego. Perdi muitos empregos bons por este motivo”....

“Dentro da fábrica, nunca pensei em ser presidente do sindicato. Eu apenas sonhava, um dia, achar uma forma da categoria ser mais respeitada, ter uma vida mais decente, não ser tratada mais como animal. Quando foi em 1983, o sindicato pediu minha carteira profissional e eu perguntei por que? Você não gosta de ficar sabendo das coisas, então você vai fazer parte do sindicato e fazer um trabalho. Entrei como suplente de direção. Logo que chegou a carta na minha empresa comecei a ser perseguida; a empresa começou a forjar coisas dizendo que eu estava levando coisas; fiquei parada seis meses sem fazer nada. Era uma empresa de gregos, e não tenho nada contra estrangeiros, nosso país é livre, só que eles poderiam ser mais coordenados, porque eles vem para cá, enriquecem, nos exploram e ninguém fala nada. Eu me lembro que a família proprietária tinha um filho, um baita de um homem forte, que agredia as funcionárias. E agrediu uma ajudante minha com um tapa que ela rolou os degraus da escada. Eles combinaram um salário com ela

e no dia do pagamento não quiseram pagar. Fui correndo ao sindicato, apavorada, porque meu Deus, eu sou naniquinha e este baita homem me agride. Eu andava com a te-soura dentro do avental e eu falava aqui para o presidente do sindicato: se este homem me agredir eu furo mesmo. Meu pai me educou e não me bateu, não vou apanhar. Fui demitida por justa causa e proibida de passar na frente da empresa. Abri um processo em 1984 e ganhei uma parte e agora na semana que vem vou ser reintegrada na empresa, ganhando todos os meus direitos. Para você ver a demora da Justiça do Trabalho”.

O Processo de Mudança do Sindicato

O processo de mudança do sindicato das costureiras começou em 11 de novembro de 1989. Segundo Eunice Cabral,

“havia oposição da CUT e o Sindicato não fazia porta de fábrica. A assembléia era feita no salão que não é grande. Hoje fazemos na rua. O sindicato não tinha boletim, não tinha som, mas eu ia para porta de fábrica com a cara e a coragem e conversava com trinta, com quarenta em uma empresa de 1000. Quando veio a eleição, com a oposição, a única pessoa conhecida na base era eu que fazia este trabalho, as vezes de ônibus ou com o meu carro mesmo. Não tinha ajuda do sindicato. Eu comecei a “pentelhar” os caras da Federação e eles me deram um som, uma corneta, um amplificador e uma ajuda de combustível para eu trabalhar, com o meu Fusca 1975. Eu não pensava e não tinha esta pretensão. Foi assim que eu cheguei a presidência do Sindicato, e agarrei com todas as mãos. Como sempre eu tive um sonho de haver mudanças, de haver respeito. Acredito na parceria, mas na verdadeira, vamos dividir os “louros” e também os prejuízos”.

“Quando nós assumimos, tinha muito processo (trabalhista) e aumentou devido a nossa atuação e organização. Dividimos São

Paulo e Osasco em regiões, para atuar mais perto da fábrica. Havia 1800 sócios, em uma base de 99 mil à 102 mil. Hoje temos mais de 20 mil e trabalhamos para aumentar cada vez mais. Nas assembleias, os trabalhadores participam; temos a escola de formação com 150 participantes. Campanha salarial é discutida com os trabalhadores. Muita coisa mudou aqui no Sindicato; tem líder sindical que acha que só ele tem o que ensinar ao trabalhador. Está errado. A gente aprende muito com essa gente”.

Fica claro no depoimento, o compromisso da presidenta em busca de um sindicalismo mais dinâmico e próximo da categoria. Com a nova diretoria, iniciava o processo de mudança sindical, que se resume em aperfeiçoar a capacidade de organização e mobilização das trabalhadoras do setor, e em legitimar o próprio sindicato em suas ações e reivindicações. Apenas esse movimento do sindicato, foi suficiente para causar impacto nas relações entre trabalho e capital no setor de vestuário, acostumado com um sindicalismo apenas burocrático e formal.

Um Sindicato de Mulheres

As mulheres são 92% da categoria. Segundo a presidenta,

“Nós sempre procuramos fazer um trabalho de conjunto. Não queremos um sindicato de mulheres, mas um sindicato de igualdade entre homens e mulheres, porque os dois sofrem pressões. Só que a mulher ganha menos, apesar de fazer o mesmo trabalho. Isto já reduziu, porque antes a diferença era de 70%, e hoje está por volta de 40% e ainda não é o que a gente quer. A mulher tem a mesma capacidade que o homem, só muda o sexo. É difícil para mulher entrar na luta devido a questão cultural. A mulher foi criada para casar e criar seus filhos. Trabalhar sim, mas submissa. Eu nunca fui submissa nem ao meu pai. Na categoria os patrões acham que por ser mulher pode gritar, pisar e tem que calar a boca. Hoje já mudou, mas

falta muito e isto não depende da Eunice. Depende das companheiras. O sindicato não é a Eunice, a direção e o prédio. São os trabalhadores unidos e organizados, conscientes de que existem direitos e deveres. Não são só os trabalhadores que tem direitos, os patrões também. Grande parte das mulheres (40%) são arrimos de família e por isto se submetem à situações porque seus filhos precisam comer. O homem não é muito apegado aos seus filhos. Tem alguns que sim, morrem e dão a vida pelos seus filhos. A mulher dá a vida pelos seus filhos, ela tem o dom de gerar e faz de tudo para ver o seu filho bem. Muitas não sabem nem assinar seu nome. Tem pessoas que entram dentro da fábrica e são semi-analfabetas porque não tiveram condição de continuar a estudar e assinam tudo que o patrão apresenta; as vezes até sua “sentença de morte”. Ela assina abrir mão da estabilidade em caso de gravidez. Isto vem mudando porque uma grande parte traz o problema para o Sindicato”.

O depoimento revela alguns traços das relações entre gênero e trabalho no setor do vestuário. Denuncia a condição da mulher no trabalho, o acúmulo de trabalho, as disparidades salariais e as especificidades da vida feminina, seus compromissos com os filhos e família. Essa condição dificulta a organização sindical e facilita o uso e abuso da força de trabalho pelas empresas, conforme o depoimento revela. É interessante verificar que além do discurso sindical específico, o fato de representar uma base de trabalho feminino, coloca para o sindicato um desafio em combinar a luta específica da mulher na vida social e profissional e a luta trabalhista e sindical. O sindicato acaba sendo mais um espaço na luta contra a desigualdade entre mulheres e homens no trabalho e na sociedade.

A perspectiva do sindicato no entanto parece ser mais ampla que uma luta de gênero. A presidenta afirma “que o projeto do sindicato está voltado para o setor. É uma pena que os empresários não pensem assim. Este setor que emprega quase 1 milhão de trabalhadores no Brasil, poderia ser respeitado quase como a

indústria automotiva. Porque uma coisa depende da outra, mas, o governo e os órgãos federais não dão importância para o vestuário. Em parte devido aos empresários que não tem uma mente aberta”.

