

NESTE NUMERO

ARTIGOS

**CAIO PRADO JÚNIOR** História Quantitativa  
e Método da Historiografia

**LUÍS ALFREDO GALVÃO** Marxismo, Imperialismo  
e Nacionalismo

**MARIA HERMÍNIA T. DE ALMEIDA** O Sindicato no Brasil:  
Novos Problemas,  
Velhas Estruturas

**PETER H. FRY e GARY N. HOWE** Duas Respostas à Aflição:  
Umbanda e Pentecostalismo

**MAURÍCIO VINHAS DE QUEIRÓS** O Surto Industrial  
de 1880—1895

**ALFREDO BOSI** O Trabalho dos Intelectuais  
Segundo Gramsci

**LUÍS MEYER** Violência e Complacência:  
em Torno da Antipsiquiatria

COMENTÁRIOS

**OTÁVIO IANNI** Escravidão e História

**GILBERTO VASCONCELOS** Tropicalismo:  
a Propósito de  
Geléia Geral

**CAIO PRADO JÚNIOR: HISTÓRIA QUANTITATIVA  
E MÉTODO DA HISTORIOGRAFIA**

**Umbanda e Pentecostalismo / Marxismo, Imperialismo  
e Nacionalismo / O Sindicato no Brasil / Escravidão  
e História / Intelectuais Segundo Gramsci  
Violência e Complacência: em torno da Antipsiquiatria**



a proposição de Lênine, neste mesmo Congresso, afirmando a “necessidade de que todos os Partidos Comunistas ajudem o movimento democrático-burguês de libertação destes países”<sup>73</sup>.

A maneira como estas teses de Lênine foram recebidas pelo Congresso, a tentativa de esconder o nacional-burguesismo de Lênine pela troca das palavras empregadas, até a conquista do direito de cidadania da proposta leninista-burguesa na Internacional Comunista na época de Stáline, não temos condições de rastrear. Mas o fato é que da III Internacional esta proposição veio para a sociologia do desenvolvimento, marcando todo o *subdesenvolvimento*, desde Bettelheim e Baran até as mais recentes “teorias” do dependencismo estrutural, oscilando permanentemente entre a noção de classe e a de nação, mas sempre pendendo mais para o nacionalismo.

<sup>73</sup> Lênine. “Ébauche des thèses sur la question nationale”. In *Oeuvres choisies III, ob. cit.*, p. 513.

## O Sindicato no Brasil: Novos Problemas, Velhas Estruturas \*

Maria Hermínia Tavares de Almeida

No decorrer dos trabalhos da Assembléia Constituinte de 1946, foi apresentada emenda ao artigo 156 do projeto da nova Constituição do Brasil, visando a consagrar a plena autonomia dos sindicatos frente ao Estado. Seus autores, representantes de um partido que vivera longos anos fora da lei, justificavam-na à luz da experiência estacionovista, quando a organização sindical fora “reduzida a simples apêndice do aparelho estatal”. Posta em votação, a emenda foi fragorosamente derrotada.

Antes e depois desse episódio, a liberdade e autonomia sindicais constituíram tema de discussão e foram incorporadas, com maior ou menor destaque, ao elenco das reivindicações permanentes do movimento trabalhista. Todavia, nascidos sob a égide do Estado, os modernos sindicatos brasileiros, ontem como hoje, a ele permanecem atados.

Neste artigo, pretendemos analisar as condições no plano da economia, da sociedade, da ordem política e da ação das lideranças sindicais que parecem, por fim, propiciar uma alteração de vulto na organização sindical brasileira. Para melhor compreensão do problema abordado tomamos nosso objeto de estudo em dois períodos: no momento de sua constituição, nas décadas de 30 e 40 e em sua hora de crise, a partir de 1964. No último capítulo, tentamos apreender o problema em um nível mais concreto, estudando algumas caracte-

\* Este artigo é fruto da pesquisa que realizamos para teste de doutoramento, sob os auspícios da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. A idéia central que ora desenvolvemos — a inadequação da estrutura sindical brasileira para fazer face aos novos problemas criados pela grande empresa moderna — foi-nos sugerida por nosso orientador prof. Francisco C. Weffort. Cabe-nos a responsabilidade por seu “teste”, bem como pelas conclusões aqui expostas.

risticas do sindicato e da liderança da categoria metalúrgica de São Bernardo do Campo (SP).

Estará em crise a organização sindical instituída durante o Estado Novo? Tal foi a pergunta de que partimos. Discutiremos aqui alguns elementos que aparentemente endossam uma resposta afirmativa. E porque.

## I — SINDICATO E LEGISLAÇÃO SOCIAL NO PERÍODO PÓS-30: TEXTO E CONTEXTO

### 1. Estado e classes sociais: as raízes da política trabalhista

“O sistema trabalhista (no Brasil)”, afirma Kenneth Erickson, “é constituído por três grandes estruturas: os Sindicatos, o Sistema de Previdência Social e a Justiça do Trabalho. Aos sindicatos cabe representar os interesses dos trabalhadores, propiciar-lhes certos serviços assistenciais e colaborar com o governo. O sistema de previdência social deveria proporcionar bem-estar (*welfare*) social com base nas contribuições dos trabalhadores, de seus empregadores e do governo, ainda que muitas vezes tenha falhado em seus objetivos declarados. À justiça do trabalho cabe julgar as disputas entre empregadores e empregados. Ela ilustra bem um traço característico da cultura política brasileira expresso no empenho por evitar o conflito direto, canalizando-o para o leito da administração estatal”<sup>1</sup>.

Estas três estruturas integradas, a que se refere Erickson, e a forma de sua interseção — e, mais especificamente, o papel que joga aí a organização social — não podem ser entendidas sem breve referência ao contexto econômico, político e social das décadas de 30 e 40, no qual foram geradas, e que lhes confere sentido.

No plano da infra-estrutura econômica e social, a revolução de 1930 assinala o início de um processo de transição horizontal, que irá progressivamente deslocando o eixo da economia brasileira do setor agrário-exportador para o setor urbano-industrial e provocando a expansão das classes e camadas vinculadas ao crescimento do mercado interno, ao tempo em que converterá a oposição indústria-agricultura na contradição dominante do sistema.

A verdade é que o processo, que ganha ímpeto com a crise do setor agrário-exportador em fins dos anos 20 e durante a década dos 30, vai passo a passo instalando e generalizando os mecanismos espe-

cíficos de um modo de acumulação apoiado na realização interna do capital, levando à diversificação das atividades vinculadas ao mercado interno, ao predomínio do aparato produtivo de base urbano-industrial e, conseqüentemente, repercutindo sobre o processo de formação de novas classes e setores sociais e de redefinição das classes e setores gerados pela antiga ordem primário-exportadora<sup>2</sup>.

Não cabe aqui voltar à caracterização já conhecida do processo de industrialização no País. Interessa-nos apenas lembrar que a dependência do complexo urbano industrial com relação ao setor agrário-exportador em crise — como gerador de rendas e de divisas para importação de insumos e equipamentos — teve um impacto importante sobre a forma específica de expressão da contradição indústria-agricultura de exportação. Em outros termos, queremos assinalar que a implantação da ordem burguesa industrial não poderia acarretar — como não acarretou — a destruição do setor agrário-exportador, mas apenas seu deslocamento como fulcro dinâmico do processo econômico. O que, visto de outro ângulo, teria conseqüências no que respeita às relações entre as classes sociais e sua articulação no plano político.

O trânsito da ordem agrário-exportadora para a ordem urbano-industrial, que ia redefinindo as relações de apropriação e dominação, não foi diretamente capitaneado por uma burguesia ideologicamente hegemônica — já que tampouco era econômica e socialmente dominante — e, portanto, capaz de formular um projeto próprio de reorganização global da sociedade. Nesse sentido, a industrialização foi o resultado de um jogo heterodoxo estabelecido entre interesses de setores sociais dispares: as oligarquias rurais divorciadas da antiga ordem e os grupos agrários e financeiros recém ou semiconvertidos às fileiras industriais; o empresariado industrial, o operariado, a burocracia civil e militar, os novos setores da classe média. Suas discrepâncias eram muitas, seu interesse comum no desenvolvimento do mercado interno. A situação complicava-se ainda mais pelo fato de

2. A esse respeito escreve M. C. Tavares: “Ao entrar em pleno desenvolvimento a etapa de industrialização substitutiva, o caráter da expansão urbana foi mudando progressivamente a situação relativa destes estratos” (pequena indústria e comércio urbano interno). “O aumento do emprego e dos lucros do setor capitalista urbano se dá acompanhado de transferências importantes de mão-de-obra e de capitais que provêm de áreas rurais, ao mesmo tempo em que o peso do aparelho estatal aumenta consideravelmente. Os novos ramos industriais e de serviços, destinados ao consumo interno urbano, apresentam desde a crise econômica mundial, as mais altas taxas de acumulação e incorporação do progresso técnico, de tal modo que os cortes estruturais, em termos de produtividade e renda, no interior do sistema econômico, já são, no final da década de 40, basicamente colocados em termos urbanos”. Tavares, Maria da Conceição. *Relações entre distribuições de renda, acumulação e padrão de desenvolvimento*. CEBRAP, mimeo., 1973, p. 20.

