



# O SINDICALISMO BRASILEIRO NOS ANOS 80

Armando Boito Jr. (org.)  
Eduardo Noronha  
Iram Jácome Rodrigues  
Leôncio Martins Rodrigues  
Regina Reyes Novaes



PAZ E TERRA

© *Autores*

*Capa* Pinky Wainer

*Copydesk* Eleni N. Barros

*Revisão* Angela M. Cruz e Victor E. Pizarro

*Fotocomposição, paginação e filmes* Helvética Editorial Ltda.

Dados de catalogação de Publicação Internacional (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

O Sindicalismo brasileiro nos anos 80 / Armando Boito Jr. ... [et al.].  
— Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1991.

1. Sindicalismo - Brasil - História 2. Trabalho e classes trabalhadoras - Brasil - Atividade política 3. Trabalho e classes trabalhadoras - Brasil - História I. Boito Júnior, Armando.

CDD-331.880981  
-322.20981

91-2439

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Movimentos operários : Ciência política  
322.20981
2. Brasil : Operários : Movimentos trabalhistas :  
Ciência política 322.20981
3. Brasil : Sindicalismo : História : Economia  
331.880981

Direitos adquiridos pela  
EDITORA PAZ E TERRA S/A  
Rua do Triunfo, 177  
01212 — São Paulo, SP  
Tel. (011) 223-6522  
Rua São José, 90 — 11º andar  
20010 — Rio de Janeiro, RJ  
Tel. (021) 221-4066

*Conselho Editorial*  
Antonio Candido  
Fernando Gasparian  
Fernando Henrique Cardoso

1991

Impresso no Brasil/Printed in Brazil.

## ÍNDICE

APRESENTAÇÃO 9

AS TENDÊNCIAS POLÍTICAS NA FORMAÇÃO DAS CENTRAIS  
SINDICAIS — LEÔNICIO MARTINS RODRIGUES 11

REFORMA E PERSISTÊNCIA DA ESTRUTURA SINDICAL —  
ARMANDO BOITO JR. 43

A EXPLOÇÃO DAS GREVES NA DÉCADA DE 80 —  
EDUARDO NORONHA 93

AS COMISSÕES DE EMPRESA E O MOVIMENTO SINDICAL —  
IRAM JÁCOME RODRIGUES 137

CONTINUIDADES E RUPTURAS NO SINDICALISMO RURAL —  
REGINA REYES NOVAES 171

*AS COMISSÕES DE EMPRESA E O  
MOVIMENTO SINDICAL*

IRAM JÁCOME RODRIGUES

Iram Jácome Rodrigues é professor de Sociologia na PUC-SP e na USP. É autor de *Comissão de Fábrica e Trabalhadores na Indústria* (Editoras Cortez e Fase, 1990).

## INTRODUÇÃO\*

O tema da organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho está presente desde o início do movimento operário. Aparentemente, o que leva à organização no interior das empresas é uma tendência generalizada por parte do operariado no sentido de adquirir um certo poder de controle sobre as condições de trabalho, e representa também um aspecto da resistência operária com relação à organização capitalista do trabalho, bem como é expressão de forte componente democrático dos trabalhadores frente às condições do sistema fabril. Segundo Sturmthal, do ponto de vista histórico, a organização operária no interior da empresa freqüentemente precedeu o nascimento do sindicato como instrumento de negociação entre capital e trabalho. Ainda de acordo com esse autor, nos anos de 1848-49, em decorrência da revolução na Alemanha, “uma das instituições propostas foi a a formação de conselhos operários”, que tinham como principal objetivo, entre outros aspectos, a resolução das disputas e reclamações internas, a regulamentação das relações entre capital e trabalho na empresa, e a criação de organismos de bem-estar social.<sup>1</sup>

Esses aspectos podem nos ajudar a entender a recorrência às formas de organização de base quando de conflitos entre patrões e empregados. Isto é, na luta por seus direitos no interior

\* Este artigo está baseado em pesquisa realizada em 1984-85, com trabalhadores de duas fábricas de uma empresa automobilística, localizadas em São Paulo (capital) e em São Bernardo do Campo. Retoma questões presentes em meu livro *Comissão de Fábrica e Trabalhadores na Indústria*, São Paulo, Cortez/Fase, 1990, ampliando-as e atualizando-as. 1. Cf. Sturmthal, Adolf, *Consejos Obreros*, Barcelona, Editorial Fontanella, 1971, pp. 36 e 111.

do estabelecimento industrial, os trabalhadores procuram se organizar em seus locais de trabalho, nascendo assim a representação trabalhista nas empresas.<sup>2</sup> Vale dizer, há uma tendência visível entre os assalariados de, no bojo de grandes movimentos grevistas ou mesmo em greves isoladas, quando a questão já está disseminada na prática cotidiana das lutas operárias, recorrer às organizações dos empregados nos locais de produção: chamem-se comissões de fábrica, comissões de empresa, conselho de representantes dos funcionários, comissões de garagem, etc.

De certa forma, esse foi o processo vivido pelo operariado em nosso país, quando, no final da década de 70 e no decorrer dos anos 80, voltou a ter uma presença significativa na vida nacional.

Como procuramos mostrar neste estudo, a questão da organização de comissões de empresa, entre os trabalhadores brasileiros, é uma prática que vem de longa data. Não é casual, pois, que na década de 80 essa temática tenha conseguido ampla repercussão entre os setores mais diversificados da sociedade e, em especial, junto aos operários da Grande São Paulo, assim como em parcela representativa do empresariado e junto ao governo. É um fato extremamente significativo que lideranças empresariais tenham se posicionado, no início dos anos 80, favoráveis à criação de comissões de fábrica. O jornal *Folha de S. Paulo* (24.9.1981), por exemplo, traz a seguinte notícia: “O empresá-

2. Vários autores estudaram, no decorrer dos anos 80, o fenômeno das comissões de empresa. Destacamos, entre outros, Ricardo C. Antunes e Arnaldo Nogueira, *O Que São Comissões de Fábrica*, São Paulo, Brasiliense, 1981; Amnéris Maroni, *A Estratégia da Recusa*, São Paulo, Brasiliense, 1982; José Ibrahim, *O Que Todo Cidadão Deve Saber Sobre Comissões de Fábrica*, São Paulo, Global, 1986; José Henrique de Faria, *Comissões de Fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas*, Curitiba, Criar Edições, 1987; Manoel Cabral de Castro, *Participação ou Controle: o dilema da organização e representação nos locais de trabalho*, tese de doutoramento apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 1986, mimeo.; Vigevani, Tullo, “Sindicatos, comissões de fábricas y reorganización del movimiento obrero en Brasil (1964-1979)”, revista *Coyoacan*, n.º 7-8, México, jan.-jun. 1980; Roque Aparecido da Silva, “Comissão de Fábrica e Autonomia dos Trabalhadores”, in Maria Tereza Fleury e Rosa Maria Fisher (orgs.), *Processos e Relações do Trabalho no Brasil*, São Paulo, Atlas, 1985. Outras publicações sobre essa temática: *Comissão de Fábrica: uma forma de organização operária*, Oposição Sindical Metalúrgica São Paulo, Fase, Petrópolis, Vozes, 1981; “Comissão de Fábrica: dossiê”, Centro de Pastoral Vergueiro, São Paulo, 1984, mimeo.; *Comissão de Fábrica em São Paulo*, Reconstrução de Lutas Operárias, São Paulo, caderno 6, 1985, e *Comissão de Fábrica de Asama: construindo a organização operária*, Reconstrução de Lutas Operárias, caderno 7, 1986.

rio Paulo Francini, vice-presidente da Fiesp, fez ontem uma vigorosa defesa da instituição de comissões de representantes de trabalhadores junto à direção das empresas. Francini destacou que essas comissões devem ser eleitas democraticamente pelos empregados, sem qualquer interferência dos patrões, que deverão garantir plena estabilidade aos representantes, para evitar demissões e pressões impostas pela hierarquia funcional das empresas. O empresário fez essas afirmações durante uma das sessões do Congresso Nacional de Administração de Pessoal, reunido no São Paulo Hilton Hotel”. Nesse mesmo encontro, outro representante do setor industrial, Einar Kok, na época presidente do Sindicato da Indústria de Máquinas, “reforçou os argumentos de Paulo Francini, e disse que os empresários devem assumir a liderança do processo — ‘inevitável’, segundo afirmou — de implantação de comissões de representantes, evitando-se ‘protelações perigosas’. Kok informou que a Federação das Indústrias está concluindo um estudo a respeito desse assunto, e deverá recomendar às empresas que adotem sistemas de representação de seus empregados”. A nota destaca ainda que “o vice-presidente da Fiesp relatou genericamente experiências pessoais que teve com a comissão de representantes de sua indústria. Disse que esse relacionamento ‘não é um mar de rosas’, e que frequentemente acarreta para o empresário ‘uma perda do grau de liberdade de gerir sua própria empresa, principalmente no caso de demissões’, destacou. Ressaltou, entretanto, que os empresários têm que se acostumar a conviver com esses problemas, se realmente desejam um entendimento entre o capital e o trabalho”.