Sobre a Câmara de Entendimento Privado

A CEP para a presidenta do Sindicato tem uma relevância enorme. Vejamos o motivo:

“A área jurídica é um calhamaço de processos. O meu processo de 1984 só agora que vai ser resolvido. A Justiça é morosa e para o trabalhador torna-se Injustiça. Por exemplo a lei de falência. Quem recebe primeiro não é o trabalhador. É a união, o município, o estado, etc... O resto, o lixo, a sobra fica para o trabalhador. O Sindicato tinha um acúmulo de processos e nós começamos a discutir uma forma de resolver e agilizar. Até chegar na idéia de Câmara de Entendimento Privado. Porque na Justiça o trabalhador não fala, ele só ouve e por isto não é beneficiado. Tem questões que a gente leva para justiça, cuja audiência é para setembro do ano que vem. A CEP era uma forma do trabalhador ser ouvido e a empresa também. Muitos empresários do setor são piores que “marido traído”: os últimos a saberem das coisas. Eles têm as pessoas que administram. Houve vários casos de empresários que quando chegam na CEP afirmam: na minha empresa não acontece isto. E todos os funcionários dizem acontece sim. Qual o resultado? Mudou o relacionamento entre empresa, funcionários e Sindicato”.

“Os responsáveis (administradores) fazem barbaridades com os trabalhadores. O sindicato chama para a reunião e o empresário não quer. Greve nele. Primeiro, procuramos o entendimento. No início nenhum empresário queria saber. Os advogados do patronal eram totalmente contrários à CEP. Para funcionar a CEP teve que mudar o corpo jurídico do Sindicato patronal. Em 1991,

tivemos 10 casos e oito com resolução. Mas, apenas em 1993 foi retomada a CEP porque o patronal teve que passar por uma reformulação. Patrão não vem ao nosso Sindicato, mas eu vou até ao “inferno” para resolver o problema. Na CEP o trabalhador consegue colocar o que está acontecendo, o empresário também, e discute-se até chegar a um consenso. Porque o acordo não pode ser bom só para o trabalhador. Todos tem que ficar mais ou menos satisfeitos”.

Nesta parte do depoimento, fica claro a importância da CEP para o Sindicato. O espírito de combatividade mescla-se com o desejo pragmático na resolução dos problemas cotidianos da categoria. O pragmatismo e o desejo de parceria entre trabalho e capital encontram respaldo no campo ideológico da Força Sindical, central que o sindicato das costureiras é filiada. O ideário de um sindicalismo de consenso, pragmático e de caráter economicista e social, revela-se claramente. No entanto, a ação do sindicato pode produzir menor ou maior conflito dependendo do comportamento intransigente ou não do lado empresarial para com o trabalho. No setor do vestuário a intransigência patronal é um traço bastante característico e a direção do sindicato das costureiras reconhece “quem é quem” nesse aspecto, como pode ser observado abaixo.

Dente por dente, olho por olho - Sindicato e Empresa: Parceria Verdadeira?

O sindicato das costureiras defende a noção de ***parceria verdadeira***. Vejamos o que se entende por isso:

“Várias empresas tiveram greves e os problemas foram encaminhados e resolvidos na CEP. Achavam que o sindicato era um “bicho papão”, mas não é. O sindicato na nossa concepção não é um organismo de destruição. Não adianta destruir porque gera desemprego. Temos que construir juntos, pela parceria, mas a parceria verdadeira: no momento em que a empresa estiver bem e o

retorno for bom, no momento ruim terá retorno também. A empresa que chama a polícia e capanga para espancar, quando o Sindicato chega na porta vai ter o troco. Ao confronto, o confronto; ao entendimento, o entendimento. Nós separamos o joio do trigo. Há patrão e o empresário. Para mim, o empresário não é aquele que tem 1000 funcionários; é aquele que respeita o funcionário e procura cumprir o mínimo definido pela nossa Convenção. Quando não respeita meu trabalhador, é um patrão, mal caráter, canalha e a ele vou dar o tratamento exato. Esta é a nossa lei. Quando tem uma empresa em dificuldades que sempre foi parceira e procurava resolver os problemas, nós tentamos mil maneiras para resolver o problema. Não podemos deixar destruir o nosso povo. Gostaria que mais empresários tivessem um projeto para o setor e não aquele que garante o seu e que se dane o trabalhador”.

A CEP neste contexto representa

“uma coisa inovadora, que a gente acreditou e deu certo. Agora tem empresários com implicância com o patronal e encaminhamos os problemas para mesa redonda na DRT. Mas tem empresário (pequeno, médio e grande) que não vai à mesa redonda, não vai à CEP, mete o pau no patronal, esconde-se atrás da crise, não tem jeito: greve nele. Nós passamos a “bater cartão” neste tipo de empresa”.

Sobre as comissões de fábrica:

“Há muitas empresas com comissão. A comissão ajuda a resolver os problemas. Agora tem aquele patrão que persegue e pressiona os membros da comissão. O sindicato conversa sobre a comissão cuja tarefa não é para prejudicar, é para ajudar ambas as partes, para resolver pequenos problemas, evitando conflitos maiores. A empresa que resiste, nós procuramos meios jurídicos para enquadrar. Aconteceu na semana passada: estávamos realizando uma assembleia na

porta da fábrica, dentro do nosso limite de 30 minutos dado pela Convenção e o patrão fechou a porta da fábrica as 7:15 dizendo agora só ao meio dia. Entramos com processo devido às irregularidades além do lockout. A greve durou 11 dias até o tribunal resolver”.

A CEP está articulada com a negociação coletiva da categoria:

“Geralmente a CEP discute questões convencionadas: sobre as férias, auxílio creche, falta de registro na carteira profissional etc... O processo é o seguinte: os trabalhadores de uma determinada fábrica questionam sobre algumas questões. O Sindicato faz uma pauta e encaminha para a empresa. Se a empresa convoca o sindicato, junto com uma comissão de empregados o problema pode ser resolvido ali mesmo ou encaminhado para a Câmara. Há patrões que preferem este caminho, outros a CEP e outros que não querem discutir”.

O Sindicato busca a parceria mas não tem a perspectiva de Sindicato de Empresa no setor:

“não tem acerto com os patrões, como àqueles sindicatos de empresas que nós conhecemos. Não podemos fazer acertos com um direito que não é o meu, é do meu povo. Não faria nunca, porque eu já passei por isto. Quando nós queremos falar com o povo, nós vamos à porta da fábrica com o carro de som, conhecido como “Dona Encrenca”. E se a empresa pressionar é pior porque a gente radicaliza e não tem acerto”. “A parceria verdadeira resume-se no seguinte: criação de um canal sério de discussão, com respeito mútuo e desejo de resolver as questões. Por exemplo na discussão do aumento salarial por empresa; aquela que mostra os dados verdadeiros, suas dificuldades, o Sindicato avisa na assembleia e discute o assunto sempre com uma comissão de empregados (Não sento sozinha com o patrão, nunca, sou contra isto. O trabalhador tem que participar, para não ficar falando

bobagem e entender a situação). A CEP só é acionada com a participação do trabalhador da empresa....