1. Erickson, Kenneth Paul. *Labour in political process in Brazil: Corporation in modernizing nation*, tese de doutoramento. Columbia University, manuscrito, 1970, pp. 56-57.

que, embora os grupos agrário-exportadores tivessem sido alijados do poder, a defesa de seus interesses básicos deveria ser de alguma forma assumida pelo novo Estado, na medida mesma da importância do setor exportador para o crescimento industrial.

Dois ordens de conseqüências — uma no plano político, outra no plano ideológico — derivam deste processo peculiar.

Já se tem afirmado que o Estado que emerge da revolução de 1930 é um “Estado de compromisso”. Procura-se caracterizar com este termo a ausência de um setor hegemônico no interior do bloco de poder. Este Estado que, sem ser capitaneado por um empresariado política e economicamente forte, terminou por promover os interesses industriais, assumiu características específicas. Dentre elas, destacam-se seu papel central como agente produtor direto e como regulador do jogo econômico, e sua posição de *árbitro das disputas sociais*. A conseqüência disto foi uma expansão sem precedentes das áreas de intervenção do Estado e, por conseguinte, o crescimento inusitado do próprio aparelho estatal.

De outra parte, a ideologia justificadora deste Estado, expressando uma base policlassista carente de um núcleo hegemônico e o crescente intervencionismo nas esferas econômicas e social, não podia senão conceber o interesse geral em termos amorfos, quanto a seus contornos de classe, e acentuar o caráter nacional, “popular”, autônomo e autoritário da gestão estatal.

É nesse contexto que a política trabalhista de Getúlio Vargas ganha plena inteligibilidade. No que diz respeito aos trabalhadores urbanos tratava-se de um lado de levar em consideração alguns de seus interesses, já que estavam incluídos no grande pacto social que sustentava o Estado pós-30. Mas, por outro lado, era necessário, também, pôr um limite a toda ação autônoma que compromettesse o processo de acumulação no pólo industrial. As camadas trabalhadoras social e politicamente excluídas no período de hegemonia oligárquica, deveriam ter seu lugar ao sol, mas dentro de fronteiras demarcadas pela tutela do Estado.

A classe trabalhadora urbana, minoritária numa sociedade de população predominantemente rural, política e sindicalmente inexpressiva não era *em si* uma ameaça à nova ordem estabelecida. Entretanto, como observa Robert Rowland<sup>3</sup>, dada a fragilidade das diversas frações das camadas dominantes e o precário equilíbrio de seus interesses, que o Estado procurava preservar, o operariado constituía um perigo potencial *como aliado* de um setor dominante contra outro.

3. Rowland, Robert. *Classe operária e Estado de compromisso: origens estruturais da legislação trabalhista e sindical*. Manuscrito, S. Paulo, 1973.

Nessas circunstâncias ganha sentido o sindicalismo corporativista e a legislação do trabalho. Garantir o apoio da classe operária ao bloco de poder que se constituía e, simultaneamente, *controlá-la* tal foi o duplo propósito da política trabalhista getuliana, que tomou corpo na legislação de tutela do trabalho e na criação das três estruturas integradas de que nos fala Erickson: a organização sindical, a justiça do trabalho e a previdência social.

Convém analisar com detalhe cada um destes quatro elementos e seu modo de relação.

## 2. As leis sociais: uma descrição

O direito social brasileiro, consubstanciado na *Consolidação das Leis do Trabalho* de 1/5/43 e na legislação especial da Previdência Social, reflete o papel assumido pelo Estado pós-30 regulando e mediando as disputas sociais, por um lado, e, por outro, desviando o curso dos conflitos entre classes da esfera da sociedade civil para o interior do aparato estatal.

Neste sentido, pouco ou nada foi deixado para ser resolvido diretamente entre empregados e empregadores. A legislação pós-revolucionária, através de um conjunto de normas reguladoras das relações de trabalho, estabeleceu os temas de disputa, a forma de solucioná-la e os instrumentos dos contendores.

Situação de trabalho, contrato de trabalho e salários, são os três grandes temas, que surgem nas relações entre empregados e empregadores. São também os temas minuciosamente regulamentados na legislação social brasileira.

No que se refere ao primeiro, a *CLT* em suas “Normas de Tutela do Trabalho” (títulos I, II, III), trata com abundância de detalhes dos vários problemas relacionados à situação de trabalho, prescrevendo normas que devem ser obedecidas por empregados e empregadores e as penalidades a serem aplicadas aos infratores<sup>4</sup>. Desta maneira o Estado chamou a si o papel de garantir certos direitos

4. Tais normas dizem respeito a: identificação profissional e registro de empregados; duração do trabalho; direito de férias; segurança e higiene do trabalho (chegando a detalhes tais como: iluminação, ventilação, higiene pessoal, instalações sanitárias, vestiários, refeitórios e bebedouros, limpeza dos locais de trabalho e destino dos resíduos); nacionalização do trabalho e proporcionalidade de empregados brasileiros; proteção do trabalho da mulher, proteção do trabalho do menor e algumas disposições especiais sobre duração e condições de certas categorias profissionais tais como bancários, operadores cinematográficos, ferroviários, trabalhadores em frigorífico, trabalhadores na estiva etc.

mínimos dos assalariados quanto a condições de trabalho, forçando as empresas a ceder aos trabalhadores o que, em outras circunstâncias, deveria ser obtido pela pressão direta.

Da mesma forma, ficaram estabelecidos por lei a forma e o âmbito dos contratos individuais de trabalho (*CLT*, título IV, cap. I a IX) <sup>5</sup>.

No tocante à remuneração do trabalho, a *CLT* estabeleceu e regulamentou as condições de aplicação do salário mínimo <sup>6</sup>, cujo reajuste seria periodicamente decretado pelo governo. Com relação aos salários profissionais, seu reajuste, até 1965, era objeto de acordos periódicos entre empregados e empregadores — representados por seus sindicatos —; acordos estes firmados, via de regra, através de processos de dissídio coletivo, julgados pelos organismos competentes da justiça do trabalho.

Finalmente, a *CLT* dispôs ainda sobre o pagamento de adicionais legais — por trabalho extraordinário, por trabalho noturno, por trabalho perigoso e insalubre, por deslocamento do empregado — e, também, sobre o salário-família (lei n.º 4.266 de 3/10/63) e sobre o abono de Natal (lei n.º 4.090 de 13/7/62).

A *CLT* forneceu também uma regulamentação precisa quanto à forma de solucionar as pendências surgidas entre empresários e trabalhadores, através da criação da justiça do trabalho e da determinação do âmbito de sua competência e dos procedimentos a serem seguidos. Foi assim que, os dissídios individuais <sup>7</sup>, os dissídios coletivos e aplicação de penalidades por desrespeito às Normas Tutelares do Trabalho e às normas de contratação tornaram-se funções da justiça do trabalho.

5. A. Lamarca assim classifica o contrato individual de trabalho, conforme aos itens regulados por lei: 1. quanto à jornada de trabalho: fixa, variável, normal, reduzida, diurna, noturna, mista; 2. quanto aos sujeitos da relação: individual, de equipe; 3. quanto à condição do trabalhador: contrato de aprendizagem, empregados em empresas públicas e autarquias, mulheres, menores, empregados de confiança, estrangeiros; 4. quanto ao esforço do trabalhador: intermitente, contínuo; 5. quanto ao consentimento: tácito, expreso (escrito ou verbal); 6. quanto à estabilidade da prestação: contrato de experiência, contrato individual com estabilidade. Lamarca, Antônio. *Curso expositivo de direito do trabalho*, cap. III. Ed. Revista dos Tribunais, S. Paulo, 1972, pp. 137-149.

6. O salário mínimo é legalmente definido como "contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte" (*CLT*, art. 76).

7. Dissídios individuais são "aqueles em que ventitam, imediatamente, interesses concretos de indivíduos determinados". Cf. Lamarca, Antônio. *Op. cit.*, p. 425.

Não voltaremos aqui à descrição desta "justiça paritária de caráter corporativo", como a classifica J. A. Rodrigues <sup>8</sup>. Queremos apenas enfatizar que a justiça do trabalho é uma peça fundamental no grande sistema de amortecimento dos conflitos classistas montados pela revolução de 30. Exercendo uma arbitragem obrigatória e concentrando em suas mãos a capacidade de decisão dos conflitos entre empregadores e empregados, ela permite o deslocamento de tais conflitos de seu locus natural — a empresa —, canalizando a pressão dos interesses em pugna para o interior do aparato estatal.