De outra parte, em agosto de 1982, o governo, por intermédio do então ministro do Trabalho Murillo Macedo, dizia-se favorável à criação da comissão de fábrica. Segundo a notícia veiculada pela *Folha de S. Paulo* (20.8.1982), “a criação desses organismos, ainda de acordo com o ministro, possibilitará a atuação da chamada diplomacia sindical”. Explicando, ele declarou que é “daqueles que pensam que existem dois poderes muito fortes”. Por parte do trabalhador, é o de trabalhar ou não. Os empresários, por sua vez, podem ou não empregar. E, quando esses dois poderes são exercidos ao máximo, a tensão leva inevitavelmente ao conflito. Sendo assim, “precisamos de instrumentos amortecedores, até porque a nossa legislação não favorece muito a negociação, o acordo”. Além disso, tramitava na Câ-

mara dos Deputados, desde 1979, e tendo recebido pareceres favoráveis das Comissões de Constituição e Justiça, de Trabalho e Legislação Social e de Finanças, estando pronto para ser votado, o projeto do deputado Amadeu Geara, que tratava da criação e regulamentação das comissões de fábrica (*Gazeta Mercantil*, 22.12.1982).

Em outubro de 1983, foi a vez de o Partido dos Trabalhadores, por intermédio do deputado Djalma Bom, apresentar o projeto de lei nº 2825, que dispunha sobre a criação de comissão de fábrica.

No movimento sindical, a discussão sobre as comissões de empresa já vinha sendo realimentada desde meados da década de 70, inicialmente pelas Oposições Sindicais, e posteriormente pelo sindicalismo de São Bernardo, como mostraremos neste artigo. Em todos os congressos da Central Única dos Trabalhadores, por exemplo, a defesa das comissões de empresa e da necessidade de sua implantação nos locais de trabalho esteve presente.

No decorrer dos anos 80, a discussão da representação trabalhista no interior da empresa foi um tema marcante nos vários cenários: sindical, político e empresarial. Em 1986, essa questão volta à cena, inserida no Anteprojeto de Constituição, elaborado pela Comissão Provisória de Estudos Constitucionais. Dispõe o capítulo “Dos direitos dos trabalhadores”, artigo 343, parágrafo XV: “Integração na vida e no desenvolvimento da empresa com participação nos lucros ou no faturamento, segundo critérios objetivos fixados em lei, com representação dos trabalhadores na direção e constituição de comissões internas, mediante voto livre e secreto, com assistência do respectivo sindicato” (*Folha de S. Paulo*, 19.9.1986). Na nova Constituição, no artigo 11 do capítulo II, foi aprovada a figura do representante dos empregados em estabelecimentos com mais de duzentos trabalhadores, redigida da seguinte forma: “Nas empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. Esse artigo não foi ainda regulamentado.

Atualmente, está em tramitação no Congresso Nacional um projeto de governo, enviado em abril de 1991, tratando de questões associadas à relação capital/trabalho, e que tem

uma parte específica versando sobre a representação dos trabalhadores na empresa.<sup>3</sup>

Essa discussão sobre a organização dos trabalhadores no local de trabalho sempre teve como pano de fundo o movimento grevista, que, iniciando em 78, se mantém durante toda a década seguinte. O estudo de Eduardo Noronha, nesta obra, mostra muito bem o significado dessas greves durante todo esse período.

É como se a força da ação paredista dos trabalhadores, trazendo consigo um alento democrático para o conjunto da sociedade, tivesse encontrado em seu caminho — a obstar sua passagem — a velha e combalida estrutura sindical. Então, era preciso mudar... Ainda que essa mudança tenha ocorrido, em larga medida, apenas no discurso de parte preponderante dos atores sociais e não em sua ação efetiva.

3. Cf. Projeto de Lei que “regulamenta o artigo 8º da Constituição Federal dispõe sobre a negociação coletiva de trabalho, regula a representação de trabalhadores na empresa e dá outras providências”. Diz esse projeto no item “Da representação dos trabalhadores na empresa”: Art. 35. É assegurada a representação de trabalhadores na empresa, com o objetivo de promover o entendimento direto e permanente com o empregador sobre as condições individuais de trabalho que lhe são peculiares; parágrafo primeiro: a representação dar-se-á mediante eleição direta e secreta; I. Um representante, no mínimo, na empresa com duzentos a trezentos empregados; II. Comissão composta de, pelo menos, três e, no máximo, cinco membros na empresa com mais de trezentos empregados; parágrafo segundo: serão representantes e suplentes os que obtiverem o maior número de votos dos empregados, em ordem decrescente; art. 36. Compete à representação dos trabalhadores desempenhar as seguintes atribuições: I. estimular a composição de controvérsias trabalhistas individuais no âmbito da empresa, antes da propositura da ação cabível, e assistir ao trabalhador no acordo, valendo o que for pactuado como transação para todos os efeitos legais; II. propor forma de implementação da participação dos empregados na gestão da empresa e nos lucros ou resultados; III. conhecer as inovações tecnológicas e projetos de automação e participar da implementação do processo respectivo, visando o treinamento ou reaproveitamento dos empregados alcançados e a redução do impacto sobre o nível de emprego; IV. acompanhar a elaboração de planos e respectiva execução na área de recursos humanos; V. implementar quaisquer outras ações que visem a integração do empregado na empresa; art. 37. Os representantes, titulares e suplentes serão eleitos entre os trabalhadores da empresa, em escrutínio secreto, para um mandato de dois anos; art. 38. O empregador não poderá criar ou, por qualquer meio, incentivar, promover ou manter conselho, comissão, comitê ou órgão equivalente, com o objetivo de, sob seu controle, assumir as atribuições da representação dos empregados; art. 39. É assegurado aos representantes realizar, nos locais de trabalho, reuniões, assembléias e demais atividades que se fizerem necessárias ao exercício de suas funções, desde que não interfiram na atividade normal da empresa; parágrafo único: o empregador colocará permanentemente à disposição dos representantes, para o exercício de suas funções, instalações adequadas no local de trabalho; art. 40. É vedado ao empregador, em relação ao representante, titular ou suplente, impedir ou dificultar o exercício de suas funções e atribuições ou prejudicá-lo, por qualquer meio, em razão de sua representação”.

Ora, se há uma quase unanimidade entre os mais variados setores sociais e políticos no sentido de implementar as comissões de empresa, por que elas não têm se desenvolvido amplamente como inicialmente se imaginava? Ou será que essa defesa da representação trabalhista, no plano das idéias, não tem nenhuma correspondência prática? De outra parte, qual era a real especificidade desse amplo movimento operário que propugnava a criação de comissões de fábrica nas indústrias? O que é a comissão de empresa e o que ela representou para as demandas dos trabalhadores em todos esses anos? Enfim, essa forma de organização tem trazido alguma contribuição no sentido de democratizar a estrutura sindical? Essas são algumas das indagações que discutiremos no decorrer deste trabalho.

#### A ORGANIZAÇÃO PELA BASE DO OPERARIADO NO BRASIL: ALGUNS ASPECTOS

A emergência das comissões de empresa não é um fenômeno novo na história do movimento operário em nosso país. Há registros de organizações nas unidades produtivas nos anos 10, nos anos 20, na década de 30, no imediato pós-guerra, bem como nos anos 50 e durante os 60. Em alguns casos, esses intentos de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho estão associados, em nível mais geral, à maior liberdade no plano político. A redemocratização de 45 e a abertura política do final da década de 70 são exemplos significativos que apontam nessa direção.

Vários autores discorrem sobre a experiência da representação dos trabalhadores no interior das empresas, no período que vai de 1919 até 1968. O que se observa nesses exemplos é que a história da classe trabalhadora no Brasil, em todos esses anos, em que pesem as interrupções, esteve de alguma maneira associada a tentativas de organização a partir de seus locais de trabalho.

Boris Fausto, citando o jornal *A Plebe*, de 30.9.1919, nos diz: “No curso de um movimento de criação de comissões de fábrica, em 1919, os operários da fábrica têxtil Ítalo-Brasileira reuniram-se para deliberar acerca dos trabalhadores não asso-

ciados à União dos Operários em fábricas de tecidos”.<sup>4</sup> Por outro lado, nas greves de 1917 e 1919, na capital paulista, os comitês de greves tiveram um papel importante no desenrolar dos acontecimentos.

Aparentemente, há uma preocupação do movimento operário, nesse período, de fortalecer os organismos de base da classe trabalhadora. Azis Simão observa que há uma certa tendência do operariado de procurar se organizar no interior das empresas, e observa que notícias dos jornais operários da época dão conta desse tipo de organismo entre os têxteis, gráficos, sapateiros, ferroviários e chapeleiros, entre 1919 e 1931.<sup>5</sup>

Nesse sentido, a segunda metade dos anos 20 assiste ao desenvolvimento de atividades dirigidas à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, bem como a tentativa de estruturação da Confederação Geral do Trabalho (CGT), que termina surgindo em 1929.

No final de 1926, vários sindicatos no Rio de Janeiro iniciaram a discussão da necessidade de estruturação de uma central sindical nacional. Foi criado um Comitê Nacional Central pró-CGT. Uma das primeiras tarefas desse comitê seria a realização do Congresso Sindical Regional no Rio de Janeiro, que se realizou em abril de 1927.