“A comissão de trabalhadores é o início de uma comissão de fábrica que no setor vai sendo construída devagar, porque os patrões “batem pesado”. A comissão de compensação de horas transforma-se em comissão de fábrica. Os trabalhadores tem uma garantia (não gosto da palavra estabilidade porque quem faz a estabilidade somos nós) e não é por causa disto que vão faltar, chegar atrasados, etc... pelo contrário, eles devem ser exemplos. Quando a empresa nos avisa destes problemas, nós chamamos o trabalhador, verificamos a situação que não pode ser confundida com um trabalhador atuante e resolvemos o problema, às vezes com a troca do representante. Há mais ou menos umas duas mil pessoas que funcionam neste esquema de comissão, espalhadinhos por aí. Nós temos um monte de filhotinhos.”

Comissão na Empresa ou CEP?

“Tem muitas vezes que nós fazemos reunião na própria fábrica. O sindicato e nem a empresa indicam ninguém. São os próprios trabalhadores, se bem que a gente permite, que a empresa coloque alguém de confiança dela na Comissão para se sentir segura. Nós constituímos a comissão por setor na empresa: corte, passadoria, costura, administração. Não tem problema o patrão colocar uma pessoa na Comissão, porque o trabalho é sério e aberto. Nós queremos crescer juntamente com o setor”.

Sobre as Dificuldades do Setor

“A questão tributária e fiscal hoje é um absurdo. É preciso ter mudanças sérias, não pela cúpula, mas por quem paga. E quem paga somos nós: trabalhadores e empresários. Os encargos pesam e um trabalhador de 300 custa 600. E qual o retorno disto? Não

tem. No Brasil é preciso uma reforma tributária muito séria. O nosso setor não tem proteção e emprega muito. A tecnologia não existe; é uma sucata. Como competir em um mercado, sem tecnologia, com muitos tributos para pagar, sem qualificação profissional? Como competir com os asiáticos, cujos produtos estão entrando direto, e os trabalhadores vivem em regime de semi-escravidão. Não é retirar os direitos do trabalhador brasileiro. Mas é preciso trabalhadores e empresários levantarem as questões.

Os empresários dizem que a situação está difícil, mas, os seus filhos fizeram as melhores faculdades, tem carros zero todo ano, moram nos jardins da vida e eu tenho um sonho de ter uma casa. Hoje o trabalhador brasileiro não tem condições de abrir um crediário com seu salário. Antes o patronato, ganhava quanto queria. Eu aprendi fazer preço de mercadoria dentro da fábrica (antes no fim de semana eu vendia panela com o meu Fusca e sabia fazer o preço), pois, o empresário embute tudo ali, até o ar que a gente respira. Ali se jogava até 200%. Hoje não dá mais para ganhar muito; os juros estão crescendo.

Nós gostaríamos de discutir tudo isto na CEP: tecnologia, competitividade, qualificação”.

Mudanças na Legislação Sindical e Trabalhista

Na opinião da presidente do Sindicato, a forma como as mudanças na estrutura sindical e na legislação trabalhista estão sendo encaminhadas é bastante desfavorável. No caso do Sindicato das Costureiras, que atua em um setor tradicional da economia, a ruptura com a legislação celetista significaria perda. A proposta parece ser a de um processo gradual de modernização.

“A forma como está sendo discutida é preocupante, pois, não há uma participação das bases e dos sindicatos. A cúpula não sabe o que o trabalhador está passando e nem o que

é uma fábrica. O que querem implantar no Brasil não deu certo nem na Europa. A nossa realidade é outra; São Paulo tem mais de 20 milhões de habitantes; o Brasil tem regiões diferentes e ainda existem os coronéis. Fala-se em acabar com a contribuição sindical, adotar a livre negociação, etc. Negociação se faz entre Sindicato, Empresa e Trabalhadores. Não pode ser livre exploração, porque os empresários sérios e humanos vão negociar, mas os patrões canalhas vão fazer o “diabo”. Vamos lembrar de Porto Velho, Rondônia. Quantas pessoas morreram e quantas terras tem por aí? Há muita incoerência; trazer 2 mil pessoas da Bósnia com terra e tudo, não há problema, mas, deixar o nosso povo debaixo da ponte. Não adianta o Brasil querer dar uma de bonitinho para fora e não resolver os seus problemas. Como mudar a estrutura sindical, sem as mudanças tributárias, fiscais e previdenciárias? Vão mexer com os coitados e não com os privilegiados. Para o governo não interessa um movimento sindical estruturado. Nós ficamos correndo que nem cachorro atrás do rabo, em busca de salários. O movimento sindical tem que se meter na questão da educação, da saúde, da qualificação, buscando formas para diminuir o desemprego. O trabalhador tem que viver de uma forma mais digna. Imagine o Ministro da Fazenda dizer que é melhor ganhar 100 reais do que nada. Vai viver com 100 reais. Mudanças tem que ter, mas, não da forma como estão fazendo. Espero que o movimento sindical acorde, pois, é o único movimento que se faz ouvir. Há os pelegos e dirigentes sindicais de carimbo que tem que acabar mesmo. Mas tem sindicatos que fazem um trabalho sério no setor que engloba trabalhadores e empresários. Tem que fazer um trabalho nesta direção, senão daqui a pouco, acaba o sindicato, não vai ter emprego e viramos outra Argentina. Por isto apostamos na negociação e na CEP”.

No final do depoimento, a aposta na CEP é destacada:

“Enquanto eu estiver na frente deste sindicato a idéia é cada vez mais melhorá-la e discutir coisas mais amplas. Na minha avaliação a CEP veio para ficar. Não quero que acabe em “pizza”, porque a gente tem encontrado soluções por meio da Câmara. Trabalhar comigo não é fácil. A gente não pára aqui. Hoje eu estou cansada, porque foi uma semana muito dura, com muitos problemas. Mas chega uma companheira aqui eu procuro orientar. A gente quer coisas novas no setor”.

Com a Palavra a Assessoria do DIEESE

O texto, a seguir, foi elaborado a partir do depoimento do responsável pela sub-seção do DIEESE no Sindicato das Costureiras.

O Sindicato das Costureiras foi fundado em 1941 e tem uma história de mais de 50 anos. Recentemente, houve uma mudança importante com o ingresso da nova diretoria presidida pela Eunice Cabral, em 1989. A gestão anterior do sindicato não se importava com a mobilização e isto pode ser verificado pelos acordos e outros dados existentes. A ausência de atuação junto às trabalhadoras na fábrica refletia o baixo número de sindicalizadas. Em 1989, tinham cerca de 3.000 sindicalizados, em torno de 3% de uma categoria de 97.000 trabalhadores. Desde 1989, o número de sindicalizados aumentou para 16% e hoje está em torno de 28% à 30%, acima da média internacional (25%) do setor do vestuário.

É uma categoria difícil de mobilizar. A maioria é mulher. A mulher além de trabalhar, cuida da casa e dos filhos e por isto tem maior dificuldade em participar da vida sindical. O segundo fator que dificulta a sindicalização é o elevado número de micros e pequenas empresas que pulveriza e fragmenta a categoria. São, aproximadamente, 10.000 confecções e o sindicato considera grande empresa àquelas que empregam mais de 100 funcionários, caso de no máximo 200 empresas.