As entidades sindicais, cuja peça angular é o sindicato de categoria, constituíram os instrumentos legalmente reconhecidos para que empregados e empregadores pudessem fazer valer seus interesses.

Tampouco insistiremos na morfologia da organização sindical brasileira. Importa aqui reter a organização simétrica para a categoria profissional (empregados) e a categoria econômica (empregadores); a estruturação vertical à maneira de uma pirâmide (sindicatos, federações, confederações); a ausência de organização sindical legal nos locais de trabalho; e a proibição de organismos horizontais de coordenação, unindo sindicatos, federações e confederação à maneira de centrais sindicais.

Por outro lado, é preciso ter presente os diversos vínculos que atam as entidades sindicais ao Ministério do Trabalho. Tais vínculos, que nada mais são que os mecanismos de controle do Estado sobre as entidades classistas, expressam-se nas seguintes normas legais: a) obediência a um estatuto-padrão, cujo conteúdo é estabelecido na *CLT*; b) obrigatoriedade de obtenção de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho; c) direito do Ministério do Trabalho à intervenção nas entidades suspendendo ou destituindo direções sindicais eleitas; d) regulamentação, supervisão e direito de intervenção do Ministério do Trabalho no processo eleitoral interno às entidades sindicais; e) obrigatoriedade de apresentação ao Ministério de relatórios anuais de prestação de contas; f) obrigatoriedade de aplicação dos fundos provenientes do imposto sindical em atividades assistenciais, com prestações de contas anuais sob a forma de demonstração especial; g) possibilidade ou direito dos poderes públicos de congelar as contas bancárias das entidades classistas, referentes ao imposto sindical recolhido.

A lei estabelece para os sindicatos três funções básicas, no espírito da ideologia corporativista e do paternalismo, que inspiraram o conjunto da política trabalhista de Vargas:

8. Rodrigues, José Albertino. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. Difusão Européia do Livro, São Paulo, 1968, p. 112.

1. representação da categoria na celebração de contratos coletivos de trabalho, sendo seu dever promover a *conciliação* nos dissídios coletivos e perante as autoridades administrativas e judiciárias;

2. colaboração com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução de problemas atinentes a seus representados;

3. prestação de assistência a seus associados<sup>10</sup>.

Essas funções foram assim interpretadas e resumidas por um dos artífices da *CLT*:

“Dentro de sua base de atividade”, escreveu Segadas Viana em 1943, “tem o sindicato a relevante missão de defender os interesses gerais da respectiva categoria econômica ou profissional. Essa missão o sindicato a exerce usando do direito de representação *perante os órgãos da administração pública ou provocando os dissídios coletivos perante a justiça do trabalho* (. . .). Esse caráter representativo resulta da ação pública de sindicato, considerado na jurisprudência francesa mais recente *como órgão do ministério público, incumbido de velar pela aplicação das leis sociais*. O sindicato é o órgão da classe ou profissão, totalitário na representação desta, ainda que não abrangendo todos os profissionais do mesmo grupo, o que lhe adscrive o primeiro traço de organismo de direito público. Age no interesse da profissão, interesse que se entende afetado sob a *forma de violação das leis do trabalho num caso mesmo individual*”<sup>11</sup>.

Para completar o quadro da política trabalhista, pós-30, há que fazer referência à terceira estrutura mencionada por Erickson: o sistema de Previdência Social, cuja instituição responde à tendência do novo Estado ao intervencionismo social e, simultaneamente, à necessidade de garantir o apoio das camadas trabalhadoras.

O seguro social é anterior ao movimento revolucionário de 1930. Ele foi instituído no Brasil em 1923 pela Lei Elói Chaves, que criava as caixas de aposentadoria e pensões dos empregados em estradas de ferro. Mas só com a chegada de Vargas ao poder ele se generalizaria com a criação de institutos de previdência por setores correspondentes às grandes divisões do sistema sindical: indústria, comércio, bancos, transporte marítimo etc. Cada instituto tinha seu próprio regulamento e era mantido por contribuições iguais do governo, das empresas e

10. Prescreve a lei que o sindicato deve oferecer: assistência técnica e jurídica; agências de colocação; assistência à maternidade; assistência médica, dentária e hospitalar; manutenção de estabelecimentos de ensino, de formação profissional e qualificação da mão-de-obra; cooperativas de crédito e consumo; colônias de férias; bibliotecas; atividades esportivas e sociais; auxílio funeral.

11. Viana, J. de Segadas. *A organização sindical brasileira*. Empresa Gráfica “O Cruzeiro” S.A., Rio de Janeiro, 1943, pp. 64-65. Os grifos são nossos.

dos empregados (compulsoriamente segurados mediante contribuição mensal de 8% de seus salários) e administrado por funcionários indicados pelo poder público<sup>12</sup>.

### 3. As condições de eficácia da ação sindical

De um modo geral, pode-se afirmar que a ação dos sindicatos, enquanto instrumentos de expressão dos interesses particulares da categoria trabalhadora, resumiu-se à defesa dos salários, à fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas pela *CLT* e à prestação de serviços assistenciais. Destas funções, a última não oferece grandes problemas, já que depende exclusivamente de uma certa massa de recursos, fornecidos com abundância e regularidade graças ao recolhimento do imposto sindical.

No que diz respeito à defesa dos salários a eficácia dos sindicatos variou, de conjuntura a conjuntura, em função da maior ou menor

12. Com a *Lei Orgânica da Previdência Social* (lei nº 3.807, de 26/8/60) o sistema previdenciário foi uniformizado, estabelecendo-se a representação paritária do Estado, empregadores e empregados em boa parte de seus órgãos deliberativos e executivos. Finalmente, em decorrência do decreto-lei nº 72, de 21/11/66, foram unificados todos os institutos, sob a denominação de Instituto Nacional de Previdência Social. A administração da previdência social, sob supervisão do Ministério do Trabalho, constituiu-se dos seguintes órgãos: I — *órgãos de planejamento, orientação e controle administrativo ou jurisdicional, integrantes do Ministério do Trabalho e Previdência Social*: a) *Departamento Nacional da Previdência Social* (DNPS) — integrado por 4 representantes do governo, 2 das empresas e 2 dos segurados, estes últimos eleitos pelas confederações sindicais nacionais e federações estaduais; b) *Conselho de Recursos da Previdência Social* (CRPS) — formado por 9 representantes do governo, 4 das empresas e 4 dos segurados, eleitos pelas confederações sindicais nacionais e federações estaduais; c) *Serviço Atuarial* (SAT). II — *órgãos de controle administrativo ou jurisdicional integrantes do INPS*: a) *Conselho Fiscal* (CF) — composto de 4 representantes do governo, 2 das empresas e 2 dos segurados, eleitos pelas confederações nacionais e federações estaduais; b) *Juntas de Recursos da Previdência Social* (JRPS) — integrados por 2 representantes do governo, 1 dos segurados e 1 das empresas, eleito pelos sindicatos. III — um órgão executivo, o *Instituto Nacional da Previdência Social* (INPS). O serviço de previdência social proporciona as seguintes prestações em benefícios (prestação pecuniária) e *serviços* (prestação assistencial): 1. para os segurados: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por velhice; aposentadoria por tempo de serviço; aposentadoria especial; auxílio-doença; auxílio-natalidade; abono de permanência em serviço; assistência financeira; 2. para os dependentes: pensão de morte; auxílio-reclusão; auxílio-funeral; 3. aos beneficiários em geral (segurados e dependentes): assistência médica; assistência farmacêutica; serviço-social; reabilitação profissional; abono especial; pecúlio; auxílio para tratamento fora do domicílio. (Maranhão, Délio. *Direito do trabalho*, pp. 4487 a 508). Sobre o tema ver: Lamarca, A. *Op. cit.*, pp. 335 a 353; Maranhão, Délio. *Direito do trabalho*. Fundação Getúlio Vargas, 1971, pp. 487 a 508. (N. da Ed.: Este artigo foi escrito antes da criação do Ministério da Previdência Social).

intervenção estatal sobre a determinação do preço da força de trabalho e do grau de controle ministerial sobre as atividades das entidades classistas. Normalmente, os períodos de vigência de uma política de contenção salarial corresponderam também a momentos em que a vigilância sobre as atividades sindicais recrudesciu. Tal ocorreu, por exemplo, entre 1937 e 1945, entre 1947 e 1951 e, como veremos mais adiante, no período pós-64. Nestas conjunturas de controle, que implicavam também em grande dificuldade de mobilização das bases trabalhadoras sindicalizadas ou não, a ação sindical teve que restringir-se quase que exclusivamente a atividades assistenciais, prestadas diretamente ou através da participação dos representantes das entidades profissionais nos organismos da previdência social, e de fiscalização do cumprimento das normas de tutela do trabalho.

