

JOHN HUMPHREY *

**OPERARIOS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA NO BRASIL:
NOVAS TENDÊNCIAS NO MOVIMENTO TRABALHISTA ****

* University of Liverpool.

** O presente texto resulta de pesquisa realizada, de 1974 a 1975, durante um estágio do autor no CEBRAP, sob o patrocínio do Social Science Research Council, como parte de seus estudos de pós-graduação na Universidade de Sussex, Inglaterra. O autor agradece a Emanuel de Kadt, Juarez Brandão Lopes e Regis de Castro Andrade por sua ajuda nos últimos três anos.

INTRODUÇÃO

A classe operária teve e continuará a ter um papel importante no cenário político brasileiro. No entanto, assim como a composição da classe operária muda como resultado do processo de industrialização, muda também a forma de sua participação política e de sua organização e ação sindicais. Os países de economia mais avançada na América Latina — México, Argentina e Brasil — passaram todos por um rápido desenvolvimento industrial nos últimos vinte anos. E em cada caso a industrialização se caracterizou pelo crescimento de setores industriais concentrados, de capital estrangeiro e com altos salários, produzindo bens de consumo duráveis, bens intermediários e de capital. Tanto no México como na Argentina, as transformações produzidas na classe operária por este processo foram estudadas.¹ No Brasil, porém, onde a diferenciação estrutural da economia foi provavelmente a mais acentuada, não se realizou praticamente nenhum estudo nesta área.²

O presente trabalho procura examinar alguns efeitos recentes deste processo através de uma investigação sobre a situação dos operários da indústria automobilística, relacionando-a: 1) à crescente heterogeneidade industrial e 2) à exclusão da classe operária do cenário político bem como à política governamental em relação à classe operária depois de 1964. Algumas tentativas recentes de reexaminar a natureza do populismo no Brasil e a capacidade da classe operária de manter uma atividade política independente indicaram o papel desempenhado pelos sindicatos como agentes de controle e dominação burgueses.³ Por outro lado, outros trabalhos recentes também apontaram novas tendências no movimento sindical depois de 1964, que poderiam indicar uma mudança no papel dos sindicatos.⁴ Em especial os movimentos nos locais de trabalho, bem como as reivindicações por liberdade sindical foram predominantemente associados aos setores industriais que se criaram e se expandiram nos anos 50 e 60. Neste estudo tentarei contribuir para o debate sobre o papel e a capacidade de ação política da classe operária, procurando, ao mesmo tempo, determinar a importância das transformações dentro do movimento sindical e examinar o desenvolvimento das relações entre direção da empresa e operários a nível de fábrica.

Qualquer pesquisa que explore uma área em grande parte ignorada por outros cientistas sociais será sempre um trabalho preliminar, e no Brasil os problemas enfrentados quando nos movemos nesta *terra incógnita* se agravam em consequência da

situação política. Um regime não-democrático reprime a manifestação de novas tendências no movimento operário e, ao mesmo tempo, torna seu estudo mais difícil. As dificuldades que uma pesquisa deste tipo enfrenta são, pois, duplicadas, mas, apesar disso, o assunto é de grande importância e requer investigação, por mais imperfeitas que sejam as condições para a sua realização. Ao mesmo tempo, entretanto, os resultados aqui apresentados nos dão apenas uma visão parcial e devem ser complementados por novas pesquisas.

1. DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Pode-se ver pelo Quadro 1 o grau de transformação que o desenvolvimento industrial trouxe para a classe operária brasileira. Em 1949, quase metade dos operários da indústria de manufaturas achava-se empregada em apenas dois dos chamados setores tradicionais — têxteis e produtos alimentícios. Em 1970, esta situação havia-se alterado. Embora os diferenciais de salário entre os setores não se ampliassem de modo apreciável durante esse período, houve uma expansão considerável dos setores de altos salários (altos, naturalmente, apenas em relação a outros setores). Em 1949, os cinco setores que pagavam os salários médios mais altos para operários ligados à produção empregavam apenas 7,9% da força de trabalho da indústria de transformação. Em 1970, os cinco primeiros setores empregavam 24,6% da força de trabalho da indústria de transformação, e em 1973 a cifra subia a 27,9%.⁵ Ao mesmo tempo, os setores de altos salários, que se expandem rapidamente, caracterizam-se por um grau maior de diferenciação interna comparados com os setores tradicionais. Os salários pagos pelas grandes firmas (que empregam mais de 500 operários) nos setores dinâmicos tendem a ser muito mais altos do que os pagos pelas pequenas empresas, mas isto não acontece nos setores tradicionais em seu conjunto, onde os diferenciais de salário entre firmas de distintos tamanhos são bem menores.

Naturalmente a diferenciação não se limita aos níveis salariais. É fato bastante conhecido que os setores dinâmicos da economia têm como elementos característicos: empresas maiores, concentração geográfica em São Paulo, associação com capital estrangeiro, taxas de crescimento da produção maiores que a média e uma tecnologia relativamente sofisticada.⁶ Parcela significativa da classe operária brasileira se encontra atualmente empregada nos setores dinâmicos, setores que têm características que os afastam das indústrias brasileiras tradicionais.⁷ Este novo

QUADRO 1

Brasil, Indústria de Transformação: salários médios de pessoal ligado à produção por setor e por participação no emprego total 1949 e 1970

Setor	1949		1970	
	Salário médio *	Participação no emprego (%)	Salário médio *	Participação no emprego (%)
<i>Tradicionais</i>				
Madeira	92	4,9	60	5,1
Mobiliário	128	2,8	78	3,6
Couros e peles	93	1,5	73	1,0
Têxtil	95	27,4	80	14,6
Vestuário	104	5,6	67	6,3
Produtos alimentares	68	18,5	67	13,8
Bebidas	86	2,9	90	2,0
Fumo	102	1,3	103	0,4
Editorial e Gráfica	153	3,0	146	3,3
<i>Dinâmicas</i>				
Min. não-metálicos	86	9,7	72	8,7
Metalúrgica	138	7,8	120	10,2
Papel e papelão	105	1,9	106	2,6
Borracha	142	0,8	120	1,3
Química	116	3,7	160	3,8
Mecânica	155	1,9	152	6,9
Material elétrico	147	1,1	135	4,5
Material de transporte	181	1,3	163	6,1

FONTES: 1949, Censo Industrial 1960 +
1970, Censo Industrial 1970.

* A média para a indústria de transformação como um todo = 100.

+ Em 1949 a classificação do censo dizia "operários" e não "pessoal ligado à produção".

NB: Este quadro não inclui as seguintes indústrias: plásticas, farmacêutica, artigos de tocador, perfumaria e "outras".

setor da classe operária se concentra em grandes fábricas e se encontra predominantemente na região de São Paulo. Qual o impacto produzido por esta diferenciação da classe operária sobre os sindicatos e as atividades organizadas da classe?

Como mostrou Almeida⁸, a diferenciação da economia não foi acompanhada por mudanças na estrutura do sindicalismo brasileiro. O corpo de legislação trabalhista, tal como se apresenta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê uma estru-

tura sindical rígida e hierárquica, caracterizada pelo papel dominante do Estado. Do ponto de vista legal, financeiro e constitucional, os sindicatos se encontram sob a tutela do Estado, o qual limita igualmente o direito de greve e prevê a arbitragem de conflitos entre os sindicatos e as Federações dos Empregadores. A nível de fábrica, os sindicatos não têm nenhum papel oficial, e os conflitos entre os operários e empregadores são regulados pela Justiça do Trabalho. Este sistema, concebido em um período em que os sindicatos estavam inteiramente subordinados ao Estado Novo, sobreviveu à redemocratização em 1945-46 e constituiu a base do movimento sindical populista.⁹ Depois de 1964, a rigidez deste sistema aumentou ainda mais, à medida que eram desmanteladas as “organizações paralelas”, criadas nos anos 50 e 60, e a política salarial eliminava qualquer possibilidade de negociação sobre salários entre empregadores e sindicatos. A exclusão da classe operária do cenário político depois de 1964 significou que houve um aumento da tensão entre “novos problemas e velhas estruturas”, como Almeida os designa, porque foram eliminadas todas as vantagens do sistema populista, permanecendo, no entanto, suas desvantagens. Não é, pois, surpreendente que de diferentes setores se tenham feito ouvir apelos à mudança na estrutura atual. Importante, porém, é perceber que eles decorrem tanto da presente fase de repressão quanto da diferenciação industrial. Neste estudo espero elucidar o efeito desses diferentes fatores.

Por ocasião da Constituinte, em 1946, foram feitas algumas tentativas para mudar a CLT, mas, uma vez frustradas, desde então não houve mais nenhum outro esforço sério no sentido de transformar a estrutura sindical. Como assinalou Weffort, o desenvolvimento de organizações paralelas (e, poder-se-ia acrescentar, as mobilizações por meio de congressos sindicais e a eleição de líderes sindicais radicais) simplesmente permitiu que as estruturas herdadas do Estado Novo pudessem funcionar como órgãos mais eficazes da classe operária: as próprias estruturas permaneceram. Seria possível argumentar que estas estruturas não serviram tão mal assim à classe operária, e que a orientação do movimento sindical e da esquerda em direção ao Estado¹⁰ não era uma política descabida. Argumentos a favor dessa política de pressão sobre o governo (no sentido de melhorar o padrão de vida das massas trabalhadoras através do salário mínimo, da previdência social e de outros aspectos do salário social determinados pelo Estado) podiam ser a presença de um vasto excedente de mão-de-obra (i. é, a presença de um exército industrial de reserva considerável), as dificuldades de organizar os operários dispersos pelas pequenas fábricas existentes nos centros industriais e a possibilidade efetiva de pres-

sionar o governo. Em especial, poder-se-ia argumentar que, em períodos em que a inflação piorava, o padrão de vida seria melhor protegido pela pressão política sobre o governo, no sentido de aumentar o salário-mínimo e mudar a política econômica, do que pela tentativa de construir organizações sindicais nas fábricas. Deste ponto de vista, a reforma sindical e o reforço das bases poderiam ser desejáveis, mas não constituiriam uma prioridade num momento em que a luta de "libertação nacional" e contra o imperialismo atingia uma fase crítica.¹¹ Infelizmente, à medida que a crise do período populista se desenvolveu, nos inícios dos anos 60, estes argumentos mostraram-se menos corretos. A diferenciação industrial levou a uma diferenciação dentro da classe operária e impediu que a estratégia dominante na esquerda pudesse atingir a nova classe operária, ganhando-a para o movimento popular de massa. Ao mesmo tempo, a estrutura sindical mostrava-se incapaz de controlar e organizar a vaga montante de mobilização política que subia dos escalões inferiores. Assim, por ambas as razões, o movimento oficial viu-se cada vez mais isolado das lutas de massa que então ocorriam. O que se pode constatar em numerosos eventos do período.

Em primeiro lugar, o setor público em São Paulo passou a ser a principal área de mobilização, quando o Pacto de Unidade Sindical substituiu o Pacto de Unidade Intersindical como a principal "organização paralela" no Estado.¹² O movimento oficial não conseguia incorporar os setores dinâmicos da indústria privada e encontrava dificuldades crescentes para incorporar mesmo os setores privados não-dinâmicos. Em segundo lugar, mesmo no interior do setor privado surgiram diferenças. Por ex., durante o conflito ocorrido em 1963 entre os empregadores de várias indústrias em São Paulo, representados pela FIESP e CNTI — que organizava os operários da indústria de alimentos, têxtil, de calçados, gráficos, marceneiros e metalúrgicos — a Confederação apresentou oito reivindicações. As cinco primeiras diziam respeito a salários e foram aceitas por todos os sindicatos da Confederação, mas houve nítidas diferenças quanto às três outras questões. Enquanto os metalúrgicos de Santo André, Mauá e Ribeirão Pires reuniram-se em assembleia para discutir as reivindicações de base sobre os salários e outros pontos tais como o salário mínimo, salário família, abono familiar e o novo escalonamento regional do salário mínimo¹³, os metalúrgicos e operários das indústrias químicas concentraram-se na discussão das cinco reivindicações básicas e do sétimo ponto na lista da CNTI, a questão dos delegados sindicais nos locais de trabalho. Para os operários destes dois últimos grupos, o salário mínimo não constituía uma questão importante.¹⁴ Pode-se ver claramente este contraste nos documentos referentes ao conflito. Ele indica que

os operários das indústrias de altos salários, como as indústrias química e metalúrgica (que inclui mecânica, os setores de materiais elétricos e de transporte) preocupavam-se mais com problemas a nível de fábrica e de organização, ao passo que os setores de menores salários mostravam maior interesse por questões de níveis salariais globais, voltando-se para o Estado em busca de assistência nesse sentido. Portanto, a orientação da cúpula sindical em direção ao Estado significava que o eixo principal em torno do qual se organizava o movimento sindical populista tinha uma importância limitada para os operários dos setores dinâmicos. É este fato, mais do que a composição da força de trabalho nos setores dinâmicos, que explica a incapacidade do sindicalismo populista de mobilizar os operários dos novos setores nos inícios dos anos 60.¹⁵ Estes operários poderiam ser mobilizados, e mobilizados por razões políticas — tome-se como exemplo o apoio dos operários da indústria química à nacionalização das refinarias de petróleo privadas — mas não poderiam ser integrados na corrente principal do movimento sindical, que se voltara cada vez mais para o setor público e as pequenas empresas do setor privado.

Outras indicações, que mostram a distância entre os operários dos setores dinâmicos e as principais preocupações do movimento sindical no princípio da década de 60, podem ser encontradas num livreto para fins de agitação e propaganda intitulado *Como são feitas as greves no Brasil?*, de J. Miglioli, que expressa a opinião dominante da esquerda naquele momento. Miglioli discute a questão das greves e destaca principalmente as greves deflagradas nas empresas estatais com o fito de pressionar o governo a mudar sua política. Dá muita importância à greve dos operários da Petrobrás, que pediam a nomeação de um nacionalista para a direção da empresa. Por outro lado, argumenta que as greves por causa de condições de trabalho já não tinham importância. Diz mesmo que não eram mais necessárias porque “em nossos dias as condições de trabalho são bem melhores”.¹⁶ Além do mais, afirma, a Justiça do Trabalho pode cuidar de problemas que surjam neste terreno. Esta posição aceita o papel do Estado nas relações entre o trabalho e o capital sem questioná-lo e localiza o foco principal de atividade da classe operária na esfera do Estado e da política governamental. Questões de importância fundamental para os operários de muitas indústrias são excluídas das preocupações do sindicalismo populista, porque Miglioli define “condições de trabalho” de modo a incluir higiene, segurança, intensidade e forma de atividades, horas de descanso e trabalho, relações pessoais, etc. Esta posição incorre num triplo engano: 1) não se pode dizer nem que as condições básicas de trabalho tenham sido conquistadas no

Brasil, nem que os sindicatos ou a Justiça do Trabalho as tenham salvaguardado; 2) um exame mais aprofundado do conflito entre a CNTI e a FIESP, em 1963, revela que tanto os operários da Rhodia-Química quanto os da Swift Armour em Campinas discutiam nas reuniões sindicais as condições de trabalho e os problemas que enfrentavam; 3) desde 1964 as condições de trabalho têm constituído um problema constante.

Assim, em 1963-64 o problema para a classe operária não estava no fato de que lhe faltasse uma organização — a estrutura sindical oficial, apesar de seus múltiplos defeitos, poderia ter sido usada para fins de mobilização e organização — mas no fato de que existiam muito poucas ligações entre o movimento de massa em grande parte desorganizado e as estruturas oficiais. O movimento oficial via-se forçado a estreitar sua base porque nada tinha a oferecer aos operários das indústrias dinâmicas, dada a estratégia visada naquele momento. Como indicou Sellier, a força de qualquer movimento sindical reside na coordenação da organização nas fábricas com a organização por setor industrial e a nível nacional.³⁷ No Brasil não existiam estes laços, e a luta política e a luta em nível de cúpula encontravam-se divorciadas das lutas nas bases sindicais. É esta divisão, argumenta Weffort³⁸, que marca o colapso do sistema populista. Dado este colapso, e a incapacidade do sistema de tomar as rédeas da mobilização popular, não é surpreendente que houvesse tão pouca resistência organizada da classe operária ao golpe de março de 1964.

O golpe militar de março de 64 liberou o modelo de desenvolvimento pós-1955 dos ônus do populismo; especificamente: a resistência da classe operária à concentração de renda e a necessidade de apoiar setores enfermiços da burguesia local. Depois de um período de saneamento, que forçou a reestruturação de capital, o modelo de desenvolvimento avançou com renovado dinamismo. Este novo desenvolvimento aumentou a diferenciação fundamental no interior da classe operária e alterou também sua situação sob outros aspectos. Em primeiro lugar, restabeleceu-se com firmeza o controle do Ministério do Trabalho e seus "pelegos" sobre o sindicato. CLT foi aplicada em toda a sua rigidez, e seu rigor se fez sentir ainda mais do que no período anterior. As organizações paralelas, as mobilizações sindicais e qualquer possibilidade de negociação direta foram suprimidas, e os sindicatos encorajados a voltar ao seu papel de organizações assistenciais. Em outras palavras, num período de diferenciação crescente, suprimiram-se os mecanismos que até então tinham permitido a expressão de algumas diferenças. Em segundo lugar, as condições de vida da classe operária viram-se ameaçadas pelas reduções nos salários reais, altos índices de

desemprego¹⁹ e a introdução do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Finalmente, com o resultado da exclusão política da classe operária e da recuperação do controle do movimento sindical por parte de um aparelho de Estado hostil, a classe operária já não podia utilizar, para defender-se, as estratégias do período pré-1964. As atividades do movimento sindical oficial e das organizações paralelas (especialmente o Movimento Sindical Anti-Arrocho) foram marcadas pela ineficácia.²⁰

Quando a resistência da classe operária aos rigores da política econômica do novo regime ganhou enfim uma forma significativa, foi de um modo imprevisível e, para o Brasil, novo. As greves de Osasco e Contagem, tão bem documentadas por Francisco Weffort, apoiaram-se nas bases operárias, e tomaram a forma de greves de massa numa área geográfica determinada. No caso de Osasco, embora o sindicato oficial estivesse envolvido na greve, seu controle fora assumido por militantes que tinham vínculos estreitos com movimentos das bases operárias nas fábricas.²¹ Em ambos os casos, e em muitas outras greves que ocorreram em 1968, destacou-se a participação de operários das indústrias dinâmicas. Depois da introdução do AI-5, houve um período subsequente de aparente calma, e foi somente em 1973-74 que a classe operária em São Paulo mostrou indícios de vitalidade. Naquele momento, a escassez de mão-de-obra combinada com uma inflação montante resultou na eclosão simultânea de inúmeros movimentos nos locais de trabalho em favor de melhores salários, assumindo mais uma vez os operários dos setores dinâmicos um papel de liderança. Paralelamente a estes desdobramentos nas fábricas, os sindicatos que representavam os operários dos setores dinâmicos começavam a reivindicar, cada vez mais, a volta às negociações coletivas livres, às negociações entre sindicatos e empresas específicas, ao direito de greve, etc. O que, uma vez mais, parece escapar ao molde populista.

Até o momento muito pouco se escreveu sobre a classe operária nesse período, apesar da enorme importância destas questões. Neste trabalho, procurei examinar a situação dos operários na indústria automobilística, seu sindicato e os acontecimentos de 1973-74, tendo em vista formular um indício de resposta a algumas questões básicas. Estará emergindo no Brasil uma nova forma de sindicalismo? Que contradições apresenta? Qual a sua viabilidade a nível de fábrica? Que relação existe entre os movimentos nos locais de trabalho e o "novo sindicalismo" na cúpula? Em que medida a fase atual de repressão política da classe operária faz com que manifestações como as de 1973-74 e o novo sindicalismo sejam específicos a esse período? Se as

novas formas de organização se baseiam predominantemente nas indústrias dinâmicas, haverá perigo de que os trabalhadores desses setores possam constituir uma aristocracia operária?

2. SITUAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

No Brasil fala-se muito sobre carros, mas pouco se sabe dos operários que os fabricam. Que tipo de operários trabalha nesta indústria? Como são seus salários, suas condições de trabalho? De que maneira foram afetados pela política salarial? Que reclamações apresentam?

a) Os grupos de operários da amostra

Foram entrevistados operários de duas fábricas de automóveis na Grande São Paulo, designadas como FA1 e FA2. O foco principal da análise é a FA2. Nela a amostragem limitou-se aos operários da turma do dia diretamente envolvidos na produção. Partia-se da hipótese de que as diferenças entre grupos de operários, em suas relações coletivas com a direção, poderiam em parte ser explicadas com referência à situação desses operários. Em outras palavras, o comportamento dos operários se explicaria pelas situações em que se encontram, tanto quanto pelas atitudes que trazem consigo de fora para dentro da fábrica. A amostra, portanto, foi selecionada de modo a cobrir diversas áreas da fábrica e operários com diferentes níveis de qualificação, tempo de emprego e estabilidade. A indústria automobilística emprega sobretudo mão-de-obra não-qualificada e semi-qualificada; mais de 70% dos operários nas duas fábricas pertenciam a estas categorias.²² Assim, a amostra é constituída principalmente de operários destas duas categorias. Na FA2 foi feita a amostragem com os seguintes grupos operários:

1. Ajudantes 1. Operários não-qualificados na linha de montagem: a amostra foi tirada do setor de acabamento (onde são colocados na estrutura metálica do carro as luzes, os acessórios, os assentos, as janelas, os trincos das portas etc.) e de montagem final (onde são colocadas as partes mecânicas do carro, tais como eixos, motores e transmissões, rodas, completando-se a montagem do carro) (15 operários).
2. Ajudantes 2. Operários não-qualificados do setor de usinagem, escolhidos em seções do setor em que se produzem motores e transmissões. O trabalho aí consiste em colocar peças de metal em máquinas e supervisionar o trabalho da máquina

sobre essas peças, que podem ser pequenas (rodas dentadas) ou grandes (bloco do motor) (15 operários).

3. Montadores. Operários semiqualeificados da linha de montagem, que executam o mesmo tipo de trabalho que os Ajudantes 1 (16 operários).
4. Prensistas. Operários semiqualeificados que trabalham com as prensas, onde as chapas de metal são estampadas com as formas necessárias à construção dos carros. Pode tratar-se de pequenas peças ou grandes partes da carroceria que necessitam de dois homens para levantá-las enquanto são postas em prensas gigantescas de 10 a 15m de altura ou delas retiradas (20 operários).
5. Operadores. Operários semiqualeificados que trabalham no setor de usinagem, operando as máquinas mais complexas, embora a diferença entre muitos operadores e ajudantes 1 não seja muito grande (30 operários).
6. Ferramenteiros. Operários altamente qualificados que preparam os estampos usados na estamparia e cuidam de sua manutenção (20 operários).

Na FA1, foram entrevistados operários equivalentes a ajudantes 1 e montadores juntamente com uma amostra maior de operários da ferramentaria. Quando ocorrem diferenças de situação e comportamento, o material da FA1 será apresentado para fins de comparação.

Deve-se notar, de passagem, que aos operários incluídos nas categorias de não-qualificados e semiqualeificados *não* faltava experiência urbana e industrial. Costuma-se argumentar que só operários qualificados têm experiência de trabalho industrial e vida urbana, mas a pesquisa constatou não ser este o caso.²³ No Quadro 2 pode-se ver que muito poucos operários entraram na FA2 vindos diretamente da agricultura, e que em sua grande maioria já tinham trabalhado em outras empresas industriais antes de empregar-se na FA2. No Quadro 3 são comparados os resultados apresentados por Rodrigues com os encontrados na FA2.

Pode-se ver que há uma pequena variação, mostrando um tempo maior de residência em São Paulo, no período que separa os dois estudos (1963 e 1975). Entretanto, mesmo com base nos dados fornecidos por Rodrigues, não parece razoável afirmar como um veredito: "Trata-se de uma classe operária 'jovem', sem tradição de trabalho industrial e de vida num grande centro urbano".²⁴ Pode-se constatar isto através da comparação da amostra ponderada com os grupos separados. Embora os quatro grupos conjuntamente mostrem apenas 20% de operários

QUADRO 2

FA2: Último emprego dos entrevistados antes de entrarem na indústria automobilística e experiência anterior de trabalho nesta indústria (percentagens)

Grupo	Tipo de emprego					Experiência anterior na indústria automobilística
	Indústria automobilística	Outras indústrias	Outros não-agrupados	Agricultura	1º emprego	
Ajudantes 1	—	60	20	20	—	7
Ajudantes 2	—	73	27	—	—	—
Montadores	31	50	12	6	—	43
Prensistas	15	50	30	5	—	25
Operadores	13	70	7	7	3	27
Ferramenteiros	10	65	10	—	15	15

FONTE: Entrevistas.