A sub-seção do DIEESE, naquele momento produziu os seguintes dados sobre a categoria: 60% da categoria recebia de acordo com os pisos salariais definidos em convenção coletiva; só 7%

da categoria (geralmente o pessoal da administração) pagava imposto de renda; o salário variava de acordo com o tamanho da empresa, quanto maior a empresa maior o salário médio e 30% da categoria trabalha nas empresas maiores.

Organização e Representação Sindical

O sindicato para enfrentar a heterogeneidade da indústria do vestuário divide a cidade em 20 setores. Cada setor tem 1 ou 2 diretores responsáveis, cuja função é levantar os problemas das empresas e encaminhar diretamente ou através do sindicato. Além destes diretores, o sindicato tem reivindicado constantemente o representante sindical dentro da empresa ou a comissão de fábrica, mas, até hoje não conseguiu incluir estes temas na convenção coletiva. O sindicato, na realidade, tem representantes nas fábricas e organiza as comissões através do acordo de fiscalização e compensação de horas, cujos membros tem estabilidade e atuam para além daquela função legal. Estas comissões fazem a intermediação entre os trabalhadores e o sindicato, chamando para negociações na empresa. Há muitas fábricas, geralmente as grandes, com estas comissões.

O sindicato preocupa-se em treinar este pessoal das fábricas. Toda sexta-feira tem uma reunião com este pessoal para discussão de novos temas e troca de experiências. Por exemplo, a questão da participação nos lucros: como será encaminhada, se por empresa ou no conjunto do setor? O sindicato mantém uma escola de formação e desenvolve seminários abertos e fechados sobre temas pertinentes a atuação sindical, desde legislação, negociação, cálculo de salário, economia até reestruturação produtiva, qualidade e produtividade.

Tecnologia e Gestão

No conjunto do setor, a tecnologia está defasada, segundo os dados da Câmara Setorial. A idade média do maquinário da indústria têxtil e do vestuário na Coreia é de 8 anos. No Brasil é mais de 16 anos. Quanto à forma de organização

da produção, a base é a produção em linha, sem a formação de grupos ou células de trabalho. Nas pequenas empresas, a forma de gestão é antiga, tradicional e não profissional. O que faz algumas empresas adotarem novos métodos é sua relação com o mercado externo. As empresas ameaçadas pela invasão de produtos externos coreanos e chineses, tendem a despertar para novas formas de gestão.

Força de Trabalho e Condições de Trabalho no Vestuário

A maioria da força de trabalho (90%) é mulher. São trabalhadoras jovens, cuja idade média é 32 anos. Segundo o técnico do DIEESE, o pessoal sofre muito na indústria de confecção; o equipamento e o ambiente de trabalho são inadequados; depois de 15 anos costurando o dia todo ocorrem problemas graves de saúde (coluna, tenocinovite, de visão, respiratórios etc.). No setor, é muito difícil conseguir emprego depois de 40 anos de idade. O desgaste da força de trabalho é muito grande devido às condições de trabalho. Quanto ao grau de escolaridade formal das trabalhadoras do setor: 70% da categoria não completou o primeiro grau e apenas 10,7% tem segundo grau.

Este quadro corresponde aos baixos níveis de qualificação no trabalho, quando se verifica a estrutura salarial das empresas. A maioria das trabalhadoras ganha o piso salarial. Segundo a convenção coletiva de junho de 1995 eram as seguintes faixas: a) empregados não qualificados, aqueles que exercitam serviços de faxina, auxiliar de cozinha, copa, segurança, office-boy e auxiliar de serviços gerais, R\$ 230,00; b) empregados semi-qualificados, R\$ 300,00 e c) os empregados diferenciados, costureiro-piloteiro(a), encaixador(a), cortador(a), prensista-passador(a), riscador, bordadeira, estampador, estilista, modelista e recepcionista - R\$ 340,00.

Segundo o sindicato, este salário normativo é o salário de ingresso na empresa. Muitos empregados diferenciados ganham mais do que o piso, chegando as vezes à R\$ 800; como também há casos de empresas que antes da convenção cole-

tiva de trabalho remuneravam muito mal as categorias diferenciadas.

A estratégia do sindicato após a convenção coletiva é tentar obter, por meio de negociações diretas nas empresas, aumentos salariais ou antecipações salariais, de modo a melhorar o quadro acima. Desde setembro de 1994, o sindicato conseguiu fechar acordos salariais em mais de 200 empresas. A direção sindical tem uma perspectiva de negociação permanente e quando conquista estes ganhos parciais procura disseminar para o restante da categoria. As reuniões de representantes de fábricas permitem o intercâmbio das conquistas e sua disseminação. A convenção coletiva para o sindicato acorda sobre o mínimo, devido a heterogeneidade do setor; depois a estratégia é conseguir melhorias através de entendimento por empresa. Em janeiro de 1995, o sindicato conseguiu antecipação de 10% para toda categoria e mais 4,55%, em fevereiro, totalizando 15%.

Sobre as Greves no Setor

Há muito tempo não acontece uma greve de categoria. As negociações têm se desenvolvido sem a pressão grevista. Isto se deve ao “espírito” da diretoria do sindicato voltado ao diálogo. Greves por empresa ocorrem diariamente; paralisações parciais no local de trabalho para resolver pequenos problemas são constantes. O sindicato patronal também está aberto ao diálogo. A CEP tem funcionado para evitar a eclosão de greves e paralisações do trabalho.

Geralmente, as greves ocorrem com a participação do sindicato devido a presença do mesmo nas fábricas e nos setores de atuação. É difícil acontecer uma greve que o sindicato não esteja informado devido ao trabalho contínuo junto às empresas.

Liberdade Sindical na Indústria do Vestuário

É uma faca de dois gumes: a liberdade e o pluralismo sindicais podem permitir sindicatos mais fortes e representativos, porém, o baixo

grau de consciência do trabalhador brasileiro pode favorecer uma prática de controle do sindicato trabalhista pelo patrão.

Há uma disputa pelo poder sindical entre situação e oposição. Com a liberdade sindical, a oposição cria o seu sindicato e pode pulverizar o poder de negociação do conjunto da categoria, enfraquecendo o poder de negociação. De outro lado, a unicidade e o monopólio da representação têm seus aspectos negativos, pois, criam uma acomodação no sindicalismo. Uma idéia razoável seria romper com a contribuição sindical obrigatória e manter a unicidade para se chegar ao equilíbrio.

A diretoria do sindicato é contrária a manutenção da contribuição sindical obrigatória apesar de totalizar uma parcela razoável de recursos. As taxas de associados, em torno de R\$ 3,00, são insuficientes para manter o sindicato. A principal receita é a contribuição assistencial oriunda das convenções coletivas. Esta é descontada em duas vezes: uma parcela em julho, outra em dezembro.

No setor não há uma oposição sindical e a atual diretoria tem bom trânsito nas várias centrais sindicais, inclusive na CUT, mesmo sendo ligada à Força Sindical. Há similaridades entre seu método de trabalho e os da CUT; na realidade a atual diretoria é muito respeitada pela categoria e pelo movimento sindical em geral. Na assembléia para definição da contribuição assistencial, havia mais de 3.000 trabalhadores; na última eleição não houve oposição e nem votos nulos.