De outra parte, convém insistir sobre outro aspecto que diz respeito a uma condição política de eficácia da ação sindical. Dadas as características da organização sindical brasileira, sem raízes profundas nas empresas, e a atuação particular do Estado na disciplina das relações entre as classes sociais, seu embate assume uma forma particularíssima. O conflito entre trabalhadores e empresários não é apenas mediado pelo Estado, via Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho etc. O confronto processa-se por tabela. A pressão operária dirige-se ao Estado e, através de órgãos ou de porta-vozes deste, atinge o patronato. Não se trata aqui da existência de um terceiro protagonista "externo" atuando como árbitro. A disputa entre os dois contendores se dá *no interior* do aparato estatal, tanto através de um sistema de alianças políticas que cada um deles estabelece com os que controlam certos órgãos estatais, como através da existência aí de representantes diretos de seus interesses. Ora, a possibilidade de expressão de interesses operários no interior do aparelho de Estado supõe a existência de um tipo determinado de arranjo político no plano da sociedade, que inclua as camadas trabalhadoras como uma das bases de sustentação do poder, sem o que a margem de manobra dos sindicatos reduz-se consideravelmente.

Finalmente, há outro fator a considerar. A eficácia dos sindicatos ainda que como meros fiscalizadores da aplicação das leis sociais supõe a adequação dessas leis à realidade à qual se aplicam. Em outras palavras, elas devem manter alguma correspondência com uma estrutura industrial específica e um determinado tipo de classe trabalhadora historicamente situados.

Nossa hipótese é que os dispositivos legais da *CLT* foram ideados, e de alguma forma se adequavam a um tipo de estrutura industrial e, portanto, a uma determinada classe trabalhadora, característica do período de predomínio das chamadas indústrias tradicionais de bens-salário.

Em resumo, tratava-se de um parque industrial mais ou menos homogêneo em termos de tamanho das unidades produtivas — a pequena e a média empresa constituindo a forma típica de organização da produção — e em termos de tecnologia e, por conseguinte, de produtividade. A esta estrutura industrial correspondia um estrato operário relativamente homogêneo, no que respeita a qualificação profissional e, provavelmente, aos salários. Em tais condições, era razoável pensar-se numa estruturação sindical por categoria profissional e em condições de trabalho típicas, com problemas típicos, para os quais as normas tutelares do trabalho poderiam dar solução.

## II — SINDICALISMO EM CRISE

### 1. *Origens da crise: mudança na estrutura produtiva e permanência da organização sindical*

O avanço do processo de industrialização para uma etapa em que os bens de consumo duráveis passam a constituir os "setores de ponta" responsáveis pelo dinamismo do crescimento econômico, introduziu algumas alterações substantivas no panorama anteriormente descrito. A implantação de indústrias de bens duráveis e de alguns tipos de bens de capital, geralmente de propriedade estrangeira, significou dotar o parque industrial brasileiro de grandes e modernas unidades produtivas, utilizando tecnologia avançada e operando com altas taxas de produtividade. Este fenômeno, que não é resultado de um movimento endógeno da economia brasileira, mas fruto de uma espécie de transplante de unidades produtoras, geralmente filiais de grandes firmas internacionais, traz como resultado o que alguns economistas batizaram como "heterogeneidade estrutural"<sup>13</sup>.

As conseqüências no plano da organização e das relações internas à empresa e no plano da classe trabalhadora, são assim analisadas por M. C. Tavares:

"A heterogeneidade, em termos de tecnologia e produtividade, do complexo industrial tende a corresponder uma diferenciação crescente da camada trabalhadora em termos de qualificação, situação e condições de trabalho e de salários.

13. Este termo procura dar conta de uma diferenciação profunda da estrutura produtiva quanto a padrões tecnológicos e produtividade (e conseqüentemente, quanto à distribuição da renda), típicos de economias de desenvolvimento retardatário, como a brasileira. Para uma discussão mais aprofundada do problema ver: Pinto, Aníbal. "La concentración del progreso técnico y de sus frutos en el desarrollo latinoamericano", *Trimestre económico* nº 125. 1965, México; Tavares, Maria da Conceição. *Op. cit.*, p. 18 e seg.

No âmbito da organização interna da empresa modificam-se substancialmente as relações de trabalho: estabelece-se uma ampla escala de funções entre as quais sobressaem as de tipo administrativo e técnico-burocrático; o comando da empresa tende a ser impessoal e estão separadas, mais claramente, as funções de direção, gestão e propriedade do capital.

A maior estabilidade das relações de trabalho de tipo "burocrático" é condição necessária para manter a eficiência e estabilidade da grande empresa. Esta, por sua alta produtividade e elevado grau de monopólio tem assegurada uma margem de lucro bruto que lhe permite um amplo raio de manobra em matéria de distribuição interna desses lucros entre remunerações (*overhead*) e acumulação. Assim, pode eventualmente permitir aumentos de salários para a sua mão-de-obra direta, por razões de estabilidade funcional, sempre que sejam inferiores aos acréscimos de produtividade ao longo do processo de acumulação, sem que sua taxa interna de rentabilidade diminua, senão pelo contrário, se incrementa. Além disso, tende a pagar altos níveis relativos de remuneração às cúpulas assalariadas que participam, ou estão próximas, do processo de decisão e gestão da empresa, independentemente das condições vigentes nos respectivos mercados de trabalho.

Nestas condições, dadas as relações internas de trabalho de tipo funcional, produz-se uma atenuação, no interior da empresa, da relação direta e bipolarizada de classe. A organização sindical dos assalariados por ramo ou setor industrial, tende, em geral, a fracassar como forma de negociação, uma vez que as relações tradicionais de solidariedade de classe não se explicitam e, em muitos casos, se rompem no âmbito da grande empresa. São os comitês de pessoal que determinam a escala de funções, remunerações e ascensão, e o máximo que os estratos assalariados podem aspirar é, ou estar neles representados, ou constituírem um grupo reivindicativo com características próprias. A formação de "comitês" ou sindicatos de empresa permite, em alguns casos defender o "estamento" operário da competição do excedente permanente de mão-de-obra, e reivindicar aumentos de salários que acompanhem, defasados, os aumentos de produtividade. Se pelo contrário os assalariados de base mantêm as suas relações de classe em organizações sindicais fora da empresa, a taxa de salário negociável depende, não só da força dessa organização, como das condições de produtividade existentes no conjunto do ramo industrial. Estas podem estar dadas por uma baixa taxa de lucro e de acumulação das pequenas e médias empresas o que impossibilita que as remunerações subam acompanhando o nível médio de produtividade da indústria<sup>14</sup>.

Estão aí colocados, pela própria forma assumida pela expansão da ordem industrial, alguns problemas novos para o movimento sindical, suscitados por um duplo fracionamento, no grupo assalariado de uma mesma empresa entre mão-de-obra direta e faixas ocupadas em funções burocráticas e técnicas, e no interior do estrato operário entre setores ocupados em empresas modernas ou tradicionais.

Mas não fica aí a novidade. A moderna grande empresa parece ter suscitado — onde quer que se tenha instalado — uma nova temática reivindicatória que diz respeito a prêmios de produtividade para

um trabalhador ou grupo de trabalhadores, salário por peça, *job-evaluation*, sistemas de classificação e promoção, recrutamento, cadências, redução da jornada de trabalho e outras tantas questões que fazem emergir, implícita ou explicitamente, o problema da participação dos trabalhadores na gestão da empresa.

Enquanto isso, a legislação do trabalho promulgada na década de 40 não se alterou. Evidentemente, estes problemas não estavam — e nem poderiam estar — contemplados na legislação brasileira de tutela do trabalho. Ora, se essa legislação não é mais capaz de dar conta da nova realidade do mundo do trabalho — e essa é nossa hipótese — a pergunta que se coloca é se um sindicato que tem como uma das suas funções precípuas fiscalizar a aplicação de tais leis, não se haverá tornado, ele também, um instrumento inadequado de luta por aquele novo elenco de reivindicações. Em termos ainda mais concretos a pergunta se desdobra: pode uma organização sindical comum a toda uma categoria representar os interesses diversos, gerados pela própria diferenciação interna da classe operária? E mais: pode um sindicato fora da empresa dar resposta aos problemas que devem ser solucionados em seu interior?

Pensamos que não. Parece-nos que as alterações acima referidas no nível econômico e social criam condições e, mesmo, demandam alterações radicais na organização sindical. Haverá que verificar, também as transformações políticas e ideológicas e as que se processam no plano das orientações das lideranças sindicais, sem as quais qualquer mudança é improvável, senão impossível.

## 2. O aprofundamento da crise: a ação dos governos depois de 1964

Do ponto de vista das transformações verificadas na estrutura produtiva e no interior da classe operária — vistas anteriormente — as condições para a mudança da organização sindical brasileira começam a emergir já na segunda metade da década dos 50, com a implantação da grande indústria produtora de bens duráveis. Ela não se deu, entretanto, nem sequer foi vislumbrada naquele período.

