ESTADO AUTORITÁRIO E DESOBEDIÊNCIA OPERÁRIA

OS TRABALHADORES METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA

Este exemplar corresponde ao original entregue à Profa Ilse Gomes pelo aluno Aloizio Mercadante Oliva, orientado pelo Prof. Dr. João Manuel Cardoso de Mello em 11.05.89.

ALOIZIO MERCADANTE OLIVA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA AO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E PLANEJAMENTO ECONÔMICO DA UNICAMP.

ORIENTADOR
PROF. DR. JOÃO MANUEL CARDOSO DE MELLO

SÃO PAULO, 1988.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

ESTADO AUTORITÁRIO E DESOBEDIÊNCIA OPERÁRIA

Os Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema

S U M Á R I O

p.

Apresentação

Introdução 001

Parte I - A Política do Estado para a Classe Trabalhadora após 1964

1.1. Introdução : Um Breve Histórico do Papel do Estado na Gênese e Evolução da Estrutura Sindical e no Sistema de Negociação Coletiva 011

1.1.1. Comentários sobre a Revolução de Trinta e o Estado 012

1.1.2. O Estado e o Mercado da Força de Trabalho após 1930: um Novo Sistema de Relações Trabalhistas 015

1.2. A Natureza da Política Trabalhista e Sindical após 1964 029

1.2.1. A Política de Desarticulação Orgânica da Classe Trabalhadora 029

1.2.2. A Legislação Sindical e os Novos Mecanismos de Controle 041

1.2.3. A Intervenção Autoritária do Estado no Sistema de Negociação Coletiva 064

Anexo 1.2. 071

1.3. O Estado e a Determinação dos Salários

1.3.1. Política Econômica e Política Salarial: a Política na Determinação dos Salários 073

Anexo 1.3.1.: Descrição da Política Salarial após 1964 095

1.4. Estado, Estabilidade e FGTS 145

Anexo 1.4.1.: Descrição do Regime de Estabilidade e do FGTS 150

PARTE II - A Desobediência Operária: a Experiência de Luta dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema

2.1. Uma Longa História de Lutas

2.1.1. A Origem da Indústria no ABC, as Primeiras Lutas e o Anarco-Sindicalismo 197

2.1.2. O Sindicalismo de Estado no ABC - 1930/1945 203

2.1.3. Populismo e Movimento Sindical - 1945/1964 232

2.2. O Golpe de 1964 e o Movimento Sindical do ABC

2.2.1. O Impacto do Golpe e suas Repercussões 268

2.3. Perfil e Evolução da Categoria 283

2.3.1. Perfil e Evolução do Emprego 285

2.3.2. Decomposição da Dispersão do Salário-Médio 300

2.3.3. Os Outros Sindicatos Metalúrgicos da Grande São Paulo 315

Anexo 2.3. Decomposição da Dispersão do Salário-Médio 356

2.4. As Campanhas Salariais e a Evolução Salarial da Categoria 408

2.4.1. O Primeiro Momento: a Justiça do Trabalho como Solução dos Problemas dos Trabalhadores 411

2.4.2. O Segundo Momento: um Sindicato de Massa 431

2.4.3. O Terceiro Momento: um Sindicato de Luta e que Descobre a Necessidade da Participação Política dos Trabalhadores na Vida Nacional 446

2.4.4. A Evolução Salarial dos Metalúrgicos de São Bernardo 451

2.4.5. Distribuição Salarial 466

2.4.6. Comparação entre as Distribuições Salariais dos Diversos Sindicatos 475

Parte III - Considerações Finais

3.1. A Transição Sindical

3.1.1. Referências Internacionais 482

3.1.2. Liberdade Sindical e Transição Conservadora 487

3.1.3. Concepções Sindicais: o Enfrentamento Político-Sindical 493

3.2. Uma Nova Política Trabalhista 505

3.3. Um Novo Sistema de Negociação Coletiva 510

3.3.1. Contrato Coletivo de Trabalho 513

3.4. A Heterogeneidade no seu Devido Lugar 517

3.5. Da Desobediência Operária a um Novo Sujeito Político 521

Anexo 3.1.I - Organização Sindical 527

Anexo 3.1.2.1.II - Direitos dos Trabalhadores na Constituição 531

Bibliografia

a Jany e Travassos, amor e morte, que me mataram um pouco.

a Regina, Mariana e Pedro, amor e encontro, que me redefiniram a vida.

Aos companheiros do CEDI

A Osvaldo Bargas e aos militantes operários do ABC, pelo compromisso com sua classe.

AGRADECIMENTOS

Esta é a parte mais difícil do trabalho, há muita coisa a ser dita, imagens a serem lembradas e muita gente a agradecer.

Em primeiro lugar, registro os agradecimentos institucionais, à FAPESP e ao PNPE, que deram apoio ao projeto inicial.

Em segundo lugar, gostaria de agradecer aos companheiros do DEPE-UNICAMP, aos colegas de turma, Fernanda, Beto, Edu, Nelson e Lídia para mencionar os mais próximos, que representaram um estímulo constante nas discussões, conversas informais, que já fazem tanto tempo. E ainda, aos mestres, como Maria da Conceição Tavares, Luiz Gonzaga Belluzzo, José Serra, Carlos Lessa, Antonio de Barros Castro, Liana Aureliano da Silva, que com o rigor teórico e compromisso com a ciência, nos deixaram uma herança inestimável. E ao Luciano Coutinho e Renata Rosenthal, além de mestres, amigos.