QUADRO 3

Tempo de residência na GSP: FA2 comparada com a amostra colhida por Rodrigues em 1963 (percentagens)

	Nascidos na GSP	Tempo de residência na GSP no caso de nascidos em outras cidades		
		0-9 anos	10-19 anos	Mais de 20 anos
Ajudantes 1 e 2	13	50	27	9
Montadores	13	31	50	7
Prensistas	10	25	35	30
Operadores	3	7	30	60
Amostra ponderada ¹	11	35	34	20
Amostra de Rodrigues ²	15	44	26	15

FONTE: Entrevistas e Rodrigues (p. 3-6).

1. Constrói-se esta amostra tomando-se conjuntamente os quatro grupos e ponderando-os segundo seus números relativos na fábrica como um todo.
2. A amostra de Rodrigues compõe-se de operários semiquualificados em geral (RODRIGUES, L. M., *op. cit.*, p. 192), sendo a maioria constituída por montadores e os escalões inferiores dos operadores. Torna-se difícil uma comparação direta entre as duas amostras, dadas as mudanças na definição das categorias profissionais no período decorrido entre os dois estudos.

que migraram para São Paulo há mais de 20 anos no momento das entrevistas, para alguns grupos de operários os números são bem mais elevados. Para os prensistas, a percentagem é de 30% e para os operadores, de 55%. A presença de tais grupos dentro da fábrica pode ser muito importante em termos de organização e militância²⁵, como adiante se verá. Por ora, no entanto, cabe notar que existe algum grau de experiência urbana e industrial em frações importantes da força de trabalho predominantemente não-qualificada e semiqualficada.

b) *Algumas causas de descontentamento entre operários da indústria automobilística*

Os operários da indústria automobilística não estavam envolvidos nas principais mobilizações populistas do início dos anos 60, e isto levou alguns autores a considerá-los como geralmente satisfeitos com a sua situação. De modo mais geral, a posição *relativamente* privilegiada dos operários da indústria automobilística, no que diz respeito a níveis salariais, permitiu que se considerasse essa falta de mobilização como indicador de falta de interesse pela sorte do resto da classe operária e de um alto nível de contentamento com a sua situação. Isto, entretanto, constituiria uma representação seriamente distorcida dos fatos. Na introdução, foram apontadas algumas das razões da incapacidade do populismo de mobilizar os operários dos novos setores industriais; nesta parte do estudo, mostrar-se-ão algumas causas específicas de descontentamento encontradas na indústria automobilística, de modo a apresentar algumas indicações sobre as condições nesse setor e o pano de fundo contra o qual podem ser examinados o sindicalismo e as atividades ao nível das bases. A lista apresentada aqui não pretende, é claro, ser exaustiva, especialmente quando os operários nem sempre estão dispostos a prestar informações sobre questões desta ordem. Além disso, as reclamações de fato variam com o passar do tempo, de acordo com as condições na fábrica, variando também aquilo que os operários consideram como reclamações.

Não se pode negar que os salários na indústria automobilística se encontram muito acima da média para a indústria como um todo. No mês de abril de 1975 a remuneração média de um ajudante da FA2 por 240 horas de trabalho equivalia a duas vezes e meia o salário mínimo mensal vigente em São Paulo a partir de maio do mesmo ano. Para outras categorias da força de trabalho, os números correspondentes seriam: montadores 3½, prensistas 3½, operadores 4¼, mecânicos de manutenção 4½, torneiros 5½ e ferramenteiros 7 vezes o salário mínimo

para um mês de 240 horas de trabalho (inclusive o descanso semanal remunerado). Estes índices salariais estão muito acima da média industrial, mas são provavelmente iguais aos de outros setores dinâmicos, como as indústrias químicas e de borracha. Para uma comparação direta, basta dizer que em 1973 o salário médio na Volkswagen ultrapassava de 75% a média para as indústrias metalúrgicas como um todo na Grande São Paulo.²⁶

Considerando-se, no entanto, um certo lapso de tempo, é difícil fazer afirmações definitivas sobre a evolução dos salários na indústria automobilística. Uns poucos dados disponíveis sugerem que, embora a indústria automobilística constituísse o centro do "milagre", a política salarial fez com que os aumentos nesta indústria fossem proporcionais àqueles concedidos a outras indústrias. A evolução do salário mínimo após 1964 não constitui um guia seguro para avaliar o movimento dos salários industriais e o salário industrial médio não é um indicador adequado dos salários dos trabalhadores manuais, já que no período posterior a 64 houve uma distância crescente entre os salários mais altos e os da massa dos operários. Um possível indicador consiste na comparação entre os acordos salariais anuais das categorias profissionais, tais como são determinados pela política salarial²⁷, e o índice de inflação. Este foi um cálculo feito pelo DIEESE, segundo o qual os acordos salariais dos metalúrgicos da Capital (São Paulo, Osasco e Guarulhos) entre 1964 e 1974 foram inferiores em 26% ao índice de inflação para o mesmo período.²⁸ Para os metalúrgicos do interior, a diferença entre 1965 e 1974 foi de 29%.²⁹ Entretanto, estes números apenas indicam o que teria ocorrido com os salários se os operários tivessem recebido aumentos salariais correspondentes aos aumentos concedidos à sua categoria profissional. Um dos poucos estudos sobre o movimento real dos salários em empresas foi feito por Bacha.³⁰ Indica ele as mudanças nos salários reais para algumas categorias de operários num grupo de grandes empresas na região centro-sul do Brasil, tomando como ponto de partida o índice de inflação da FGV.³¹ No período de abril de 1966 a abril de 1972, os operários qualificados receberam pequenos aumentos dos salários reais, ao passo que para os operários não-qualificados ou semiquaificados os salários reais permaneceram constantes ou caíram em até 8%. Se se comparam estes números com as estimativas feitas por Bacha acerca dos acordos salariais no mesmo período 1966-72³², utilizando os índices da FGV, vê-se que a evolução dos salários nas empresas estudadas é inferior à evolução dos aumentos concedidos através dos acordos. Bacha calcula que no período entre 1966 e 1972 os acordos coletivos teriam resultado em média em um aumento salarial superior em 3% ao índice de inflação para o período tomado como um todo, en-

quanto para 18 grandes sindicatos de São Paulo os acordos teriam resultado em um índice de 12%. Em outras palavras, qualquer operário que recebesse aumentos salariais, de acordo com a convenção de sua categoria, registrada no Ministério do Trabalho, teria visto seu salário aumentar, em média, em 12% se fosse membro de um dos 18 sindicatos de São Paulo. Desse modo, a evolução dos salários na indústria pode ter ficado abaixo do nível fixado pelos acordos coletivos, já que os índices de Bacha para operários não-qualificados e semiquualificados das grandes empresas do Centro-Sul são inferiores a aumentos de 3% e muito inferiores a 12%.

Voltando agora aos números do DIEESE, que mostram os acordos salariais como bem inferiores ao índice de inflação, há razões para se acreditar que as baixas de 26 e 29% podem subestimar as baixas nos salários reais recebidos pelos operários das indústrias metalúrgicas.³⁹ Existem dados a sugerir que os salários dos operários não-qualificados e semiquualificados da indústria automobilística seguiram linha de evolução paralela aos salários de operários de outras indústrias. Em primeiro lugar, no período entre 1973 e 75 (o único para o qual existem dados disponíveis), a maior parte das categorias de operários não-qualificados e semiquualificados nas duas fábricas estudadas recebeu aumentos correspondentes aos concedidos nas convenções coletivas. Em segundo lugar, em ambas as fábricas, a política do Departamento de Salários consistiu em pagar o preço de mercado para cada tipo de trabalho. É difícil imaginar que, com esta política e a não-dificuldade em obter mão-de-obra não-qualificada e semiquualificada, as empresas dessem aumentos que não correspondessem aos obtidos pelos operários em outras indústrias. Em terceiro lugar, quando em 1973 foi reorganizada a estrutura salarial na primeira das duas indústrias automobilísticas, FA1, as mudanças seguiram o padrão encontrado por Bacha. Os operários não-qualificados e semiquualificados receberam, em alguns casos, pequenos aumentos e, em outros, pequenas reduções, enquanto os operários qualificados obtiveram grandes aumentos. Assim, todos os dados sugerem que os operários da indústria automobilística sofreram as mesmas privações que os operários de outras indústrias depois de 1964.

Não é surpreendente, portanto, que os operários se preocupem com o custo de vida e se mostrem insatisfeitos com seus salários. O Quadro 4 mostra as informações básicas sobre as atitudes relativas ao salário. Os operários que responderam "mau" ultrapassaram o número dos que responderam "bom", numa proporção variável entre dois e cinco para um. Tal avaliação se explica, em grande parte, pelo custo de vida. Nas duas fábricas tomadas em conjunto, 173 operários (em um total de 196)

QUADRO 4

FA2: "O que acha do seu salário?" (percentagens)

Grupo	Bom	Mais ou Menos	Mau	
Ajudantes 1 e 2	10	40	50	n = 30
Montadores	13	25	62	n = 16
Prensistas	15	35	50	n = 20
Operadores	10	43	47	n = 30
Ferramenteiros	10	35	55	n = 20

FONTE: Entrevistas.

disseram que o custo de vida aumentou mais rápido que os salários, enquanto um apenas disse o contrário. Na FA2, os 58 operários do Quadro 4 que responderam "não" pediram para justificar suas respostas. Trinta e sete referiram-se ao "custo de vida". Dos restantes 21, alguns mencionaram o trabalho feito por operários de diferentes níveis e o pagamento que recebiam; outros se queixavam da demora nas promoções. Um operário levantou ambas as questões na discussão, em outro ponto da entrevista:

"Você acha que em geral a FA2 paga os salários que a gente merece?" "Em geral, não. Os ajudantes demoram muito para ganhar a classificação. E eu estou dois anos no último (o teto para sua categoria). Causa desentendimento dentro da firma. Tem muita gente brigueada. Reclamam. O feitor não dá aumento. Eles não produzem, baixam o ritmo de produção. Para pegar aumento ou ser mandado embora" (operador, FA2).

Quando os operários chegam ao teto salarial de uma categoria de emprego que não leva a outra categoria de nível superior em termos de pagamento, deixam de receber aumentos a cada três ou seis meses, como acontece quando entram em uma firma ou quando são promovidos para uma nova categoria. É um problema que afeta a muitos operários. Por exemplo, no setor de usinagem, de 600 operários 400 haviam alcançado o teto para a categoria e 120 encontravam-se no nível imediatamente inferior (existem seis níveis). Da mesma forma, na FA1, 50% dos ferramenteiros haviam atingido o teto em janeiro de 1975, enquanto para a FA2 a percentagem era também de 50%.

De maneira geral, portanto, os operários não estavam satisfeitos com seus salários, por motivos que variavam do problema do custo de vida até questões mais específicas relativas à estrutura salarial na fábrica. A direção da empresa não tinha dúvida quanto ao fato de existir grau significativo de descontentamento na fábrica. E não esperava que mesmo o aumento anual dos salários pudesse reduzi-lo por mais alguns meses. Os salários, entretanto, constituem apenas um aspecto do trabalho; havia outros motivos ainda de descontentamento. Neste estudo serão examinados três deles — a carga de trabalho, a produtividade e a rotatividade da mão-de-obra.

Uma das razões que explicam os altos salários na indústria automobilística é a intensidade do trabalho realizado. A fabricação de automóveis (assim como ônibus e caminhões) é um trabalho pesado e a linha de montagem requer disciplina e esforço. A primeira tentativa famosa de pagar aos operários desta indústria “altos” salários foram os “cinco dólares por dia” de Henry Ford, conseqüência da introdução da linha de montagem e da recusa em trabalhar nas fábricas de Ford. A rotatividade tinha atingido cerca de 300% por ano em 1915 e Ford precisava de uma força de trabalho disciplinada e organizada.³⁴ Ford era explícito quanto ao papel dos altos salários:

*“Ouve-se dizer freqüentemente que os salários devem ser cortados por causa da competição, mas de fato a competição nunca é realmente enfrentada pelo rebaixamento dos salários. Um corte dos salários não reduz os custos — aumenta-os. O único modo de se obter um produto a baixo custo é pagar um preço alto por um serviço humano de alto grau (Ford neste contexto não quis dizer altamente qualificado) e cuidar, através da direção da empresa, de obter esse serviço”.*³⁵

A comparação entre trabalho feito em troca de baixos ou altos salários e o grau de intensidade do trabalho requerido foi realizada por alguns operários, mas também por dois supervisores entrevistados numa pequena fábrica de autopeças de São Bernardo, que pagava baixos salários. Estes haviam trabalhado anteriormente em montadoras, inclusive em FA2:

“Um ajudante na... (FA2) ganha Cr\$ 3,50 (cerca de 70% mais do que na fábrica de autopeças) mas tem que trabalhar mais. Tem mais disciplina”. “Lá (em outra fábrica de automóveis) eles se preocupam mais com o custo do trabalho. Sempre tentando reduzir os custos — análise de tempos e movimentos, cronometragem. Eles sabem o tempo para cada máquina. Aqui, ainda não dá”.

Assim, altos salários relacionam-se estreitamente com esforço, disciplina e controle. Isto é verdade em especial no setor de montagem, mas vale também para outros setores da fábrica. Entretanto, deveriam ser indicadas duas outras razões para explicar os altos salários. Em primeiro lugar, o fato de desencorajar a sindicalização.¹⁶ Em segundo lugar, um alto salário pode dar aos operários motivos para temerem ser mandados embora. O que pode ajudar a impor disciplina e também a desencorajar atividades sindicais. Por ora, se deveria apenas notar que os níveis salariais na FA1 e FA2 se relacionam com a intensidade do trabalho e que este fato é, em certa medida, percebido pelos operários.

Durante a fase de expansão, no último *boom* da economia brasileira, entre 1967 e 1973-74, a indústria automobilística expandiu-se rapidamente. Um aumento considerável da produção só poderia ser conseguido por um aumento da produtividade e com o uso intensivo das fábricas e maquinaria existentes. Os efeitos secundários desta expansão da produção de carros e caminhões puderam ser vistos com clareza na FA1, onde uma fábrica construída em terreno pequeno tinha que usar sua limitada área para conseguir uma produção máxima. Máquinas e homens amontoavam-se, havia corredores estreitos, bloqueios perigosos e o uso de instalações, como restaurantes e banheiros, sofria pressões de uma demanda excessiva. Mas estes eram problemas menores se comparados com o aumento da carga de trabalho que se verificou nas duas fábricas. Entre 1970 e 1972, por exemplo, houve um rápido aumento na produção por homem na indústria automobilística, como se pode ver pelo Quadro 5. Inconcebível que isso fosse devido a um progresso técnico. Os únicos meios de aumentar a produção por homem consistiam na aceleração da intensidade do trabalho e no aumento das horas extras trabalhadas.

QUADRO 5

Evolução da produtividade, 1970-72

Empresas	1970-71	1971-72	1970-72
Ford Willys do Brasil S/A	48%	19%	75%
Volkswagen do Brasil S/A	5%	24%	30%
Mercedes Benz do Brasil S/A	31%	10%	44%

FONTES: ALMEIDA, M. H. T., *op. cit.*, p. 25. Os números originais são tomados da produção de veículos em março de cada ano (ANFEAVA) e do número de operários que pagavam o imposto sindical.

Em ambas as fábricas ouviram-se relatos acerca da intensificação do trabalho. Na FA1, 75% dos montadores acreditavam que suas cargas de trabalho tinham aumentado em consequência das reduções da mão-de-obra efetuadas em 1974. Como resumiu um operário:

“Para o que a gente trabalha, o salário é baixo. Trabalha muito demais. A gente sozinho faz muito serviço. O serviço que a gente estava fazendo em dois ou três, agora está em um ou dois. É mais puxado, mais forçado para a gente” (montador FA1).

Na FA2 obteve-se uma informação mais sistemática sobre a intensificação do ritmo de trabalho. Não parece que ela tenha afetado os operários da ferramentaria, mas, no caso de outros grupos de operários, os números que mostravam um aumento na carga de trabalho desde sua entrada na fábrica eram, respectivamente, para os ajudantes 2 20%, operadores 33%, prensistas 37%, ajudantes 1 40% e montadores 50%. Entretanto, algumas das informações mais interessantes vieram dos supervisores. Como explicou um capataz:

“Eles estão trabalhando mais. Um fazendo o trabalho do outro. Mandei mais dois ontem, mas o trabalho é o mesmo. É a gerência que manda. Economia. Tem razão nenhuma. Algum tempo atrás, havia cronometragem. Antes se reduziam os operários, tinha mais máquinas. Agora não. Não modificou nada e o tempo vai caindo... Cada gerente quer reduzir mais. O estudo de tempos e movimentos baixa e também a gerência. (Para provar o que diz, o capataz vai buscar duas folhas de papel. Explica os números. Numa folha estão os tempos do estudo para um conjunto completo de operações num tipo particular de veículo em uma seção da linha. Indicam os números para o mês em curso e para os próximos quatro meses. Na outra folha encontram-se os tempos alocados pela diretoria da fábrica para a mesma operação). Olhe, aqui está o tempo do estudo de tempos e movimentos e aqui o da gerência: a gerência quer... (5% de redução no tempo da montagem de um modelo e 4% para o do outro). E eles querem que a gente trabalhe com uma eficiência de 100%”.

Em alguns casos, depois que a produção da fábrica fora reduzida em 1/3, um operário estava fazendo o trabalho anteriormente feito por dois — um aumento de 33% na carga de trabalho. Na FA2, um supervisor descreveu uma situação semelhante:

“Antes a gente tinha cronometragem. Ai estava certo. Mas agora já não. Os tempos agora são arbitrários e reduzidos. Se tem dez pessoas fazendo um serviço, eles já estão pensando que é demais e que deve tirar mais dois. Às vezes não dá. Todo mundo sai nervoso daqui”.

Esta descrição da linha de montagem FA2 poderia ser estendida para a estamparia, onde os supervisores também confirmaram que estava ocorrendo uma aceleração do ritmo de trabalho.

A pressão no sentido da intensificação do trabalho resultou da crise da indústria automobilística de 1974, quando a produção foi reduzida e operários foram dispensados de algumas fábricas. Em períodos de rápida expansão, como no final da década de 60 e início dos anos 70 bem como de intensificação de trabalho, os operários são sujeitos à demanda de um número excessivo de horas extras. Mesmo em 1974-75, alguns setores das fábricas estudadas estavam trabalhando muitas horas (inclusive com trabalho regular aos sábados e domingos). Havia casos em que se exigiam até duas horas extras por noite, além de 1,36h para compensar o sábado, dia em que, de todo modo, haveria trabalho regular. Sabe-se, por outro lado, que algumas firmas instituíram uma jornada de trabalho de 12 horas²⁷, embora isso não tenha ocorrido na indústria automobilística. Escusado reafirmar a importância das horas extras para a indústria em períodos de expansão; basta lembrar um fato: quando os ferramenteiros da Volkswagen se recusaram em outubro de 1973 a fazer horas extras, consta que a produção caiu em mais de 40%²⁸. Em várias ocasiões sindicatos denunciaram o excesso de horas extras²⁹, mas a justiça do Trabalho não conseguiu impedir sua prática. Embora para muitos operários fazer horas extras seja um mal necessário — o único meio de que dispõem para complementar salários inadequados — eles são, por outro lado, submetidos a forte pressão para fazer tantas horas extras quantas a companhia exija. Os operários da FA2 não tinham dúvida: recusar-se a fazer horas extras quando o capataz pedisse poderia ter sérias conseqüências. Quando interrogados a esse respeito, quase metade dos operários não-qualificados e semiqualeificados disseram acreditar que uma recusa desse tipo poderia levar à demissão ou atraso na promoção, enquanto cerca de 40% disseram que os capatazes não gostariam disso e que um operário nessas circunstâncias “ficaria manjado”. Longos períodos de horas extras excessivas, que só podem ser prejudiciais à saúde numa indústria que requer frequentemente grande esforço físico, constituem prática comum na indústria automobilística brasileira.

Resta ainda um último aspecto a ser aqui discutido — a rotatividade da mão-de-obra. A indústria automobilística sempre foi conhecida como uma indústria de alto índice de demissões e contratações, sendo esta uma característica sua já nos anos 30 nos Estados Unidos.⁴⁰ No Brasil a rotação de mão-de-obra foi objeto de denúncia por parte dos sindicatos, de investigações do Ministério do Trabalho e negativas por parte das grandes empresas automobilísticas. Os sindicatos afirmam que as empresas tanto empregam e despedem simultaneamente quanto empregam e a seguir demitem (ou vice-versa) em rápida sucessão. Por exemplo:

“Cerca de 1500 trabalhadores das principais indústrias automobilísticas de São Paulo foram dispensados do serviço em janeiro e fevereiro e este número deverá aumentar este mês devido aos dissídios coletivos que reivindicam elevações salariais de 25%, o que, segundo as empresas, onera muito suas folhas de pagamento. Enquanto as grandes fábricas justificam as dispensas como uma real necessidade de maior rotatividade de mão-de-obra, os trabalhadores que procuram os sindicatos e a Delegacia Regional do Trabalho para as quitações de seus contratos se surpreendem com novas ofertas de emprego no setor”.⁴¹

Os sindicatos afirmam que a rotatividade reduz os níveis salariais, porque os operários despedidos se encontram no teto da escala salarial e os novos operários (às vezes os mesmos, depois de um dissídio) são admitidos em um nível inferior. Os dados existentes sobre ambas as fábricas não podem nem confirmar nem negar esta alegação. Existe certamente uma grande rotatividade e ocorrem flutuações maciças de emprego. Mas os operários mandados embora são predominantemente os de menores salários. As reduções nos níveis salariais podem ser um efeito da rotação, mas sua causa principal parece estar em outra parte.

Em primeiro lugar, com o custo da demissão reduzido em 90% pela introdução do Fundo de Garantia, as companhias podem ajustar sua mão-de-obra segundo as exigências da produção e das vendas. Como as vendas de automóveis são reconhecidamente cíclicas e periódicas, haverá uma ocorrência da rotação. Em segundo lugar, as dispensas em massa e a possibilidade sempre presente de que os operários sejam demitidos constituem importante meio de impor disciplina à mão-de-obra. Ser mandado embora significa perder um emprego que paga salários relativamente altos. Para os operários não-qualificados ou semiqualficados, existe o risco de enfrentar uma perda séria

de renda e mesmo do desemprego. Por isso não estarão dispostos a perder aquele emprego. Quando muitos operários devem ser mandados embora, cabe aos supervisores escolher quem vai perder o emprego. Os operários, por isso mesmo, terão interesse em não ofender os capatazes e dar mostras de serem bons trabalhadores, de modo a não cair sobre eles a escolha para a dispensa. Quando ocorrem as demissões em massa, assuntos de pequena importância (atraso, doença e absenteísmo) podem ser tomados como critério para a seleção, embora normalmente não constituam motivos sérios de dispensa.

Na FA1 e FA2, verificou-se uma considerável variação na mão-de-obra empregada, em especial no setor de montagem. Aí, ser mandado embora constitui um risco real. Por exemplo, o emprego de montadores na FA1 aumentou de 65% no espaço de apenas uns meses em 1974, para cair em seguida a pouco mais de 40% nos meses seguintes. Depois de admitir 250 novos operários, a firma despediu 148 em curto espaço de tempo. Em apenas um mês a firma demitiu 20% dos montadores e 40% dos ajudantes na linha de montagem. De modo análogo, na FA2, durante mesmo período, ocorreram demissões em massa. No setor de prensas, 15% dos prensistas e 30% dos ajudantes foram mandados embora em um mês. Os operários entrevistados mostraram-se ressentidos com essas flutuações de emprego. Elas criam sensação de insegurança e, mais do que isso, aparecem como injustas principalmente quando se exigem horas extras dos operários restantes (como ocorreu no setor de prensas de FA2). Além disso, os operários se ressentiam da maneira como a firma dispensava trabalhadores bons e de confiança, mesmo que eles tivessem cooperado com a empresa fazendo horas extras quando era alta a produção. A gerência aproveitava as demissões para livrar-se de operários que não respeitavam os horários, chegando atrasados ou faltando ao serviço, bem como daqueles que não faziam direito o trabalho. Os supervisores aludiram ao fato de que situações deste tipo davam boa oportunidade para se livrar de operários que estavam ficando velhos para executar as cansativas tarefas requeridas em uma fábrica de automóveis. A insegurança quanto ao próximo corte ajudava a manter a disciplina. A rotatividade da mão-de-obra é um dos aspectos mais impiedosos da gestão da indústria automobilística, e os operários dela se ressentem seriamente.