Não é nosso propósito fazer uma análise do movimento sindical de então. Gostaríamos, no entanto, de sugerir uma hipótese explicativa para tal questão. Parece-nos ter ocorrido, na fase que vai aproximadamente de 1956 a 1964, uma espécie de *viés ideológico*, que orientou a conduta dos atores políticos — particularmente, das lideranças sindicais — por caminhos que apontavam para o passado e nunca para o presente. De fato, a ideologia nacionalista-popular, que coloriu o espaço político e indicou o ponto de cisão entre as forças

14. Tavares, Maria da Conceição. *Op. cit.*, pp. 31-32.

em pugna, delineava um projeto de desenvolvimento nacional autônomo que, naquela época, já havia sido derrotado no sólido terreno dos fatos econômicos. E juntamente com o projeto preconizava um sistema de alianças políticas entre um conjunto de forças sociais que deveriam levá-lo a cabo. Desta maneira, se conformava uma temática que pouco dizia àquela parcela de trabalhadores cada vez mais decisiva por sua ligação com as atividades industriais “de ponta”. De uma certa forma, a ideologia nacionalista-popular funcionava como antolhos que recortavam a realidade, deixando fora do campo de visão das lideranças sindicais e operárias as novas contradições econômico-sociais emergentes. As conseqüências deste viés para o movimento sindical já foram analisadas por F. C. Weffort<sup>15</sup>. O movimento sindical, que se apoiara nas camadas trabalhadoras da pequena e média empresa nacional, por força da decadência destes setores e das injunções da aliança política proposta precisamente com o empresariado nacional, mudou de eixo, passando a apoiar-se cada vez mais nos trabalhadores ocupados nos setores estatais e paraestatais da indústria e, sobretudo, de serviços (portuários, ferroviários, marítimos, transporte coletivo urbano, operários navais e setor de petróleo). A classe trabalhadora da moderna empresa estrangeira esteve praticamente alheada da mobilização sindical deste período, o que fica demonstrado por sua pouca ou nenhuma participação nos movimentos grevistas da época<sup>16</sup>.

A transformação da organização sindical, sua libertação da tutela do Estado, a organização e contratação de salários por empresa, na realidade, chegaram a ser defendidos no movimento sindical pelas correntes de oposição — particularmente o *Movimento Sindical Democrático* e o *Movimento Sindical Renovador*. Entretanto, seria equivocado dizer que suas propostas advinham de uma convivência maior com a “moderna classe operária” ou de uma visão mais lúcida das conseqüências sociais das transformações econômicas em curso. Seu projeto era tão “estrangeiro” quanto as filiais das grandes empresas que se instalavam no País e, ao contrário destas, “postigos”, já que sem qualquer enraizamento em seu grupo social. Este projeto vinha de fora, da ORIT e CIOSL, que proviam também o sustento da corrente sindical que o defendia. Os membros do *Movimento Sindical Demo-*

15. Weffort, Francisco Correa. *Sindicato e política*. Tese de livre-docência. Mimeo, S. Paulo, 1972.

16. Num levantamento que fizemos da atividade grevista entre 1961 e março de 1964 estes setores estão praticamente ausentes. Não participam sequer — ou participam pouco — das greves de categorias nos períodos de dissídio coletivo, provavelmente porque boa parte das grandes empresas estrangeiras tinha por hábito adiantar-se às reivindicações salariais pleiteadas nos dissídios, concedendo reajustes por conta própria.

crático e os “renovadores” teriam ainda que esperar muito até que chegassem sua vez e sua hora. E passariam por algumas provações das quais a maior talvez tenha sido serem guindados aos postos de direção sindical graças a tutela do Estado, que tanto combateram. No correr do ano de 1964, os ativistas da oposição sindical assumiram a direção da maioria dos grandes sindicatos paulistas substituindo as lideranças cassadas pelo movimento político-militar de 31 de março. Como interventores, nomeados pelo Ministério do Trabalho...

A *débacle* do regime que se apoiava na aliança “nacional-populista” significou, como é sabido, a exclusão dos setores populares — e em particular do operariado — como suporte do bloco classista do poder<sup>17</sup>.

Esta exclusão era imperativa mormente porque, instalando-se num momento de aguda crise econômica, o novo regime, consoante aos interesses das bases sociais que o mantinham, implementou uma política econômica que visava a reconstituir e garantir o funcionamento dos mecanismos de acumulação. A pedra angular desta política econômica foi, como é conhecido, a compressão dos salários da classe trabalhadora (“*arrocho salarial*”) e de parte da classe média (funcionalismo etc.), que se fez acompanhar por políticas tendentes a forçar a modernização (ou a liquidação) de pelo menos parte das atividades produtivas “tricionais” na cidade e no campo. Deste processo resultou uma redistribuição e reconcentração do excedente e da renda, o primeiro em benefício das empresas capitalistas mais modernas e dinâmicas (estrangeiras, estatais e as ligadas a grandes grupos nacionais) e, a segunda, em benefício dos assalariados que ocupam os escalões mais altos da hierarquia naqueles estabelecimentos<sup>18</sup>.

Manter essa exclusão, nos marcos de um regime autoritário e de uma política de compressão dos rendimentos do operariado, supôs um recrudescimento do controle do Estado sobre as organizações sindicais dos trabalhadores. Aparentemente, este controle redobrado efetivou-se na forma costumeira: fazendo cumprir as disposições legais

17. Neste particular, concordamos com a caracterização feita por F. H. Cardoso que vê na aliança dos “setores modernos” do empresariado e da classe média o alicerce da nova estrutura de dominação. Ou em suas palavras no “setor da burguesia empresarial que se organizou na grande empresa e os setores da classe média que se escudam no Estado empresarial e na grande empresa” (nacional e estrangeira), “inclusive e principalmente os militares que assumiram como missão própria alcançar e fortalecer o desenvolvimento capitalista”. Cardoso, Fernando Henrique. *Estado e sociedade*, Caderno 11, CEBRAP, mimeo, 1973, SP, pp. 18.

18. Sobre o assunto ver: Tavares, Maria da Conceição e Serra, José. “Além da estagnação”, *Da substituição de importações ao capitalismo financeiro*, Zahar, Gb, 1972, pp. 167 a 203.

da CLT no tocante às entidades sindicais e retirando dos grupos assalariados o poderoso instrumento de luta que é o direito de greve.

Todavia, se com uma das mãos o novo regime restaurava o império da velha legislação sindical estadonovista, com a outra solapava suas bases. Isto se fez, através da legislação referente à determinação dos reajustes salariais. Esta, simultaneamente, anulou a função dos sindicatos como negociadores e o papel da justiça do trabalho como mediadora, transferindo para o Executivo todo o poder de decisão sobre um problema que até então fora objeto de disputa e barganha entre empresários e trabalhadores.

Vários foram os dispositivos legais por meio dos quais se realizou este deslocamento do poder de decisão para o Executivo. Dentre eles, destacam-se:

1. A lei 4.725 de 13/7/65 que uniformizou as normas salariais para todo o País estendendo para o setor privado os princípios que já vigiam desde 19/6/64 (circular n.º 10 do Ministério Extraordinário para Assuntos de Gabinete Civil da Presidência da República) para os órgãos da administração pública, direta ou indireta, e para as empresas subvencionadas pelo Estado, quais sejam: a) os reajustamentos salariais deveriam ter um espaçamento mínimo de um ano; b) o salário reajustado seria determinado com base no salário real médio dos últimos 24; calculado através de índices de correção *fornecidos pelo governo* (Conselho Monetário Nacional) e acrescido de uma parcela correspondente ao aumento da produtividade nacional no ano anterior, também fornecida por organismo governamental (Conselho Nacional da Economia)<sup>19</sup>.

2. Decreto 57.637 de 13/1/66, que em seu artigo 2.º dizia: "As delegacias regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social não homologarão contratos coletivos de trabalho em que constem cláusulas ou condições de reajustes divergentes das normas contidas nas leis números 4.725, de 13 de julho de 1965, 4.903, de 16 de dezembro de 1965, e no presente decreto, e os referidos contratos não produzirão quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas federais, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços".

19. A lei nº 4.725 foi posteriormente modificada por outros dispositivos legais, entre os quais o que introduzia no cálculo o chamado "resíduo inflacionário". Para uma análise da evolução da legislação sobre salários profissionais a partir de 1964, ver: Santos, Roberto. *Leis sociais e custo da mão-de-obra no Brasil*, cap. X. Edições LTR-Ed. Universidade de São Paulo, SP, 1973, pp. 229 a 259. Para uma descrição detalhada da fórmula de cálculo dos reajustes e uma análise das conseqüências sociais da política salarial do governo pós-64 ver: Serra, José. "El milagro económico brasileño: realidad o mito?", *Revista latinoamericana de ciencias sociales* nº 3, junho de 1972, FLACSO Santiago, Chile, pp. 171 a 216.