A pauta desse congresso constava dos seguintes itens: a unidade sindical, comitês de fábrica e a criação da Federação Sindical Regional do Rio de Janeiro. De acordo com o jornal *A Nação*, do Rio de Janeiro, de 12.4.1927, “os comitês de fábrica poderiam participar mesmo que os sindicatos a que se filiem também estejam presentes”.<sup>6</sup>

De outra parte, nas teses que foram apresentadas ao congresso, sobre a questão dos comitês de fábrica e oficinas, um dos aspectos ressaltados sobre as funções dos comitês de fábrica era o de “viabilizar a unidade sindical na medida em que exerceria funções de controle direto da produção”, e, além disso, tinham como objetivo mais concreto a “defesa dos interesses que dizem respeito diretamente aos trabalhadores de fábrica: dispensa de operários, condições de trabalho, horário, etc.”.<sup>7</sup>

4. Cf. Boris Fausto, *Trabalho Urbano e Conflito Social*, São Paulo, Difel, 1976, p. 75.

5. Cf. Azis Simão, *Sindicato e Estado*, São Paulo, Dominus, 1966, p. 176.

6. Cf. Leila Blass, *Imprimindo a Própria História*, São Paulo, 1986, pp. 42 e segs.

7. *Idem, ibidem*.

Ainda nos anos 20, as formas de organização por local de trabalho nas oficinas gráficas desempenharam um papel relevante na eclosão dos acontecimentos que culminaram com o movimento grevista dos trabalhadores gráficos paulistas de 1929.<sup>8</sup>

No Rio de Janeiro, por outro lado, em dezembro de 1933, quando da eleição para a nova diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos, a comissão coordenadora que havia sido eleita em assembléia para organizar o pleito “resolvia adotar um procedimento inédito para a indicação de chapas: apelou para a elaboração de listas de nomes surgidos a partir dos Comitês de Fábricas e Oficinas”.<sup>9</sup> Na primeira metade da década de 30, mais precisamente até 1935, há registros demonstrando que, pelo menos no Rio de Janeiro, a organização dos comitês de empresa continuava se desenvolvendo.<sup>10</sup>

O que é importante reter desse período, iniciado pela atividade de um sindicalismo livre até 1930 e o momento seguinte, quando teremos um sindicalismo dependente do Estado, vale dizer, uma época de transição de um sindicalismo independente para um sindicalismo tutelado, é a persistência de formas organizativas criadas pelos próprios trabalhadores em seus locais de trabalho.

Com a redemocratização do país, em 1945, o movimento operário ressurgiu na cena política nacional com bastante desenvoltura. O fim do Estado Novo coloca novamente a classe trabalhadora no palco dos acontecimentos. Ocorre, então, uma onda de greves por todo o país. Em São Paulo, por exemplo, nos meses de janeiro e fevereiro de 1946, ocorreram mais de 60 greves, e, em meados de fevereiro, havia cerca de 100 mil trabalhadores paralisados em decorrência do surto grevista.<sup>11</sup> Ora, o que é mais significativo nesse período, segundo Ricardo Maranhão, é que das 33 greves estudadas por este autor, em 1946, no Estado de São Paulo, 15 delas foram dirigidas e organizadas por comissões de fábrica, “mecanismos parassindicais, ou extra-sindicais nos locais de trabalho, de grande importância para o movimen-

8. *Idem, ibidem.*

9. Cf. Eduardo Navarro Stotz, *Crônica da “Reorganização Sindical” dos Metalúrgicos*, textos de pesquisa, Rio de Janeiro, Equipe Fase, 1982, p. 13.

10. *Idem*, p. 23.

11. Cf. Ricardo Maranhão, *Sindicatos e Democratização*, São Paulo, Brasiliense, 1979, pp. 42 e segs.

to operário nesse ano e nos subsequentes”. Além disso, das 22 greves ocorridas em São Paulo, de janeiro a maio de 1947, “em 12 delas as comissões de fábricas tiveram participação”.<sup>12</sup>

Em 1953, eclode em São Paulo uma grande greve de trabalhadores congregando várias categorias, envolvendo, entre outros, os metalúrgicos, têxteis, vidreiros, gráficos, marceneiros, carpinteiros, etc., com duração de cerca de um mês. Iniciado no final de março de 1953, o movimento dos trabalhadores que luta por aumento de salários só começa a arrefecer no final de abril. A paralisação atingiu cerca de 300 mil trabalhadores, e teve uma participação importante das comissões de empresa no desenrolar da greve.

Essa atividade das comissões de fábrica já vinha desde o ano anterior. No entanto, a partir de 1953, a atividade das comissões de empresa aumenta. “Elas surgiram em muitas empresas com a finalidade de coordenar as reivindicações locais e parciais dos trabalhadores, e eram apresentadas diretamente aos gerentes ou mesmo aos patrões. Eram formadas por grupos de 20 ou 30 trabalhadores recrutados entre as várias seções das fábricas. Mais tarde, deflagrada a greve, é bastante provável que os piquetes, de 30 a 40 membros, formados no âmbito das empresas, tenham tido essas comissões por base de sustentação”.<sup>13</sup> Segundo a liderança do Partido Comunista Brasileiro, foram criadas, nesse período, cerca de 500 comissões de empresa em São Paulo.<sup>14</sup>

No início dos anos 60, entre outros registros, existe organizações de comissões de empresa entre os têxteis, em São Paulo, bem como a estruturação da comissão de fábrica da Cobrasma, em Osasco, que se inicia em fins de 1962 e dura até 1968. Com relação aos trabalhadores têxteis, José Albertino Rodrigues mostra, a partir de dados de janeiro de 1961, que “num inquérito promovido entre os sindicatos de trabalhadores têxteis no Estado de São Paulo, em número de 30, registrou-se a presença de delegados de empresa em 11 e *comissões de empresa em 7 entidades*”<sup>15</sup>(grifos meus).

12. *Idem.*

13. Cf. José Álvaro Moisés, *Greve de Massa e Crise Política*, São Paulo, Polis, 1978, p. 137.

14. *Idem.*

15. Cf. José Albertino Rodrigues, *Sindicato e Desenvolvimento no Brasil*, São Paulo, Difusão Européia do Livro, 1968, p. 148.

A persistência na organização de formas autônomas de poder sindical é o aspecto mais significativo de todo esse longo período da história da classe trabalhadora no Brasil. Assim é que o ressurgimento das comissões de fábrica com o movimento grevista de 1978 não é um fato inusitado, ao contrário, faz parte da experiência do operariado em nosso país, e que de vez em quando emerge com maior ou menor impulso.

#### A EXPERIÊNCIA DAS COMISSÕES DE EMPRESA NA CONJUNTURA 78-80

Com o desenrolar das greves, foram criadas centenas de comissões de empresas, particularmente no município de São Paulo. Essas comissões tinham como principal objetivo representar os trabalhadores nas negociações com os patrões, e geralmente eram formadas por trabalhadores eleitos em assembléias em seus locais de trabalho.

As greves iniciadas em São Bernardo, e que rapidamente alcançaram toda a Grande São Paulo a partir de maio, contaram com a vigorosa adesão dos trabalhadores, em especial os metalúrgicos. Foram greves por fábrica. Na capital, juntamente com a reivindicação de aumento salarial, outra demanda ganhou as empresas: as comissões de fábrica.

“A luta era de fábrica por fábrica, mas a reivindicação era uma só: 20% de aumento. As comissões de fábrica foram, naquele momento, um grande sindicato, descentralizado, democrático, independente frente ao Estado e grandemente representativo. Foram o primeiro grande protesto vivo, espontâneo, dos trabalhadores; não só contra os baixos salários, mas também contra um sindicato que não os representava,<sup>16</sup> contra o cupulismo sindical, contra o atrelamento, colocando na prática a idéia da representação direta dos trabalhadores e da negociação direta com os patrões”<sup>17</sup>

No período de maio a agosto de 1978, as comissões que surgiram na capital paulista funcionaram, principalmente, como

16. Referência ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, presidido, nessa época, por Joaquim dos Santos Andrade.

17. Cf. “O significado das lutas operárias dos últimos anos e os rumos do movimento”, pesquisa *Reconstrução de Lutas Operárias*, São Paulo, out. 1980, p. 33, mimeo.

organismos de negociação da greve em suas respectivas empresas. Passado o momento da greve, elas praticamente desapareceram. Seja pelas demissões daqueles que mais se destacaram quando da paralisação, seja porque, resolvida a questão imediata das reivindicações do movimento, os trabalhadores não viram, naquele momento, razão para continuar com a forma de organização que emergira no decorrer da luta. De outra parte, havia uma incompreensão generalizada de grande parte das direções sindicais sobre o papel que as comissões de empresa poderiam desempenhar.<sup>18</sup>

As greves por empresa, em 1978, que começando por São Bernardo se alastraram por toda a Grande São Paulo, não surgiram do ar.<sup>19</sup> Em um certo sentido, foram espontâneas, mas, em alguma medida, foram fruto de um trabalho “miúdo” no interior das fábricas no período de resistência,<sup>20</sup> entre 1969 e 1977, época em que muitas pequenas lutas foram travadas pelos trabalhadores dentro das empresas; vale dizer, essa irrupção dos trabalhadores ao primeiro plano da cena política não

18. Exemplo, nesse sentido, é a entrevista de Lula à revista *Cara a Cara*, n.º 2, jul.-dez. 1978, Campinas, Centro de Estudos Everaldo Dias, pp. 58 e segs. Nessa entrevista, diz Lula: “Nessas greves, por exemplo, se você pedisse para identificar comissões nós não teríamos como fazê-lo. Fomos procurados por vários grupos de trabalhadores aqui no sindicato para tomar uma orientação de como poderiam agir. A partir daí nós inclusive fomos contra a criação de comissões e em algumas empresas em que elas surgiram nós procuramos acabar com elas. E por quê? Porque o problema era de todos e não era de meia dúzia. Se viéssemos a ter uma comissão representando a maioria dos trabalhadores, ela estaria com a cabeça na forca. Por quê? Porque, na negociação com o patrão, se ele dá uma resposta negativa, a comissão vai ter que falar: olha, pessoal, não vai vir o aumento e nós vamos ter que continuar parados. Quem foi o responsável pela paralisação aos olhos do patrão?”