Sobre a Câmara de Entendimento Privado

A paternidade da CEP é do Sindicato das Costureiras. Em maio de 1991, há notícias sobre a CEP. Ela não evoluiu rapidamente devido às resistências de empresários e advogados patronais que sentiam-se ameaçados de perder o seu mercado. Quando mudou a assessoria jurídica do patronal, a CEP começou a funcionar. Quem sempre tomou a iniciativa de acionamento da CEP foi o sindicato dos trabalhadores. O formato da CEP veio da constatação de que os processos trabalhistas estavam demorando muito e a Justiça do Trabalho estava muito sobrecarregada; daí a

idéia de criar um espaço para resolver os problemas, porém em nível de empresa não era possível, devido a resistência do empresariado à presença do sindicato ou qualquer outro organismo de representação dos trabalhadores na empresa.

A CEP significa uma evolução nas relações de trabalho. A negociação é a “chave” das relações de trabalho. O caminho da Justiça do Trabalho era o mais cômodo para o sindicato, mesmo com a demora dos processos trabalhistas. A CEP é um canal para o diálogo e significa um avanço. Há três níveis de negociação: a comissão de fábrica encaminha o problema na empresa; não havendo solução, é acionada a CEP, que funciona como um canal intermediário antes da Justiça. Segundo informações, 50% dos problemas trabalhistas são resolvidos em primeira instância; a CEP diminui o acesso à Justiça. Segundo dados do ano de 1994, todos os casos de CEP foram resolvidos e o número de mesas redondas caiu em 35%. Este número não foi maior porque empresas desconhecem ou temem a CEP, ou não estão dispostas para o diálogo; enquanto o sindicato das costureiras estimula este espaço de negociação e entendimento.

A CEP está sediada no sindicato patronal, devido a falta de infraestrutura no sindicato das costureiras e a facilidade do empresário comparecer. Os temas são diversos: aumentos salariais e antecipações; itens da convenção que não foram cumpridos; a reestruturação produtiva começou a ser discutida, e será um fórum importante para a participação nos lucros.

Sobre a reestruturação, na última convenção coletiva, foi criada uma Comissão Técnica de Estudos sobre o Setor com a finalidade de elevar a produtividade, por meio dos seguintes objetivos: a) aumento da produtividade industrial, competitividade e qualidade no setor do vestuário; b) fortalecimento e crescimento da indústria do vestuário; c) agregar novas tecnologias para a modernização da indústria do vestuário; d) inserção da indústria do vestuário no mercado externo; e) viabilizar mecanismos para criação e preservação de mais empregos, para realocação da mão-de-obra e os critérios seletivos de dispensas coletivas, sempre que necessários; f) promoções de estudos visando melhores condições de trabalho, especialização e treinamento da mão-de-obra

visando a qualidade e competitividade; g) reivindicação junto aos órgãos governamentais de soluções para os problemas inerentes à categoria (Cf. Convenção Coletiva de Trabalho, 1995 p. 27).

Enquanto a CEP trata dos problemas do dia-à-dia por empresa, a comissão de estudos envolve algo mais abrangente como a discussão de uma política industrial para o setor.

Os Desafios do Sindicato e da CEP para o Futuro

A CEP precisa evoluir para outro patamar; discutir questões mais abrangentes em nível de empresa, tais como: reestruturação produtiva, mudanças nas formas de gestão, participação nos lucros, etc... .

Os desafios do sindicato para o futuro são: investir no âmbito setorial procurando soluções macro, como uma política industrial para o setor; a questão da saúde do trabalhador representa uma novidade para enfrentar a ausência dos poderes públicos neste campo, principalmente as doenças profissionais; e lutar contra o mercado informal, que é crescente no setor, e discutir com os trabalhadores as condições mínimas de proteção.

A Câmara de Entendimento Privado no Setor do Vestuário

“Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho,

CONSIDERANDO a prerrogativa dos Sindicatos de representar e defender os interesses da categoria e de promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

CONSIDERANDO o dever de colaborar com o Estado no estudo e solução dos problemas;

CONSIDERANDO a necessidade de cooperação mútua para a solução pacífica dos conflitos oriundos da relação de emprego;

CONSIDERANDO que esses propósitos constituem a base para um relacionamento cooperativo e socialmente responsável;

CONSIDERANDO finalmente que o ENTENDIMENTO, o DIÁLOGO, a NEGOCIAÇÃO e o ACORDO constituem os mecanismos recomendáveis na busca de solução para os problemas e demandas;

RESOLVEM manter a CÂMARA DE ENTENDIMENTO PRIVADO, constituindo órgão de apreciação, medição e solução de pendências trabalhistas, já ajuizadas ou ainda por ajuizar, que funcionará baseada nos seguintes princípios ...” (Cláusula 74 da Convenção Coletiva de Trabalho, julho de 1994)

A Câmara de Entendimento Privado representa um marco no processo de mudança das relações de trabalho no setor do vestuário. O principal fator por detrás da introdução deste mecanismo de negociação direta, foi a emergência de um novo sindicalismo dos trabalhadores, mais agressivo e mobilizador no setor. Este sindicalismo encontrou do outro lado, o sindicato patronal, com uma disposição em inventar novas formas de relacionamento para minorar a intensidade dos conflitos cotidianos de trabalho no interior das empresas. Há também que considerar a contextualidade de mudança e crise que vive o setor nos últimos anos: acirramento da concorrência externa e interna, o aumento da informalidade no setor, o processo de democratização do país que interfere diretamente no campo das relações de trabalho, facilitando os processos de organização e mobilização coletivas e o aumento das reivindicações sociais e trabalhistas. Ameaça da concorrência, informalidade e aumento do poder sindical compõe o quadro de fundo da emergência da CEP.

A CEP foi criada em 1991 pelas lideranças sindicais - patronal e trabalhista - expressando, à primeira vista, uma convergência de interesses entre estas entidades, sobre a necessidade de criar um mecanismo de entendimento entre capital e trabalho. Na revista do Sindinvest- Sindiroupas, é

creditada a Ladislau Brett, presidente do Sindiroupas, na época, e um dos proprietários da Vila Romana, a idéia da CEP. Sua finalidade maior resume-se no seguinte: *“aproximar patrões e empregados é mais do que um objetivo nas relações trabalhistas: é missão. E missão árdua. O antagonismo, por tradição ou folclore, faz parte dessa convivência, que nem sempre é fácil.”* Segundo Brett *“Neste momento de abertura de mercado, mais do que nunca é preciso entendimento entre patrões e empregados”*. .. *“A CEP criada inicialmente para casos de empregados demitidos, que em vez de procurarem a Justiça do Trabalho, deveriam contatar o Sindicato de Empregados que acionaria a Câmara para resolver as questões pendentes, evitando a espera de até 10 anos para conseguir um resultado, na medida do tempo foi evoluindo e passou a tratar de diversos assuntos de interesses dos dois sindicatos.”*