3. Decreto-lei n.º 15, de 29/6/66, que dispunha: "Art. 7 — É vedada a concessão de qualquer aumento ou reajuste salarial, inclusive sob a forma de abono ou reclassificação, antes de decorrido um ano do último acordo ou dissídio coletivo e sem obediência às normas e critérios estabelecidos no presente decreto-lei; art. 8 — Será obrigatoriamente compensado qualquer aumento salarial, voluntário ou compulsório, inclusive sob a forma de abono ou reclassificação, concedido durante o prazo de vigência de acordo coletivo ou decisão da justiça do trabalho".

4. Art. 623 da *Consolidação das Leis do Trabalho*, redigido de acordo com o decreto-lei n.º 229 de 28 de fevereiro de 1967: "Será nula de pleno direito, disposição de convenção ou acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços".

Desta forma, o processo de dissídio coletivo transformou-se num monótono ritual em que sindicatos e tribunais do trabalho se submetem a uma decisão tomada independentemente de suas vontades. O que era uma relação entre empresários e trabalhadores regulada e mediada pelo Estado, passou, no terreno da barganha salarial, a ser imposição do Estado sobre os empresários e os trabalhadores. A justiça trabalhista perdeu uma de suas mais importantes atribuições: a de poder moderador nos dissídios coletivos. E os sindicatos, despojados de sua função de negociadores na disputa salarial viram seu campo de ação restringido à prestação de serviços assistenciais aos associados e à fiscalização da aplicação das normas tutelares sobre as condições de trabalho, que, como vimos, revelam-se cada vez mais insuficientes para dar conta dos novos problemas surgidos nas relações de trabalho no interior da grande empresa moderna<sup>20</sup>.

Não regulamentadas por lei, as novas reivindicações não encontram lugar para serem negociadas. Perguntado sobre a possibilidade de estabelecer contratos coletivos por empresa que incluam as questões particulares referentes às condições de trabalho, um dirigente sindical metalúrgico paulista relata a situação paradoxal:

"Tudo o que onera a empresa, ela alega que é aumento de salário direto ou indireto e, como tal, ela quer que o governo permita o reajuste de seus produtos de acordo com o que ela gasta no atendimento da reivindicação. Então, qualquer reivindicação que envolva o caráter econômico ela se restringe única e exclusivamente à política salarial do governo. Então o que acontece normalmente é que nós entramos em contato com as empresas através de sua procuradora, a Federação das Indústrias, na época dos dissídios coletivos e procuramos nessa época discutir também, os problemas

de natureza individual da empresa, como áreas de recreação, quadro de aviso dos sindicatos nas dependências da empresa (...), mas a Federação das Indústrias alega que essas reivindicações devem ser individualmente postuladas a cada empresa. No meio do ano nós procuramos a empresa para discutir esse problema, elas se negam a discutir sob a alegação de que este é um assunto que deve ser discutido nas épocas de dissídio coletivo, que eles não podem individualmente aceitar uma posição e entrar em rivalidade, em contraste até com um concorrente seu. Elas terão que manter uma linha uniforme de comportamento entre as diversas indústrias e essa linha uniforme só poderia ser tomada através da Federação das Indústrias. Agora, a Federação das Indústrias alega que não pode exercer nenhuma ingerência na filiada dela que é a indústria, e que o assunto deve ser discutido com a indústria. Então, nesse pingue-pongue não há obrigatoriedade legal"<sup>21</sup>.

### 3. As condições conjunturais de aprofundamento da crise

Enquanto a economia se debatia numa fase depressiva, o desemprego rondava as filas de trabalhadores às portas das empresas e o controle estatal aferrolhava os sindicatos, essas contradições entre as novas demandas e a capacidade dos organismos sindicais de expressá-las e resolvê-las foram obscurecidas.

Entretanto, a retomada do crescimento econômico a elevadas taxas anuais colocou-as, novamente, no campo de visão dos atores implicados nas atividades industriais. Particularmente no último ano, a melhora sensível na absorção de trabalhadores industriais, que trouxe inclusive à baila o fantasma da escassez de mão-de-obra<sup>22</sup>, parece ter contribuído para reacender o debate em torno desta questão. Esta "crise" de oferta de mão-de-obra cria condições favoráveis à expressão das demandas dos trabalhadores que não se sentem mais tão ameaçados pela possibilidade de desemprego.

Por outro lado, o próprio crescimento impetuoso da produção industrial gerou parte dessas novas demandas, já que ele parece ter implicado num agravamento generalizado das condições de trabalho no grande estabelecimento fabril. De fato, as empresas parecem ter respondido à necessidade de ampliar a produção alterando o ritmo de trabalho e prolongando a jornada de trabalho. No primeiro caso,

20. Não queremos dizer com isso, que aí não existam os problemas para os quais a CLT tem uma resposta normativa. Apenas sugerimos que estes não são os únicos, e, quiçá, nem os mais importantes.

21. Entrevista de Pesquisa, abril de 1973.

22. Até agora não conhecemos nenhuma análise científica a respeito do problema da escassez de mão-de-obra tão alardeada na imprensa diária. Não podemos, portanto, saber em que extensão ela existe de fato e que setores atinge. Entretanto, parcial ou totalmente verdadeira o que importa é que ela é real ao nível da consciência dos agentes — empresários e trabalhadores — sendo suscetível, portanto, de influir em suas condutas.

estabelecem-se padrões mais elevados para o produção de cada trabalhador, aumentando a velocidade das máquinas e suprimindo os pequenos intervalos de descanso, de lanche e de ida aos sanitários. No segundo caso, recorre-se às horas extras.

Segundo Joaquim dos Santos Andrade, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, 97% das metalúrgicas paulistas operam com o seguinte regime de trabalho: "Nos dias de semana os operários cumprem oito horas normais, mais duas horas-extras (o máximo permitido por dia pela lei) e mais uma hora e 36 minutos para compensar o sábado; no sábado, porém, trabalha-se oito horas em regime extraordinário, já que a jornada normal foi cumprida durante a semana. Além disso", segundo Joaquim, "os empregados não saem realmente de férias: apenas tiram suas férias legalmente mas continuam trabalhando na empresa e recebem um salário a mais, como gratificação"<sup>23</sup>.

O resultado desses procedimentos adotados pelas empresas é um aumento constante da produtividade do trabalho sem contrapartida na elevação dos salários.

No complexo industrial automobilístico localizado em São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, por exemplo, assim evoluiu a produtividade de empresa a empresa:

| Empresa                      | 1971/70 | 1972/71 | 1972/70 |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| Ford-Willys do Brasil S.A.   | 48%     | 19%     | 75%     |
| Mercedes Benz do Brasil S.A. | 31%     | 10%     | 44%     |
| Saab-Scania do Brasil S.A.   | 30%     | —       | 30%     |
| Toyota do Brasil S.A.        | —41%    | —15%    | —50%    |
| Volkswagen do Brasil S.A.    | 5%      | 24%     | 30%     |
| Kubota-Tekko do Brasil S.A.  | 2%      | —24%    | —23%    |

Fonte: Produção de veículos, em março — ANFAVEA; Trabalhadores do mês de março — Guias de Contribuição Sindical.

Tabela elaborada pelo DIEESE. A produtividade é dada pela razão entre o número de veículos produzidos e o número de trabalhadores empregados.

Contudo, no cálculo dos reajustes salariais para a categoria metalúrgica, nos dois anos considerados no quadro acima, o índice de

23. Brisola, Dirceu e Serrano, Luís. "Aumentando a velocidade das máquinas", *Opinião*, 57. 10/12/73, p. 5. O mesmo artigo descreve outro procedimento para aumentar a jornada de trabalho sem recorrer às horas extras, por meio de um complicado sistema de rotação de turnos.

produtividade nacional decretado pelo governo permaneceu constante e na casa dos 3,5%.

Este conjunto de contradições anteriormente apontadas terminou por delinear uma temática nova, agitada por uma espécie de corrente do movimento sindical, que, não por acaso, surgiu nos sindicatos de trabalhadores e empregados em atividades industriais "de ponta". Essa temática assenta-se em três pilares: reajustes salariais que acompanhem o crescimento da produtividade da empresa, ou pelo menos do setor<sup>24</sup>; contratação coletiva entre sindicato e empresa, ou grupo de empresas; reconhecimento da organização sindical e dos trabalhadores no interior dos estabelecimentos fabris (comitês de empresa e delegados sindicais de empresa). Em fins de conta, o que se busca é uma alteração profunda na relação empresários, trabalhadores e Estado e, em consequência, na organização sindical.

Assim, também do ponto de vista das orientações das lideranças operárias começaram a brotar as condições de superação do velho sindicalismo. Este processo pode ser observado com maior clareza no estudo de um caso concreto: o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo.