19. Em São Bernardo, por exemplo, já havia ocorrido duas pequenas paralisações na Mercedes-Benz e na Ford, respectivamente em 30 de março e em 10 de maio de 1978. Na Mercedes, os operários paralisaram suas atividades em quatro áreas da fábrica, por discordância com a política da empresa de aumento salarial por mérito para alguns empregados escolhidos pelas chefias em detrimento de outros trabalhadores. Na Ford, cerca de cem horistas do setor de estamparia paralisaram suas atividades pedindo reajuste salarial de 20%. Cf. Luís Flávio Rainho e Osvaldo Martines Bargas, *As Lutas Operárias e Sindicais dos Metalúrgicos em São Bernardo (1977/1979)*, São Bernardo do Campo, Associação Beneficente e Cultural dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, 1983, p. 65.

20. Período que se caracterizou pela ausência de movimentos de massa dos trabalhadores, época em que a luta do operariado, ainda que de forma incipiente e fragmentária, se voltou primordialmente para o interior da empresa. Isso ocorreu, principalmente, em função do clima político da época: o período de maior repressão do regime militar, que levou a uma desorganização muito grande nas fileiras da classe trabalhadora, assim como no seio da sociedade civil.

se deu como “um raio caído em céu azul”. O movimento operário, no seu cotidiano, em todos esses anos de regime autoritário, foi elaborando sua resistência nos pequenos embates: luta para conseguir a parada de 15 minutos para o café, contra as chefias mais autoritárias, contra atraso de pagamento, pela diminuição do ritmo de trabalho por aumentos salariais, etc. Foram estas pequenas lutas no dia-a-dia fabril que, de certo modo, possibilitaram o surgimento do movimento grevista de 1978.<sup>21</sup>

O mesmo acontece com a reivindicação de comissões de empresa pelos trabalhadores. Essa proposta surge inicialmente, em meados dos anos 70, dos ativistas sindicais que estavam organizados em torno da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (capital), influenciados basicamente pelas experiências das comissões espanholas e pelos conselhos de fábrica na Itália. Foi essa frente de trabalhadores, a Oposição Sindical, com forte influência da Igreja católica e de setores da esquerda que foram se afastando de suas organizações políticas no início dos anos 70, que defendeu durante grande parte do período autoritário a concepção de organização pela base do movimento operário no interior da fábrica. Esse grupo de oposição, que surge no pós-64 para combater a diretoria do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo, defendia, entre outros aspectos, em seu programa, um sindicalismo de massas e democrático, a formação de comissões de fábrica, o fim da estrutura sindical atrelada ao Estado e a liberdade e autonomia sindicais. É ilustrativo dessa questão o surgimento do jornal *Luta Sindical*, em fevereiro de 1976, órgão da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo, cujo editorial nesse seu primeiro número diz que esse periódico deve ser “um instrumento na formação das comissões de fábrica, procurando na medida do possível, formar, divulgar e informar sobre as lutas dos trabalhadores. Acreditamos ser fundamental a criação das comissões de fábrica como forma para (*sic*) resgatar o sindicalismo autêntico e livre, na defesa dos direitos e interesses da classe operária”.<sup>22</sup>

21. Um amplo e detalhado estudo para o caso de São Paulo (capital), sobre esse período, bem como sobre a história da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo, encontra-se em Hamilton José Barreto de Faria, “A Experiência Operária nos Anos de Resistência: a Oposição Metalúrgica e a dinâmica do movimento operário (1964-1978)”, dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da PUC de São Paulo, 1986, mimeo.

22. *Luta Sindical: radiografia de um jornal operário*, Centro de Pastoral Vergueiro, São Paulo, 1984, p. 18, mimeo.

De outra parte, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, influenciado pelo amplo movimento grevista de 1978, e na busca de democratização da estrutura sindical, realiza, de 6 a 15 de outubro de 1978, o seu III Congresso. No que tange à organização dos trabalhadores no local de trabalho, diz a resolução desse encontro:

“Sabemos que uma mudança da estrutura sindical que venha de (*sic*) encontro aos interesses da classe trabalhadora nunca será uma doação do Estado e nunca será facilitada pelas classes patronais. Portanto, a força necessária para as transformações que propomos depende exclusivamente da organização dos trabalhadores dentro das empresas através das comissões de empresa.

Precisamos transformar nossa força potencial em força real.

Além do mais, as comissões de empresa representam a superação de um velho problema da organização dos trabalhadores: a indispensável incorporação de um número cada vez maior de trabalhadores à frente das lutas do conjunto de classe.

As comissões de empresa devem surgir da iniciativa e criatividade dos trabalhadores dentro da empresa, em torno de seus problemas específicos, os quais não são, necessariamente, os problemas de toda a categoria: uma chefia arbitrária, condições de trabalho, enfim, todos os problemas internos de uma empresa.

É claro que nossa organização em comissões de empresa não será facilmente aceita pelos patrões, mas também estamos conscientes de que nenhuma conquista da classe trabalhadora e de todos os povos do mundo jamais foi alcançada sem algum sacrifício. As perseguições, demissões e ameaças, longe de negarem a necessidade das comissões, mostram seu acerto, na medida em que os patrões reconheceram nelas, através de suas represálias, uma poderosa forma de organização a serviço da classe trabalhadora.

Nessa perspectiva, as comissões de empresa assumem um papel de grande relevância como organização de vanguarda do verdadeiro sindicalismo.

Contudo, não podemos, de forma alguma, correr o risco de que as comissões de empresa representem qualquer tipo de sindicalismo paralelo que comprometa nosso ideal de unidade. Importa é tornar nosso sindicato presente e atuante, através das comissões de empresa, onde estiver o trabalhador.

Como etapas indispensáveis para a criação e o fortalecimento das comissões de empresa, propomos:

1. Que as comissões sejam escolhidas por assembléia geral de empresa e que qualquer trabalhador possa ser escolhido para integrá-las.

2. Que as comissões elejam entre seus membros os companheiros que serão o elo de ligação entre a empresa e o sindicato.

3. Que os trabalhadores, no sindicato e dentro das empresas, lutem para conseguir a estabilidade, representação, informação e mobilidade dos companheiros das comissões dentro das empresas, e para que as comissões tenham locais próprios para reunião, divulgação de material informativo, horário disponível, etc.

4. Que os membros da comissão sejam destituídos, individual ou coletivamente, por assembléia de empresa, desde que não cumpram satisfatoriamente suas funções.

5. Que as comissões assumam a negociação das reivindicações com o empregador, cabendo a decisão final à assembléia de empresa.

6. Que os sindicatos promovam cursos permanentes de capacitação sindical, visando a preparação dos quadros necessários à formação das comissões de empresa.

7. Que nos acordos, dissídios ou convenções coletivos seja exigido o reconhecimento das comissões e a estabilidade para seus membros.”<sup>23</sup>

Nesse mesmo Congresso, a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo divulgou um documento sob o título “Comissões de Fábrica”,<sup>24</sup> no qual analisa a experiência das comissões em São Paulo, e discute as principais questões suscitadas pela emergência da representação dos trabalhadores em seus locais de trabalho. Esse texto teve bastante repercussão junto aos congressistas, pois foi apresentado nesse encontro como tese da Oposição Sindical; com isso, de certa maneira, houve uma mudança no comportamento dos participantes, porque o que estava em pauta, inicialmente, era apenas a questão dos delegados sindicais no interior da empresa.<sup>25</sup> Além disso, as resoluções desse

23. “Resoluções do III Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema”, in Rainho e Bargas, *op. cit.*, pp. 210-211.

24. Cf. “Comissões de Fábrica, Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo”, 8.10.1978, mimeo.

25. Entrevista concedida a mim, em 28.7.1991, por Fernando José Batista de Moraes, que em 1978 era membro da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo e um dos três

encontro, como vimos acima, mostram que, a partir da prática concreta no interior das fábricas, os ativistas de São Bernardo também estavam chegando às mesmas conclusões desenvolvidas anteriormente pela Oposição Sindical de São Paulo.

Os dados acima demonstram claramente que o fenômeno das comissões, ao mesmo tempo que é fruto de uma experiência mais ampla dos trabalhadores em nosso país, também estava presente na preocupação de um setor da vanguarda do operariado, principalmente entre os trabalhadores metalúrgicos. Esses ativistas, que se forjam na luta contra o regime autoritário e que estão presentes no cotidiano das empresas naquelas pequenas lutas, durante esse período, aparentemente têm mais sensibilidade para o que está acontecendo no interior da classe trabalhadora, pois são parte dessa reorganização do movimento operário, e, além disso, pelo menos em parte significativa dessa vanguarda, está sendo feita a crítica à prática sindical do período pré-64, bem como à ação de pequenos grupos que, com seu voluntarismo, procuraram substituir a ação de massas, como ocorreu com a experiência de um setor da esquerda que defendia a luta armada. Isso leva a que militantes de partidos políticos de esquerda — na época clandestinos —, na tentativa de conseguirem uma maior ligação com o movimento de massas, cheguem às fábricas e aos bairros da periferia das grandes cidades, particularmente na Grande São Paulo. É esse processo que traz para o sindicalismo duas vertentes distintas que no caminho se encontram — quando dos acontecimentos de 1978 —, o padrão de ação dos sindicalistas de São Bernardo e a prática de organização pela base dos militantes da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo. Esses aspectos explicam, em parte, a sensibilidade que esses segmentos operários tiveram frente à criatividade dos trabalhadores no momento da eclosão das greves.