Do lado do trabalho, Eunice Cabral - Presidente do Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco - afirma: *“O direito de greve é um direito legítimo e inalienável do trabalhador. O uso desta medida extrema, porém, é sinal de que não houve negociação, ou que ela fracassou. Isso mostra a importância da negociação e da solução de conflitos pelas partes. Justamente por valorizar o entendimento, o diálogo e a responsabilidade de patrões e empregados, é que criamos, em 1991, a Câmara de Entendimento Privado. É um canal de negociação onde participam a empresa, o empregado, um representante de cada Sindicato e um advogado de cada uma das partes”*

Ainda segundo Eunice Cabral, a vantagem da CEP é não ter hierarquia e formalidade, além do que agiliza a obtenção dos direitos dos trabalhadores e beneficia também as empresas: *“Não há hierarquia entre os membros e lá se discute os mais diversos assuntos, desde revista abusiva até reestruturação produtiva nas empresas. É hora de assumirmos a responsabilidade pela tomada de decisões. Chega de deixar a solução para a Justiça do Trabalho, ao surgimento do primeiro impasse. A CEP traz benefícios para todos: os trabalhadores recebem seus direitos instantaneamente, as empresas não tem o nome*

“manchado” por processos trabalhistas (e também não precisam arcar com suas custas) e a Justiça do Trabalho recebe menos processos, podendo atuar com mais agilidade. apenas para dar um exemplo: quando A CEP começou a funcionar efetivamente, o número de requisições de mesas redondas na DRT, feitas pelo nosso Sindicato caiu 35%. Este órgão é um canal de negociação tão simples e eficiente, que todos os casos encaminhados (100%) a ele foram resolvidos”

A dimensão estratégica e multiplicadora da experiência também é enfatizada pela presidenta do sindicato, ainda que a resistência do lado patronal seja recorrente: “... o IX Congresso Nacional dos Trabalhadores do Vestuário aprovou a tese de adotar mecanismos semelhantes à CEP em todo o Brasil. Se é simples e eficiente, esse esquema tem que ser adotado em larga escala. Mas, infelizmente, a resistência do lado empresarial ainda é grande. Patrões com medo do novo e/ou indisposição para o diálogo, além de advogados com o temor infundado de perder “mercado” boicotam a idéia em várias regiões do país. Também passamos por isso, no início. O empresário brasileiro precisa entender, porém, que modernidade não significa apenas renovação do maquinário, mas, principalmente, a modernização da relação capital e trabalho. No momento em que se inicia um questionamento ao estado de direito, a adoção de posições extremas de ambas as partes representa uma ameaça. Mais do que nunca, é hora de valorizarmos o diálogo e a negociação, pilares fundamentais da democracia” (Cf. Informe Publicitário publicado no Diário Popular em Junho de 1995).

Reproduzimos na íntegra o conteúdo deste informe, por conter, na essência o sentido da CEP, para a direção do Sindicato das Costureiras, filiado à Força Sindical. A convergência com o discurso patronal não é obra do acaso; revela uma concepção sindical pragmática voltada para o entendimento e a colaboração de classes. De todo o modo, é importante enfatizar, que o Sindicato das Costureiras passou por um processo significativo de mudança caracterizado pela dinamização mobilizadora da estrutura sindical, pelo aumento do número de

sindicalizados e pela busca da fábrica como local de atuação e negociação, como fica claro nos depoimentos da presidente do Sindicato e do representante do DIEESE. Sem estas considerações não é possível compreender a CEP. Trata-se da criação de um espaço de negociação do conflito trabalhista e de relacionamento direto entre capital e trabalho. No entanto, parcela significativa do empresariado do vestuário encontra-se acuado e muito resistente a este novo tipo de ação sindical no setor. A CEP foi introduzida na Convenção Coletiva de Trabalho do setor em 1992 e vem sendo mantida até hoje. No texto original da CEP, destaca-se o caráter reformista (no sentido de não significar uma ruptura com o espírito da CLT), pragmático e dinamizador do novo instrumento. A CEP pretendia também ser um espaço de apreciação, mediação e solução de pendências trabalhistas, antecipando aspectos da recente medida provisória do Ministério do Trabalho.

Foi em 1993 que a CEP entrou em operação de fato. Ela é acionada quando necessária e trata principalmente, de questões coletivas que envolve o conjunto da empresa. Nada impede que as questões individuais sejam encaminhadas à CEP, mas, geralmente o sindicato de trabalhadores amplia a pauta.

A CEP contribui para flexibilizar as relações de trabalho, pois, problemas cotidianos são resolvidos até por telefone. Neste aspecto contribui também para minimizar as demandas para a Justiça do Trabalho. O Sindicato continua atuando como antes, agressivo junto às empresas, e quando ocorre a CEP, os resultados são nítidos do ponto de vista das relações. As empresas chegam com os “ânimos” acirrados, e ocorre a passagem de uma fase de agressividade e confronto para uma fase de convivência e entendimento. Muitas vezes o empresário desconhece as ocorrências do dia-à-dia em sua fábrica, principalmente os problemas de relacionamento entre chefias e trabalhadores. Os chefes por possuírem uma parcela delegada de poder extrapolam e promovem perseguições. Na CEP tomam conhecimento desta situação e geralmente os resultados apontam para melhorias no relacionamento.

O Funcionamento da CEP⁴

Em geral, o trabalhador vai ao Sindicato e leva o problema da fábrica; o Sindicato vai à empresa e verifica a situação e elabora uma pauta e envia para empresa e uma cópia ao sindicato patronal; o patronal liga para a empresa e informa sobre a pauta trabalhista; a empresa nesta altura dos acontecimentos já se encontra pressionada pelo Sindicato. É marcada a reunião da CEP no sindicato patronal, onde cada parte pode trazer o seu advogado (geralmente o departamento jurídico do sindicato patronal exerce este papel para a empresa, operando também como uma espécie de mediadora do conflito); os trabalhadores atingidos podem participar diretamente, ou dependendo do caso, por meio de uma comissão; abre-se a discussão ponto à ponto da pauta elaborada e logo após a sessão é elaborado uma ata do acordo estabelecido. A CEP tem a duração necessária para se chegar a um termo, e às vezes pode levar um dia inteiro.

Quem Participa da CEP?

O sindicato dos trabalhadores e seu advogado; uma comissão de empregados da empresa ou os atingidos (já houve caso do comparecimento de mais de 30 trabalhadores para a acompanhar a CEP); o dono da empresa com o seu advogado ou alguém com poder de decisão (e isto é absolutamente necessário porque a decisão na CEP deve ser cumprida realmente e não apenas protelar até uma ação formal na Justiça do Trabalho); a mediação fica por conta da representante do Sindinvest. É um mecanismo simples cuja intenção maior é resolver de alguma maneira o problema.

Os Assuntos da CEP

Há uma diversidade de assuntos relativo aos problemas existentes no setor. Geralmente questões muito elementares do cotidiano fabril, como pode ser observado nos quadros a seguir. Os quadros foram montados a partir das atas das CEPs, entre 1993 e julho de 1995. A classificação utilizada foi elaborada pelo autor do artigo, a partir de metodologias de uso comum na avaliação de pautas de reivindicações trabalhistas. Dividimos os temas em 6 categorias: 1) questões relativas aos salários e remuneração; 2) condições de trabalho; 3) benefícios sociais; 4) relações funcionais e de poder na empresa; 5) poder sindical e organização na empresa; 6) problemas relativos à informação e documentação.