### III — A NOVA CORRENTE SINDICAL, SUAS BASES, SEU PROJETO: O CASO DE SÃO BERNARDO

É em São Bernardo do Campo, município da Grande São Paulo, onde aparece com maior clareza — inclusive no nível do projeto da liderança sindical metalúrgica — a contradição entre o novo repertório de reivindicações dos trabalhadores ocupados na grande empresa

24. A Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo, em memorial enviado ao presidente da República, a 1 de maio de 1973, entre outras coisas reivindicava: "3. livre contratação, entre empregados e empregadores, na celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, sem qualquer restrição; 4. que a taxa de produtividade, para efeito de reajustamento salarial seja determinada por setor de categorias profissionais e econômicas interessadas; 5. fixação da taxa de produtividade nacional para as categorias que não ultrapassem aquele limite..."; "Trabalhador paulista pede revisão da política salarial", *O Estado de S. Paulo*, 28 de abril de 1973, p. 4. Esta é a primeira vez em que aparece explicitamente formulada por uma entidade classista a reivindicação de reajuste salarial de acordo com o incremento da produtividade setorial. É a primeira vez, também, que as lideranças sindicais abandonam a idéia de unidade sindical e reconhecem e explicitam a diferenciação interna da camada trabalhadora entre os setores modernos que podem negociar diretamente com as empresas e os que, por estarem ligados a atividades tradicionais, ainda precisam da tutela do Estado.

e a inflexibilidade da organização sindical estadonovista. E não é por acaso. Af está localizada boa parte das "indústrias de ponta", em particular a automobilística, com a corte de empresas que dela dependem.

Numa população total de 175.943 habitantes do município, 69.132 eram trabalhadores pertencentes à categoria metalúrgica em 1972. Os estabelecimentos industriais que correspondem à jurisdição do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo (SMSB) apresentam as seguintes características:

TABELA I — 1972

| grupo         | nº de empresas | nº de trabalhadores | nº de sindicalizados média mensal |
|---------------|----------------|---------------------|-----------------------------------|
| 01            | 163            | 12.224              | 2.424                             |
| 02            | 13             | 310                 | 30                                |
| 03            | 40             | 296                 | 0                                 |
| 04            | 43             | 56.302              | 10.009                            |
| <b>Totais</b> | <b>259</b>     | <b>69.132</b>       | <b>12.463</b>                     |

Obs.: Os grupos correspondem à divisões da categoria econômica para fins da constituição dos sindicatos patronais.

*Grupo 01:* Indústrias de ferro, indústrias de fundição, indústrias de artefatos de ferro e metais de ferro em geral, indústria de serroalheria, indústrias mecânicas, indústrias de galvanoplastia, de fundição, indústria de estamperia de metais, indústrias de máquinas.

*Grupo 02:* Indústrias de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação, indústria de condutores elétricos e trefilação, indústria de aparelhos elétricos e similares.

*Grupo 03:* Indústria de reparação de veículos e acessórios e oficinas mecânicas.

*Grupo 04:* Indústria de construção e montagem de veículos, indústrias de peças para automóveis, indústrias de tratores, caminhões e veículos similares.

Fontes: dados sobre número de empresas e de trabalhadores fornecidos pelo DIEESE; dados sobre número de trabalhadores sindicalizados fornecidos pelo SMSB.

Como se vê é no setor automobilístico e de autopeças que se verifica a grande concentração de trabalhadores. É aí também que vamos encontrar a imensa maioria dos associados do sindicato. Entretanto, a tab. I não diz tudo. A relação entre o SMSB e a classe operária ocupada pelas grandes indústrias produtoras de veículos ainda é mais estreita e dramática: em 1972, os trabalhadores sindicalizados das três maiores empresas do setor constituíam sozinhos 59,8% do quadro de associados daquela entidade (12,9% trabalhavam na Mercedes Benz do Brasil; 22,3% na Ford-Willys do Brasil e 24,6% na

Volkswagen do Brasil). Isto é extremamente significativo mesmo considerando que a proporção de membros do sindicato no total de trabalhadores em cada uma dessas firmas não seja particularmente elevada, embora, em dois casos, superior à média da categoria. Enquanto a porcentagem de metalúrgicos sindicalizados sobre o total é 18%, na Mercedes Benz é 22,9%, na Ford-Willys 38,9% e na Volkswagen 13,2%. Nos quadros do sindicalismo brasileiro, o SMSB é um caso quase único de entidade classista onde os empregados da grande empresa moderna são majoritários. (Tal ocorre nos sindicatos do petróleo e petroquímica, por razões óbvias, já que são sindicatos de empresa).

Esta preponderância de trabalhadores ocupados no setor moderno é ainda mais significativa por se expressar no nível da diretoria efetiva da entidade, que, à exceção do presidente, é toda ela composta de trabalhadores de grandes empresas.

TABELA II — BIÊNIO 72-74

| cargo no sindicato |                        | nº de trabalhadores | salário médio | % em. sal. min. | % sindicaliz. total trab. |
|--------------------|------------------------|---------------------|---------------|-----------------|---------------------------|
| empresa (grupo)    |                        |                     |               |                 |                           |
| Presid.            | Mollins do Brasil (01) | 331                 | 1.103,68      | 4,1%            | 53,7%                     |
| V.Presid.          | Mercedes Benz (04)     | 1.525               | 988,49        | 3,6%            | 22,9%                     |
| Secr.Ger.          | Karman-Ghia (04)       | 1.102               | 987,12        | 3,6%            | 44,2%                     |
| 1º Secr.           | Ind. Villares (01)     | 1.261               | 1.069,11      | 3,9%            | 24,8%                     |
| 2º Secr.           | Volkswagen (04)        | 23.197              | 1.053,72      | 3,9%            | 13,2%                     |
| 1º Tes.            | Chrysler (04)          | n/s                 | n/s           | n/s             | n/s                       |
| 2º Tes.            | Ford-Willys (04)       | 8.945               | 1.108,19      | 4,1%            | 38,9%                     |

Nota: os dados sobre salário, número de empregados e sindicalizados referem-se a 1972.

Fonte: DIEESE e SMSB.

Dos 17 membros restantes da direção do SMSB apenas dois não são trabalhadores do grupo 04<sup>25</sup>.

Na verdade, a história do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo corre paralela à da implantação e expansão das indústrias de veículos e autopeças. Até 1959, existia no município apenas uma sub-sede do Sindicato dos Trabalhadores em Indústrias Metalúrgicas,

25. Cf. *Tribuna metalúrgica*, ano I, nº 7, fevereiro de 1972, São Bernardo do Campo, p. 5.

Mecânicas, de Material Elétrico e de Transporte de Santo André. Neste ano, a sub-sede autonomizou-se, transformada em associação profissional, que, em 1961, seria reconhecida como sindicato. O desmembramento do velho Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, àquela altura, deveu-se a razões eminentemente políticas. Prendia-se à disputa pelo controle da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo. Objetivava aumentar o número de votos das lideranças que controlavam os sindicatos de metalúrgicos de São Paulo e Santo André, naquela entidade de grau superior.

Em 1964, o Sindicato de São Bernardo teve a sorte comum a muitas outras entidades classistas. Sofreu intervenção do Ministério do Trabalho, tendo seus cargos de direção ocupados por interventores — alguns vinculados ao *Movimento Sindical Democrático* — nomeados por autoridades ministeriais. Findo o período de intervenção, duas chapas se apresentaram para disputar a liderança da entidade: uma constituída por elementos ligados à velha situação pré-64 e outra formada por elementos ligados à junta interventora e por ativistas independentes. A falta de *quorum* no primeiro escrutínio — revelando a fraqueza organizatória do SMSB — forçou uma composição entre os contendores para a apresentação de uma chapa única.

Esta composição entre grupos díspares prolongou-se por mais uma gestão (1967-1969), quando as forças separaram-se e os setores vinculados às correntes dominantes até abril de 1964 foram derrotados, passando à oposição.

A equipe então vitoriosa permanece, com algumas modificações, até hoje à cabeça do SMSB. É difícil precisar as influências políticas a que está submetida. Seu organizador, atual presidente do sindicato, define-a como totalmente independente e constituída por elementos jovens na vida sindical (ele próprio iniciou sua militância trabalhista em 1967). Seria temerário estabelecer uma linha de continuidade direta entre esta equipe e o sindicalismo “democrático” e o “renovador” que, como movimentos, praticamente se extinguíram em 1964, quando seus membros assumiram a interventoria das entidades classistas.

De qualquer forma, é possível afirmar que o grupo dirigente dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, juntamente com a liderança metalúrgica de São Paulo, constitui o embrião de uma nova corrente do movimento sindical brasileiro, a formular um projeto organizatório e político-sindical mais afinado com os interesses do setor “moderno” dos assalariados fabris. Tal projeto articula-se em torno dos seguintes temas:

1. crítica da legislação trabalhista brasileira por sua inadequação às novas necessidades criadas pela grande empresa;

2. realização de contratos coletivos entre sindicatos e empresa individual para negociações de salários que acompanhem os incrementos de produtividade e para solucionar problemas específicos relativos a condições de trabalho;

3. alteração da política salarial do governo para viabilizar a negociação direta, caso por caso;

4. organização de comitês no interior das empresas para deliberar sobre os problemas internos à unidade fabril; reconhecimento dos delegados sindicais de empresa e direito de realizar atividades sindicais dentro dos estabelecimentos industriais;

5. libertação das entidades sindicais da tutela do Estado e plena autonomia para as associações de trabalhadores;

6. liberdade, ora negada por lei, de estabelecer relações com sindicatos estrangeiros que agrupam trabalhadores das empresas "multinacionais".