#### AS COMISSÕES DE EMPRESA NOS ANOS 80

No entanto, é apenas no início dos anos 80 que as comissões de empresa ressurgem, e, em muitos casos, com características mais estáveis como um importante elemento na esfera das relações entre capital e trabalho no Brasil. Na medida em que a empresa passa a ser o palco privilegiado do conflito entre em-

representantes dessa entidade ao III Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, realizado de 6 a 15 de outubro de 1978, no Guarujá.

pregados e empregadores, aumentam em muito as greves por fábrica, em vez de greves gerais ou mesmo por categoria, que declinam bastante. Esse fenômeno talvez nos ajude a compreender o aumento da demanda de representação no interior da empresa, particularmente entre os trabalhadores fabris. No período compreendido entre 1978 e 1984, por exemplo, ocorreram 790 greves entre os trabalhadores industriais em todo o país. Deste total, *cerca de 90% foram greves por empresa*. Em São Paulo, o setor automobilístico e metalmeccânico teve participação em quase 70% dessas paralisações.<sup>26</sup>

Essa é uma das explicações por que a comissão de empresa se torna, nesse período, uma reivindicação generalizada entre os trabalhadores fabris.

De outra parte, entre 1982 e 1985, os metalúrgicos do Estado de São Paulo realizaram 110 paralisações, nas quais a reivindicação da criação de comissão de fábrica esteve presente.<sup>27</sup> A comissão de empresa, geralmente, é um organismo eleito — em assembléia ou por votação secreta — pelo conjunto dos empregados de um determinado estabelecimento, com o objetivo de representar seus interesses junto à direção da empresa. Normalmente, seus representantes são escolhidos por seção, setor ou área, como forma de melhor representar todos os trabalhadores; possui estatuto próprio e é reconhecida pela companhia como organismo de representação trabalhista.

Uma das características mais importantes da pressão operária no final dos anos 70 e começo da década de 80 foi, assim, o fato de que *as reivindicações trabalhistas se voltaram primordialmente para o local de trabalho*, situando o tema da criação de organismos de representação dos trabalhadores como uma questão central.

Levantamento preliminar sobre o período 1978-88 indica o surgimento de 263 comissões de empresas<sup>28</sup> em todo o país. Os dados foram obtidos a partir das notícias sobre representações dos trabalhadores formalmente estabelecidas, veiculadas na

26. Cf. Vilma Keller, "Reflexão sobre o Empresariado e a Transição Democrática: a questão das relações de trabalho", CEBRAP, 1985, mimeo.

27. Cf. Vilma Keller, "As Negociações Coletivas no Setor Metal-mecânico e as Comissões de Fábrica", Cebap, 1986, mimeo.

28. Cf. *Levantamento sobre Comissões de Fábrica 78-88*, São Paulo, Centro de Pastoral Vergueiro, 1988, mimeo.

grande imprensa, junto à imprensa alternativa, nos jornais e boletins sindicais, e em publicações de grupos de ativistas, em geral, vinculados às oposições sindicais. Quais os setores em que essas 263 organizações trabalhistas estavam presentes? Elas se encontravam entre os madeireiros, metalúrgicos, urbanitários, eletricitários, químicos, vidreiros, ceramistas, aeroviários, frigoríficos, gráficos, jornalistas, motoristas e trabalhadores dos setores de alimentação, bebidas, borracha e plásticos. Dessas 263 comissões que existiam, uma parte continua em funcionamento, mas muitas delas foram desarticuladas pelas mais diversas razões, especialmente pela reação patronal a essa forma de organização. Por outro lado, a esmagadora maioria — 219 delas — é oriunda do setor metalúrgico. Vale dizer, aproximadamente 85% do universo das comissões de trabalhadores surgidas nesse período vêm dessa categoria. Esses dados, ainda que parciais, dizem respeito principalmente ao Estado de São Paulo, mas cidades de outros estados — em pequeno número — também fazem parte dessa pesquisa. As localidades onde estavam ou estão instaladas essas comissões de empresas são: Manaus (AM), Salvador (BA), Recife (PE), Canoas e Porto Alegre (RS), e Rio de Janeiro. No Estado de São Paulo, elas estavam (ou estão) presentes nas seguintes cidades: Caçapava, Campinas, Diadema, Guarulhos, Jacareí, Jundiaí, Mauá, Osasco, Rio Claro, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São José dos Campos e São Paulo.

Isso é apenas uma pequena mostra que nos dá condições de mensurar o alcance da proposta das comissões de empresa no interior do sindicalismo em nosso país. Nesse levantamento, há apenas um conselho de representantes de funcionários de empresa estatal. No entanto, sabemos que entre as empresas estatais tem crescido nos últimos anos essa forma de organização. O exemplo de São Paulo mais uma vez é decisivo. "Criado por lei pelo governador Franco Montoro, em 1983, O Conselho de Representantes de Funcionários (CRF) pretendia ser a forma democrática de participação dos servidores na administração das empresas estatais e autarquias." Segundo a Secretaria de Descentralização e Participação, em outubro de 1986, das 24 empresas estatais, os conselhos estavam funcionando em 15 delas. (*Folha de S. Paulo*, 3.8.1986). Em outros estados, esse processo também tem ocorrido. Além disso, na pesquisa citada, havia ape-

nas uma comissão de garagem entre os motoristas do município de São Paulo, e atualmente elas são 33 comissões, de acordo com o Sindicato dos Condutores de São Paulo. Por outro lado, o número de comissões de fábrica entre os metalúrgicos do Rio de Janeiro, na época do levantamento, era de apenas sete. Hoje, representam um total de 34 comissões de empresa.<sup>29</sup>

Com o declínio do regime autoritário e as eleições de 1982, as oposições conquistam vários governos estaduais e, posteriormente, nas eleições de 1985, as prefeituras das principais cidades do país. Com as eleições de 1986 para governador, em todo o país, as oposições passam a controlar a grande maioria dos estados brasileiros. E como uma parte desses governantes relaciona a questão da democracia tanto à esfera política quanto à econômica e social, tendem a se generalizar formas de democratização da gestão do trabalho e das relações de trabalho nas empresas públicas. Isso tem levado a tentativas de fazer que o empregado participe mais da vida da empresa, e, em forma mais específica, ao surgimento da proposta de organização de comissões ou conselhos de empregados e/ou funcionários nas empresas estatais.

De todo modo, o que esses dados nos mostram é uma persistência dos trabalhadores de criarem formas de organizações de base quando se vêem diante de conflitos com a direção da empresa. Possivelmente se possa afirmar que existe uma tendência muito forte em amplas camadas dos assalariados no sentido de ampliar os espaços democráticos no interior das empresas. É um processo que em alguns casos se choca com os interesses mais imediatos das direções sindicais, e em outros tem o apoio destas: depende da sensibilidade dos sindicatos para essa questão, assim como de suas propostas de organização no local de trabalho. Em outras palavras, essa relação é resultado do maior ou menor apego das lideranças sindicais à atual estrutura sindical.

Mesmo com o sindicalismo atrelado ao Estado,<sup>30</sup> surgido nos anos 30, durante todo esse período, ainda que com eclosões esporádicas, os trabalhadores colocaram em xeque a estrutura sindical vertical com movimentos de base que tinham como ob-

29. Dados obtidos por mim junto à Equipe Fase do Rio de Janeiro.

30. Ver estudo de Armando Boito, nesta coletânea. Ainda sobre o tema da estrutura sindical corporativa no Brasil, ver Leôncio Martins Rodrigues, "O Sindicalismo Corporativo no Brasil", *Partidos e Sindicatos*, São Paulo, Ática, 1990, pp. 46-76.

jetivo — dentre outros aspectos — a criação de formas autônomas de organizações trabalhistas. Ora, como vimos anteriormente, as greves que se desenrolaram a partir de 1978, notadamente no setor industrial, recolocaram as comissões de empresa como uma questão fundamental para o movimento dos trabalhadores. No entanto, mesmo que em muitos momentos de sua história a classe trabalhadora tenha conseguido articular essa forma de organização no bojo de grandes mobilizações de suas categorias, à medida que suas reivindicações eram atendidas e/ou voltavam ao cotidiano do trabalho essas experiências também se perdiam. E, nesse aspecto, os eventos iniciados em 1978 não foram exceção.

Fruto de uma dada correlação de forças, no momento da luta favorável aos empregados, estes não logravam *institucionalizá-la* por um período maior de tempo ou permanentemente. Nos anos 80, esse processo começa paulatinamente a se modificar com a regulamentação de comissões de empresa em vários setores industriais e de serviços e, como maior ênfase, na indústria automobilística. Vale dizer, a demanda pela institucionalização de novos direitos no mundo do trabalho — e a representação trabalhista no interior da empresa se coloca como um dos mais significativos — começa a afirmar-se institucionalmente apenas nos últimos anos, mesmo que muitas vezes essa institucionalização não reflita claramente a correlação de forças que a fez surgir. De todo modo, essa é a tendência presente na grande maioria das comissões de empresa surgidas nessa década, inclusive naquelas cujas experiências foram derrotadas no conflito com os patrões.