⁴ Conforme depoimento de Maria Tereza El Cheik Pugliesi, do Sindinvest. Advirto, no entanto, que a responsabilidade do texto é integralmente do autor do artigo, na medida em que me apropriei de outros pontos de vista na construção da análise e dos argumentos.

Câmara de Entendimento Privado na Indústria do Vestuário

Temas e Assuntos de Pauta:	1993/94	1995
1) Salários	35 (14,3%)	18 (23,6%)
▪ Correção de função	17	7
▪ Aumento real	8	6
▪ Antecipação/reajuste salarial	7	4
▪ Falta de pagamento	3	1
2) Condições de Trabalho	51 (20,9%)	13 (17,10%)
▪ Higiene	22	6
▪ Ritmo de produção	4	1
▪ Saúde/Insalubridade	6	1
▪ Horas de trabalho	19	5
3) Benefícios Sociais	55 (22,5%)	9 (11,8%)
▪ Auxílio-creche	5	2
▪ Assistência à Saúde	9	1
▪ Vale transporte	24	2
▪ Cesta Básica	10	2
▪ Alimentação	5	1
▪ Salário-família	2	1
4) Relações Funcionais e de Poder	50 (20,49%)	18 (23,6%)
▪ Abuso de Poder	14	7
▪ Revista	4	-
▪ Recisão de Contrato/Dispensa	12	4
▪ Aspectos funcionais	20	7
5) Poder Sindical e Org.na Empresa	20 (8,19%)	9 (11,8%)
▪ CIPA	9	1
▪ Comissão de Horas/Fábrica	7	1
▪ Cont. e taxas sindicais	4	-
▪ Greves e Negociação Coletiva	-	5
▪ Participação na CEP	-	2
6) Informação e Documentação	33 (13,5%)	9 (11,8%)
▪ Falta de registro na CTPS	9	2
▪ FGTS-INSS	9	1
▪ Atestados	3	4
▪ Vales	4	-
▪ Verbas rescisórias	6	-
▪ Outros	2	2
Total de questões	244 (100)	76 (100)

Fonte: Atas de CEPs/Sindinvest. Foram examinadas 56 atas de CEPs nos anos de 1993/94 e 18 atas em 1995.

O quadro acima demonstra que nos anos 93-94 os temas discutidos nas CEPs, por ordem decrescente de incidência, foram: 1) benefícios sociais com destaque ao vale-transporte (24 casos), cesta básica (10), assistência à saúde (9) auxílio-creche e alimentação na empresa (5) e por último salário-família (2); 2) condições de trabalho com destaque aos problemas de higiene e limpeza, bebedouros, ventilação (22 casos), horas de trabalho que inclui intervalos na jornada de trabalho, tempo para almoço e recebimento de salários e compensação de horas (19), saúde e insalubridade (6) e ritmos de produção que envolve prêmios e produtividade (4); 3) relações funcionais e de poder com destaque aos aspectos funcionais e legais que dizem respeito aos problemas relativos às multas, atrasos, faltas, descanso semanal remunerado, descontos indevidos, horas extras, férias, décimo terceiro, cartão de ponto (20 casos); e aos problemas do abuso de poder dos dirigentes, administradores e encarregados, acrescidos da revista de funcionários, considerada abusiva pelo sindicato trabalhista (18 casos); 4) salários com destaque ao problema da correção de função dos trabalhadores não-qualificados para qualificados que implica na correção do piso salarial (17 casos), vindo em seguida importante conquista de aumento real, independente da data-base (8), antecipações salariais (7) e atraso de salários ou falta de pagamento (3); 5) Informação e documentação com destaque a falta de registro na CTPS (9 casos), informe sobre FGTS e INSS (9 casos), registros de verbas rescisórias (6), de vales (4), atestados e outros (5); 6) poder sindical e organização na empresa envolvendo à criação da CIPA (9 casos), à comissão de fiscalização de horas - uma forma de comissão de fábrica para o sindicato trabalhista - (7) e problemas relativos ao recolhimento das contribuições e taxas sindicais (4).

Como pode ser observado, há uma forte incidência de questões elementares e do cotidiano fabril, além do que, a maioria das questões estão previstas na convenção coletiva de trabalho (ver anexo - cópia da última convenção de julho de 1995) ou na CLT. Por conseguinte estas questões são passíveis de processos trabalhistas na Justiça

do Trabalho ou convocações de mesas redondas na Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

No ano de 1995, ocorre tendência de mudança significativa na ordem dos temas encaminhados às CEPs. As questões relativas aos salários passam de 14,3%, nos anos anteriores, para 23,6%, em 1995, ocupando o primeiro lugar, juntamente com as questões relativas às relações funcionais e de poder na empresa. Neste caso é de se notar que o problema das revistas dos funcionários não tem nenhuma ocorrência na CEP, até julho de 1995. As condições de trabalho continuam sendo um problema constante nas pautas das CEPs, mas, com ligeira tendência de queda como pode ser observado na tabela: 20,9% para 17,10%. Nota-se também ligeiro aumento das questões relativas ao poder sindical e organização na empresa, principalmente devido a participação dos trabalhadores na negociação coletiva da categoria (data-base) e paralizações parciais nas empresas. O item benefícios sociais tem nítida queda - de 22,5%, o primeiro lugar nos anos anteriores, para 11,8% do total de questões. Informação e documentação tem ligeira queda no ano de 1995.

Poderíamos observar de acordo com as atas das CEPs que algumas características mais gerais do setor do vestuário, apontadas no início deste trabalho, não se modificaram substantivamente. As carências da força de trabalho no setor são enormes, combinadas com a resistência empresarial na adoção de formas de gestão mais modernas, onde o cumprimento de aspectos ligados às necessidades básicas e de segurança ainda precisam ser negociadas permanentemente em parcela significativa do setor. Estamos nos referindo à pequena parcela do patronato do vestuário que adota a câmara de entendimento privado como meio de resolução dos conflitos trabalhistas. Segundo os depoimentos, são estes patrões que tendem a buscar caminhos mais democráticos e negociados no trato das relações de trabalho. Pode-se, a partir disto, inferir que a maioria do patronato do setor nem sequer atingiu este nível de consciência e comprometimento. De qualquer maneira, a CEP tem potencialidades inovadoras apenas pelo fato de representar um processo de negociação permanente que coloca frente à frente trabalho e capital no

encaminhamento de seus conflitos cotidianos de uma forma que permita mais autonomia e liberdade em relação ao Estado. Isto pode abrir caminho para o trato de questões mais estratégicas no futuro.