Os operários da indústria automobilística recebem salários significativamente mais altos que os encontrados na indústria em geral, em São Paulo²²; mas há desvantagens em trabalhar nesse setor. Consideram eles os salários em parte como uma justa recompensa pelo trabalho que fazem, mas não os consideram adequados para fazer face ao custo de vida ou como um reflexo

dos ganhos em produtividade e em lucros encontrados nessa indústria. Como o restante da classe operária, os trabalhadores da indústria automobilística viram seu padrão de vida sofrer pressões para baixo desde 1964, embora aquele setor constituísse o centro do "milagre" econômico. Ademais, enfrentam certos problemas específicos, tais como a pressão por um número excessivo de horas extras e a rotatividade da mão-de-obra. Os operários dessa indústria, portanto, não constituem um grupo de trabalhadores privilegiados e contentes. Resta saber como exprimem suas reclamações.

c) *A expressão das reclamações*

Os operários da indústria automobilística têm reclamações a fazer. Algumas dizem respeito a questões de ordem geral, como os níveis salariais no seu conjunto; outras referem-se a problemas específicos encontrados nesse setor industrial e em determinadas firmas, como a rotatividade da mão-de-obra e a intensificação do trabalho. No momento, não existem canais formais através dos quais estas reclamações possam ser expressas. De um lado, a rigidez da política salarial e da CLT exclui a possibilidade de negociações que possam levar em conta as condições dentro da indústria. De outro, a debilidade do movimento sindical e a ausência de direito de greve significam que mesmo aquelas opções abertas aos operários antes de 1964 já não mais existem. Em negociações com a direção da empresa, os sindicatos não têm poder e são incapazes de conduzir reivindicações gerais sobre os salários ou questões relativas a determinadas fábricas ou indústrias.⁴³ A rigidez da estrutura sindical combinada à repressão política da classe operária paralisou o movimento sindical. Ao mesmo tempo, pouca ou nenhuma oportunidade é dada aos operários para pressionarem diretamente a gerência quanto às reivindicações. A CLT estabelece que cabe à Justiça do Trabalho tratar das condições de trabalho nas fábricas, embora essas condições sejam definidas de modo a excluir de consideração muitas questões importantes, como a intensidade do trabalho e a rotação da mão-de-obra. Devido à intervenção do Estado nesta esfera, existe pouca organização sindical efetiva nos locais de trabalho e a direção das grandes empresas não sente necessidade de canais formais de contacto com seus operários.

Entretanto, em dois níveis surgiram pressões sobre os sistemas formais de negociação. Em primeiro lugar, houve casos de atividades nas bases operárias que forçaram as firmas a negociar com seus empregados. Os exemplos mais óbvios nesse sen-

tido foram os ocorridos em 1973-74. Em segundo lugar, houve reivindicações por parte de alguns sindicatos, especialmente os dos setores dinâmicos, de mudanças na estrutura sindical e no sistema de negociações. Este último ponto foi objeto de análise em um estudo de M. H. T. de Almeida. No próximo item serão examinados alguns aspectos do movimento ao nível das obras na FA1 e FA2 e em outras fábricas e, no item 4, as reivindicações do novo sindicalismo e as bases para o seu desenvolvimento na indústria automobilística.

3. RELAÇÕES ENTRE OPERÁRIOS E DIREÇÃO DAS EMPRESAS A NÍVEL DE FÁBRICA

Uma das hipóteses básicas que orientou o presente estudo era que o grau de ação coletiva empreendida pelos operários e a forma por ela tomada seriam determinadas significativamente pelos tipos de problemas que enfrentavam e pelos recursos disponíveis para sustentar a ação coletiva, em face da oposição da direção. Admitiu-se, por hipótese, que tais ações deveriam variar de um grupo para o outro e que essas variações poderiam ser, em parte, explicadas por fatores encontrados nos locais de trabalho. Em outras palavras, admitiu-se por hipótese que fatores relativos à situação em que se achavam os operários seriam tão importantes quanto os valores e atitudes que trazem consigo para o local de trabalho. Neste item, serão consideradas algumas das variações na situação de diferentes grupos de operários para, em seguida, se examinarem quatro exemplos de relações entre operários e direção da empresa, encontrados em FA1 e FA2. Este material será usado como base para uma avaliação da influência do Estado e dos sindicatos sobre os movimentos operários de base, bem como da importância de tais movimentos. Para este fim, será preciso acrescentar informações colhidas em outras fábricas.

a) Variações na situação dos operários: o mercado de trabalho

Em alguns países, a oferta e a demanda de mão-de-obra não exercem grande influência sobre as relações entre operários e direção das empresas porque os sindicatos e/ou o governo garantem alguma proteção nesse sentido. A liberdade da direção para admitir e demitir operários ou reorganizar a produção a seu bel-prazer vê-se limitada por mecanismos de proteção formal dos operários por parte do Estado e pela proteção informal da classe operária organizada. No Brasil tal não acontece. A frágil

proteção representada pelo Estado populista foi eliminada e a introdução do Fundo de Garantia, em substituição à Lei de Estabilidade, tornou fácil para as firmas demitir operários segundo seu próprio arbítrio. De modo análogo, os sindicatos não oferecem nenhuma proteção nessa área. Finalmente, cumpre lembrar que a presença de um vasto excedente de mão-de-obra favorece grandemente os empregadores. Em consequência destes fatores, o mercado de trabalho assume no Brasil uma importância maior na determinação das relações entre operários e direção da empresa do que em muitos outros países. Serão aqui examinados três fatores: a facilidade com que os operários podem ser substituídos, as chances de serem demitidos e a disponibilidade de um outro emprego.

Facilidade de substituição

No período em estudo, 1973-75, pela primeira vez, em São Paulo, tornou-se significativa a escassez de mão-de-obra, porque faltava mão-de-obra não-qualificada. "Entretanto, para a mão-de-obra qualificada, a escassez havia sido comum por um longo tempo e, durante o *boom* de 1967-73, a situação apenas se tornou mais grave do que o normal. A indústria automobilística foi afetada, sim, pela escassez geral de mão-de-obra qualificada (e os operários qualificados viram-se em uma posição de força em face dos empregadores) mas *não* pela falta de mão-de-obra não-qualificada. No caso dos operários não-qualificados, a indústria automobilística estava pagando salários acima da média e podia assim atrair mão-de-obra, embora a construção civil e algumas das firmas menores da indústria de transformação sofressem as consequências da escassez. Na indústria automobilística, o mesmo período é marcado por reclamações persistentes por parte dos sindicatos quanto à rotatividade da mão-de-obra, o que indica que as grandes fábricas de automóveis conseguiam obter mão-de-obra quando dela necessitavam.

Para os operários qualificados a situação era muito diferente. A indústria automobilística não estava pagando salários mais altos que outras firmas (apenas 10% dos ferramenteiros entrevistados acreditavam que a FA2 pagava salários acima da média em relação ao conjunto da indústria em São Paulo, enquanto 65% acreditavam que se pagavam salários médios, e 25%, abaixo da média. Os supervisores da ferramentaria queixavam-se de que os operários eram atraídos por outros empregos em firmas que ofereciam maiores salários e que era difícil encontrar novos operários. Em ambas as fábricas a gerência estava admitindo ferramenteiros e outros operários qualificados com níveis de

salário superiores ao salário inicial oficial, porque esta era a única maneira de garantir mão-de-obra. Um modo de fazer face a este problema consistia simplesmente em aumentar os salários; os efeitos da escassez de mão-de-obra podem ser vistos no Quadro 6, que mostra variações nos níveis salariais para diferentes ocupações em seguida a uma reorganização da estrutura dos salários na FA1. Pode-se obser-

QUADRO 6

FA1: Variações nos níveis salariais devidas à reorganização em 1973 (percentagens)

Grupo	Nível 2 *	Nível 6	Nível de qualificação
Ajudantes	+ 2,4	- 0,8	não-qualificados
Montadores	+ 3,1	+ 6,3	semiqualeificados
Prensistas	- 4,6	- 1,0	semiqualeificados
Almoxarife	+ 3,1	+ 6,3	semiqualeificados
Soldadores de produção	- 2,7	- 0,3	semiqualeificados
Operadores	- 8,3	- 4,0	semiqualeificados
Funileiros	+ 6,0	+ 11,5	qualificados
Plainadores	- 3,5	+ 11,0	qualificados
Montadores de estampas	+ 6,1	+ 22,1	qualificados
Torneiros	+ 7,2	+ 25,6	altamente qualificados
Retificadores	+ 17,9	+ 38,0	altamente qualificados
Ferramenteiros	+ 8,4	+ 16,9	altamente qualificados

FONTE: Entrevistas.

* As ocupações na FA1 têm seis níveis; a promoção baseia-se no tempo de casa.

var que a reorganização favoreceu os operários qualificados e altamente qualificados mais do que os não-qualificados e semiqualeificados. Em especial, os aumentos destinavam-se aos operários qualificados com maior experiência, aqueles que já haviam atingido o teto salarial. Mas mesmo com os aumentos aqui indicados, os operários da ferramentaria na FA1 achavam-se quase tão insatisfeitos quanto os ferramenteiros da FA2 com relação aos seus níveis de salário. No caso da FA2, que tem uma estrutura salarial idêntica, houve aumentos semelhantes, embora menores, em 1973.

A possibilidade de ser demitido

Este aspecto relaciona-se parcialmente com a situação do mercado de trabalho, na medida em que os operários cuja qualifi-

cação se encontrar em oferta escassa terão mais segurança quanto ao seu emprego que os outros. As firmas tentarão conservar seus operários qualificados quando o ritmo da produção for reduzido, como aconteceu na ferramentaria da FA1, preferindo mandar embora operários semiqualeificados e facilmente substituíveis ainda que a fábrica esteja trabalhando em horas extras. Isto ocorreu na FA2. Entretanto, dois outros fatores são importantes. Em primeiro lugar, alguns grupos de operários são treinados enquanto trabalham na fábrica ou adquirem conhecimentos ou habilitações especiais durante o emprego. Esta qualificação não implica necessariamente um preço especial no mercado de trabalho mas, de fato, aumenta o valor de uma força de trabalho estável aos olhos da gerência. Este parece ser o fator que explica a estabilidade dos operadores na FA2. Em segundo lugar, alguns segmentos da força de trabalho são mais suscetíveis que outros às flutuações da produção e da demanda de carros. O setor de usinagem parece muito menos sujeito às demissões em massa que a linha de montagem, tanto na FA1 quanto na FA2.

O efeito destes fatores, combinado com o nível de demissão voluntária (que é muito baixo), resultou em graus nitidamente diferentes de estabilidade em diferentes setores da força de trabalho na FA2. O Quadro 7 dá o tempo de permanência no emprego para o operário médio em cada grupo. Os operários não-qualificados terão sempre um tempo de casa curto porque são promovidos. Quanto aos outros grupos, a posição dos operadores é digna de atenção. Parecem ser um grupo relativamente estável. No interior de cada grupo, é mais provável que os operários mais novos sejam despedidos quando é preciso efetuar cortes; entre os grupos de uma mesma área de produção, é mais provável que os operários mais qualificados permaneçam no emprego do que os menos qualificados (como se viu no item sobre a rotatividade da mão-de-obra).

A estabilidade de que gozam os operários tem conseqüências importantes. Quanto mais os operários se sentem estáveis, tanto menos se sentirão ameaçados pela possibilidade de ser mandados embora. Isto pode ser importante tendo em vista a disciplina e a viabilidade da organização nas bases. Além disso, os grupos que são de fato mais estáveis terão maior experiência e demonstrarão possivelmente maior coesão. Estas variações entre grupos não estão diretamente correlacionadas com a qualificação por causa do fator treinamento interno. Grupos como os dos operadores, soldados e funileiros freqüentemente são constituídos por operários que entram na fábrica como trabalhadores não-qualificados, mas aprendem seu serviço e adquirem alguma segurança.

QUADRO 7

FA2: Tempo de casa médio dos operários entrevistados¹

Grupo	Tempo de casa médio
Ajudantes 1 ²	1 ano e 3 meses
Ajudantes 2 ²	1 ano e 8 meses
Montadores	3 anos e 4 meses
Prensistas	4 anos e 4 meses
Operadores	8 anos e 3 meses
Ferramenteiros	6 anos e 5 meses

FONTE: Entrevistas.

1. Este Quadro não constitui um indicador perfeito de estabilidade porque não inclui os operários que deixaram a firma. Além disso, após admissões e demissões em larga escala, o tempo médio pode variar de modo bastante nítido.
2. Os números para os ajudantes são baixos porque são promovidos depois de 2-3 anos a montadores ou operadores. Para os outros grupos, a promoção limita-se ao capataz ou chefe.

Disponibilidade de outro emprego

Se um operário acredita que pode conseguir emprego em outra firma com facilidade, verá sua situação de modo diferente em relação a outro para o qual a perda do emprego poderá significar ficar desempregado ou sofrer uma séria queda no nível de renda. Os diferentes grupos de operários na FA2 viam de modo bastante distinto suas possibilidades de conseguir um outro emprego. Isto afeta sua avaliação do emprego atual, a vontade que demonstram de permanecer nele e as opções que têm de melhorar sua situação, tanto dentro como fora da firma. Embora os salários constituam apenas um dos fatores na avaliação de outros empregos, e se devesse notar também coisas como supervisão, condições de trabalho e benefícios marginais (restaurantes, assistência médica e transportes), por ora concentraremos a atenção apenas na questão salarial, porque ela é fundamental. Os Quadros 8 e 9 resumem as percepções dos operários quanto a este problema, e o Departamento do Pessoal de ambas as firmas confirma sua adequação.

Pode-se ver pelo Quadro 8 que existe alguma incerteza sobre a situação para a maioria dos grupos. Isto é indicado pela alta percentagem de operários que responderam "não sei" e as discordâncias quanto à situação por parte de operários de alguns grupos. Nada de surpreendente. Aparece, de modo claro, no entanto, que os ferramenteiros estão convencidos de que existem

QUADRO 8

**FA2: "Tem firma que paga mais do que a... (FA2)
para o seu tipo de emprego?" (percentagens)**

Grupo	Sim	Não	Não Sei
Ajudantes 1	7	40	53
Ajudantes 2	67	13	20
Montadores	31	31	38
Prensistas	35	35	30
Operadores	60	17	23
Ferramenteiros	75	5	20

FONTE: Entrevistas.

firmas que pagam maiores salários, e os operadores estão muito mais inclinados a pensar que outras firmas pagam salários mais altos do que os operários da linha de montagem. Que firmas poderiam pagar maiores salários é o que pode ser visto no Quadro 9. Aqui se pode observar que, para os operários da ferramentaria, a principal fonte de oportunidade encontra-se fora da indústria automobilística, e um total de 75% deste grupo acha que existem firmas fora da indústria que pagam mais que a

QUADRO 9

**No caso de resposta afirmativa à questão anterior,
"Que tipo de firma paga mais?"
(percentagens dos grupos completos)**

Grupo	Automobilística	Automobilística e Outros	Outros
Ajudantes 1	7	—	—
Ajudantes 2	53	7	7
Montadores	25	—	6
Prensistas	20	—	15
Operadores	37	3	20
Ferramenteiros	—	15	60

FONTE: Entrevistas.

FA2. Na FA1 o índice para os ferramenteiros foi de 76%. Para outros operários, os empregos alternativos limitam-se principalmente à indústria automobilística, sendo mais provável que os

prensistas e operários acreditem na existência de firmas fora do setor que pagam mais. Para os ajudantes e os montadores, as oportunidades são limitadas quase que exclusivamente à indústria automobilística. No total, somente 13 em 96 operários não-qualificados e semiqualificados achavam que existiam firmas fora da indústria automobilística que pagassem mais que a FA2. As escolhas para esses operários são assim limitadas; caberia acrescentar que, quando os operários comparavam a FA2 com outras empresas da indústria automobilística, sua avaliação era freqüentemente superior no tocante, por ex., à qualidade da supervisão e à intensidade do trabalho. Deixar a FA2 não constitui uma opção que apresente atrativos para esses operários.

A existência de firmas que pagam maiores salários não constitui, entretanto, garantia de que se encontrem disponíveis empregos que paguem mais. Houve uma pergunta mais direta sobre este ponto (ver Quadro 10). Os empregos em firmas que pagam mais podem ser em número limitado e difíceis de conseguir, e quando os operários mudam de uma firma para outra, perdem os adicionais por antiguidade (o pagamento por tempo de casa). O Quadro 10 reflete estes fatores e, em todos os casos, à exceção de um ajudante na linha de montagem, os grupos registram um índice mais baixo de resposta para "fácil" no Quadro 10 do que de resposta "sim" no Quadro 8. Isto poderia em parte refletir um maior grau de realismo provocado por uma questão muito específica, mas os resultados não deixam margem para ambigüidade sob três aspectos. 1. Somente os ferramenteiros vêem sua situação como sendo inteiramente favorável. 2. As maiores diferenças entre os Quadros 9 e 10 são encontradas no caso dos operadores, o que confirma a influência do valor dos adicionais na determinação das opções dos operários. Os operadores fre-

QUADRO 10

FA2: "Se você for mandado embora ou pedir a conta, acha que seria fácil ou difícil arrumar outro emprego do mesmo tipo pagando um salário mais ou menos igual?"

Grupo	Mais			Não Sei
	Difícil	ou Menos	Fácil	
Ajudantes 1	80	7	7	7
Ajudantes 2	60	7	27	7
Montadores	69	—	25	7
Prensistas	80	—	15	5
Operadores	97	—	3	—
Ferramenteiros	30	15	45	10

FONTE: Entrevistas.

qüentemente se referiam a isto como a razão de sua resposta, embora não lhes fosse pedido que justificassem o que responderam. 3. Tanto dentro de cada grupo de operários semiqua-
lificados como entre estes grupos, os operários com maior tempo
de casa consideram suas possibilidades de obter outro emprego
mais difíceis.

Os ferramenteiros não consideram que a FA2 pague salários
fora do padrão normal em São Paulo, e isto faz com que se
sintam prejudicados, porque julgam a indústria automobilística
como aquela cujos salários deveriam ser mais altos. Por outro
lado, seu desejo de deixar a empresa é reduzido pelos benefícios
não-monetários de que gozam, que poderiam não ter em firmas
menores e, deste modo, tenderão a preferir ficar na FA2 e tentar
melhorar sua situação dentro dela, aproveitando-se de sua posi-
ção favorável no mercado de trabalho. Para os outros grupos,
esta linha de conduta é impossível. Especialmente no caso dos
montadores, as possibilidades são limitadas: suas oportunidades
de emprego limitam-se a outras firmas dentro da indústria auto-
mobilística, que apresentam outras desvantagens — intensidade
de trabalho e má supervisão. Ao mesmo tempo, a posição dos
montadores torna-se precária devido à rotatividade da mão-de-
obra e sua oferta em excesso. A situação é ligeiramente diferente
para os prensistas e operadores. Nenhum dos dois grupos con-
sidera suas possibilidades de conseguir outro emprego como
fáceis, embora existam firmas na indústria automobilística e
fora dela que paguem salários altos; e nenhum dos grupos pode
utilizar-se de sua situação no mercado de trabalho como ponto
de apoio que lhe assegure maior força, porque para o tipo de
trabalho que desempenham a oferta de mão-de-obra é abun-
dante. Entretanto, os operadores têm de fato alguma estabili-
dade de emprego. Por outro lado, por terem reclamações a apre-
sentar quanto ao teto salarial e à queda de seus salários em
relação a outros grupos (v. Quadro 6), pode-se esperar que disto
resulte um certo grau de militância.

b) *Variações na situação dos operários: o processo de trabalho*

Uma segunda variável importante na situação dos operários
é o trabalho que executam e que afeta as formas de luta que
podem adotar. Sem entrar em detalhes, foram encontradas na
FA2 três formas básicas de processo de trabalho: trabalho na
linha de montagem, produção repetitiva e operações singulares.
O trabalho na linha de montagem caracteriza-se pela disciplina
do movimento da linha. Os operários recebem um trabalho a
executar e devem realizá-lo à medida que os carros descem na

linha. Em ambas as fábricas os operários evidenciaram que deixar passar um carro poderia ser um problema muito sério. Os operários devem ou aceitar a disciplina da linha ou desafiá-la abertamente, já que deixar um carro inacabado vai causar problemas mais adiante, na cadeia de operações cuidadosamente organizadas e integradas. No setor de usinagem e estamparia, a produção assume sobretudo a forma de uma operação ou série de operações executadas em máquinas individuais por operários que trabalham em chapas de metal e que a seguir repetem em outras chapas. Este tipo de operação impõe uma disciplina menos rígida, já que as cadências são menos definidas. Em princípio isto possibilita a ocorrência de formas menos definidas e estruturadas de protesto, uma vez que a paralisação de uma parte não perturba todas as outras, como na linha de montagem. Por outro lado, os operários têm tarefas específicas a executar, e assim deixar de executá-las é algo imediatamente perceptível. Para os operários da ferramentaria, a situação é distinta. Algumas tarefas têm a duração imprevisível, e embora seja concedido aos operários um tempo determinado para cada serviço, suas tarefas podem levar dias ou mesmo semanas para serem executadas. Na ferramentaria não existe a inevitabilidade esmagadora da marcha dos carros descendo a linha de montagem; os operários podem parar por meia hora ou mais para conversar com um entrevistador sem muita preocupação, e embora a gerência se preocupe com sua eficiência, a disciplina deve ser imposta de modo diferente. Isto significa que os operários da ferramentaria podem reduzir sua produção e seu esforço em quantidades imperceptíveis — podem trabalhar “sem entusiasmo” e diminuir a produção, sem desafiar diretamente a gerência.⁴⁵

c) Três estudos de caso e algumas comparações

O período de 1973-74 é particularmente adequado ao estudo das relações industriais a nível de fábrica. Por um lado, houve uma onda de reivindicações por maiores salários no final de 1973, quando os operários utilizaram uma grande variedade de meios para atingir seus objetivos. Este período contrastava nitidamente com a calma que se estabelecera depois de 1969, e em janeiro de 1974 a Revista *Visão* apresentava um pequeno artigo intitulado “A Volta das Greves” sob a rubrica geral de “Ressurgimento Operário”.⁴⁶ A indústria automobilística era uma das mais envolvidas nesses protestos, e foi graças a ela que se realizou a primeira cobertura jornalística geral sobre os acontecimentos. Por outro lado, esta situação já se havia alterado no

fim de 1974. Ocorreria uma recessão da demanda de bens de consumo em consequência de restrições ao crédito, e a demanda no setor de automóveis fora atingida pelas crescentes dificuldades da economia brasileira e pelo preço da gasolina. Isto alterou a situação no mercado de trabalho.

A onda de protestos de 1973-74 parece ter resultado de dois fatores. O sétimo ano do *boom* produzira uma escassez de mão-de-obra e uma aceleração da inflação que não era compensada por um aumento equivalente nos acordos salariais. Segundo o DIEESE, a inflação de 1973 ultrapassava os 26%, enquanto os acordos para os sindicatos dos metalúrgicos no Estado de São Paulo eram de apenas 18%. Os operários que haviam recebido aumento em abril (os metalúrgicos do interior, por exemplo) começaram a pressionar para que fossem concedidos adiantamentos e/ou simplesmente novos aumentos salariais em setembro e em outubro. Por sua vez, os operários que receberam um aumento de 18% em novembro mostravam-se insatisfeitos com esta quantia, porque em anos anteriores haviam recebido adiantamentos de 10% mais cedo. À medida que se acelerava a inflação, esses operários receberam apenas aumentos de 7%⁴⁷, enquanto nos primeiros meses de 1974 a inflação atingia mais de 10%.⁴⁸ A pressão em torno da questão salarial expandia-se, resultando em paradas, operações-tartaruga, recusas de fazer horas extras etc. As duas fábricas aqui estudadas não tiveram um papel central durante estes eventos, mas o que nelas ocorreu em 1973 e 1974 tem bastante interesse. Pode-se obter um quadro do alcance das limitações do movimento de protesto quando se comparam as informações sobre FA1 e FA2 com outras relativas a outras fábricas.⁴⁹

Os operários da ferramentaria da FA1

Como se viu anteriormente, a posição dos ferramenteiros era forte em 1973, por causa da escassez aguda da mão-de-obra qualificada em São Paulo. O *boom* na indústria automobilística atingia seu auge e as firmas menores começavam a pagar maiores salários para atrair mão-de-obra qualificada. Em agosto, os operários da ferramentaria da FA1 tentaram conseguir salários mais altos e, em particular, obter um aumento do teto salarial. Suas reivindicações baseavam-se predominantemente na situação do mercado de trabalho. Os operários trouxeram para a fábrica anúncios de firmas pedindo ferramenteiros que ofereciam salários mais altos que a FA1, e os mostraram à gerência. Ao mesmo tempo havia ameaças de “pedir a conta”, e alguns operários de fato deixaram a fábrica, embora a maioria preferisse ficar.