Essas reivindicações têm sido objeto de freqüentes pronunciamentos oficiais ou oficiosos da liderança metalúrgica paulista. Foram levantadas na plataforma de nove pontos da chapa vencedora das eleições para o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo em 1972<sup>26</sup>, durante a campanha salarial de fevereiro-março de 1973<sup>27</sup> e na Segunda Conferência Nacional de Trabalhadores em Indústrias Automobilísticas, de Tratores, Máquinas de Terraplenagem e Implementos

26. Entre os nove pontos incluíam-se: "6. colocação de quadros de avisos do sindicato, com plena liberdade de afixação de avisos pela entidade, nas dependências da empresa, em número necessário. 7. reconhecimento e constituição de uma comissão paritária, constituída por representantes de empregados e empregadores, nas empresas com mais de 1.000 empregados, com prerrogativas para deliberar sobre litígios oriundos de contrato individual de trabalho e normas disciplinares internas, cujo funcionamento deverá ser objeto de regulamento próprio. 8. reconhecimento da figura de delegados sindicais, com garantia de emprego nos mesmos moldes existentes para o dirigente sindical, dentro das seguintes proporções: de 10 a 100 empregados, 1 representante; de 101 a 300 empregados, 2 representantes; de 301 a 600 empregados, 3 representantes; de 601 a 1.000 empregados, 4 representantes; de 1.001 em diante, 4 representantes, mais 1 para cada 1.000 empregados(...). 12. liberação de meio expediente de trabalho ao dirigente sindical não afastado para administração do sindicato, sem prejuízo de remuneração, para melhor desenvolvimento sindical". Cf. "Programa da chapa verde", *Tribuna metalúrgica*, ano I, nº 7. S. Bernardo do Campo, fevereiro-março 1972, p. 5.

27. "O que reivindicamos", *Tribuna metalúrgica*, ano II, nº 16. S. Bernardo do Campo, fevereiro-março 1973, p. 4.

Agrícolas, realizada em maio de 1974<sup>28</sup>. E ganha novo impulso agora, quando o governo anunciou sua intenção de atualizar (julho de 1974) a *Consolidação das Leis do Trabalho*<sup>29</sup>.

Em resumo, pareceria que o ideal dessa nova corrente sindical seria algo próximo ao "sindicalismo de negócios" (*business union*) norte-americano: combativo, "apolítico", solidamente plantado na empresa, tecnicamente preparado para enfrentar e resolver os problemas gerais e específicos de seus representados.

Este projeto, todavia, está longe de haver atingido a concreção sistematizada de uma plataforma de lutas coerentes. A nova corrente sindical é mal definida em seus contornos e varia na composição e na clareza de objetivos. Sua atividade tem se limitado até agora, com raras exceções, à mera agitação de algumas reivindicações acima referidas<sup>30</sup>. Nenhum deles foi levado à prática em larga escala, pois sua implementação esbarrou sempre na resistência patronal e na barreira

28. Nesta oportunidade os metalúrgicos de São Bernardo defenderam a realização de contratos coletivos de trabalho para os trabalhadores das indústrias automobilísticas, independentes dos demais metalúrgicos, para que os reajustes possam acompanhar a elevação da produtividade no setor. Cf. "Metalúrgico pedirá salário calculado pela produtividade", *O Estado de S. Paulo*, 10/5/1974.

29. Referindo-se ao problema o dirigente dos metalúrgicos de São Bernardo propôs a elaboração de um novo código brasileiro do trabalho, como alternativa à simples atualização da *CLT*. A seu ver a *CLT* atualmente não consegue mais servir como legislação básica para todo o País, em vista dos diferentes graus de desenvolvimento registrados nas diversas regiões, argumentando que "numa região altamente industrializada como o ABC (que inclui São Bernardo) "onde a média salarial já superou em muito os índices do salário mínimo, apenas convenções coletivas de trabalho poderão resolver as situações específicas que surgem diariamente". Em sua opinião o novo código deve conter três princípios básicos: liberdade sindical sem restrições indevidas, reconhecimento das convenções e contratos coletivos, com a criação de um sistema legal que possa dar aos sindicatos condições de forçarem os empregadores a negociar medidas não previstas por lei, e direito de greve. Cf. "Sindicatos acham código mais oportuno que *CLT* atualizada", *O Estado de S. Paulo*, 20/7/1974.

30. Ainda são poucos os estudos concretos de entidades sindicais no Brasil. O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha no Estado de São Paulo é um desses casos que está a merecer uma análise mais detalhada. As poucas informações disponíveis parecem indicar que sua liderança pode ser incluída no que chamamos de nova corrente sindical, embora pouco se saiba sobre seu desempenho cotidiano e suas relações com os metalúrgicos paulistas. Entretanto, a direção do Sindicato da Borracha tem não só expressado pontos de vista muito próximos aos analisados neste artigo como se vangloria de ser a pioneira no estabelecimento de convenções e contratos de trabalho garantindo estabilidade provisória para os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e para os delegados de empresa, obrigatoriedade de admissão de empregados com mais de 40 anos, pagamento de insalubridade de forma contratual, salário contratual acima do previsto por lei para os menores e piso salarial para a categoria de quase dois salários mínimos (Cr\$ 600,00). Cf. "O Salário dos vogais", *Opinião* nº 86, 1/7/1974, p. 19.

erguida pela política salarial do governo<sup>31</sup>. É provável que uma e outra só venham a ceder sob pressão conjunta dos assalariados. Se isso ocorrer é legítimo prever uma alteração profunda do sindicato brasileiro.

31. Já existem indícios limitados de que a resistência a algumas das reivindicações dos trabalhadores da moderna indústria tende a diminuir. Em fins de 1973, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo no processo de dissídio dos trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas da cidade de São Paulo, reconheceu a figura jurídica dos delegados sindicais de empresa, garantindo-lhes estabilidade provisória no emprego (Cf. Proc. TRT-SP 215/73, Ac. 7403/73) abrindo um precedente único na história recente do sindicalismo. Por outro lado, em que pese a proibição expressa da lei, um número ponderável de empresas metalúrgicas paulistas vem adotando, nestes últimos dois anos a prática de concessão de aumentos salariais fora da época de dissídios, sob a forma de antecipação salarial ao próximo reajuste. Como esta antecipação não tem sido deduzida no período dos novos reajustes, o que ocorre de fato é o desrespeito puro e simples da política oficial de contenção salarial e a negociação direta entre sindicato e indústria isolada.

*Peter Henry Fry e Gary Nigel Howe*

Sofrimento e aflição são genéricos a todas as sociedades e cada sociedade desenvolve formas institucionais para seu controle e resolução. Os tipos de sofrimento, a percepção de "sintomas" e os modos de "tratamento" contudo, variam de uma sociedade para outra e se relacionam a diferenças observáveis na estrutura social.

No contexto do Brasil urbano moderno, os tipos de aflição podem ser agrupados em três áreas: em primeiro lugar vem a saúde; em segundo, o que nós chamaríamos "operando o sistema", isto é, sub-emprego, não-pagamento de salários e dívidas, questões com a polícia, encontro com autoridades burocráticas etc.; em terceiro, a aflição que resulta de dificuldades em associação interpessoal. Este último incluiria as aflições decorrentes de problema de amor, quebra de harmonia familiar e problemas de relacionamento de parentesco e vizinhança.

As agências que têm surgido como resposta a estas aflições são várias e incluem médicos, farmacêuticos, advogados, despachantes, sindicatos, psiquiatras, a igreja católica (tanto "oficial" quanto "popular"), curandeiros, pentecostalismo, espiritismo, umbanda. Enquanto as agências seculares (médicos, advogados etc.) tratam de sintomas específicos, as religiosas pretendem oferecer soluções para todas as aflições em geral. Entre as respostas religiosas, a umbanda e o pentecostalismo se opõem às demais no seu modo de recrutamento, que é feito geralmente através da aflição. São, na colocação de Turner (1967), cultos de aflição no sentido de que doenças e sofrimento são pré-condições de filiação. Diferem também em outros aspectos. Diferem da igreja católica e das igrejas históricas protestantes no sentido de serem essencialmente instituições populares organizadas por e para o que seria fundamentalmente a pobreza urbana<sup>1</sup>. Dife-

1. Infelizmente não há nenhum dado útil para confirmar esta impressão e apesar da maior parte de escritores de umbanda e pentecostalismo afirmarem