De certa maneira, há uma novidade significativa das comissões de empresa nos anos 80, se compararmos com outros momentos de nossa história: existe uma maior tendência à institucionalização desses organismos e um maior grau de estabilidade (o fato de que a grande maioria possui estatuto próprio é um dado relevante). Se, em épocas anteriores, essas experiências, em certa medida e especificamente no caso de São Paulo (capital), tinham alguma influência de um projeto de tipo *conselhista* em decorrência da proposta da Oposição Sindical, a partir dos anos 80 as comissões de empresa que se estruturam são, fundamentalmente, de tipo sindical, isto é, não têm em seu horizonte um projeto socialista. Ao mesmo tempo que não têm similitudes com os conselhos de fábrica italianos, surgidos a partir do *outono*

quente, em 1969, e que perduraram até os anos 70, também não são organismos de co-gestão, como no exemplo alemão. Além disso, outro aspecto importante da organização por local de trabalho na década de 80 é sua abrangência em termos das categorias, como nunca ocorreu em nosso país, conforme mostramos anteriormente. Vale dizer, elas são hoje mais generalizadas que em qualquer outro período. Em 1989, por exemplo, quase a metade dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema (46%) estava representada em suas respectivas empresas por comissões de fábrica. Esse é apenas um exemplo que nos ajuda a compreender a generalização dessa forma de representação trabalhista, processo que tem se mostrado por vezes lento, mas que persiste ao longo dos anos 80.

#### A ESPECIFICIDADE DAS COMISSÕES DE EMPRESA

É importante, no entanto, destacar dois aspectos dessa organização. Por um lado, as comissões surgem como uma expressão organizada da resistência dos trabalhadores frente à organização capitalista do processo de trabalho;<sup>31</sup> são, nesse sentido, organismos de defesa dos empregados frente ao despotismo fabril. Ao mesmo tempo, porém, são na sua forma recente a expressão da necessidade de um instrumento que seja um canal permanente e institucionalizado dos conflitos que permeiam o dia-a-dia da empresa. Se para os trabalhadores ela representa a forma institucionalizada de fazer expressar suas reivindicações, e significa uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o poder de controle dos assalariados sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, a representação trabalhista significa, principalmente, a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. Essa tensão e essa ambigüidade, em larga medida, caracterizam as experiências de comissões de empresas em nosso país, nos anos 80, e é na indústria automobilística que esse processo é mais visível.

Mesmo que exerça, do ponto de vista do empresário, a função de antecipação e controle dos conflitos industriais, a comissão representa um progresso importante no sentido de uma de-

31. Cf. Amnérís Maroni, *op. cit.*

mocratização das relações de trabalho dentro do estabelecimento industrial, por reduzir, ao menos em princípio, a autoridade hierárquica do líder, feitor, supervisor ou gerente — em muitos aspectos —, como já ocorre nos países onde o movimento dos trabalhadores tem forte tradição de organização. Sua existência pode significar a possibilidade de um maior controle, por parte dos trabalhadores, nas questões que lhes dizem respeito no seu cotidiano, e o reconhecimento implícito do direito do trabalhador de intervir na vida da empresa, ainda que esse direito não se realize plenamente.

Nessa ambigüidade da representação dos trabalhadores, nessa tensão entre administração do conflito e vislumbre da possibilidade de democratização do poder na empresa, se vai tecendo uma nova consciência na classe trabalhadora e uma nova visão dos seus direitos.

Uma das primeiras questões colocadas pela simples existência da comissão de representantes dos trabalhadores na unidade de produção é uma diminuição real, concreta, do poder de mando da pequena e da média chefias. Uma das características que estão subjacentes no nascimento da comissão de empresa é que ela surge — e isso é inerente à organização do trabalho fabril — disputando o poder com a chefia intermediária e com a média supervisão, e se defrontando no cotidiano do trabalho com o poder de controle e de mando daqueles supervisores mais autoritários na relação com os trabalhadores. Nesse sentido, a emergência da organização operária no local de produção está intimamente ligada à luta dos trabalhadores pela obtenção de um maior controle sobre as condições de trabalho, e por isso tende a chocar-se com este importante elo de poder no interior da empresa: a supervisão, detentora de uma parcela de controle — aquele que é feito de forma mais direta — sobre as condições em que se processa o trabalho de fábrica.

É interessante notar que a idéia de lutar por seus direitos no local de trabalho e contra o autoritarismo das chefias é uma constante nas entrevistas quando os trabalhadores — no caso das empresas automobilísticas — discorrem sobre as razões que levaram ao surgimento da comissão de fábrica, ou quando falam das questões que a representação trabalhista deve reivindicar.

Por outro lado, a organização por local de trabalho se situa hoje dentro de um contexto mais amplo de mudanças significativas do capitalismo no que se refere à gestão da mão-de-obra.

Contemporaneamente, ocorre uma reorganização do trabalho nos países de capitalismo avançado, que privilegia os grupos de trabalho semi-autônomos, as técnicas de *job enrichment*, e que leva a uma certa integração de tarefas anteriormente fragmentadas ao extremo pelo taylorismo.

Essa tendência decorre, em parte, da resistência dos trabalhadores ao processo de trabalho, o que conduz a uma profunda tensão entre trabalhadores e gerência, e, por outro lado, é expressão da atual revolução tecnológica que ocorre no mundo capitalista.

Como resultado mais palpável, essas mudanças levaram o patronato a adotar uma nova postura, no que tange à sua relação com os empregados, nos aspectos, antes negligenciados, da administração do conflito no interior da unidade de produção. Há, por exemplo, uma vasta elaboração no campo da administração e da teoria das organizações, que considera importante a participação dos empregados nas decisões da empresa, como forma de diminuição do impacto do conflito, e na tentativa, por parte desta, de canalizá-lo institucionalmente para poder antecipá-lo, controlando-o naqueles pontos que lhe sejam mais danosos.<sup>32</sup>

Essas novas formas de gestão da força de trabalho devem ser levadas em conta quando se analisa o novo momento em que surgem as experiências de comissões de empresa nesses últimos anos.

É esse quadro mais geral de reorganização do trabalho, bem como o movimento grevista surgido a partir de 1978, que leva os empresários, particularmente aqueles ligados à indústria automobilística, a procurarem entender o sentido mais amplo dessa onda de paralisações, e, dentro dessa conjuntura, começa a ocorrer uma mudança na relação com seus empregados. São pequenas mudanças, inicialmente quase imperceptíveis, que estão ocorrendo no espaço da produção significativa, em parte, de uma atitude um pouco mais flexível — se comparada com o período anterior — de um setor do empresariado no trato das questões trabalhistas.

32. Ver, por exemplo, Leonardo Tomasetta, *Participación y Autogestión*, Buenos Aires, Amorrortu, 1972; ver também Dominique Pignon e Jean Querzola, "Ditadura e Democracia na Produção", André Gorz, *Crítica da Divisão do Trabalho*, São Paulo, Martins Fontes, 1980, pp. 91-138; e Fernando Prestes Mota, *Participação e Co-Gestão*, São Paulo, Brasiliense, 1982.

De outra parte, um ano antes do surto grevista já se começa a ouvir a opinião de vários empresários, ainda que minoritários se levarmos em conta o conjunto do empresariado, que externavam preocupações "a respeito da questão das relações de trabalho".<sup>33</sup>

Além disso, durante a campanha salarial dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, em março-abril de 1978, "intensificou-se o debate em torno da questão da 'modernização' das relações de trabalho, e estreitaram-se os contatos entre empresários e lideranças sindicais".<sup>34</sup> Isto é, nesse período, um setor do empresariado paulista, a chamada "ala liberal" da FIESP, se mostrava sensível ao tema da liberalização das relações de trabalho. Por outro lado, após o impacto inicial da irrupção do operariado na cena pública, com as greves em 1978, 1979 e 1980, começou-se a detectar também entre os profissionais de recursos humanos nas empresas uma percepção positiva com relação à organização dos trabalhadores no interior das unidades de produção. É significativa, nesse sentido, a pesquisa levada a cabo pelo boletim *Tendências do Trabalho* (nº 68, de 27.10.1982), mostrando que mais de 80% dos profissionais de recursos humanos nas empresas eram favoráveis à organização de comissões de fábrica.

É nesse quadro mais amplo que os trabalhadores da Ford de São Bernardo do Campo, em julho de 1981, deflagram uma greve com duração de seis dias, pela readmissão de 457 trabalhadores demitidos. Poderíamos dizer que esse acontecimento marca o segundo momento da proliferação dessa forma de representação trabalhista. Ao mesmo tempo que é o início do surgimento da comissão de empresa nessa fábrica, é, também, de certo modo, um ponto de partida para grande parte das comissões de trabalhadores que começam a surgir por toda a Grande São Paulo a partir dessa data. Mesmo a comissão da Volkswagen, que surge em 1980 como um intento patronal para controlar os trabalhadores, posteriormente se modifica, passando por novas eleições e transformando-se em uma organização representativa dos trabalhadores da empresa.