A existência de salários maiores em outras firmas, e em particular nas pequenas empresas, fez com que os operários sentissem que estavam sendo mal pagos. Além das reclamações gerais dirigidas à gerência sobre os níveis salariais, alguns operários começaram de fato a reduzir seus níveis de produção. Não ficou claro em que medida a produção de fato caiu ou quantos operários reduziram deliberadamente seu ritmo de trabalho. Alguns operários afirmaram ter trabalhado muito pouco durante algumas semanas, enquanto outros disseram terem ocorrido apenas pequenas reduções, mais em decorrência de se trabalhar "sem entusiasmo" devido aos baixos salários. Se é verdade ou não que a produção sofreu uma queda considerável, o certo é que a gerência pôde tomar uma clara consciência de como se sentiam os operários; alguns dos trabalhadores mais velhos foram chamados pelo supervisor para explicarem o que estava acontecendo. A resposta da gerência a tudo isso foi aumentar os salários, embora não se tenha certeza em que medida já estavam planejados reajustes salariais por parte da firma antes do início dos protestos. Em particular foram aumentados os tetos salariais, como se pode ver no Quadro 6. Os aumentos foram pagos em duas etapas. O primeiro passo foi um aumento variável entre 2% para o teto dos plainadores e 27% para os retificadores, de acordo com a escassez relativa de mão-de-obra na ferramentaria. Depois de novos desentendimentos, a segunda parte do aumento foi paga no ano seguinte.

Sobre este protesto, vale apenas salientar três pontos importantes. Em primeiro lugar, foi organizado em torno da situação do mercado de trabalho, de modo a quase forçar a firma a seguir seus próprios interesses alinhando seus níveis salariais com os de outras firmas. A companhia planejara algumas reformulações quanto aos níveis, mas é possível que os problemas na ferramentaria tenham apressado a implementação do novo esquema. Os operários perceberam que sua possibilidade de repetir a mesma manobra dependia do lançamento de um novo modelo e, por conseguinte, de um aumento da carga de trabalho na ferramentaria. Podemos ver o grau de dependência com relação ao mercado de trabalho, se compararmos a situação de 1973 e de 1974. Quando a primeira parte dos aumentos foi paga, prometeu-se que se pagaria a segunda dentro de seis meses. Em janeiro de 1974, a firma anunciou que o segundo aumento teria lugar, na verdade, 18 meses depois do primeiro (fevereiro de 1975), e foi apenas em consequência de novos protestos e ameaças que o aumento veio em agosto de 1974. No caso da ferramentaria da FA2, entretanto, onde fora aceito um arranjo semelhante, a segunda parte do aumento nunca chegou a ser paga. É possível que isto se devesse ao fato de que a ferramentaria de FA2

vinha sofrendo um corte. Em setembro de 1974, os operários da ferramentaria voltaram a reivindicar maiores salários, chegando a ter encontro com a gerência, seguido de uma parada da turma da noite, mas já nessa ocasião a firma estava em condições de resistir às reivindicações dos operários.

Situação semelhante ocorreu na Volkswagen, onde uma mudança na situação do mercado de automóveis bem como no mercado de trabalho acarretou simultaneamente uma mudança na relação de forças, desfavorecendo os operários. Em 1973, os operários da ferramentaria da Volkswagen puderam apoiar sua reivindicação de um aumento do teto salarial e um aumento sobre o reajuste de abril de 1974, por meio da recusa organizada de fazer horas extras.⁵⁰ Isto durou aproximadamente duas semanas, e consta que o movimento em seu apoio mobilizou mais de 90% dos operários da ferramentaria. A produção caiu e as reivindicações dos operários foram parcialmente atendidas. Um ano mais tarde, entretanto, em 1974, quando a companhia dispunha de um estoque crescente de carros na fábrica e não tinha nenhum novo projeto em vista, pelo menos duas paradas na ferramentaria não parecem ter resultado em qualquer aumento de salários. Mesmo um grupo que tinha demonstrado coesão e sofisticação na luta por suas reivindicações (em grau muito maior do que a FAI) mostrou-se ineficaz, uma vez que o mercado de automóveis e o de trabalho se tornaram desfavoráveis a elas. Em 1974, o máximo que se conseguiu foram adiantamentos por meio de paradas.⁵¹

Em segundo lugar, os operários reclamavam dos salários que recebiam, mas não demonstravam nenhum desejo evidente de deixar a firma. Os benefícios não-monetários e a inércia, juntamente com as dificuldades efetivas de encontrar outro emprego que pagasse melhor, fizeram com que o descontentamento se exprimisse na forma de uma tentativa de melhorar as condições no local de trabalho. Deixar a firma pode ser uma tática eficaz, que parece ter sido mais comum entre operários de firmas menores. O trecho a seguir (de uma entrevista com um torneiro de uma pequena firma de autopeças) mostra o que pode ter sido um ciclo típico de eventos:

“Trabalhei numa fábrica perto do zoológico. Mais grande do que essa, com 1000-1500 operários. Era uma má empresa. Exigem muito e eles não pagaram nada. Arranjei dois empregos antes de sair. Foi fácil. Nesse ano toda firma está querendo gente. Mesmo tem uma firma que falta e outra pega gente de lá.

Todo mundo estava reclamando. Então, pedi a conta. Mais um amigo saiu ao mesmo tempo. E sete outros saíram

também. Depois do primeiro, os outros ousaram sair. Muita gente saiu de lá. Mas agora está melhorando. Eles não querem perder mais. Tem gente voltando mesmo". (Torneiro de uma fábrica pequena de autopeças).

Neste caso não houve tentativa de melhorar as condições na fábrica antes de sair, embora o efeito da saída dos operários fosse de forçar a firma a se tornar mais competitiva. Uma situação bastante semelhante ocorreu no caso de alguns operários não-qualificados de firmas e setores industriais que pagavam baixos salários. A mesma firma de autopeças mencionada há pouco foi obrigada a aumentar os salários em 1973 para atrair mais mão-de-obra não-qualificada. Em alguns casos, entretanto, como o da Icotel, os operários utilizaram-se da escassez de mão-de-obra como um meio de melhorar suas condições de trabalho, ameaçando deixar a firma, tal como os operários da ferramentaria na FA1.⁵² Nesses casos, o fator determinante foi o mercado de trabalho.

Em terceiro lugar, cumpre notar que o protesto na FA1 foi extremamente difuso e não exigiu um alto grau de organização. O que não quer dizer que não houvesse organização: o essencial é que ela não era importante. Isto em parte reflete a disposição da firma em atender as reivindicações dos operários, mas reflete também a natureza do processo de trabalho na ferramentaria. Dado que o ritmo de trabalho pode ser reduzido quase que imperceptivelmente e dada a existência de um descontentamento generalizado na ferramentaria, bastava um grau mínimo de coordenação. É difícil imaginar, p. ex., que os operários da linha de montagem pudessem não estar seguros ou ter opiniões diversas quanto ao fato de ter ou não havido uma queda de produção.

Os operadores na FA2

O segundo caso a ser examinado é o dos operadores — operários que trabalhavam em uma das quatro seções do setor de usinagem da FA2. As características específicas que formam o grosso dos operários da usinagem já foram mencionadas. Constituem um grupo estável e experiente, mas sua situação no mercado de trabalho é desfavorável. Acrescente-se que, em 1974, a recessão temporária na indústria automobilística havia enfraquecido ainda mais sua posição. Em setembro de 1974 houve na usinagem uma pequena paralisação que não alcançou êxito: os operários suspenderam a produção por um certo número de horas e pediram um aumento salarial de 20%, com base no aumento do custo de vida. Em si mesma, a paralisação não for-

nece uma boa indicação de como os operadores deveriam organizar-se para levar adiante ações eficazes, exceto num sentido puramente negativo. O movimento não alcançou seus objetivos; foi mal organizado, daí resultando que muitos operários não sabiam o que estava acontecendo, ou quais as reivindicações apresentadas. Parece que três ou quatro operários se achavam ativamente envolvidos na organização da paralisação e que, uma vez paralisada uma seção, seus operários encorajavam outros a fazerem o mesmo. Isto produziu algum efeito, mas quase não houve tentativa no sentido de explicar a razão da parada — quer em termos de sua justiça, quer na eficácia de uma ação desse tipo para atingir um objetivo como o aumento salarial. Em virtude dessa desorganização, a gerência pôde conseguir que os operários voltassem à produção, pressionando um operário respeitado pelos colegas a voltar a pôr sua máquina em funcionamento, e prometendo que a questão do aumento seria examinada. Entretanto, quando a gerência confirmou que a política salarial não permitia a concessão de tal aumento não houve mais resposta por parte dos operários.

Este episódio contrasta com a situação dos ferramenteiros. Em primeiro lugar, a paralisação tinha que ser um acontecimento definido, por causa da regulação da produção no setor de usinagem. O caráter definido da paralisação também resulta das reivindicações apresentadas. Os operadores não podiam pretender que o mercado de trabalho favorecesse um aumento dos níveis salariais, e era evidente que um aumento de 20% ia inteiramente contra os interesses da firma. Obter um aumento dessa ordem significava opor-se com firmeza à companhia. Em segundo lugar, a necessidade de romper com a disciplina de modo coletivo e direto resultava em parte da posição dos operários em relação ao mercado de trabalho. Embora os ferramenteiros constituam um grupo relativamente estável, sua oferta no mercado de trabalho, a nível individual, não é escassa, o que significa que ações individuais comportam mais risco do que uma ação coletiva.

A combinação desses dois fatores confere grande importância à organização e à preparação. Os operários da ferramentaria poderiam apresentar uma forma de protesto difusa e relativamente desorganizada, mas os operadores da FA2 não. Mesmo uma operação-tartaruga tem que ser algo definido, pois, na medida em que a produção é controlada regularmente, esta operação tem o efeito de levar uma oposição imediata à firma. O êxito aí requer organização — e não só organização, mas também preparação. Muitos dos operadores da FA2 mencionaram a falta de organização ao avaliarem a paralisação; e alguns operários que afirmaram aprovar o princípio da greve branca expressaram seu

desacordo quanto à maneira pela qual a paralisação havia sido organizada. Sem dúvida, a desaprovação decorre em parte do fato de que a paralisação não alcançou êxito, mas é interessante confrontar essa insistência sobre a questão organizacional com o fato de que a organização *nunca* foi mencionada pelos operários da ferramentaria da FA2.

A preparação não se limita apenas à organização da paralisação, i. é, a conseguir que as pessoas deixem de trabalhar num dado momento. As reclamações dos operadores incluíam o fato de que algumas seções da usinagem não sabiam por que as outras haviam parado, nem quais as reivindicações apresentadas. Em um tipo mais difuso de protesto, há tempo para que as reivindicações sejam formuladas no decorrer da própria ação. Além disso, não tinha havido nenhuma tentativa de argumentar em favor de uma paralisação em termos da justiça de um aumento salarial da adequação da parada como tática ou da capacidade da firma em pagar salários mais altos. Parece fora de dúvida que uma preparação deste tipo aumenta a disposição inicial dos operários para aderir à paralisação e seu empenho em prosseguir nesta operação em face da resistência da gerência. Este fator parece ter sido um elemento importante na prolongada série de paradas e protestos nas Indústrias Villares em 1973-74. Nesta fábrica, ao contrário do caso ocorrido na FA2, os operários da usinagem organizaram-se numa luta prolongada para assegurar o atendimento de suas reivindicações, que incluíam um aumento salarial de 10% para todos os operários da fábrica, uma revisão das faixas salariais, transporte gratuito e diminuição dos preços do restaurante. Anteriormente a estas reivindicações, tinha havido um longo período de "conscientização". De início, os operários apenas pediam para ir até a gerência e discutir suas reivindicações. Ao verem rejeitado este pedido, os operários pararam suas máquinas e foram coletivamente reivindicar o direito à negociação. Após um período em que se multiplicaram os problemas, a direção da empresa ofereceu aumentos para os operários qualificados (de acordo com a situação do mercado). A proposta foi rejeitada e, finalmente, pediu-se ao sindicato que promovesse um encontro entre a gerência e os operários.⁶⁶ Numa situação em que tanto a direção das empresas quanto o Estado definem toda negociação nas fábricas como "anormal" e relutam em aceitá-las, a preparação prévia, quando se tenta negociar com a gerência, é muito importante. Essa preparação evidentemente comporta seus próprios riscos. As empresas não apreciam sindicalistas e líderes de base trabalhando em suas fábricas.

Os operários da linha de montagem na FA1

O terceiro estudo de caso é um pouco diferente. Trata de uma situação na qual os operários não protestaram, embora houvesse aparentemente razões para fazê-lo. Não é nosso objetivo aqui generalizar, a partir deste caso particular, para todos os operários da indústria automobilística. O fato de operários da linha de montagem terem empreendido ações organizadas tornaria qualquer tentativa nesse sentido inútil e incorreta. A intenção aqui é tão-somente a de salientar alguns dos problemas que podem afetar os operários da linha de montagem quando se apresenta a possibilidade de empreender uma luta reivindicatória.

Em 1974 as cargas de trabalho na linha de montagem acentuaram-se nitidamente, aumentando em alguns casos em mais de 30%. Embora o número de carros tenha diminuído, o número de operários se reduzira em proporção ainda maior. Os operários queixavam-se aos supervisores — o salário era pouco e o trabalho muito — mas, apesar da seriedade da situação, nada mais aconteceu. Por quê? Parece que dois fatores são importantes: um diz respeito aos operários da linha de montagem em geral e o outro, ao momento. Em primeiro lugar, qualquer forma de protesto na linha de montagem tem que ser organizado dada a natureza do processo de trabalho — quer diretamente, através da ação conjunta dos operários, quer indiretamente, no sentido de que os operários apoiarão qualquer de seus companheiros que inicie um protesto. A linha de montagem pode ser paralisada, mas a importância de uma interrupção desse tipo implica na existência de unidade entre os operários da linha quando ocorrem paralisações. Em segundo lugar, a posição dos operários da linha de montagem era particularmente fraca no final de 1974. Já se lembrou anteriormente que estavam sujeitos a demissões em massa e que no fim de 1974 havia ocorrido um número considerável de demissões, à medida que a produção da fábrica diminuía e a gerência tentava aumentar a eficiência. Em tais situações, mesmo uma força de trabalho bem organizada poderia hesitar antes de empreender qualquer ação e, para os operários da FA1, muito pouco havia a fazer, exceto aceitar a situação tal como se apresentava. Um dos supervisores a resumia nestes termos:

“Os operários não reclamam. A situação é má lá fora. Eles não se mandam, nem pedem a conta. Eles têm medo de perder o emprego. Mas que a situação é demais, é. Soldador, pintor, funileiro — se outras firmas pedem, eles vão. Não agüentam a produção”.

Tendo poucas possibilidades de encontrar outro emprego, temendo ser mandados embora no próximo corte, e na ausência de organização nos locais de trabalho, os ajudantes e montadores da FAI não tinham outra opção senão aceitar o aumento das cargas de trabalho. Uma paralisação teria sido um ato de desespero, não de desafio.

d) Movimentos a nível de fábrica no contexto social mais amplo

Mesmo a análise mais superficial mostra que certos aspectos dos movimentos de base são decisivamente influenciados por fatores que não se relacionam apenas com a situação da fábrica: a rotatividade da mão-de-obra, a política trabalhista e a intervenção governamental, o papel dos sindicatos e a liberdade de organização dos operários nos locais de trabalho. A fábrica não é uma unidade isolada do resto da sociedade, e isto adquire uma especificidade no caso do Brasil, dado o papel desempenhado pelo Estado com respeito às relações industriais. Atualmente o desenvolvimento da organização operária é muito limitado e o exame de alguns acontecimentos de 1973-74 mostra que, em muitos casos, as ações dos operários quase não passavam de tentativas não-organizadas de aproveitar uma situação temporariamente favorável em termos de mercado de trabalho. Entretanto, alguns casos de fato revelaram maior grau de organização e determinação — especialmente na Volkswagen e na Villares. A questão é se esses movimentos representam o começo de algo muito mais significativo ou se, ao contrário, não passam de brotos isolados de uma espécie de planta que não pode deitar raízes fundas no clima brasileiro. Para se fazer tal avaliação, é necessário examinar algumas das características da situação econômica e política atual, para especificar as condições nas quais o movimento de base poderia desenvolver-se.⁵⁴

O primeiro aspecto a ser lembrado é o mercado de trabalho. Em geral uma posição favorável no mercado de trabalho auxilia muito os movimentos de base. Ela reduz a ameaça de demissão, tornando-a mais improvável ou menos importante quando de fato ocorre (já que encontrar um outro emprego é relativamente fácil). No Brasil, a presença de um exército industrial de reserva considerável apresenta problemas particularmente graves nas indústrias que pagam maiores salários, onde maior é a pressão de operários que desejam conseguir emprego. Como vimos nos itens precedentes, mesmo em 1973-74, na indústria automobilística não havia escassez de mão-de-obra não-qualificada e semi-qualificada. Este problema não é insuperável, mas de fato im-

plica a necessidade de se organizarem melhor os movimentos de base para resistir às pressões que sobre eles se exercerão. Poder-se-ia também argumentar que, em tais condições, as organizações de base se desenvolveriam mais facilmente se tivessem ligações com o movimento sindical (que será examinado no próximo item) e/ou alguma forma de proteção legal.

Não pode haver dúvida de que a estabilidade de emprego constitui fator importante nos movimentos a nível de fábrica. O medo de ser mandado embora está sempre presente, mesmo no setor de usinagem da FA2, e ele pode determinar a conduta dos operários. Perguntou-se aos operários de seções do setor de usinagem que não paralisaram a produção em 1974, e alguns operários em outras partes da fábrica, por que não haviam parado ao mesmo tempo que os operadores. Suas respostas são esclarecedoras:

“Uns queriam parar na estamparia, outros não. Eles têm medo. Se todo mundo parasse, não manda ninguém, mas ficam com medo. Um olha para o outro. Ele vai parar também? Não vou falar sozinho. Falando “vamos parar”, fica marcado. Não vai longe, não”. (Prensista FA2).

“Nas seções que param, tem uma meia dúzia que falam, influem os outros. Na nossa, não tem. A maioria não pára, é porque eles têm medo de parar e ser mandado embora. Se eu tivesse sido na outra, teria parado. Pode conseguir, mas só parada de 3-4 dias. Parar um pouquinho não resolve. (Operador).

“Em nossa seção havia falta de união. Mas, do outro lado, eu acho que era o medo que faz ser mandado embora. Eu não parei por isso”. (Operador).

Os medos e incertezas expressos acima não são resultados naturais apenas da situação do mercado de trabalho: assumem uma forma particularmente grave por causa da prática da rotatividade da mão-de-obra. Como vimos no item 2, havia flutuações significativas no nível de emprego tanto na FA1 como na FA2 no período anterior ao estudo, e parece fora de dúvida que a rotatividade da mão-de-obra aumenta a insegurança e permite um grau maior de disciplina do que seria possível obter por outros meios.

A rotatividade da mão-de-obra em larga escala tornou-se possível pela introdução do Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, que substituiu o sistema anterior de indenização e garantia de emprego, a Lei de Estabilidade. No sistema antigo, os empregadores tinham que pagar a um operário um

mês de salário por cada ano de serviço (pago segundo o salário mensal "normal" mais alto por ele precebido) no caso de demissão sem justa causa. No novo sistema, a soma a ser paga como compensação em casos de demissão sem justa causa é aproximadamente a mesma, mas os empregadores contribuem para este pagamento através da conta do FGTS mantida pelo Estado. Para cada operário, a firma (em teoria) deposita nessa conta, cada mês, 8% do seu salário⁵³, e quando ele é demitido sem justa causa, tem direito a retirar esse dinheiro. Além dessa soma, a firma também deposita nessa conta mais 10%. Ao contrário do velho sistema, a única penalidade financeira que a firma enfrenta quando demite seus operários é constituída por esses 10% extra, já que os outros depósitos no fundo têm que ser feitos independentemente do fato de os operários serem ou não mandados embora. Isto facilita muito a rotatividade da mão-de-obra. Além disso, o novo sistema tornou sem efeito a regulamentação especial para a proteção contra demissão sem justa causa de operários com mais de 10 anos de serviço na mesma firma. Anteriormente, eles só podiam ser demitidos em casos de "justa causa judicialmente apurada", o que significaria, em termos da CLT, um caso em que o operário cometesse uma "falta grave", implicando segundo a CLT que "a culpa deve ser inescusável e pesada".⁵⁴ Em casos de demissão injustificada, o operário poderia ser reintegrado ou, se isso não fosse possível, receber uma indenização dupla. Embora o número de trabalhadores protegidos por esta regulamentação não fosse grande — muitas firmas, inclusive a FA1 e a FA2, costumavam demitir os operários no oitavo ou nono ano de serviço — ela pode ter sido importante para militantes, que freqüentemente deveriam ser operários com longo tempo de serviço. Atualmente, os únicos operários que gozam deste tipo de proteção contra a demissão são aqueles eleitos para as diretorias dos sindicatos. Eles são protegidos contra a demissão a partir da data da candidatura para o posto até um ano depois do término do mandato (CLT, art. 543). Sua posição será discutida no próximo item.

O desenvolvimento de organizações a nível de fábrica também se torna difícil em virtude da intervenção do Estado nas relações industriais. A lógica do sistema imposto pelo Estado, que constituiu a base das relações industriais nos últimos quarenta anos, opõe-se diretamente a um sistema baseado em negociações a nível de fábrica. Seu objetivo consiste em transferir os conflitos a nível de fábrica para a esfera do Estado. Tal como existe, o sistema não resolve todos os problemas que surgem; na verdade, ele deixa absolutamente de tratar de muitas questões, mas a transferência dos principais aspectos da negociação para o âmbito da Justiça do Trabalho ou da Delegacia Regional do Trabalho tem

efetivamente duas importantes conseqüências. Em primeiro lugar, a eliminação de alguns tipos de relações comuns de negociação entre operários e empregadores — especialmente contratos salariais — significa que faltam as condições organizacionais necessárias à estruturação do conflito em outras áreas. Estão ausentes as questões mais óbvias em torno das quais formar organizações a nível de fábrica. Em segundo lugar, esta ausência permite às firmas passar sem procedimentos formais para a regulação das relações entre operários e gerência, mesmo nas grandes empresas burocratizadas. No Brasil, as economias — e mesmo aquelas em que inexistente qualquer tipo de relações personalizadas entre os diretores e os trabalhadores — não são obrigadas a negociar diretamente com os seus operários. Somente as Comissões Internas para a Prevenção de Acidentes (CIPA) são organismos formalmente constituídos, que têm representantes da direção da empresa e dos operários.

Isto não quer dizer que comissões de outro tipo não tenham existido. As Indústrias Villares criaram uma, depois da greve dos metalúrgicos em 1953, mas ela foi abandonada cerca de um ano depois. Isto se deveu em parte ao fato de que a comissão estava se convertendo em um fórum no qual se cristalizavam os conflitos, ao invés de se tornarem difusos, uma vez que os operários elegeram ativistas para dela participar.⁵⁷ De igual modo, é interessante notar o papel desempenhado pela comissão interna da Cobrasma em Osasco na formação de idéias e expectativas entre os operários.⁵⁸ Em geral, as grandes companhias tentam evitar tais comissões, preferindo não discutir assuntos relacionados à fábrica em uma organização formal. Almeida mostrou as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos quando tentam discutir questões relativas a fábricas no decorrer de negociações, tanto quanto tentam dirigir-se diretamente às companhias quanto ao tentar negociar durante o dissídio coletivo.⁵⁹ Do mesmo modo, os empregadores opuseram-se à formação de “comissões internas mistas nas empresas, formadas de empregados e empregadores, para a discussão dos problemas emergentes nos locais de trabalho”.⁶⁰ Como resultado desta estratégia, os militantes têm dificuldade em esclarecer os problemas, porque as firmas não querem se relacionar com eles. As companhias definem como “anormais” todas as atividades nos locais de trabalho, fora da esfera da vida normal da fábrica.