A CEP e a Justiça do Trabalho

Diferente da Justiça do Trabalho, na CEP todos, trabalhadores e patrões, têm voz. Não há um modelo de decisão sobre as questões encaminhadas; elas dependem da negociação. Não existe muita formalidade na CEP, no sentido de como ela deve funcionar por escrito e normativamente. A CEP tem referências conforme texto da convenção coletiva de trabalho, mas segue uma dinâmica, dada pela natureza do problema encaminhado e pelas posturas das partes. A CEP nunca será uma alternativa à Justiça do Trabalho no sentido jurídico; porque não tem o poder legal de impor regras e comportamentos aos agentes. O acordo é absolutamente necessário. Caso contrário recorre-se à Justiça. No entanto, recorrer à Justiça, para questões elementares e complexas, sem passar por este mecanismo de negociação e mediação pode significar perda para as partes, principalmente para o trabalho que, no caso, não dispõe do poder de decisão e nem é proprietário do capital. É muito diferente a condição e o poder entre trabalho e capital no que diz respeito ao adiamento por longo tempo de direitos, que poderiam ser negociados mais imediatamente. Apenas em poucos casos, geralmente os casos de pessoal mais qualificado que essa condição pode se alterar.

Como no caso da indústria do vestuário, é notória a falta de cumprimento das leis trabalhistas, a CEP funciona como um canal de fiscalização, no sentido de alertar as inúmeras irregularidades existentes no setor. As fáceis condições de ingresso nos negócios de confecção explica em parte esta questão, mas, não isenta o patronato da responsabilidade pela depredação da força de trabalho. Conforme surgiu nos vários depoimentos, o patronato tem uma visão imediatista do empreendimento que se reproduz às relações de trabalho: o fato de empregar uma

quantidade intensiva de mão-de-obra, já seria uma atuação social mais do que suficiente, como no século XIX e nos primórdios do capitalismo.

As Greves, os Sindicatos e a CEP

O sindicato das costureiras pressiona as empresas que não participam da CEP, mobilizando para a greve ou paralização parcial por local de trabalho. Não tem ocorrido greves do conjunto da categoria, e a maioria dos movimentos paretistas são legais, com aviso de 48 horas no aguardo da conciliação na DRT. Sempre, após uma greve, há uma ruptura da relação de trabalho, da cooperação e confiança entre as partes. A CEP serve como mecanismo de amortecimento evitando a eclosão ou durante o confronto grevista. Quando há uma greve, geralmente a empresa procura a CEP. Neste aspecto a CEP tem contribuído para diminuir a quantidade e intensidade das greves. Muitas vezes a CEP consegue desmarcar reuniões na DRT, e trazer para o fórum privado. No depoimento de representante do sindicato patronal, a CEP tem mais credibilidade que a DRT; o cumprimento da CEP é mais respeitado que o da DRT; trabalhadores que tem participado da CEP, muitas vezes ganham estabilidade informal, negociada pelo sindicato das costureiras e as empresas acatam, segundo o mesmo depoimento.

CONCLUSÕES

O envolvimento e a convergência entre os sindicatos trabalhista e patronal, apesar dos compromissos particulares de cada entidade, foram fundamentais para a experiência da CEP.

A eficácia da CEP na resolução dos conflitos cotidianos é evidente. Segundo o Sindicato das Costureiras, 90% dos casos encaminhados à CEP são resolvidos. Além disto o número de mesas redondas requeridas pelo Sindicato caiu de 254 em 1992, para 247 em 1993, para 164 em 1994 e para 30 em 1995. Ou seja, queda de 86% em 4 anos, considerando os primeiros semestres. Esta tendência deve continuar, porque a perspectiva é

de ampliação da CEP. Segundo o Sindicato, as conquistas práticas da CEP são: menos mesas redondas e processos trabalhistas, o trabalhador recebe seus direitos rapidamente, empresas e trabalhadores resolvem questões imediatas, melhora o relacionamento entre capital e trabalho e a experiência está se difundindo setorial e nacionalmente.

Ao nosso modo de ver a eficácia da CEP é inegável, mas revela alguns aspectos dignos de nota: funciona como um arranjo corporativo entre (sindicatos do trabalho e do capital) profissionais da área, que provocam o encontro horizontal entre trabalhadores e patrões (esta é uma inovação importante); no entanto deixam escapar uma postura de se colocar acima destes interesses, como um pequeno “Estado”, árbitro mais eficaz e mais ágil. O baixo grau de organização no local de trabalho e a resistência patronal ao sindicato na empresa explicam a busca desta experiência. De outro lado, reforça o papel dos sindicatos nos processos de negociação local e setorial, afastando a perspectiva de um sindicalismo de empresa do tipo corporativista, aos moldes do Japão.

O aumento do poder sindical, em um contexto de ameaça para a indústria do vestuário, desempenhou um papel fundamental na criação e evolução da CEP. Reproduzo o depoimento de Eunice Cabral: “A CEP veio para ficar e enquanto eu estiver na frente deste Sindicato vou fazer tudo para melhorá-la e ampliá-la”. Cabe ainda enfatizar que os sindicatos mencionados neste estudo desempenham papel claramente modernizador das relações de trabalho na indústria do vestuário, quando emitem concepções tais como: parceria (mais presente na fala da presidenta do sindicato das costureiras que na do lado do capital), respeito mútuo e conduta ética. Evidentemente que o discurso não esconde as contradições entre capital e trabalho e o longo caminho a percorrer no futuro para a melhoria das condições sociais de vida e trabalho deste segmento.

Cabe, ainda, uma observação final: segundo informações recentes sobre as relações de trabalho na indústria do vestuário, a CEP praticamente foi extinta no ano de 1997 e tem poucas chances de ser reabilitada. Fica a

experiência de um mecanismo privado de soluções de conflitos trabalhistas que foi útil para trabalhadores e capitalistas e que pode servir para outros setores. Fica também registrado o argumento final: mudanças efetivas no sistema brasileiro de relações de trabalho são difíceis, mas, não impossíveis, dependem da vontade das partes em determinadas condições históricas.

BIBLIOGRAFIA, FONTES E DOCUMENTOS

CAULLIRAUX, H. M. “Processos de Trabalho da Indústria do Vestuário”, In *Organização do Trabalho: Uma Abordagem Interdisciplinar* de Fleury e Vargas. São Paulo: Atlas, 1986.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (1994 E 1995).

DEPOIMENTOS (entre março e junho de 1995): Pedro Fortes (Secretário Executivo do SINDIVESTROUPAS); Maria Thereza El Sheik Pugliesi (Departamento Jurídico do SINDIVEST); Marco Antonio Jorge (Subseção do DIEESE no Sindicato das Costureiras) e Eunice Cabral (Presidenta do Sindicato das Costureiras).

DIEESE-SEADE, “A Indústria de Confecções da Grande São Paulo”, Estudo Especial, *Suplemento do Boletim da PED* 120, 1995.

DOCUMENTOS E ATAS DAS CÂMARAS DE ENTENDIMENTO PRIVADO.

NOGUEIRA, Arnaldo J.F.M. “A Modernização Conservadora do Sindicalismo Brasileiro – A Experiência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo”, São Paulo: Educ/Fapesp, 1997.

REGULAMENTO DA CÂMARA DE ENTENDIMENTO PRIVADO.

REVISTA DO SINDICATO – Órgão Oficial do Sindicato das Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de São Paulo e Osasco. N.4, setembro de 1994 e N. 5, setembro de 1995.

REVISTA SINDIVESTROUPAS, Ano 1, Número 1, 1994.