Essa experiência organizativa se inscreve dentro de um conjunto de práticas sociais do movimento dos trabalhadores, que

33. Cf. Vilma Keller, *op. cit.*, 1985.

34. *Idem.*

no fim da década de 70 e nos anos 80 recolocam o espaço da produção, o local de trabalho, como o *locus* privilegiado do conflito, luta e organização dos trabalhadores.

É nesse contexto de emergência das demandas trabalhistas no pós-78 que se criam as condições para o surgimento — no início da década de 80 — das organizações de trabalhadores na maioria das montadoras localizadas na Grande São Paulo, assim como em muitas outras empresas no país.

Representação localizada no interior das grandes e médias empresas, embora em número pequeno, a organização por local de trabalho — categoria em que, podemos incluir outras formas de organização, como as CIPAs, os grupos de fábrica, as comissões de compensação de horas, os conselhos de representantes ou comissão de representantes (notadamente nas empresas públicas) — constitui uma tendência visível de como se movem os trabalhadores em seu cotidiano.

A demanda por direitos de cidadania no âmbito político, aliada às reivindicações de maior participação na renda nacional e de maior controle das condições de trabalho caracterizam, em linhas gerais, o movimento trabalhista, especialmente no setor situado nas empresas modernas. Esse é o pano de fundo em que se insere a experiência das organizações por local de trabalho que emergem em 1978 e ganham novos contornos na década de 80, particularmente com o surgimento da comissão de fábrica dos trabalhadores da Ford de São Bernardo do Campo, em 1981.

A representação no local de trabalho funciona para os trabalhadores como importante catalisadora coletiva do conjunto das demandas existentes no cotidiano fabril. Fator de identidade operária, ela representa a forma organizada de resistência dos trabalhadores frente ao processo de trabalho capitalista. É a possibilidade de o operariado fazer frente ao ritmo extenuante do trabalho de fábrica, mantendo sua individualidade, criando seu próprio ritmo de trabalho, diferente daquele imposto pela direção da empresa, lutando para diminuir a opressão e a repressão do sistema de fábrica.<sup>35</sup>

35. Para Braverman, por exemplo, a organização do trabalho fabril, de certa forma, se reproduziu no escritório. Cf. Harry Braverman, *Trabalho e Capital Monopolista: a*

Para os empregados, a comissão de empresa representa uma diminuição “daquela característica opressiva”, nas palavras de um entrevistado, de que se reveste o poder da empresa no cotidiano. É essa idéia da representação trabalhista como uma espécie de contrapoder à hierarquia empresarial que permeia a atividade do organismo dos trabalhadores e que faz dele um instrumento fundamental de resistência e de afirmação de direitos no local de trabalho.

A comissão de empresa não significa apenas a possibilidade de melhores condições de trabalho para os empregados, e, nesse sentido, é um instrumento de defesa contra o constante desgaste a que estão submetidos, mas é também um ponto importante de contato, diálogo e negociação com o patronato.

Não é tão-somente uma resistência contestadora: a institucionalização da organização trabalhista pressupõe a negociação com a empresa e o reconhecimento explícito da direção do estabelecimento como interlocutora legítima para as demandas dos empregados. Ao mesmo tempo, a representação trabalhista é o instrumento pelo qual, implícita ou explicitamente, os trabalhadores lutam cotidianamente contra a organização do trabalho naquilo que ela possui de hierárquica, controladora, disciplinadora, despótica e alienante na unidade de produção, ainda quando dialogando e negociando. Há, então, um espaço onde se expressa o conflito e onde se disputa um *maior poder de controle* no local de trabalho, aumentando paulatinamente seu campo de atuação frente ao patronato.

Se por um lado ela é a confluência por onde passa e se expressa a resistência dos empregados na empresa, por outro lado a representação por local de trabalho também possui uma importante dimensão educativa para os trabalhadores. Ela é a base do aprendizado cotidiano do operariado na luta por seus direitos. Causa e consequência desse *aprender com a prática*, as comissões se caracterizam como uma experiência extremamente significativa dos trabalhadores nos anos 80, especialmente entre os operários da indústria automobilística.

E é nesse entrechoque de múltiplos interesses no cotidiano do trabalho — de um lado as demandas conflitantes entre em-

degradação do trabalho no século XX, Rio de Janeiro, Zahar, 1977. É nesse sentido que quando utilizamos a expressão “sistema de fábrica” estamos pensando também em grande parte do trabalho realizado nos escritórios por seus funcionários.

pregados e patrões, de outro a diversidade de interesses no interior da própria classe trabalhadora — que a resistência organizada do operariado vai construindo seus organismos de representação e contribuindo, em nível mais geral, para o alargamento das conquistas democráticas no mundo do trabalho.

As demandas trabalhistas dizem respeito, principalmente, às melhorias das condições de trabalho na fábrica. Questões tais como a falta de água nos bebedouros — em algumas áreas —, falta de ventilação, vestiários inadequados, *velocidade das linhas que são constantemente alteradas*, exigindo dos operários um ritmo muito maior de trabalho, a relação com as chefias, equiparação salarial, promoções, transportes e segurança no trabalho são alguns dos problemas relacionados no espectro das reivindicações. No caso específico da empresa em questão, há uma preocupação central da comissão de fábrica no que diz respeito a uma real humanização das condições de trabalho, ou seja, uma demanda central pela melhoria das condições de trabalho no interior da fábrica.

Um dos aspectos que norteiam a atividade da representação dos trabalhadores no interior da empresa é a *melhoria das condições de vida e trabalho para os empregados*, tanto dentro quanto fora do local de trabalho. Podemos dizer que há uma preocupação com o trabalhador que é social, indo, portanto, muito além das questões atinentes ao ambiente de trabalho, como nos mostra parte das demandas trabalhistas na indústria. Reivindicações como a de participação na programação de produção, bolsas de estudo para os empregados e seus filhos, bem como o pleito realizado junto a um banco que serve a uma companhia automobilística, para a diminuição dos juros cobrados por esse estabelecimento quando de empréstimo aos empregados, tendo conseguido, na época, uma taxa 1,5% menor que as existentes no mercado.

É interessante observar que parte dos problemas levantados pelas comissões extrapola bastante os muros da empresa. Não é tão-somente a questão salarial que está em seu horizonte, mas uma preocupação com o trabalhador tanto dentro quanto fora do local de trabalho.

Essa capacidade que possui a representação trabalhista de, ao mesmo tempo que discute todas as questões relacionadas com o cotidiano dos trabalhadores na produção, poder participar,

ainda que indiretamente, da vida dos trabalhadores e de suas famílias para além do local de trabalho é, sem dúvida, um aspecto que a diferencia bastante do sindicato. Por outro lado, o amplo apoio obtido pelo organismo dos trabalhadores, na maioria das empresas onde está em funcionamento, se deve, em grande medida, a essas características.

O conjunto das reivindicações e/ou reclamações trabalhistas aponta para um aumento do controle dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, criando, deste modo, um certo poder dos empregados, que se contrapõe ao poder da gerência no interior da empresa, principalmente no que se relaciona ao autoritarismo das chefias, e amplia o horizonte do operariado para além dos muros do estabelecimento industrial, vendo o trabalhador não apenas enquanto produtor, mas também enquanto cidadão. Aparentemente, a força da representação dos assalariados em suas demandas cotidianas reside na capacidade de dar expressão às solicitações mais diversificadas relacionadas com a mão-de-obra: seja enquanto coletivo de produtores diretos, seja naqueles direitos sociais mais elementares do exercício da cidadania, e que se projetam para fora da empresa, dando conta de outros aspectos que fazem parte da vida dos operários e suas famílias, que não estão explicitados no dia-a-dia da fábrica.

Em estudo no qual discute a questão dos movimentos sociais e a cidadania, Eunice Durham analisa que “a vivência... da *coletividade* de iguais criada pela ação conjunta de *todos* se dá numa dimensão própria que implica uma novidade muito importante: o reconhecimento da pessoa num plano público e não privado (...) Nos movimentos sociais de cunho comunitário, onde se valoriza a participação de todos e de cada um, onde todos devem falar, opinar, decidir, o que parece estar ocorrendo é um processo novo, o de constituição de pessoas na *esfera pública*, através do jogo do mútuo reconhecimento que ocorre internamente na prática comunitária”<sup>36</sup> (grifos do original). O texto se refere especificamente aos movimentos sociais, mas, de certa forma, essa problemática guarda certa semelhança quando nos debruçamos na análise da atividade prática do operariado nos anos 80, e, principalmente, quando tentamos apreender o significado

36. Cf. Eunice Durham, “Movimentos Sociais: a construção da cidadania, *Novos Estudos*, n° 10, São Paulo, CEBRAP, out. 1984, p. 28.

de sua luta cotidiana por se organizar no interior da empresa. O que esses trabalhadores estão buscando, assim como de forma mais genérica os movimentos sociais estudados por Durham, é a “construção da cidadania” como passo fundamental para assegurar direitos no mundo do trabalho, bem como no interior da sociedade.

## PERSPECTIVAS

No final da década de 70 e nos anos 80, assistiu-se, em nosso país, a uma irrupção sem precedentes do movimento operário e do sindicalismo. A entrada dos trabalhadores em cena funcionou, por um lado, como um amplo protesto das camadas assalariadas contra as condições de vida e trabalho a que estavam, submetidas pelo regime autoritário, e, de outro, representou a afirmação dos trabalhadores na sociedade; isto é, na luta por seus direitos, passaram a ocupar um lugar próprio na esfera pública.