Nesta definição de “anormalidade”, as firmas são grandemente auxiliadas pelo Estado. A lei de greve combinada com a política salarial e as atividades dos órgãos de segurança é suficiente para tornar qualquer atividade nos locais de trabalho equivalente à subversão. Embora os empregadores pareçam preferir evitar complicações e publicidade, as forças de segurança sem-

pre são mantidas em reserva.⁶¹ Além disso, as responsabilidades dos sindicatos são definidas de modo a excluir sua atuação a nível de fábrica. A falta de uma base oficial constitui um aspecto do problema, e só recentemente os sindicatos novamente tentaram construir sistemas de delegados de empresa, embora qualquer prova evidente de envolvimento com problemas a nível de fábrica seja considerada uma boa razão para intervenção por parte do Ministério do Trabalho. Não há dúvida de que as grandes empresas estão contentes com esta situação. O tratamento unificado para todas as firmas, grandes e pequenas, nivela os acordos salariais na faixa que as firmas menores podem pagar, e a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e o sistema sindical impedem quase toda e qualquer compensação a nível de fábrica, por esse nivelamento por baixo. As desvantagens de fazer funcionar um tal sistema ainda não se mostraram suficientemente grandes, a ponto de ultrapassar suas vantagens. Na Espanha, por ex., argumentou-se que a negociação descentralizada fora introduzida nos anos 60 como parte do movimento de melhoria da produtividade.⁶² No Brasil, porém, torna-se claro que isto pode ser conseguido sem negociações. Por ora, as grandes firmas podem se permitir manter com seus empregados uma relação de "não-negociação".

e) Conclusão

Quaisquer conclusões baseadas nos dados aqui apresentados devem ser provisórias, tendo em vista a sua dispersão. Ao mesmo tempo, contudo, o objetivo principal não é avaliar as possibilidades de desenvolvimento das atividades a nível de fábrica nas condições atuais, mas examinar como podem desenvolver-se no futuro.

Evidentemente, no momento em que foi realizado o estudo, as organizações de base não eram fortes ou suficientes, nem para criar organizações estáveis nos locais de trabalho, nem para representar uma ameaça séria à estabilidade política. Mesmo em 1968 o governo foi capaz de controlar a onda de protestos de massa. Ao mesmo tempo há sinais de que um movimento de base organizado poderia desenvolver-se, se alguns dos obstáculos políticos que o impedem fossem removidos. Os principais obstáculos às relações entre a direção da empresa e os operários nos locais de trabalho, hoje em dia, parecem decorrer da forte resistência da direção, apoiada pelo Estado. Este ponto será retomado depois da discussão do sindicalismo no próximo item. Por ora, o movimento em direção à negociação a nível de fábrica tende a ser, em geral, reprimido, mas por si só esta

repressão impõe certos custos ao governo. Ela pode ser vista como uma das contradições do atual padrão de desenvolvimento do Brasil. Não se trata de uma repressão indiferenciada das massas, mas de forças específicas necessárias a que se mantenha sob controle a situação nas fábricas, na atual conjuntura econômica. Uma coisa é reprimir o movimento sindical populista em 1964, outra enfrentar os movimentos em Osasco e Contagem em 1968, e ainda outra coisa diferente manter sob controle a situação nas fábricas nos anos 70. A fonte da contradição no desenvolvimento econômico do período atual e o papel da classe operária dentro dele serão o objeto da discussão dos próximos itens.

4. OS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E O SINDICALISMO

O trabalho pioneiro de M. H. T. de Almeida focalizou as questões relativas à reforma sindical e ao papel dos sindicatos nos setores dinâmicos, em especial o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Neste item examinarei mais detidamente o “novo sindicalismo”, analisando também as atitudes dos operários da FA2 com relação ao seu sindicato e às reivindicações apresentadas quanto à reforma sindical. Esta análise tem um duplo propósito. Em primeiro lugar, pretende examinar de modo crítico os fundamentos do que Weffort chamou a “ideologia do atraso” — a concepção segundo a qual os operários da indústria brasileira são atrasados, sem interesse pelos sindicatos, faltando-lhes consciência, etc. Em segundo lugar, procurar-se-á retomar o debate acerca do novo sindicalismo, de modo a localizar algumas de suas contradições e poder examinar as atitudes dos diferentes grupos de operários da FA2 a seu respeito.

a) A reforma sindical: a reivindicação de liberdade sindical e seu significado

Nos últimos dez anos, alguns desdobramentos do sindicalismo e da ação da classe operária na América Latina parecem indicar que a classe operária e o movimento sindical estão se movimentando em direção a formas de ação e organização não-populistas, independentes do controle por parte do Estado. No Brasil F. Weffort apontou o contraste entre o período populista e as greves de 1968. No México, os operários dos setores dinâmicos da economia aparentemente lideraram a luta por sindicatos independentes. Na Argentina, os operários da indústria automobi-

lística têm estado na linha de frente da batalha por um sindicalismo de base.⁶³ À primeira vista, o contraste entre estes movimentos e os do período populista parece ser total: um orienta sua ação para os empregadores, o outro para o Estado; um se baseia mais nas indústrias dinâmicas, o outro nas tradicionais; um apóia-se mais no setor privado, o outro no setor público etc. Especialmente no Brasil, o contraste parece ser bem nítido, como se viu pelas contradições do movimento sindical indicadas no item 1 deste estudo. Desenvolvendo algumas das idéias sugeridas por M. C. Tavares⁶⁴, M. H. T. de Almeida argumenta que existe um novo sindicalismo correspondente ao novo tipo de indústria e ao fato de que este introduz determinado grau de heterogeneidade na estrutura industrial. O novo sindicalismo, portanto, caracteriza-se por sua rejeição da tutela do Estado e pelo desejo de implantar negociações a nível de fábrica, como um modo de permitir que esta heterogeneidade se expresse no interior do sistema de relações industriais.

É um tipo plausível de interpretação, que encontra apoio nas declarações dos próprios líderes sindicais. Paulo Vidal, p. ex., ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, argumentava em 1974:

*“Os trabalhadores nas indústrias automobilísticas vão reivindicar contratos coletivos de trabalho independentes dos demais metalúrgicos, segundo revelou o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos... A alegação dos metalúrgicos que trabalham nas fábricas de automóveis é de que seu setor é muito mais rentável e apresenta maior produtividade. ‘As indústrias automobilísticas’, diz Paulo Vidal, ‘têm condições próprias e peculiares, que as distinguem das demais fábricas metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico’”.*⁶⁵

E, não há dúvida, muitos operários na indústria pensam do mesmo modo. Tanto na FA1 quanto na FA2, os operários têm consciência da rentabilidade da indústria e da extensão do aumento da produtividade nos anos 60 e 70. Além de apelos no sentido de conseguir negociações em separado, alguns líderes sindicais sugeriram uma revisão completa da política salarial e a reintrodução efetiva do direito de greve.⁶⁶ Alguns sindicalistas chegaram a sugerir a abolição do imposto sindical (e possivelmente da tutela da CLT).⁶⁷ Estas reivindicações não se limitaram aos sindicatos ligados à indústria automobilística e foram apresentadas em várias ocasiões nos últimos 13 anos. Embora proviessem principalmente de sindicatos dos setores dinâmicos da economia, isto não basta para provar que apenas os setores dinâmicos podem apresentar tais reivindicações; de igual modo,

não é correto pressupor que exista uma ligação direta entre a reivindicação de um tratamento especial para os operários das indústrias de alta produtividade e outras reivindicações de reforma sindical. Tais ligações exigem exame mais aprofundado, e dados de outros países da América Latina indicam que as reivindicações por liberdade sindical podem provir de sindicatos muito variados.

No caso do México, Suárez e Ruiz apresentam um ponto de vista semelhante ao de Almeida. Isolam os setores dinâmicos da economia mexicana e, a seguir, localizam as lutas mais importantes por reformas sindicais nesses setores.⁶⁸ Entretanto, a associação entre certas características industriais e a luta por reformas sindicais não é tão simples quanto parece: um novo exame dos dados apresentados revela que a situação é muito complicada. No período considerado, 1970-72, os setores mais envolvidos na luta pelas reformas foram a indústria automobilística, de fornecimento de energia elétrica e as ferrovias, sendo mencionadas também duas outras áreas que tomaram parte ativa na luta — três grandes firmas têxteis e a Chicletes Adams, o maior produtor mexicano de goma de mascar.⁶⁹ É evidente que estas empresas não se enquadram no modelo apresentado por Suárez e Ruiz. Em primeiro lugar, dois dos setores aos quais os autores dedicam a maior parte de sua atenção pertencem ao Estado. Não são setores privados e não cabem nas categorias de dinâmico e não-dinâmico (que os autores baseiam na composição orgânica do capital e na rotatividade), já que têm por base a indústria de transformação; tampouco o fornecimento de energia elétrica e as ferrovias fazem parte deste setor. Em segundo lugar, as ferrovias não têm nenhuma das características dos setores dinâmicos. Os autores apontam o declínio da taxa de emprego nas ferrovias como indicação de uma produção crescente por homem e uma alta composição orgânica do capital⁷⁰, mas é evidente que este declínio, no caso das ferrovias, tem causas muito diferentes daquelas que explicam o declínio da taxa de emprego nos setores dinâmicos da indústria de transformação. Em terceiro lugar, as atividades das grandes firmas do setor têxtil e o papel da Chicletes Adams indicam que o tamanho das firmas pode ser tão importante quanto o setor industrial no qual se localizam. Isto por duas razões: 1. as grandes firmas dos setores chamados tradicionais estão se modernizando, e/ou 2. o tamanho, em si mesmo, constitui um fator importante. Para reforçar este último argumento, convém lembrar o fato de que grandes firmas fora do setor dinâmico constituíram-se em importante foco das lutas operárias na Argentina em 1973. Na lista dessas lutas apresentada por *Pasado y Presente*, incluíam-se a de operários de uma grande companhia de cons-

trução que empregava 2.000 trabalhadores, e a de uma fábrica de alimentos, de propriedade do conglomerado Bunge y Born.⁷¹ Em quarto lugar, existe no México uma história de luta por liberalização sindical que é mais longa do que a que Suárez e Ruiz registram. Em 1958, os ferroviários tiveram um papel de destaque em um movimento por reformas sindicais⁷², que culminou na fundação, em 1960, de uma confederação independente de trabalhadores, compreendendo operários da indústria de fornecimento de energia elétrica, ferrovias, têxteis, gráfica e telégrafos.⁷³ É possível remontar ainda mais no tempo e encontrar movimentos em prol de reformas sindicais e contra o controle do Estado nas ferrovias, minas, telégrafos, na indústria petrolífera e de fornecimento de energia elétrica, durante a Segunda Guerra Mundial.⁷⁴ Isto, naturalmente, ocorreu muito antes da implantação dos setores dinâmicos da indústria no México. O caso mexicano sugere que um fator explicativo importante dessas expressões de lutas por reformas sindicais era a compressão dos salários — e a utilização dos sindicatos para garantir essa compressão. A situação pode ser diferente no Brasil, mas os dados do México sugerem que as reivindicações por reforma sindical e negociações livres precisam ser cuidadosamente examinadas. Dada a história recente da compressão salarial no Brasil, este fator não pode ser ignorado. É necessário considerar com maior atenção as reivindicações de liberalização, para ver que questões estão realmente sendo levantadas, e por quais setores.

No que se refere às reivindicações de mudança da estrutura sindical e do papel do Estado com relação a ela, várias correntes podem ser detectadas. É possível descrever, em linhas gerais, quatro estratégias, cada qual com suas implicações para o desenvolvimento futuro do sindicalismo:

1. Tratamento especial para algumas indústrias com base em seus níveis distintos de produtividade e lucratividade. Este é o argumento anteriormente apresentado por Paulo Vidal, e que aparece de forma mais elaborada na *Declaração de São Bernardo do Campo*, o documento aprovado pelo I Congresso dos Metalúrgicos daquele município. Embora o argumento apresentado não venha isolado de outras reivindicações, por si só não acarreta necessariamente grandes mudanças nas negociações salariais ou na estrutura sindical. Poderia ser adaptado pela introdução, na política salarial, de índices de produtividade por setor. O Departamento Nacional de Salários poderia, p. ex., declarar que os aumentos salariais serão de x% (com base na inflação e no resíduo inflacionário) mais uma percentagem variável conforme a indústria e de acordo com índices fixos calculados pelo DNS. No passado foi possível, em certas ocasiões, incorporar à

política salarial aumentos diferenciais segundo a produtividade, embora o governo tivesse sempre resistido a isso. Em 1968 e 1969, foram concedidos alguns aumentos que excediam as normas da política salarial: foram justificados pelos TRTs com base na produtividade e, naquela ocasião, o Ministério do Trabalho aceitou esse argumento.¹⁵ Em outras palavras, a reivindicação de que os aumentos salariais refletem diferenças setoriais não põe necessariamente em questão a estrutura de negociação ou o sistema sindical tal como existem atualmente. Na verdade, uma reivindicação desse tipo pode implicar na continuação do sistema atual. P. ex., quando os metalúrgicos de São Bernardo pedem “que a taxa de produtividade, para efeito de reajustamento salarial, seja determinada por setor de categorias profissionais e econômicas interessadas”¹⁶, estão implicitamente pedindo a continuação da política salarial, já que somente quando o Estado determina os níveis salariais é que tal taxa de produtividade precisa ser calculada. Naturalmente, os cálculos setoriais de produtividade podem não ser compatíveis com a atual estratégia econômica e com o desejo das grandes empresas de manter baixos seus salários, mas poderia acomodar-se à estrutura formal da política salarial.

2. Liberalização dos controles sobre os sindicatos e, em especial, a volta plena do direito de greve. Certamente, toma-se com frequência esta reivindicação como uma consequência lógica da primeira. Argumenta-se que o único tipo de sistema de negociação que leva em conta as diferenças entre setores é a negociação coletiva livre. Em decorrência disso, argumenta-se que não pode haver negociações livres sem o direito de greve. Esta reforma envolve algo mais que o fim da política salarial (pela abolição da Lei 4.725 aprovada em julho de 1965) e da Lei de Greve (Lei 4.330 de julho de 1964). O princípio da negociação coletiva em seu sentido pleno não faz parte do sistema populista, e o mais das vezes não fica claro se os sindicatos que advogam estas mudanças reclamam também mudanças quanto ao papel da Justiça do Trabalho e à estrutura do sindicalismo.¹⁷ A reivindicação de “total liberdade para o exercício do direito à Contratação Coletiva de Trabalho, que atenda às peculiaridades regionais e profissionais”¹⁸, implica que o papel da DRT e do TRT nas negociações deveria ser abolido e que o Estado não deveria desempenhar nenhuma função como árbitro. Ao mesmo tempo, esta reivindicação poderia implicar que os sindicatos deixassem de negociar por seus membros tomados em conjunto. Poderiam ser criadas unidades de negociação, de acordo com o desejo dos empregadores, empregados e sindicatos em questão. Numa certa medida, isto de fato aconteceu no período populista, mas não foi formalizado como lei. A reivindicação de negociações livres deve-

ria tornar irrelevante a exigência de cálculos diferenciais de produtividade e de fato está em contradição com ela. Apesar disso, os sindicatos apresentaram-nas como reivindicações conjuntas. Almeida não percebe a contradição ao discuti-las, focalizando, ao contrário, apenas a reivindicação de tratamento diferencial para os diferentes grupos de operários.

3. Organização sindical nas fábricas. Alguns sindicatos pediram que se criassem nas fábricas comissões mistas e que fosse garantida aos delegados de fábrica proteção contra a demissão. Esta última reivindicação pode ser vista de duas maneiras. Por um lado, representa a necessidade de reforçar a influência do sindicato dentro das fábricas. Os sindicatos brasileiros caracterizaram-se por sua quase total ausência de organização nas fábricas, e este tipo de organização pode ser visto como passo em direção ao desenvolvimento de negociações coletivas livres. Por outro lado, a organização nos locais de trabalho pode ser dirigida para a discussão de problemas que surgem na fábrica e que são específicos a uma fábrica em particular ou a uma área dentro dela. Entretanto, é verdade também que a reivindicação pode ser encarada como um meio de fortalecer a estrutura sindical em geral, independentemente de outras reformas. Em outras palavras, um sistema de delegados de fábrica poderia ser parte de uma estrutura sindical de estilo populista.

4. Abolição do controle do Ministério do Trabalho e fim do imposto sindical. Esta reivindicação pode implicar no desmantelamento de quase todo o sistema atual, mas aqui serão considerados apenas dois de seus principais aspectos. O primeiro diz respeito à estrutura dos sindicatos brasileiros: a divisão segundo a área e o ramo industrial. Isto fragmenta a atividade sindical, porquanto sindicatos diferentes cobrem diferentes partes da mesma conurbação ou área industrial (no caso da Grande São Paulo, há pelo menos cinco sindicatos de metalúrgicos) e existem restrições quanto à cooperação entre os sindicatos. No período populista, o crescimento de organizações paralelas dava ao sistema o grau de flexibilidade necessário ao seu funcionamento. Um aspecto da reforma poderia consistir numa formalização das organizações paralelas e na sua extensão. Este aspecto não recebeu grande publicidade, possivelmente porque parece uma volta ao populismo e, portanto, tende a ser politicamente suspeito. O segundo aspecto diz respeito ao controle do Ministério do Trabalho e, particularmente, às finanças sindicais. Uma liberalização integral dos sindicatos pareceria implicar algo mais que o fim das restrições às negociações: significaria a abolição do direito do Ministério do Trabalho de intervir nos sindicatos, e o imposto sindical é freqüentemente considerado como a base do controle por parte do Ministério. Houve pedidos de extinção do

imposto, mas, uma vez mais, esta é uma área delicada. Consta que em 1971 a Confederação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Crédito (CONTEC) estava estudando esta questão⁷⁹, mas entre 1972 e 1974 a CONTEC esteve sob intervenção. A implementação de uma reivindicação deste tipo implicaria em mudanças extensivas na estrutura sindical, muito maiores do que as acarretadas pelas outras três anteriormente mencionadas.

Estes diferentes aspectos da reforma sindical têm implicações muito distintas para as relações entre os sindicatos e os operários, e entre diferentes setores da classe operária. Após discutir a situação atual da organização sindical da FA1 e FA2, estas questões serão retomadas e relacionadas às atitudes de diferentes grupos de operários na FA2 com relação às reivindicações de reforma.

b) *A Reforma sindical: O sindicalismo nas duas fábricas de automóveis e a tentativa de criar organizações nos locais de trabalho*

Muito do assim chamado "novo sindicalismo" limitou-se a expressões de desejo de mudanças na estrutura vigente do sindicalismo brasileiro. Dada a atitude, em geral não-receptiva, do governo frente a tais expressões, e a incapacidade dos sindicatos de pressionar, não é surpreendente que todas as discussões tenham tido muito pouco resultado em termos práticos. Entretanto, houve algumas tentativas por parte dos sindicatos no sentido de fazer o máximo possível dentro da estrutura existente, servindo-se das regulamentações da CLT que permitem algum desenvolvimento de um sindicalismo mais ativo e com base de massa. Podem-se avaliar essas possibilidades quando se comparam as atividades dos sindicatos que cobrem a FA1 e a FA2.

O sindicato responsável pelos operários da FA2 tentou construir sua organização a nível de fábrica, através de delegados de empresa. Não há regulamentações que garantam a tais delegados estabilidade provisória de emprego, mas os que foram eleitos para ocupar cargos nos sindicatos gozam de fato dessa proteção, e foram encorajados a desempenhar um papel ativo na fábrica.⁸⁰ Seu número é limitado, mas sua influência não é negligenciável. Foram feitas perguntas sobre esses delegados aos operários da FA2, e suas respostas acham-se tabuladas no Quadro 11.⁸¹ Pode-se ver que sua influência varia segundo as diferentes partes da fábrica.

Os operários da usinagem estão mais informados sobre os representantes sindicais. Isto se explica pelo fato de que os tra-

QUADRO 11

FA2: 1. "Tem representante do sindicato na sua seção?"

2. SE NÃO: "Tem em outros setores?"

3. SE SIM PARA 1 OU 2: "O que é que ele faz?"
(percentagens)

Grupo	Não/Não sei (questões 1 e 2)	Sim, mas não sei o que ele faz	Sim, e uma descrição de suas atividades
Ajudantes 1	67	13	20
Ajudantes 2	33	20	47
Montadores	38	31	31
Prensistas	35	10	55
Operadores	7	17	76
Ferramenteiros	45	10	45

FONTE: Entrevistas.

balhadores da Direção vieram, em parte, desse setor. Até 1975, dois dos três delegados vinham de lá. Os delegados tentam recrutar os operários para o sindicato, trazem notícias sobre reuniões e informação a respeito das campanhas sindicais, mas suas atividades são limitadas pelo fato de não poderem circular livremente pela fábrica, tendo, além disso, que realizar integralmente sua carga de trabalho. Em alguns casos os operadores afirmaram que o delegado poderia ser utilizado como um canal através do qual dirigir-se à gerência. Parece que de fato os delegados cumprem algumas das tarefas que na Grã-Bretanha cabem aos *shop stewards* — agindo, p. ex., como conselheiros para os outros operários, a propósito de problemas pessoais e financeiros, etc. Um exemplo mencionado dizia respeito a problemas de desquite. Deste modo, o delegado aumenta sua autoridade e ganha a confiança de seus colegas, se desempenha bem a sua função.

As atividades dos delegados são circunscritas pelo Estado. Seria possível, p. ex., que alguns dos delegados organizassem uma greve branca ou operação-tartaruga a propósito de uma questão específica, mas isto significaria quase com certeza que o Ministério do Trabalho se sentiria obrigado a discutir o assunto com o sindicato, se se descobrisse uma ligação entre a ação empreendida e o delegado. Outro problema para os delegados é seu número tão pequeno. Na Volkswagen, que emprega dezenas de milhares de operários, o sindicato tem apenas quatro representantes. Isto torna impossível uma cobertura eficaz. Até que aumente o número de delegados, ultrapassando o número dos

operários eleitos para a Diretoria, sua função será limitada a um trabalho nos seus próprios setores e que procure dar alguma forma geral de existência ao sindicato nos locais de trabalho — ainda que isto se faça apenas através da distribuição de panfletos na porta da fábrica.

A utilização dos delegados não constitui a única estratégia do sindicato na FA2. O sindicato tentou construir uma imagem positiva entre os operários fornecendo um serviço de assistência eficiente e em expansão, além de manter uma linha firme quanto à questão dos salários. Mais ainda, organizou campanhas sobre problemas específicos, tais como a rotatividade da mão-de-obra e o depósito na conta do FGTS de somas correspondentes às horas extraordinárias habituais. Finalmente, procurou tornar mais fácil a filiação ao sindicato, conseguindo que as contribuições fossem descontadas em folha e os delegados distribuíssem fichas de inscrição pela fábrica.⁶² Na FA1, ao contrário, o sindicato não tem praticamente nenhuma penetração. Não havia sinal de delegados sindicais, e os sindicalistas da fábrica permaneciam isolados uns dos outros, mantendo relações individuais com a sede do sindicato, do outro lado da cidade. O Quadro 12 mostra o contraste entre as taxas de sindicalização nas duas fábricas. Deixando de lado os ajudantes 1, dos quais apenas 2 em 16 são sindicalizados na FA1 e 1 em 15 na FA2, as características interessantes a serem anotadas são: 1. as taxas gerais de sindicalização que são as mais altas na FA2 para grupos comparáveis, e 2. o fato de que as proporções de sindicalistas para operários que foram filiados a sindicatos (o mesmo ou outro) anteriormente, mas que já não são membros do sindicato, inverte-se nas fábricas. Na FA2, o sindicato tem mais probabilidade de recrutar sindicalistas em potencial.⁶³

As tentativas de dinamizar o sindicato enfrentam os mesmos problemas que os movimentos de base nas fábricas. Para manter-se dentro dos limites da lei, e daqueles ainda mais estreitos fixados pelo Ministério do Trabalho, é necessário regular cuidadosamente as atividades; os sindicatos correm o risco de ser reduzidos à impotência pela tutela do Ministério, perdendo a seguir o apoio que mobilizaram, devido à sua incapacidade de realizar qualquer coisa. Isto coloca, portanto, a questão da democracia. Pode-se argumentar que o movimento de base não desenvolverá seu potencial até que conte com o mínimo de proteção democrática que lhe abra algum espaço para organizar-se. O mesmo poderia ser dito do movimento sindical, acrescentando-se, porém, que os sindicatos se vêem ainda mais restringidos por causa de sua ação direta com o Estado. Após fazer esse comentário mais ou menos negativo, surgem entretanto três outras questões. Os operários são capazes de apoiar uma estru-

QUADRO 12

FA1 e FA2: Taxas de sindicalização e filiação anterior a um sindicato (percentagens)

	FA1		FA2	
Grupo	Membro do sindicato	Não filiado mas sindicalizado antes	Membro do sindicato	Não filiado mas sindicalizado antes
Ajudantes 1	12	12	7	20
Ajudantes 2	—	—	27	13
Montadores	12	30	31	38
Prensistas	—	—	20	30
Operadores	—	—	80	10
Ferramenteiros *	16	36	40	10

FONTE: Entrevistas.