Essa avalanche grevista, que começando por São Bernardo atingiu, posteriormente, todo o território nacional, mudou, em muitos aspectos, a face do país. Não foi casual que esse movimento tenha começado em São Paulo e, em particular, na região do ABC paulista: região das mais industrializadas, centro das principais empresas automobilísticas, que acompanhava desde 1971-1972 o surgimento de um sindicalismo que se diferenciava em grande medida da prática sindical do pré-64, e que, tendo como principais características a crítica à estrutura sindical e a defesa da livre negociação entre patrões e empregados sem a ingerência do Estado, defendia o afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho, ao mesmo tempo que desenvolvia uma prática de organização pela base tentando fortalecer o sindicato a partir das fábricas.<sup>37</sup> Em forma mais concreta, essa renovação sindical levará ao surgimento de formas autônomas de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho: as comissões de empresa.

Essa organização de base, se em alguns casos teve o apoio do sindicato, em outros se estruturou e se desenvolveu em luta

37. Maria Hermínia Tavares de Almeida, em trabalho pioneiro sobre o novo sindicalismo, analisa suas especificidades em “O Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas”, in *Debate e Crítica*, São Paulo, n.º 6, jul. 1975.

contra determinadas direções sindicais. O sindicalismo de São Bernardo, por exemplo, tem uma relação de estímulo a essas experiências, mas sob o controle do sindicato. Essa posição, com pequenas variantes, é comum junto ao sindicalismo-CUT. No entanto, outros setores sindicais, como aqueles que estão representados na diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, bem como as duas CGTs, têm uma desconfiança muito grande no que diz respeito à comissão de empresa, e não defendem claramente sua implantação; normalmente, aceitam apenas a figura do delegado sindical dentro da empresa em contraposição à representação dos trabalhadores.

De certo modo, a experiência das comissões de empresa e de todas as formas organizativas que tiveram essas características nos anos 80 fez parte de um amplo processo tendente à democratização da estrutura sindical. No entanto, não se conseguiu, ainda, uma real democratização do sindicato. Certamente, esse processo já está em curso, e o movimento grevista, assim como a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, desempenhou um papel relevante nas mudanças que começam a ocorrer no sindicalismo.

De outra parte, a organização dos trabalhadores no interior da empresa tem se mostrado um desafio fundamental para as direções sindicais. Por que essa experiência não logrou se generalizar? A Constituição assegura aos empregados a eleição de um representante dos trabalhadores naquelas empresas com mais de duzentos funcionários, o que representaria, objetivamente, a possibilidade de criação de comissões de representantes dos assalariados, em grande parte das empresas, se o movimento sindical utilizasse esse preceito constitucional para viabilizar essa proposta.

No entanto, esse artigo inserido na nova Carta, como dissemos anteriormente, ainda não foi regulamentado. Por outro lado, durante todo o processo constituinte, os sindicalistas — das mais variadas tendências — não se esforçaram para que a comissão de empresa, demanda que tem sido colocada com certa ênfase pelos trabalhadores nos momentos de conflito, fosse inserida no texto constitucional. Mesmo o artigo 4 da *Proposta de Lei de Garantia da Organização Sindical Brasileira*, de 1991, da Central Única dos Trabalhadores, que trata da organização por local de trabalho, não privilegia a comissão de empresa. Nada

mais é do que a comissão sindical de base. Isto é, uma forma um pouco mais atenuada da figura do delegado sindical, pois estaria sob controle estrito do sindicato. O artigo está redigido da seguinte forma: “Aos trabalhadores é assegurada a organização no local de trabalho, de forma a complementar e dar eficácia à representação sindical, nos termos a serem negociados entre empresa, trabalhadores e entidade sindical, assegurando-se, no mínimo, um representante para cada cinquenta trabalhadores, por local de trabalho, até um máximo de 10 (dez) representantes por local de trabalho”. É a única referência, nesse projeto de lei, à organização por local de trabalho. Há uma distância muito grande entre essa proposta de comissões de empresa e aquela que consta das *Resoluções do III Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema*, de 1978. De todo modo, é interessante observar como a proposta contida no projeto de lei da CUT guarda relação com o que foi aprovado no Congresso de fundação da CUT, em 1983. No item referente às *Formas de lutas gerais*, a questão da organização por local de trabalho aparece da seguinte maneira: “I. formação de grupos nos locais de trabalho para articular a mobilização interna, difundir material de conscientização e incentivar a sindicalização; II. criação de comissões permanentes por local de trabalho como canal de transmissão das decisões das assembleias sindicais e integração dos trabalhadores da empresa à luta do conjunto da categoria; III. formação de comissões de mobilizações permanentes nos locais de trabalho, visando trocar experiências, buscar soluções para nossas dificuldades e fazer nossas discussões políticas e classistas”<sup>38</sup> (grifos meus).

Já a Força Sindical, criada em março de 1991, quando realizou o seu primeiro Congresso — ver artigo de Leôncio Martins Rodrigues sobre as centrais sindicais, neste volume —, diz em seu *Programa de Lutas*, no que se refere à organização no local de trabalho: “lutar para conquistarmos em todas as empresas a liberdade de organização, instituindo-se a representação sindical nas empresas, com garantia no emprego aos dirigentes sindicais”<sup>39</sup>.

38. Cf. *I CONCLAT*, publicação da CUT, Rio de Janeiro, Tempo e Presença, 1984, p. 158.

39. Cf. revista *Força Sindical*, São Paulo, ano I, nº 1, jun. 1991, p. 43.

Observa-se, pois, que tanto a Central Única dos Trabalhadores quanto a Força Sindical, em que pesem suas profundas diferenças de projeto político-sindical e de suas ações práticas, têm posições muito próximas: no que tange à organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho vislumbram a comissão de empresa como mera extensão do sindicato. Tanto em um caso quanto em outro, a questão que se mostra presente é o controle dessas experiências dos trabalhadores pelo sindicato. Sabemos, de outra parte, que o tema da relação comissão/sindicato é algo extremamente problemático e que só se resolverá na prática efetiva dos organismos de base dos assalariados, como tem mostrado a experiência das comissões de empresa nesses últimos anos. Pode ser uma relação mais conflitiva: o exemplo das dificuldades desse relacionamento se mostrou em São Paulo, tendo de um lado o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, e de outro as comissões de fábrica criadas e/ou estimuladas pela Oposição Sindical. Ou pode ser uma relação de cooperação, como demonstra a prática da atuação das organizações por local de trabalho e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema.

De todo modo, os dados acima indicam alguns elementos para entendermos a razão pela qual a experiência das comissões não alcançou o êxito que grande parte dos estudiosos esperava. Isso se deve, em larga medida, a dois fatores distintos: em primeiro lugar, amplos setores empresariais ainda mantêm com a mão-de-obra uma relação que vem da época do autoritarismo, quando não negociavam com seus funcionários, e suas ordens não eram questionadas; com a ampliação da democracia na sociedade, essa postura dificilmente terá condições de se sustentar por muito tempo. Como analisa Robert Dahl, “se a democracia justifica-se no governo do Estado, justifica-se também na gestão das empresas. E o que é mais, se não pode ser justificada na gestão destas, não entendemos bem como se justificaria no governo do Estado”<sup>40</sup>. Nesse sentido, a maioria dos empresários terá que mudar sua postura diante do conflito e da organização dos trabalhadores; terá de desenvolver uma maior capacidade de absorção das ações conflitivas com os empregados no

40. Cf. Robert. A. Dahl, *Prefácio à Democracia Econômica*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1990, p. 109.

interior das empresas, pois, caso contrário, poderão assistir a uma queda acentuada da qualidade de seus produtos, uma diminuição da produtividade, e o incremento — a um nível desproporcional — dos conflitos com a força de trabalho. Ora, o conflito é inerente à democracia e é a expressão palpável dos vários grupos de interesses no interior da sociedade.

Em segundo lugar, os sindicalistas precisam entender que só terão a ganhar com a ampliação da organização dos trabalhadores no local de trabalho, e, à medida que o sindicato é representativo da categoria, não terá diminuído o seu poder de representação junto aos trabalhadores. Setores ponderáveis do sindicalismo ainda vêem a representação trabalhista na empresa, a despeito de suas possibilidades, como algo que vai tirar poder do sindicato. Essa idéia é generalizada mesmo entre aqueles que defendem sua implantação, como, por exemplo, no âmbito sindicalismo da Central Única dos Trabalhadores. Esses aspectos, certamente, são responsáveis pelo pequeno número de comissões de empresa — se levarmos em conta o parque industrial brasileiro — na atualidade. Ora, à medida que os trabalhadores vão adquirindo mais consciência de seus direitos, é possível prever que as comissões tenderão a se generalizar, particularmente entre as médias e grandes empresas, pois, entre outros aspectos, elas são organismos fundamentais para a democratização das relações de trabalho.

De outra parte, à medida que o sindicalismo, em seu conjunto, não consegue se organizar realmente nas empresas, seus organismos mais gerais de representação, os sindicatos e as centrais sindicais, terão muito pouca força, pois serão entidades distanciadas da prática cotidiana dos trabalhadores. Nesse sentido, a única via de fortalecimento da atividade sindical é a possibilidade de manutenção de uma ampla base de apoio organizada nos locais de trabalho. Esse é o desafio que se coloca para o sindicalismo nos próximos anos.

## *CONTINUIDADES E RUPTURAS NO SINDICALISMO RURAL*

REGINA REYES NOVAES