* Na FA2 a amostra é extraída de uma variedade maior de operários qualificados da ferramentaria.

tura sindical baseada nas organizações nos locais de trabalho? Que tipo de sindicalismo parecem preferir os diferentes grupos na fábrica? Se uma nova forma de sindicalismo devesse desenvolver-se, quais seriam as conseqüências para a classe como um todo?

c) *Os operários da indústria e suas atitudes em relação ao sindicalismo: a ideologia do atraso*

F. Weffort empregou a expressão “ideologia do atraso” para referir-se à justificação da estratégia populista para os sindicatos e à estratégia das forças dominantes da esquerda, que encontram seu principal ponto de apoio na suposta incapacidade da classe operária de manter qualquer outra forma de organização. O argumento básico é que a orientação em direção ao Estado e a falta de um apoio de base, características do sindicalismo do período populista, eram necessárias porque a classe operária não tinha consciência de classe e, por implicação, era incapaz até mesmo de produzir bons reformistas. Embora Weffort utilize o termo num contexto mais amplo, em relação à política de aliança de classes da esquerda nos anos 50, a principal base teórica da concepção sobre o atraso provém de trabalhos sobre sindicalismo e dos poucos estudos realizados sobre a classe operária nas fábricas. De maneira geral, esses estudos

concluía que os operários não se interessavam pelo sindicalismo, ou que seus interesses se limitavam ao fornecimento de benefícios assistenciais. Embora os operários qualificados ficassem em geral isentos destas críticas, a massa dos operários era desqualificada bem como carente de qualquer grau de consciência de classe.⁸⁴ Esta interpretação é incorreta, tanto do ponto de vista teórico quanto dos próprios fatos.

L. M. Rodrigues, cujo estudo sobre os operários da indústria automobilística nos anos 60 é talvez a melhor exposição que segue a orientação da “teoria do atraso”, afirma claramente sua posição:

*Inicialmente, deve-se ter em conta que, corroborando outras investigações, o sindicato é, para a grande maioria dos entrevistados, precipuamente uma entidade assistencial, destinada a prover os associados de recursos médicos e orientação jurídica”.*⁸⁵

Na verdade, o autor procura relacionar esta situação com as condições objetivas dos operários na empresa — por ex., a falta de penetração do sindicato na fábrica e a posição relativamente privilegiada dos operários da indústria automobilística por ocasião da realização do estudo — mas, num ponto posterior da sua argumentação, utiliza os mesmos dados para justificar a afirmação de que os operários têm pouca identificação com seu ambiente de trabalho e uma formação ideológica fraca:

*“Para os efetivos de migração recente (uma descrição que o autor estende a todos os operários semiquualificados nas suas conclusões) a empresa, o sindicato e a sociedade industrial são concebidos instrumentalmente como meios a ser utilizados, sem com eles se identificarem e comprometerem emocional ou moralmente. No que tange ao sindicato, este é avaliado em termos das vantagens pessoais que pode oferecer, sem que o trabalhador entenda que a força da instituição depende de sua participação e esforços”.*⁸⁶

Na ocasião do estudo, 1963, poderia parecer evidente que a força dos sindicatos tinha muito pouco a ver com a participação e o esforço dos operários. Na verdade, a força dos sindicatos tinha mais a ver com o dispositivo militar, a sorte de Almino Afonso como Ministro do Trabalho e as manobras de João Goulart. Se a força dos sindicatos dependesse da participação dos operários, então em 1963 os trabalhadores que realmente estavam estariam no setor público, onde ocorriam as maiores mobilizações. Nesta situação os operários da indústria

automobilística poderiam ser perdoados por manterem relações com seu sindicato no terreno em que era mais provável tivessem contacto com ele — assistência médica e social e ajuda legal. Além disso, dada a fraqueza do sindicato no que se refere às atividades junto às bases nos locais de trabalho, e à grande eficácia do seu trabalho no campo assistencial, o sindicato estava sendo avaliado tomando-se como referência o que ele poderia fazer de melhor.

Rodrigues propõe o tipo de pergunta que induz a uma resposta baseada naquilo que o sindicato efetivamente faz. As questões básicas são:

1. Por que o Sr. não é sócio do sindicato? 2. Por que o Sr. é sócio do sindicato? 3. Quais são as vantagens que os sindicatos realmente oferecem aos trabalhadores? Se as perguntas fossem diferentes, poderiam talvez ter surgido respostas distintas. Perguntou-se aos operários da FA2 o que achavam do sindicato e, a seguir, por que haviam dado aquela resposta. O Quadro 13 indica que os operários usaram diferentes critérios e que sua opinião sobre o sindicato dependia grandemente do critério utilizado. Os operários que avaliaram o sindicato com base na sua assistência médica e social disseram que era bom, enquanto os que respondiam tomando como critério a força do sindicato na área das negociações e proteção aos operários tenderam a avaliá-lo como mau.⁶⁷ Dados estes resultados, é claro que, se se perguntasse aos operários quais as vantagens do sindicato, como se fez com os operários de Rodrigues, então estariam eles inclinados a apontar os serviços no campo assistencial que o sindicato tinha a oferecer. Isto não seria uma boa indicação de que os operários entrevistados preferissem que o sindicato se dedicasse às questões assistenciais, negligenciando por isso a questão salarial.

Falando de modo mais positivo, pode-se ver que os operários não consideram a situação atual do sindicato como desejável. Quando interrogados sobre o que o sindicato *deveria* fazer, em sua opinião, se a situação o permitisse, então surgiu um quadro bastante diferente. No Quadro 14 as respostas são tabuladas de acordo com os aspectos da atividade sindical mencionados pelos operários, podendo-se ver que os salários constituem um fator preponderante. Estas respostas não excluem a possibilidade de que os operários considerem a força do sindicato com respeito a questões salariais como proveniente do governo, ou alguma fonte que não necessita de sua participação, mas esta questão só poderá ser retomada no próximo item quando se apresentarem mais informações.

Os dados até agora apresentados não mostram que as fábricas de automóveis no Brasil são povoadas de proletários indus-

QUADRO 13

FA2: "O que acha do sindicato, se BOM ou MAU, por quê?" Avaliação do sindicato e critérios utilizados (números absolutos)

Resposta ²	Sindicato Bom		
	Assistência	Sem Resposta	Força ¹
Ajudantes 1	4	1	—
Ajudantes 2	4	—	3
Montadores	4	1	1
Prensistas	3	1	1
Operadores ³	10	2	1
Ferramenteiros ³	3	—	1

Resposta ²	Sindicato Mau		
	Assistência	Sem Resposta	Força ¹
Ajudantes 1	—	—	—
Ajudantes 2	—	1	1
Montadores	—	1	1
Prensistas	—	1	3
Operadores	—	3	6
Ferramenteiros	—	—	5

FONTE: Entrevistas.

1. Esta coluna inclui respostas do tipo "Já foi melhor" e "não resolve". Em alguns casos estes comentários eram seguidos de outros que indicavam seu sentido exato, mas nunca se referiam a questões assistenciais. Seu sentido é claro.
2. Os operários que responderam "mais ou menos" não tiveram que responder a uma segunda questão. Houve uma proporção significativa de operários que disseram "não sei". Este grupo proveio, de modo desproporcional, do grupo de operários que nunca tinham pertencido a um sindicato.
3. Dois operadores e um ferramenteiro deram como resposta "bom quanto à assistência, mau quanto ao salário". Não foram incluídos neste quadro. Esta resposta constitui, evidentemente, a melhor ilustração do que o quadro pretende demonstrar.

triais com consciência de classe. Nem se pretende afirmar tal coisa. O objetivo desta análise foi argumentar que a visão pessimista sobre a capacidade da classe operária não é válida para os operários da FA2. Diante disto, o tipo de raciocínio usado por Rodrigues e por muitos autores que escreveram sobre o sindicalismo ⁸⁸ pode ser questionado e requer um exame mais cuidadoso. Os sindicatos certamente não conseguiram penetrar nas

QUADRO 14

**FA2: "O que é, na sua opinião, a função do sindicato?
O que um bom sindicato deve fazer, se tiver condições?"**
(percentagens, respostas múltiplas)

Grupo	Operários que mencionaram salários	Operários que mencionaram assistência jurídica	Operários que mencionaram assistência	Não sabem
Ajudantes 1	67	26	53	13
Ajudantes 2	93	53	47	7
Montadores	81	6	31	13
Prensistas	80	15	35	—
Operadores	87	33	53	—
Ferramenteiros	85	60	45	—

Fonte: Entrevistas.

fábricas de maneira significativa, mas as informações colhidas na FA2 (que são corroboradas substantivamente pelas entrevistas na FA1) indicam de fato que, se o sindicato melhorasse sua penetração, encontraria provavelmente uma resposta favorável aos esforços que fizesse no terreno dos salários e das condições de trabalho. Além disso, neste item e nos anteriores mostrou-se que existem grupos de operários que se manifestam vivamente a favor do sindicato e que poderiam formar os pilares a partir dos quais empreender um trabalho mais aprofundado na fábrica. Os operadores constituem o exemplo mais evidente neste sentido. Após examinar em que medida tem validade a "ideologia do atraso", cabe analisar as atitudes dos operários quanto à forma que deveria assumir um novo sindicato e um novo sistema de negociações. Vimos que existem diferentes reivindicações apresentadas no interior do chamado "novo sindicalismo". Resta ver, agora, como os vários grupos da FA2 a elas se referem.

*d) Os operários da indústria e suas atitudes
em relação ao sindicalismo:
atitudes a respeito da reforma sindical*

Neste ponto a análise se defronta com os problemas mais difíceis da aplicação de um *survey*. Ao investigar as atitudes dos operários quanto ao futuro do sindicalismo e às possíveis mudanças que venham a acontecer, o pesquisador tem que enfren-

tar o problema de colocar perguntas hipotéticas a respeito de mudanças que freqüentemente aparecerão como estranhas e politicamente suspeitas aos olhos dos entrevistados. Ao mesmo tempo as próprias perguntas e os tipos de mudanças a que se refere não se esgotam em respostas muito simples: a reforma sindical é uma questão complexa, e muitas respostas dependem do contexto no qual a mudança proposta deve ocorrer. Por todas estas razões este item do estudo terá um caráter mais ou menos especulativo. Entretanto, alguns desses problemas se reduzem pelo fato de a liberalização não constituir uma questão imediata na política brasileira, não sendo por isso necessário fornecer uma indicação clara das atitudes dos operários com relação a certas estratégias no momento da pesquisa. É claro que as atitudes dos operários podem ser voláteis, e as que se referem a novas formas de sindicalismo em 1975 têm uma importância limitada, já que só serão relevantes numa situação futura, quando então haverá novos debates políticos que em si mesmo devem suscitar novas atitudes. A análise, portanto, vai se limitar a mostrar como as atitudes dos operários se prendem à sua posição na indústria automobilística, e como se relacionam com as diferentes estratégias delineadas anteriormente.

Esta parte do estudo baseia-se nas respostas dos operários a quatro perguntas, feitas com o fito de testar as atitudes deles com relação às várias partes do programa dos metalúrgicos de São Bernardo. Utilizando a *Carta de São Bernardo* e as declarações dos líderes sindicais, esperava-se apresentar questões 1. que fossem familiares aos operários (o que depois se descobriu não ser verdade) e 2. fossem menos suspeitas politicamente e mais inteligíveis aos entrevistados, porque diziam respeito a reivindicações sindicais. As quatro questões básicas e o raciocínio sobre o qual se apoiavam eram os seguintes:

1. "Você acha que deve ter um sindicato especial, separado, para a indústria automobilística?" Uma solução para o problema do "nivelamento por baixo" dos aumentos salariais seria haver um sindicato somente para os operários da indústria automobilística, juntamente com mudanças mais radicais nas negociações salariais ou simplesmente aumentos por produtividade, calculados de acordo com os setores. Atitudes relativas a este tipo de mudança podem ser consideradas como uma indicação do sentido de solidariedade dos operários em relação a outros grupos de trabalhadores, embora não possam ser interpretadas com base somente neste aspecto, porque poderiam ser consideradas como início da criação de sindicatos fortes e independentes, que se unem politicamente a outros sindicatos.⁸⁰

2. "Você acha que os operários na indústria automobilística devem receber aumentos salariais maiores do que os operários

nas outras indústrias por causa dos altos níveis de produtividade e dos lucros altos na indústria?" Esta questão examina as atitudes com relação aos diferenciais de salário e à política salarial, bem como a identificação dos operários com a indústria automobilística especificamente.

3. "Para que o sindicato tenha mais força, você acha que o governo tem que dar de volta ao sindicato o direito de greve, deixar o sindicato fazer greve legalmente se quiser?" Esta questão é posta em termos do direito de greve porque é a reivindicação apresentada pelo sindicato. Ela apresenta certo número de inconvenientes, que apareceram no decorrer do estudo. Não distingue os operários que são por princípio contra a greve daqueles que se opõem a ela porque julgam que os empregadores estão atualmente numa posição muito forte, embora possa ser difícil diferenciar estas atitudes." Em segundo lugar, não distingue "greve" de "greve branca", que é uma distinção feita muito claramente pelos operários. Em terceiro lugar, o termo "greve" é freqüentemente associado à violência e desordem no Brasil, em parte por causa da situação no início dos anos 60, mas supõe-se também que, em parte, devido à posição nítida das autoridades a esse respeito. Para fazer face a este problema, acrescentou-se à questão uma outra complementar — "Mesmo se for sem violência?" Os operários que mudaram sua resposta depois desta questão adicional foram computados com base na sua resposta final.

4. "Você acha que os operários e o sindicato devem tratar diretamente com a firma na época do dissídio coletivo, deixando o governo de lado, como é o caso na Inglaterra?" Este é um aspecto importante, porque diz respeito à influência do governo na determinação dos salários e, por implicação, à política salarial. Os operários são de modo absolutamente maciço a favor de salários mais altos, mas a questão crucial é obter esses salários.

As respostas a estas questões são resumidas no Quadro 15. Para evitar apresentar uma lista de quatro quadros, seguida de um resumo para tornar possível a comparação entre os grupos, a informação foi reunida em um único quadro. As respostas "não sei" foram ignoradas e as outras ordenadas segundo o grau de acordo ou desacordo com as mudanças propostas para cada grupo. Os resultados serão analisados por grupo, um de cada vez.

Os ferramenteiros constituem claramente um grupo à parte dos outros operários na fábrica, por causa de suas respostas à questão sobre maiores aumentos para os trabalhadores da indústria automobilística. Eles não se identificam com a indústria automobilística e não crêem que os operários que aí trabalham devam ter aumentos maiores que os outros tra-

QUADRO 15

FA2: Compilação dos resultados das quatro questões ¹

Grupo	Aumentos maiores na Indústria automobi- lística ²	Direito de greve	Sindicato separado	Negociações diretas
Ajudantes 1	+	--	++	--
Ajudantes 2	++	+	++	++
Montadores	++	-	-	0
Prensistas	+	++	+	+
Operadores	+	+	--	++
Ferramenteiros	--	-	-	-

FONTE: Entrevistas.

1. A preferência é graduada da seguinte maneira:
 - ++ Muito a favor. Mais de 65% dos operários que expressaram uma preferência eram a favor.
 - + A favor. Mais de 55% e menos de 65% a favor.
 - 0. Menos de 55% quer a favor ou contra, um grupo dividido igualmente.
 - Contra. Mais de 55% e menos de 65% contra.
 - Muito contra. Mais de 65% dos operários contra.
2. Esta coluna inclui todos os operários que responderam "não", embora por razões diferentes.

balhadores. A razão disso pareceria ser o fato de que o trabalho de ferramenteiro é mais ou menos o mesmo em muitas indústrias e, com o passar do tempo, os níveis salariais foram iguados entre as indústrias⁰¹, de modo que não ganham mais na indústria automobilística do que em outra parte. No item anterior, vimos que os ferramenteiros estavam menos presos à indústria automobilística que outros operários, sendo capazes de deixar a firma mais facilmente, e que consideravam que a maior parte das firmas que pagavam melhores salários estavam fora da indústria automobilística. Sua preferência pela indústria automobilística, quando chegou a ser expressa, pareceria basear-se nos benefícios não-monetários que se podem obter nesse setor, mas tais benefícios podem ser encontrados em muitas grandes empresas; parece ter ocorrido que muitos operários entraram nessa indústria quando ela pagava salários mais altos e agora não querem mudar de emprego. A resposta negativa à questão dos aumentos para os operários da indústria automobilística poderia ser tomada como indicação de uma posição de solidariedade de classe. Deste ponto de vista, os outros operários da FA2 seriam favoráveis à separação do resto da classe operária

em busca da satisfação de seus próprios interesses. Entretanto, as respostas dos ferramenteiros são compatíveis com uma interpretação muito diferente. Os ferramenteiros mostram-se contrários ao direito de greve e às negociações diretas com a firma, e ambas as reivindicações podem ser consideradas como expressão de uma tendência a favor de uma ação coletiva eficaz por parte dos operários. Neste caso, os ferramenteiros poderiam ser considerados favoráveis a padrões individualistas de comportamento, aproveitando-se de sua situação no mercado de trabalho. Este era o padrão de comportamento ao qual se fez referência no item 3 deste trabalho.²⁰ Se fosse este o caso, poder-se-ia argumentar que o papel dos ferramenteiros no movimento sindical seria mais provavelmente derivado de uma convicção ideológica sobre a necessidade da solidariedade da classe operária do que seus interesses imediatos. Por outro lado, em outros pontos das entrevistas, os ferramenteiros declararam-se favoráveis à ação sindical com relação a questões salariais, e seu nível de sindicalização é mais alto do que o de todos os outros grupos que compuseram a amostra, com exceção dos operadores.

Os operadores formam o grupo que mais apóia a política de sindicato. (A constituição de uma organização separada não é uma reivindicação explícita do sindicato). Viu-se anteriormente que os operadores têm o maior índice de filiação ao sindicato e que deles saíram alguns membros da diretoria. Este grupo é favorável, mas não muito, a aumentos maiores para os operários da indústria automobilística, está a favor do direito de greve, muito a favor de negociações diretas, mas opõe-se à idéia de um sindicato separado para a indústria automobilística. Esta posição parece indicar uma inclinação no sentido de um sindicato ativo, com um papel nas atividades nos locais de trabalho, e livre do controle atualmente exercido pelo Estado. Ao mesmo tempo, há também indícios de que esta visão de uma estrutura sindical transformada não implica na separação dos operários na indústria automobilística dos outros trabalhadores. Em geral, os operários pareciam mais conscientes do papel do governo na manutenção dos baixos níveis salariais do que outros operários da FA2 (impressão que deriva da análise dos comentários por eles feitos durante as entrevistas) e viam o Estado mais claramente como representante dos interesses dos empregadores. Mostraram-se favoráveis a negociações diretas, porque sentiam que com um sindicato forte isto levaria à obtenção de maiores salários. Mais uma vez, o conjunto destas respostas liga-se à análise do item 3 deste estudo. Os operadores estão dispostos a tentar conseguir melhores salários por meio de uma ação coletiva e sabem que sua posição no mercado de trabalho não favorece nenhum outro tipo de ação. Dada a indústria em que trabalham,

e a relativa segurança de que gozam nela, são favoráveis à ação nos locais de trabalho. Estão, em certa medida, a favor de aumentos maiores para os operários da indústria automobilística, mas num grau menor que os operários da linha de montagem, o que pode ser devido à existência de firmas fora da indústria que de fato pagam salários mais altos (ver Quadro 8), mas certamente não se encontram na mesma situação que os ferramenteiros. Os operadores acreditam que o trabalho na indústria automobilística exige maior esforço do que em outras indústrias, o que justificaria em parte maiores aumentos salariais.

Os ajudantes da linha de montagem (ajudantes 1) podem ser vistos como o grupo que mais se diferencia dos operadores. Em termos objetivos, sua situação é muito diferente: são inexperientes, falta-lhes estabilidade de emprego e são forçados a procurar na indústria automobilística empregos com maiores salários. Querem salários mais altos para os operários dessa indústria (embora não tanto quanto os ajudantes 2 e os montadores), mas inclinam-se mais a ver isto como o resultado de um tratamento especial dispensado aos operários daquele setor industrial, no sentido, p. ex., de mudanças na política salarial. Querem um sindicato separado para a indústria automobilística, mas não são favoráveis ao direito de greve e à idéia de negociações diretas. A relação entre este conjunto de atitudes e a experiência de trabalho dos ajudantes na linha de montagem parece bastante clara — embora sem um estudo mais aprofundado não se devam considerar como possibilidades mesmo relações óbvias. Vimos no item 3 que os operários da linha de montagem em geral quase não dispunham de poder, e seria possível esperar do grupo mais inseguro, os ajudantes 1, que não confiassem no próprio esforço para obter maiores salários, depositando suas esperanças na atividade de um governo amigável ou de um sindicato forte (visto como uma força independente). Este grupo é o que corresponde mais de perto aos estereótipos tradicionais sobre os operários não-qualificados no Brasil, mas constituem apenas uma pequena parte da força do trabalho na FA2.

As respostas dos três grupos restantes são menos facilmente analisáveis. Elas se situam entre os dois pólos da oposição nítida formada pelos ajudantes 1 e operadores. Os ajudantes 2 diferem dos operadores, na medida em que se inclinam mais a considerar os operários da indústria automobilística como separados de outros trabalhadores. Querem um sindicato separado, são muito favoráveis a aumentos maiores para os trabalhadores desta indústria e, como se viu no item 3, consideram que suas possibilidades de encontrar outro emprego se limitam à indústria automobilística. Ao mesmo tempo diferem dos outros ajudantes pelo

fato de estarem a favor do direito de greve e do processo de negociação direta sem intervenção do Estado. Para os montadores e prensistas, a situação se complica pelo fato de que suas opiniões se dividem mais igualmente do que nos outros grupos. Os prensistas assemelham-se, em suas respostas, aos ajudantes 2 em todas as questões, exceto no fato de o grau de apoio não ser o mesmo. Mais uma vez, o grau de apoio que dão à idéia de um sindicato separado e maiores aumentos para os operários da indústria automobilística poderia ser relacionado com o fato de eles terem maior identificação com a indústria (como se viu no item 3). São muito favoráveis ao direito de greve e estão a favor de negociações diretas. Finalmente, os montadores são muito favoráveis a maiores aumentos para os operários da indústria automobilística, mas não querem a volta do direito de greve, e estão divididos quanto à questão de negociações diretas. Em comparação com os ajudantes 1, isto é coerente com sua posição ligeiramente mais estável e seu maior grau de experiência (do mesmo modo, eles se opõem menos ao direito de greve do que os ajudantes 1). Entretanto, não é possível fornecer qualquer razão para sua oposição à idéia de um sindicato separado.

Não há grande interesse em tentar levar a análise além deste ponto. Isto se justifica em parte pelo alcance e pela confiabilidade da informação apresentada. Basear uma análise pormenorizada em respostas a questões como as aqui indicadas seria tirar conclusões pouco fundamentadas de dados da mesma natureza, consideradas as condições gerais do Brasil e as condições específicas nas quais foi feita a investigação. Além disso, o objetivo da análise era mostrar como as ambigüidades do novo sindicalismo, apontadas no início deste item, fazem contraponto às atitudes dos operários da FA2. Por ora, parece prudente aceitar a conclusão mais ou menos negativa de que os operários da indústria automobilística estão longe de constituir um grupo homogêneo (ou mesmo dois blocos homogêneos — operários qualificados e não-qualificados), no que diz respeito ao sindicalismo, e de que é razoável esperar encontrar diferentes correntes de opinião, quando se analisa a questão das reformas sindicais. Seria tão errôneo falar de “operários da indústria automobilística” como um grupo único, como falar de “liberdade sindical” como uma única reivindicação. Esta conclusão constitui, pelo menos, um bom ponto de partida para futuras investigações.

e) *Conclusões*

As conclusões deste item devem ter ficado claras no final de cada uma das partes. Retomando-as, e para resumi-las brevemente: existem diferentes aspectos no novo sindicalismo, que

implicam em diferentes desdobramentos para o sindicalismo como um todo; estas diferenças encontram um paralelo nas variações entre as atitudes dos operários; as tentativas de dinamizar os sindicatos nos últimos anos tiveram algum êxito, quando se comparam os resultados alcançados por alguns deles, embora fosse um êxito limitado, e os sindicatos oficiais enfrentam os mesmos problemas encontrados no caso dos movimentos de base do item anterior; na FA1 e FA2, verificou-se pouca ou nenhuma justificativa para a "ideologia do atraso", e os dados, nestes dois casos, indicam a incorreção do material usado em apoio desta ideologia encontrada em Rodrigues e em outros anteriores.

No decorrer da análise, neste item, surgiram duas outras importantes características. Em primeiro lugar, viu-se que um novo desenvolvimento do sindicalismo não produzirá resultados sem alguma forma de liberalização ou, pelo menos, um afrouxamento do grau atual de controle do Estado sobre os sindicatos. O mesmo se poderia dizer a propósito dos movimentos de base. Embora ambos os fenômenos sejam importantes atualmente, seu desenvolvimento só é previsível no futuro. Viu-se em segundo lugar que, em outros países, o desenvolvimento de movimentos visando a reformas sindicais não foram apenas associados à diferenciação da estrutura industrial: eles constituíram também uma expressão de reação contra o controle estatal sobre os movimentos sindicais, em períodos de compressão salarial. Em outras palavras, constituem tentativas de apoderar-se dos sindicatos e transformá-los em verdadeiras instituições da classe operária, independentes do Estado. Nesta medida, interligadas às reivindicações de diferenciação da estrutura de negociações (ou determinação dos salários por vias que não incluem a negociação), encontram-se também reivindicações no sentido de que cesse o controle do Estado sobre os salários, resultantes do desejo de que se ponha termo ao arrocho salarial. Atualmente, estas várias correntes são confusas, mas, numa situação de abertura política ou sindical, elas poderiam vir à tona mais claramente. Por conseguinte, para definir estas correntes e suas implicações para a classe operária, é necessário enfrentar as questões relativas à liberalização e ao futuro político do país de modo mais explícito. Apesar da vastidão dos problemas implicados, a discussão não pode ser evitada.

5. A CLASSE OPERÁRIA: UNIDADE OU DIVERSIDADE

A unidade ou falta de unidade na classe operária no futuro constitui uma questão fundamental para a dis-

cussão do novo sindicalismo — é, na verdade, a questão básica que fornece o ponto central em torno do qual desenvolver qualquer trabalho neste terreno. O fato de as opiniões a propósito deste problema se acharem tão divididas torna este tipo de trabalho duplamente importante. De que maneira a composição e a organização da classe operária serão afetadas pelo novo sindicalismo e pelos operários dos setores dinâmicos? Alguns comentaristas consideram o novo sindicalismo como um passo decisivo para superar a tutela do Estado e a fraqueza histórica da classe operária. Outros tendem a vê-lo como uma divisão desastrosa no interior da classe, que levará à emergência de uma aristocracia operária e à fragmentação de um proletariado já fraco. Na verdade, contudo, ambas as posições carecem de base sólida.

a) *A questão de uma aristocracia operária*

O termo “aristocracia operária” é correntemente usado com referência a um grupo de operários que gozam de algumas vantagens materiais em relação ao resto da classe e, por causa destas vantagens, assumem posições políticas prejudiciais à classe como um todo. Os operários da indústria automobilística têm sido julgados, tomando-se por base os níveis salariais mais altos pagos pela indústria e a incapacidade do movimento sindical populista de mobilizar os operários dos setores dinâmicos, no período anterior a 1964. Ademais, o elemento antipopulista no novo sindicalismo³³ e as possíveis ligações de alguns de seus militantes com movimentos em prol de reformas sindicais que contam com apoio norte-americano, tais como o Movimento Sindical Renovador, no início dos anos 60³⁴, aumentaram a suspeita de que o novo sindicalismo é uma força divisionista, baseando-se nas vantagens de um setor da classe operária conquistadas às expensas dos outros. Um exame mais detalhado da situação revela, contudo, sua complexidade, já tendo sido indicada a existência de várias correntes no interior do novo sindicalismo e entre os operários da indústria automobilística. Do mesmo modo, uma análise mais aprofundada dos operários dessa indústria mostra que estão longe de preencher as condições que lhes permitiria ser rotulados como uma “aristocracia operária”, segundo o uso corrente do conceito.

Este conceito pode ser encontrado em Marx e Engels e, como indicá Hyman, tem sua origem nas características reformistas dos sindicatos dos operários qualificados da Inglaterra, em 1850 e nos anos posteriores, os quais abandonaram o caráter político e de massa do Cartismo e dos sindicatos dos anos 1830, vol-

tando-se para a defesa dos interesses econômicos setoriais.⁸⁶ Embora Marx e Engels avancem algumas explicações do fenômeno (inclusive a corrupção dos líderes sindicais e o aburguesamento temporário de toda a classe operária britânica, em decorrência de viver na primeira nação imperialista), o melhor argumento baseou-se no fato de que constituíam uma elite qualificada, capaz de controlar o acesso à sua profissão e de manter altos salários.⁸⁷ Hobsbawm desenvolve este argumento, mostrando que os operários qualificados, no período entre 1840 e 1890, tinham condições de controlar a oferta da mão-de-obra — limitando a admissão de aprendizes e controlando o acesso ao *status* profissional — que resultou em um nível salarial mais alto do que aquele pago para o resto da classe operária e uma regularidade maior nos ganhos.⁸⁸ Politicamente, os sindicatos profissionais eram mais conservadores do que os sindicatos de massa, que surgiram mais tarde, vindo a apoiar posteriormente o Partido Trabalhista.⁸⁹ Esta combinação de vantagens materiais e de características políticas foi também mencionada como explicação por Arrighi e Saul, no trabalho sobre a classe operária na África. Argumentam que os operários dos setores modernos: 1. recebem salários relativamente altos; 2. têm estabilidade de emprego (porque as firmas preferem uma força de trabalho estável e 3. colocam-se politicamente do lado dos burocratas e das estratégias de desenvolvimento das corporações multinacionais.⁹⁰ O modelo é o mesmo utilizado por Hobsbawm, embora no caso da África a posição privilegiada dos operários dos setores modernos signifique uma concessão dos empregadores, enquanto na Grã-Bretanha foi uma conquista dos operários. Além disso, dever-se-ia notar que a aristocracia operária britânica fez opções políticas definidas numa situação concreta, enquanto para Arrighi e Saul a questão em discussão é a falta de uma aliança com o campesinato, embora a possibilidade de uma aliança deste tipo nunca se concretizasse.

Como podem os operários da indústria automobilística do Brasil ser avaliados segundo estes critérios? Constituem um grupo estável privilegiado, com uma visão política e econômica que é prejudicial ao resto da classe operária? Viu-se no item 2 que os salários dos operários da indústria automobilística são relativamente altos, comparados aos dos operários em geral, mas que os diferenciais salariais estavam sendo mantidos, não aumentados. Indicou-se, além disso, que sob outros aspectos o trabalho nas fábricas de automóveis estava longe de constituir uma situação privilegiada. Mesmo numa situação de liberalização sindical, em que cessasse o nivelamento por baixo dos aumentos salariais, os operários da indústria automobilística teriam que lutar por aumentos salariais contra a oposição dos

grandes empregadores (que não querem aumentar os diferenciais) e condições adversas no mercado de trabalho. Nesta situação, seria possível conquistar um alargamento dos diferenciais, mas seria algo limitado. O segundo aspecto da definição da aristocracia operária diz respeito à estabilidade da força de trabalho. Tanto Hobsbawm quanto Arrighi e Saul indicam a importância da limitação do ingresso no setor privilegiado como um fator importante: fornece uma base a partir da qual estabelecer e manter salários mais altos constitui um aspecto daquele privilégio (segurança) e permite ao grupo privilegiado identificar-se como tal. Em outras palavras, a estabilidade e a limitação do ingresso permite a formação de um grupo estável e separado de operários. Argumentou-se, no caso da América Latina, que o mercado de trabalho é altamente segmentado, com forças de trabalho especializadas e requisitadas pelos "setores oligopólicos de tecnologia mais alta"¹⁰⁰, mas não há dados que provem esta afirmação, no que diz respeito ao Brasil. Muitos empregos na indústria requerem trabalho não-qualificado e semiquualificado, exigindo pouco ou nenhum treino, e pode-se conseguir mão-de-obra em qualquer indústria. No item 1, vimos que poucos operários na FA2 vinham de outras empresas da indústria automobilística, e não se tem muita base para esperar que tal não ocorresse. No caso da Argentina, foi esta mesma conclusão a que chegou Marshall, que afirma não haver nenhuma base para a segmentação no mercado de trabalho.¹⁰¹ O argumento pode ser levado mais adiante. Falando de modo geral, se a indústria automobilística necessita de algum tipo de qualificação, esta é ou do tipo encontrado na ferramentaria, que se observa também em muitas indústrias, ou do tipo verificado nas indústrias metalúrgicas em geral. Possivelmente, apenas alguns tipos de qualificação necessária ao trabalho com carrocerias, tais como a da funilaria, constituam exceções. Nos setores metalúrgicos, existem grandes diferenças salariais. A poucos quilômetros da FA2 existem muitas firmas que pagam à mão-de-obra não-qualificada entre 50 e 75% dos níveis salariais da indústria automobilística.¹⁰² Finalmente, a política dos principais empregadores na indústria vai contra uma força de trabalho estável. Já foram anteriormente mencionados os problemas decorrentes da rotatividade da mão-de-obra, e não há sinal de que a força de trabalho na indústria automobilística constitua um grupo estável e separado de operários. Ao contrário, para muitos operários dessa indústria, o emprego é extremamente instável: trabalham o tempo todo temendo ser demitidos.

O terceiro aspecto da definição da aristocracia operária, e que constitui seu elemento essencial, consiste no fato de procurar alcançar objetivos políticos e econômicos que são prejudiciais

ao resto da classe operária. As coisas são um pouco mais problemáticas. Pode-se argumentar que no caso da indústria automobilística, p. ex., há poucos indícios de que os operários tenham adotado uma posição de “aristocracia operária”. Na esfera econômica e política, estiveram à frente das atividades da classe operária, juntamente com outros trabalhadores dos setores dinâmicos e modernos. Isto se verificou tanto em 1968 quanto em 1973-74. De modo análogo, na Argentina e no México, os operários dos setores dinâmicos desempenharam um papel preponderante — salienta-se nesse sentido o caso dos trabalhadores da indústria automobilística de Córdoba. Deste ponto de vista, apenas alguns setores das cúpulas sindicais poderiam ser qualificados de “aristocracia operária”, e é difícil ver como os líderes poderiam ser eficazes sem algum apoio das bases. Entretanto, argumentar neste sentido significa perder de vista o ponto essencial. As lutas dos operários dos setores dinâmicos podem ser progressistas atualmente porque são dirigidas contra o controle do Estado. Numa situação política diferente, estas mesmas lutas poderiam enfraquecer a classe operária.

Ramos enfatiza implicitamente este ponto quando argumenta que a luta pela hegemonia no interior do movimento sindical peronista se travava entre uma aristocracia operária (no sentido de cúpulas sindicais) favorável à colaboração de classe e à liderança de Perón. Se a luta se resolveu em favor deste, foi por causa da inabilidade dos colaboracionistas em conduzir uma política realista:

“Háviamos visto que uma das características do período peronista era a correspondência entre a homogeneidade objetiva da classe e sua unidade ideológica. Agora a heterogeneidade objetiva dará lugar a uma ruptura da solidariedade de classe em nível da direção sindical, que se traduzirá em uma disputa pela hegemonia política dentro do movimento sindical. O novo tipo de acumulação gera uma aristocracia operária, que se transforma no principal portavoz da política de colaboração de classes, e que passa a disputar a direção hegemônica da classe, enfrentando, para isso, a liderança de Perón...

Mas a persistência desta estratégia reformista, com caráter hegemônico no seio da direção sindical e da direção do movimento peronista, não implica uma persistência paralela de sua legitimidade para as bases, ou para o conjunto da classe operária... Na medida em que o êxito ou o fracasso de uma política dependem da existência ou não de possibilidades reais para realizá-la, só se pode compreen-

*der a magnitude do fracasso da política reformista, e portanto o porquê da sua perda de legitimidade, se ela é analisada deste ponto de vista".*¹⁰³

Vale dizer: se as condições objetivas existissem, a estratégia reformista poderia ter-se tornado hegemônica. Do mesmo modo, no caso do Brasil, seria possível argumentar (em contexto diferente) que as condições gerais, em que se poderiam desenvolver os movimentos de base e de um novo sindicalismo, seriam também as condições nas quais os operários das indústrias dinâmicas adotariam uma estratégia prejudicial à classe operária como um todo. Assim, a discussão deve ser levada adiante.

b) O novo sindicalismo: a visão "pessimista"

Aqueles que não consideram os operários dos setores dinâmicos e seus sindicatos como capazes de prover uma direção à classe operária como um todo têm dúvidas sobre possíveis desdobramentos da situação atual, que podem ser resumidas da seguinte maneira:

1. Ao romper a unidade do movimento sindical, os novos sindicatos permitiriam aos setores mais fortes da classe operária obter aumentos maiores, deixando os setores mais fracos e menos organizados numa situação pior do que antes.

2. Uma ênfase dada à negociação coletiva livre poderia resultar numa redução do esforço de luta em torno do salário mínimo e questões a ele relacionadas (salário-família, etc.), que seria prejudicial à grande massa dos operários.

3. Os sindicatos dos setores dinâmicos poderiam ser favoráveis a uma política econômica pró capital internacional.

4. Uma decisão no movimento sindical permitiria à burguesia dividir a classe operária e enfraquecê-la politicamente.

5. O novo sindicalismo seria reformista, no sentido em que Ramos utiliza o termo, e isto seria um obstáculo para as tarefas políticas a serem empreendidas no futuro próximo.

Nem todos os críticos do novo sindicalismo sustentam todas estas posições, mas elas resumem a maior parte das objeções que podem ser levantadas.

Os pontos 1 e 5 podem ser refutados sem dificuldade. Em primeiro lugar, mesmo supondo-se que se devesse comparar a negociação coletiva livre com algum outro sistema de determinação salarial que pudesse ser posto em prática depois de uma abertura política (em outras palavras, que a comparação não seja entre negociação coletiva livre e a continuação da política salarial), não há razão para supor que os aumentos salariais numa

indústria prejudiquem os de outra. Não existe um “fundo salarial” fixo, do qual resulte que um ganhe às expensas do outro. Quanto à questão de os sindicatos mais fortes ajudarem os mais fracos, isto não ocorreu no período populista, e só poderia ser feito ao preço de um nivelamento por baixo dos aumentos salariais, de acordo com a capacidade de pagamento das firmas menores. Em segundo lugar, o ponto 5 não é relevante na situação brasileira, já que não se pode dizer que exista uma situação de grande mobilização política e uma possibilidade de tomada do poder. Acrescente-se ainda como refutação que os pontos 3 e 4 não passam de suposições. Não há dados que possam sugerir a ocorrência de qualquer uma dessas possibilidades. Em especial, o ponto 3 implica em uma relação por demais mecanicista entre luta econômica e política.¹⁰⁴

Resta-nos o ponto 2. Pode-se argumentar que o que alguns operários procuram através da negociação coletiva, outros procuram através da previdência social e do salário mínimo. Este é o ponto básico e tem alguma validade. Entretanto, este problema deveria ser considerado levando-se em conta, por outro lado, as vantagens do novo sindicalismo (o vigor renovado das bases, as reivindicações de proteção aos operários e delegados sindicais contra a demissão, melhor regulamentação das condições de trabalho, etc.) e o fato de que os setores não são separados por mercados de trabalho segmentados. Os ganhos de uns podem ser generalizados para os outros. Finalmente, seria um erro imaginar o futuro com base apenas no passado. A estratégia populista já não será possível no futuro, e o movimento sindical não constitui o único meio através do qual a classe operária pode fazer sentir sua presença ao nível político. O passado passou. Cumpre organizar-se para o futuro, e não ficar lamentando que as coisas tenham mudado.

c) O novo sindicalismo: a visão otimista

Uma das características atraentes do novo sindicalismo é a aparente ausência da política no seu interior, o que pode ser atraente para diferentes grupos. Por um lado, aqueles que são favoráveis a um “sindicalismo de negócios”, ao estilo americano, vêem nesta “ausência de política” uma tendência sadia em direção a um sindicalismo economicista. Por outro lado, a relação direta entre a classe operária nas fábricas e seus empregadores, sem a mediação do Estado, pode ser considerada como importante ruptura com a hegemonia burguesa na América Latina (que de certa maneira necessita da intervenção estatal para manter seu controle sobre a classe operária); e como o anúncio do surgimento de organizações da classe operária que podem vir a desempenhar um papel independente na luta política. Por um

processo de tradução direta, a independência dos sindicatos é vista como uma base para a independência política. Mais uma vez, entretanto, esta perspectiva não está isenta de um excessivo determinismo na relação entre luta política e luta econômica, do mesmo modo que o “sindicalismo de negócios” separa o momento econômico e o político em esferas completamente independentes. Ambas as perspectivas perdem de vista o ponto básico de que problemas econômicos se tornam em questões políticas dentro dos próprios marcos da hegemonia burguesa.

O antagonismo entre o capital e o trabalho pode desenvolver-se ao nível econômico sem pôr em questão a base fundamental da sociedade capitalista. Na verdade, quanto menos o antagonismo se relaciona à sociedade em geral e aos pressupostos para o trabalho assalariado, tanto mais este antagonismo se enraíza com firmeza no interior do sistema capitalista. Não existe possibilidade de uma confrontação paralela direta entre a classe operária como um todo e a classe capitalista em seu conjunto, a não ser em uma revolução propriamente dita. No marco da política burguesa, deve haver alguma forma de acomodação com o poder da burguesia, mesmo que isso não tome a forma de uma aliança de classe. Por exemplo, o Partido Trabalhista Britânico — o modelo de “política operária independente” ao qual freqüentemente se referem os estudiosos da América Latina — é um partido que dirige o governo, sem jamais questionar a base capitalista da sociedade. Pode-se considerar isto como política de classe independente? A questão, portanto, não é independência versus dependência, mas a forma assumida pela dominação burguesa. No interior dessa dominação, a classe operária pode ou não ter acesso à arena política. Se não tem, então pode ser apolítica. Se tem acesso, então deve relacionar-se com a política. Nesta situação, os sindicatos têm que se relacionar com a política. Um sindicalismo que se concentra exclusivamente em questões econômicas é relativamente raro; como indicaram Touraine e Mottez, é via de regra um fenômeno limitado aos períodos de *boom* do desenvolvimento capitalista.¹⁰⁵ Em momentos de crise, mesmo nos Estados Unidos, os sindicatos assumiram posições políticas. Os sindicatos no Brasil serão forçados a assumir tais posições, porquanto a questão do desenvolvimento econômico está longe de ser não-problemática. Nesta situação, os sindicatos não serão agentes nem puramente “econômicos” nem completamente independentes. Óbvio que não dá para prever a maneira exata como irão atuar.

d) *A unidade da classe operária*

Mónica Peralta Ramos caracterizou o desenvolvimento da classe operária na Argentina como a transição da homogenei-

dade à heterogeneidade. Em termos de desenvolvimento econômico, o mesmo processo ocorreu no Brasil, talvez numa medida ainda maior. Isso não significa que a classe estivesse politicamente unificada num momento, mas não no outro. Em termos de partidos políticos, a classe operária no Brasil teve apenas curtos períodos de representação, através de um partido autêntico, dentro da arena política legitimada. Fora desses períodos, o PTB foi um representante inadequado, que nunca teve uma base em São Paulo, a maior área industrial do país. Quando se menciona a unidade da classe operária no período populista, normalmente se está referindo à unidade do movimento sindical. Ambos não são a mesma coisa. A unidade da estrutura sindical (que pode ser definida como as cúpulas sindicais, em oposição à massa dos sindicalistas, formando os dois, em conjunto, o movimento sindical) foi conseguida a preço de se conservarem todos os defeitos do sistema do Estado Novo. Pode-se argumentar que, no momento em que a classe operária finalmente se apoderou do sistema, no final dos anos 50 e início dos anos 60, a unidade da classe já tinha sido rompida pelo novo estágio de desenvolvimento e pela política adotada pela nova geração de líderes sindicais. Como se viu no item 1, nos inícios dos anos 60, o movimento populista foi incapaz de mobilizar a massa dos operários dos setores dinâmicos, concentrando-se de modo crescente nos empregados do setor público. Pode-se, portanto, argumentar que a unidade do passado é ilusória.

Não se pode concluir desde já que a desunião no futuro seja algo de inevitável. A heterogeneidade da base industrial não é o fator determinante da unidade ou não da classe operária. A unidade só pode ser estabelecida e ter sentido no nível político. Como vimos, as atitudes e situações dos operários da indústria automobilística são suficientemente diversas para que as consequências políticas do novo estágio da acumulação não sejam óbvias. Isto não significa que a unidade política da classe operária seja apenas uma questão de liderança, ou qualquer outra interpretação voluntarista, mas significa de fato que há outras determinações em jogo, e não apenas aquelas derivadas do caráter do desenvolvimento industrial. Infelizmente, esta questão ultrapassa de muito o objetivo do presente estudo.

e) *A relação entre os movimentos de base e o novo sindicalismo*

Estes dois aspectos dos desdobramentos atuais da ação da classe operária brasileira, que são particularmente perceptíveis nos setores dinâmicos, foram até agora tratados separadamente, porque são no momento atual em grande parte independentes.

Esta separação, entretanto, não precisa necessariamente durar. E uma avaliação do novo sindicalismo deveria levar em conta o papel dos movimentos locais de trabalho. Dada a importância da base de fábrica do novo sindicalismo, as atividades neste nível não podem ser ignoradas. No momento atual, é fácil caracterizar o novo sindicalismo, em termos de sua cúpula, mas assim como o contexto político no qual têm que atuar os sindicalistas devem mudar no futuro, da mesma forma deverá mudar a relação entre a cúpula e a base. Se a cúpula parece ter-se concentrado demasiadamente nas reivindicações do tipo "sindicato de negócio" no passado, então as bases devem ter contrabalançado esta ação pelo seu trabalho de organização e criação de condições mínimas para a atividade nas fábricas. Numa situação de abertura política, isto deverá mudar: a separação será substituída pela interpenetração, à medida que os elementos vindos dos locais de trabalho tentarem entrar na cúpula e a cúpula tentar levar adiante a ampliação de sua rede de relações nas fábricas. Em 1967-68 em Osasco, p. ex., houve uma fusão completa dos dois elementos.¹⁰⁰ E, com base na experiência passada, sabe-se que os elementos vindos das fábricas estão sempre interessados em desempenhar seu papel na cúpula. Mais uma vez, portanto, seria incorreto fazer predições sobre o futuro com base no que acontece no presente, sem estar plenamente consciente das mudanças que podem ocorrer na situação geral. Por mais que esta conclusão pareça negativa, afirma-se um ponto essencial que deve ser aceito, se se quiser proceder a uma análise correta. Espero que o presente trabalho não se tenha desviado desta máxima nas suas partes especulativas e tenha, ainda, fornecido informações e análises sólidas nas áreas mais concretas de estudo.

6. CONCLUSÕES

Ao longo deste estudo tentei mostrar que existe uma base objetiva para a diferenciação no interior da classe operária, resultante do desenvolvimento industrial nos últimos vinte anos. A diferenciação da estrutura industrial, contudo, não conduz a alguns dos resultados comumente imaginados. Em primeiro lugar, não produz um grupo privilegiado de operários nos setores de altos salários — em especial na indústria automobilística. Os operários desta indústria não são excessivamente privilegiados nem estão contentes com sua situação. Veja-se o item 3 para as diferentes posições dos operários com relação à empresa. Constatou-se que alguns grupos de operários estavam em uma posição melhor para exprimir suas reclamações que

outros. A análise das relações entre os operários e a direção da empresa procurou estabelecer vínculos com lutas em outras fábricas para dar uma idéia dos problemas enfrentados por organizações de base nos locais de trabalho. Verificou-se que havia algum potencial para o futuro e que, naquele momento, aquela área fornecia um importante foco de oposição ao governo, que tornava necessário um certo tipo de repressão. Isto pode ser considerado como uma das contradições do desenvolvimento dependente associado. No item 4, foram analisadas as reivindicações do novo sindicalismo e sua penetração nos locais de trabalho. Viu-se que a penetração era limitada, embora os operários se mostrassem mais inclinados a apoiar um sindicalismo com base nos locais de trabalho do que alguns estudos anteriores haviam indicado. Uma análise das reivindicações apresentadas por vários sindicatos no terreno da reforma sindical revelou que elas não eram compatíveis. Algumas reivindicações contradiziam outras. E implicavam diferentes graus de reforma. Diferenças do mesmo tipo foram também notadas nas atitudes dos operários quanto à reforma sindical, indicando que não é possível fazer generalizações a respeito dos operários da indústria automobilística. Estes resultados mostraram que não existe um movimento único em favor da reforma sindical e que a repressão política, combinada com o arrocho salarial e a diferenciação industrial, produziu uma série complexa de reivindicações, que não se expressarão de maneira plena até que mude a situação política.

No item final, tratou-se mais diretamente da questão dos futuros desdobramentos da situação atual. Examinou-se a questão da aristocracia operária, apresentando-se a seguir comentários sobre a questão das divisões no interior da estrutura sindical, do papel político do sindicalismo e da unidade da classe operária. Como resultado, a dúvida: tanto sobre os que apoiavam o novo sindicalismo como um grande passo à frente para a classe operária, como para os que viam nele um fenômeno perigosamente divisionista. Desta análise conclui-se que havia mais problemas envolvidos no desenvolvimento do sindicalismo no Brasil além da questão da heterogeneidade industrial. Assim como a unidade e o desenvolvimento sindical se acham atualmente determinados pelo papel do governo e da política salarial (entre outras coisas), e assim como o desenvolvimento do movimento sindical no período populista foi influenciado pela estratégia da esquerda e pela configuração política geral do período, assim também o desenvolvimento futuro do sindicalismo será determinado por muitos outros fatores além da estrutura industrial. Embora seja verdade que, na atual situação política, alguns desdobramentos estejam excluídos, para só surgirem mais

tarde — o caso das ligações entre as bases nos locais de trabalho e as cúpulas sindicais foi apresentado como um exemplo particularmente importante nesse sentido — seria errôneo caracterizar o período seguinte a uma abertura como momento que permitisse apenas a expressão de forças reprimidas. A nova situação política terá sua própria influência e será uma situação específica — envolvendo classes e grupos definidos e partidos em relações definidas — e não apenas a democracia em abstrato. Esperamos que estes esclarecimentos contribuam para o desenvolvimento do debate em curso sobre a posição da classe operária e dos sindicatos no Brasil.

O trabalho tem muitas limitações. Algumas foram mencionadas no texto, mas resta ainda um problema: não se deu nenhuma atenção à questão da abertura, embora ela desempenhe um papel evidentemente importante. Isto talvez tenha ficado mais claro no último item. Cabe notar, porém, que o material empírico apresentado foi exposto, em sua maior parte, como um guia para o futuro e não por mera fascinação pelo objeto de estudo (muito embora tal fascinação tenha contribuído para a satisfação e a persistência com a qual me dediquei a um trabalho mais amplo, do qual o presente estudo constitui uma parte). A forma que possa tomar uma abertura — vinda de cima, vinda de baixo, através dos camponeses, da classe operária, etc. — é importante, como é importante a questão de se saber se haverá, afinal, uma abertura, e se ela deverá resultar numa democracia com hegemonia burguesa. Se supusermos que não vai haver abertura, ou que, caso ocorra, não levará à democracia burguesa, então deveremos reorganizar o material apresentado, de modo a que possa ser utilizado na análise da nova situação. Esperamos, entretanto, que mesmo nesse caso o material apresentado possa ter alguma validade.

(Tradução de Maria Lucia Montes)

NOTAS

1. Ver, por exemplo, RAMOS, Mónica P. *Etapas de Acumulación y Alianzas de Clases en la Argentina (1930-1970)*. Buenos Aires, Siglo XXI, 1972; DURAND PONTE, Víctor. "Reformismo Burgués y Reformismo Obrero: Un Análisis de la Realidad Mexicana". *Revista Mexicana de Sociología*, 34(3-4), 1972; SUÁREZ, Enrique C. e RUIZ, Gilberto S. "Los Recientes Movimientos Obreros Mexicanos por Independencia Sindical y el Reformismo Obrero", *Revista Mexicana de Sociología*, 34(3-4), 1972.
2. Um dos poucos estudos é o de ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de, "Os Sindicatos no Brasil: Novos Problemas, Velhas Estruturas". São Paulo, 1974 (mimeo.). Foi publicado em *Debate e Crítica* n. 6 e em duas partes do jornal *Opinião*, 26-11-76 e 10-12-76.
3. WEFFORT, Francisco C. "Partidos, Sindicatos e Democracia: Algumas Questões para a História do Período 1945-64". São Paulo, 1974 (mimeo.), p. 1.

4. ALMEIDA, M. H. T. de, *op. cit.*, e WEFFORT, F. C. *Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968*. São Paulo, CEBRAP, Caderno n. 5, 1972.
5. IBGE. *Produção Industrial*. 1973, Rio de Janeiro, 1976.
6. FAJNZYLBBER, Fernando. *Sistema Industrial e Exportação de Manufaturados, Análise da Experiência Brasileira*. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, 1973, p. 56.
7. Dever-se-ia, entretanto, indicar que houve uma diferenciação considerável nos chamados setores tradicionais. Houve aumentos significativos da produção por trabalhador nesse período, nas indústrias têxteis e de produtos alimentícios, ocorrendo também grande penetração e investimentos substanciais de capital estrangeiro.
8. *Op. cit.* p. 13-16.
9. Para uma análise do período de 1945-46 e a posição da classe operária, ver WEFFORT, Francisco C. "Origens do Sindicalismo Populista no Brasil". *Estudos CEBRAP*, n. 5, 1973.
10. Sobre a questão da orientação voltada para o Estado, ver WEFFORT, Francisco C., "Sindicatos e Política". São Paulo, USP, Tese de Livre-Docência, 1974.
11. Para uma análise valiosa das lutas da classe operária nos anos 50 e início dos 60, ver TELLES Jover. *O Movimento Sindical no Brasil*, Rio de Janeiro, Vitória, 1962.
12. WEFFORT, Francisco C. "Partidos, Sindicatos e Democracia". *Op. cit.*, p. 74.
13. Informação tirada de fotocópias autenticadas de minutas de assembléias e panfletos anunciando as assembléias sindicais.
14. Minutas de assembléias de operários da indústria química de São Paulo e panfletos anunciando a assembléia dos metalúrgicos de Guarulhos. Dever-se-ia notar, entretanto, que José Albertino Rodrigues afirma que alguns sindicatos dos têxteis em São Paulo tinham de fato delegados e comissões de fábrica. RODRIGUES, José A. *Sindicato e Desenvolvimento no Brasil*. São Paulo, DIFEL, 1968, p. 148. Isto pode refletir a diferenciação mencionada na nota 7.
15. O argumento a propósito da incapacidade das forças populistas de mobilizar os operários dos setores dinâmicos é apresentado por RODRIGUES, Leôncio M. *Industrialização e Atitudes Operárias*. São Paulo, Brasiliense, 1970, p. XVII.
16. MIGLIOLI, J. *Como são feitas as Greves no Brasil?* Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1963, p. 102.
17. SELLIER, François. "Les Transformations de la Négotiation Collective et de l'Organisation Syndicale en Italie". *Sociologie du Travail*, 13(2): 141, 1971.
18. Ver WEFFORT, Francisco C. *Sindicatos e Política*. *Op. cit.*, parte 4, e *Dejémonos de farsas inúteis: História Crítica ou História Ideológica*. São Paulo, 1974 (mimeo.).
19. A questão do desemprego é às vezes negligenciada, mas constituía um problema fundamental em 1965 para os sindicalistas que haviam sido encarregados da direção dos sindicatos sob intervenção do Ministério do Trabalho. Ver, p. ex., *O Estado de São Paulo*, 14-5-65 e 5-6-65.
20. Ver WEFFORT, Francisco C. *Participação e Conflito Industrial*, *op. cit.*
21. *Ibid.* p. 51-53.
22. Esta é uma característica geral da indústria automobilística. Não se limita ao Brasil. À medida que vão sendo utilizadas no Brasil técnicas mais avançadas, é provável que a proporção de operários não-qualificados e semiqualficados na força de trabalho total tenda a aumentar, não a diminuir.
23. Ver, p. ex., RODRIGUES, Leôncio M. *op. cit.*, p. 6.
24. *Ibid.* p. 6.

25. Naturalmente, pode-se levantar outras questões a respeito da análise feita por autores que enfatizam a importância de uma falta de tradição e experiência, para explicar a situação da classe operária no Brasil. Será a tradição uma questão de tempo ou antes de uma intensidade e forma da luta de classes? A tradição é realmente um fator importante? Não discutirei aqui estas questões diretamente, mas o presente estudo dá ênfase a fatores tais como as experiências e as situações nas fábricas e a relação geral de forças entre as classes.
26. *Veja*, 24-10-75.
27. Em alguns períodos, especialmente em 1965 e 1968-69, os reajustes salariais aprovados pelas Delegacias Regionais do Trabalho excediam os índices fixados pelo Departamento Nacional de Salários.
28. DIEESE. *Dez Anos de Política Salarial*. São Paulo, 1975, p. 60.
29. *Ibid.*, p. 62.
30. BACHA, Edmar L. "Hierarquia e Remuneração Gerencial". In: TOLIPAN, Ricardo e TINELLI, Arthur (orgs.). *A Controvérsia sobre a Distribuição de Renda no Brasil*. Rio de Janeiro, Zahar, 1975.
31. O índice do DIEESE para o mesmo período (abril de 1966 a abril de 1972) sobre a inflação em São Paulo é superior em 19% àquele registrado pela Fundação Getúlio Vargas. A comparação dos índices é feita em DIEESE, *op. cit.*, p. 72-74.
32. BACHA, Edmar. Manuscrito sem título, não publicado, 1976.
33. A diferença entre as cifras do DIEESE e as de Bacha resultam em parte da consideração de diferentes períodos de tempo. Os momentos em que se registraram maiores diferenças entre os acordos salariais e o índice de inflação situam-se antes de abril de 1966 e depois de abril de 1972. Estes períodos são compreendidos nas cifras do DIEESE, que cobrem 1964-65 até 1974, mas não se encontram nos cálculos de Bacha na forma como são aqui apresentados. Entre 1966 e 1972, os cálculos do DIEESE sobre as convenções coletivas dos metalúrgicos do interior e os da capital mostram uma queda de um aumento respectivamente de 5%.
34. BRAVERMAN, Harry. *Labour and Monopoly Capital*. Nova Iorque, Monthly Review, 1975, p. 146-150.
35. FORD, Henry. *Today and Tomorrow*. Londres, Hainemann, 1926, p. 43.
36. BRAVERMAN, H. *op. cit.*, p. 149, faz estas afirmações para o caso de Ford em Detroit.
37. Consta que a Pirelli e a Firestone fizeram isso. São fábricas de pneus da Grande São Paulo que pagam altos salários. Ver *O Estado de São Paulo*, 11-4-74.
38. *Opinião*, 27-10-73.
39. Ver, p. ex., *Jornal do Brasil*, 4-3-74 e *Visão*, 14-1-74.
40. MACPHERSON, William H. *Labour Relations in the Automobile Industry*, Washington D. C., Brookings, 1940.
41. *Jornal do Brasil*, 4-3-74.
42. Esta opinião é válida para os operários não-qualificados e semiquali- ficados, mas não para os qualificados, cuja posição será discutida adiante.
43. Para uma exposição completa da aplicação da CLT ao funcionamento dos sindicatos, ver ALMEIDA, M. H. T. de. *Op. cit.*, p. 5-13.
44. Ver *Visão*, 14-1-74 e *Veja*, 19-12-73.
45. Seria um erro subestimar a total ausência de tais opções fora da ferra- mentaria. É possível que as máquinas se quebrem, os esforços para manter a maquinaria em funcionamento a todo custo podem ser redu- zidos, a qualidade pode sofrer ligeiras variações etc. Trabalhar "sem entusiasmo" pode resultar em quedas genuínas na produção, que não são consequência de uma tentativa deliberada de reduzi-la.
46. *Visão*, 14-1-74.

47. *Ibid.* Um adiantamento é um aumento salarial dado antes do acordo anual, do qual é depois deduzido. Os operários, portanto, apenas conseguem um dinheiro extra no período entre o adiantamento e o próximo acordo. Esta é uma prática muito comum na indústria em São Paulo.
48. *O Estado de São Paulo*, 20-4-74.
49. Evidentemente não se consegue informação com facilidade neste terreno e, por isto, só é possível apresentar aqui um quadro extremamente incompleto.
50. *Jornal do Brasil*, 17-11-73; *O Estado de São Paulo*, 14-10-73 e *Veja*, 24-10-73.
51. *O Estado de São Paulo*, 21-9-74 e *Opinião*, 25-10-74.
52. *Veja*, 21-11-73 e *O Estado de São Paulo*, 15-11-73.
53. *O Estado de São Paulo*, 14-12-73 e *Visão*, 14-1-74.
54. De acordo com as idéias que orientam este estudo, não se chama a atenção para as características inatas da classe operária. Entretanto pode-se encontrar uma discussão sobre a questão do "atraso" no próximo item.
55. Este pagamento de 8% foi em grande parte financiado por deduções compensatórias em outras taxas da folha de pagamento. Ver MAGANO, Oscar B. "Revisão da Estabilidade". *Revista Legislação do Trabalho*, 30, 1966.
56. CESARINO Jr., A. F. *Direito Social Brasileiro*, vol. 2 (6ª ed.), São Paulo Saraiva, 1970, p. 228s.
57. Esta descrição baseia-se em informação verbal de um ex-operário da Villares. Neste período, a Villares nos dá um exemplo que contrasta com a fábrica estudada por Juárez R. B. Lopes em *Sociedade Industrial no Brasil* (São Paulo, DIFEL, 1964). A Villares possuía uma rede de militantes e apresentava resistência ao aumento das cadências, controlando também o nível das gratificações. Difere, assim, da fábrica estudada por Lopes onde o autor não pode encontrar nenhum tipo de prática coletiva. Pode-se tratar da diferença entre uma fábrica recém-montada (Lopes estudou uma fábrica que tinha sido criada há apenas alguns anos) e uma fábrica como a Villares, que tinha um período de existência muito mais longo, durante o qual os operários puderam adquirir sua formação. Evidentemente, a Villares era também muito maior. Este contraste sugere igualmente que o estudo de Rodrigues sobre a indústria automobilística, realizado em 1963, pode ter sido influenciado pelo tempo relativamente curto de existência da indústria naquela ocasião.
58. WEFFORT, F. C. *Participação e Conflito Industrial*. *Op. cit.*, p. 60-63.
59. ALMEIDA, M. H. T., de. *Op. cit.*, p. 23.
60. Esta reivindicação não foi aceita pela FIESP, quando apresentada pelos metalúrgicos da capital em 1969. Ver *O Estado de São Paulo*, 20-12-69.
61. O seguinte depoimento, em um artigo do *Jornal da Tarde*, ilustra a situação:

"Os empresários estão descontentes... Tão descontentes que ainda não deram os reajustes salariais à maioria de seus 25 mil motoristas e 12 mil cobradores. Dez desses motoristas, que trabalham na Viação Intercontinental, faltaram ao serviço em um único dia da semana passada, deixando igual número de ônibus parados nas garagens da empresa e cerca de oito mil pessoas sem condução ao longo do itinerário que percorrem todos os dias. No fim da manhã, esses motoristas foram levados à Delegacia de Ordem Política e Social 'para prestar esclarecimentos', segundo um técnico da Secretaria dos Transportes" (*Jornal da Tarde*, 3-6-74).

62. AMSDEN, Jon. *Collective Bargaining and Class Conflict in Spain*. Londres, Weidenfeld and Nicholson, 1972, p. 129.
63. Ver WEFFORT, F. C. *Participação...*, DURAND PONTE, Victor M. Op. cit.; SUAREZ, Enrique, e RUIZ, Gilberto. Op. cit.; JELIN, Elizabeth. "Espontaneidad y Organización en el Movimiento Obrero". *Revista Latinoamericana de Sociología* (Nova série) (2) 1975, p. 106-108.
64. TAVARES, Maria da Conceição. *Relações entre Distribuição de Renda, Acumulação e Padrão de Desenvolvimento*. São Paulo, 1973 (mimeo.).
65. *O Estado de São Paulo*, 10-5-74.
66. Ver, p. ex., *Jornal do Brasil*, 3-2-72 e *O Estado de São Paulo*, 29-11-73. A chamada Lei da Greve, de julho de 1964, não proíbe completamente as greves, mas é difícil ultrapassar todos os obstáculos à declaração de uma greve. Em especial, não pode haver uma greve legal a propósito de um problema sobre o qual o Tribunal Regional do Trabalho tenha estabelecido uma regulamentação. Como todos os conflitos sem resolução são submetidos à arbitragem do TRT, a maioria dos conflitos são excluídos por esta cláusula.
67. *O Estado de São Paulo*, 7-4-71.
68. SUÁREZ, Enrique, e RUIZ, Gilberto. "Los Recientes Movimientos Obreros Mexicanos". Op. cit.
69. *Ibid.*, p. 860.
70. *Ibid.*, p. 858.
71. "El Significado de las Luchas Obreras Actuales". *Pasado y Presente*, 4(2-3): 234-277, 1973.
72. JELIN, E. Op. cit., p. 95-98, e DELARBE, Raul T. "The Mexican Labour Movement, 1917-1975". *Latin American Perspectives*, 3(1): 147-148, 1976.
73. DELARBE, R. T. Op. cit., p. 147.
74. JELIN, E. Op. cit., p. 94s.
75. Ver, p. ex., *O Estado de São Paulo*, 2-10-68.
76. *O Estado de São Paulo*, 28-4-75, citado por ALMEIDA, A. H. T. de. Op. cit., p. 26.
77. Para uma análise da lei relativa ao dissídio coletivo e das propostas de mudanças a serem introduzidas, ver PINTO, Almir P. *Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo, 1975 (mimeo.).
78. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema. *Declaração de São Bernardo do Campo*. Setembro, 1975, p. 6.
79. *O Estado de São Paulo*, 7-4-71.
80. Dois terços da diretoria do sindicato continuam com emprego de tempo integral nas fábricas.
81. A informação sobre os delegados pode não ser de inteira confiança. Alguns operários perguntaram a um delegado o que deveriam dizer se fossem entrevistados e tivessem que responder à pergunta nº 3 do Quadro 11 (uma vez que se espalharam boatos no setor de usinagem sobre as perguntas apresentadas). Sua resposta foi: "Fala: 'nada'".
82. O desconto na folha de pagamento tornou-se compulsório em 1969, quando requisitado, mas a FA2 era a única das quatro fábricas (duas fábricas destinadas à montagem e duas de autopeças, que não foram tratadas neste estudo) onde se faziam tais descontos.
83. Impossível dizer em que medida estes números refletem fatores específicos a fábricas determinadas. A FA1 é uma fábrica que não demonstrou militância no passado, enquanto a FA2 era o centro das atividades sindicais e base de sua força nos anos 60.
84. A representação do operariado como dividido em grupos de qualificados e não-qualificados, como dois blocos contrastantes e relativamente homogêneos, era comum na Inglaterra no século XIX e no Brasil no século XX. Na Inglaterra do século XIX, os operários qualificados eram

considerados estáveis, dignos de confiança, interessados em manter seu emprego etc., enquanto os operários não-qualificados eram considerados instáveis, não merecedores de confiança etc. (ver HYMAN, Richard. *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Londres, Macmillan, 1975, p. 50). Esta visão da classe operária é errônea tanto no que diz respeito à Inglaterra quanto ao Brasil. Os operários semiquualificados e não-qualificados não formam um grupo homogêneo, e esperamos que este estudo tenha demonstrado algumas das diferenciações no seu interior. Em especial, a posição dos operadores é significativa, porque têm poucos atributos dos operários não-qualificados (na definição de Rodrigues), exceto o fato de terem migrado para São Paulo. A linha divisória entre operários qualificados e não-qualificados não é clara, e outros grupos de operários de produção relativamente qualificada poderiam ter sido estudados para enfatizar mais este ponto (por exemplo, os funileiros, tapeceiros etc.).

85. RODRIGUES, Leôncio M. *Op. cit.*, p. 106s. Grifos do original.
86. *Ibid.*, p. 184.
87. Isto indica, incidentalmente, quanto resta a fazer aos sindicatos. Por outro lado, esta avaliação é melhor do que a encontrada na FA1, onde 24 dos operários da ferramentaria disseram, em resposta à questão "O que acha do sindicato?", coisas como "Já foi melhor" e "Não tem condições".
88. Leôncio M. Rodrigues não é o único que chega a conclusões pessimistas sobre a classe operária com base num raciocínio deste tipo. Ver, p. ex., RODRIGUES, José A. *Op. cit.*, p. 173.
89. Todas as questões se complicam por características deste tipo. Por esta razão, a interpretação tomará por base as quatro questões consideradas em conjunto. Para se obter informação digna de confiança sobre estes problemas, teria sido necessário empreender discussões mais longas, num ambiente de maior confiança do que aquele que foi possível encontrar na FA2. Assim, o material aqui apresentado deve ser considerado como de validade limitada.
90. HYMAN, Richard. *Strikes*. Londres, Fontana, 1972. Hyman notou que é uma área de difícil investigação quando se utiliza o *survey*, mesmo na Grã-Bretanha. Os problemas são ainda muito mais graves no caso do Brasil.
91. Em 1963, 96% dos ferramenteiros da FA2 julgavam que seus salários eram mais altos que aqueles que os operários podiam obter em outras indústrias, segundo RODRIGUES, Leôncio M. *Op. cit.*, p. 45. Em 1975, apenas 10% dos ferramenteiros pensavam desta maneira.
92. Esta correlação entre ações e respostas poderia ser tomada como um indicador da confiabilidade da pesquisa. Por outro lado, contudo, pode indicar que os operários respondiam às questões com base em sua experiência a curto prazo e que, se devessem ocorrer mudanças maiores nos sindicatos e na situação política, estas respostas poderiam mudar.
93. Ver, p. ex., em *O Estado de São Paulo*, 7-7-70, expressões de apoio ao Governo Médici, juntamente com reivindicações de reforma sindical.
94. Ver ALMEIDA, M. H. T. de. *Op. cit.*, p. 18.
95. HYMAN, Richard. *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. Londres, Pluto Press, 1971, p. 8-10.
96. ENGELS, F. Carta a Bebel, 28-10-1885.
97. HOBBSBAWM, Eric J. "The Labour Aristocracy in Nineteenth Century Britain". In: STEARNS, Peter N. e WALKOWITZ, Daniel J. (orgs.). *Workers in the Industrial Revolution*. Nova Jersey, Transaction, 1974, p. 139.
98. *Ibid.*, p. 153.

99. Para uma coleção de artigos que propõem estes argumentos, ver ARRIGHI, Giovanni, e SAUL, John. *Essays on the Political Economy of Africa*. Nova Iorque, Monthly Review, 1973.
100. CIMILLO, Elsa et al. *Acumulación y Centralización del Capital en la Industria Argentina*. Buenos Aires, Tiempos Contemporáneos, 1973, p. 45.
101. MARSHALL, Adriana. "Mercado de Trabajo y Crecimiento de los Salarios en la Argentina". *Desarrollo Económico*, 15(59).
102. Esta afirmação baseia-se em informação obtida paralelamente às realizações de entrevistas em uma pequena fábrica de autopeças próxima à FA2.
103. RAMOS, Mónica P. *Etapas de Acumulación y Alianzas en la Argentina*. Buenos Aires, Siglo XXI, 1972, p. 170s. A situação aqui discutida não é a mesma do Brasil. Ramos discute a questão "reforma versus revolução" para a classe operária como um todo a nível político.
104. Como se indicou anteriormente, os operários da indústria química em São Paulo eram favoráveis à nacionalização da refinaria de petróleo de Capuava em 1963.
105. TOURAINE, Alain e MOTTEZ, Bernard. "Classe Operária e Sociedade Global". In: RODRIGUES, Leôncio M. (org.). *Sindicalismo e Sociedade*. São Paulo, DIFEL, 1968, p. 66-72.
106. WEFFORT, F. C. *Participação e Conflito Industrial*. Op. cit., p. 72s.