Em terceiro, os companheiros da PUC, pela convivência cotidiana, conversas informais, infindáveis discussões políticas e toques essenciais: ao Plínio, eterno interlocutor; ao Peixe, que esteve em todos momentos mais difíceis e jamais vai dar para esquecer; ao Rui, samurai errante e crítico perspicaz; ao Gilson com suas preocupações metodológicas e bandolim de fim de noite; ao Medeiros que assumiu o abacaxi, e a cada um dos que conviveram neste período, o Caco, Sandroni, Luiz Eduardo, Sandra.

Em quarto lugar, agradeço aos que colaboraram diretamente neste trabalho. O Paulo Renato, que foi um dos primeiros incentivadores, ao Paulo Baltar que garantiu o instrumental estatístico, ao Heitor que ajudou nos dados e tabelas, à Nilde, Angela e Sandra que colaboraram na datilografia e deram um grande apoio para que este projeto pudesse se realizar. E aos companheiros do DIEESE, Walter Barelli, Cesar Concone e Maurício, que permitiram o acesso aos dados, e continuam sendo um exemplo de compromisso

e serviços à classe trabalhadora.

Há um outro lado deste trabalho, que aparentemente é apenas "objeto" de estudo e sujeito da história, os próprios trabalhadores, mas de fato, tem uma dimensão pessoal, intelectual e histórica muito maior. Falo sobretudo, das lideranças que conheci, que tenho convivido mais de perto e com quem aprendi a cada momento, uma nova lição. Lideranças como Lula, Jair Meneguelli, Osvaldo Bargas, Vicentinho, Saulo, Paulo Okamoto, Guiba, Barbosa, Bagaço, Betão, Adão, Alfredão, Jorge Coelho, Domingos Galante, Chico, Fernando, Agenor, Avelino Ganger, Gilmar Carneiro, Jacó Bittar, Gushiguen, que constroem a CUT e fazem política para a classe, como Pixinguinha compunha canções.

Para tentar finalizar, agradeço ao CEDI, que ao longo de todos estes anos foi uma referência fundamental. O Beto, Zwinglio, Bita, Henrique, Turco, Leda, Virgílio, Neide, Zé Ricardo, Jether, Fany e a cada um dos companheiros, pela convivência democrática, pelo debate permanente, mas sobretudo, pelo compromisso com o povo. No CEDI foi possível repensar a própria perspectiva de produção de conhecimento, descobrir uma nova relação entre trabalho intelectual e classe trabalhadora. E no CEDI foi possível desenvolver o Programa "Movimento Operário", com Luiz Flávio Rainho, Heloísa de Souza Martins, Nilde Balcão, Ruy de Góes Leite de Barros, Ary Costa Pinto, Marita Regina e Osvaldo Bargas, que representaram uma experiência pessoal, política e intelectual decisiva na minha formação e neste trabalho. Agradeço especialmente ao Ruy, Nilde e Ary pela pesquisa referente ao período 1930/64, em São Bernardo e ABC, pelas entrevistas e empenho em desvendar a história operária da região e ao Rainho e Osvaldo que conhecem a fundo o movimento sindical do ABC. Esta equipe é co-autora desta dissertação, ainda que as debilidades, problemas e dificuldades sejam da minha responsabilidade.

Finalmente, agradeço ao professor João Manuel Cardoso de Mello, que foi sempre mais do que um orientador, foi crítico e paciente, mas principalmente, foi uma decisiva referência intelectual, porque pensa longe e com grandiosidade.

Por último, deixo registrado, o que todos que estão próxi-
mos já sabem: sem o amor e o apoio da Regina e dos dois filhotes ,
Mariana e Pedro, nada disto teria sido possível, ou faria qualquer
sentido.

INTRODUÇÃO

As primeiras preocupações a serem introduzidas são de ordem metodológica. De um lado, anunciar que este trabalho foi marcado, sobretudo, por um esforço de investigação, não havendo, neste momento, maiores preocupações com a forma de exposição dos resultados. Isto significa que alguns capítulos e passagens são extremamente pesados, detalhistas, com uma leitura lenta e arrastada, uma enchurrada de dados e informações, que até poderiam ter sido sintetizadas, ou mesmo desprezadas.

Esta consideração não elimina a necessidade de um trabalho adicional, voltado para à exposição e socialização de alguns resultados, especialmente, para os sujeitos políticos desta problemática que pretendo discutir, ou seja, para os próprios trabalhadores.

Esta preocupação de socializar os resultados desta dissertação esteve sempre presente ao longo do próprio trabalho de pesquisa, uma tarefa que exige uma certa perspectiva política e de definições metodológicas, especialmente a dimensão de refletir para a classe trabalhadora e não apenas sobre os trabalhadores. Há, portanto, todo um conjunto de exigências quanto às formas de exposição dos resultados, ao ritmo da linguagem, o volume de informações, o nível de abstração e que não estão plenamente concluídos e contemplados nesta dissertação. Exigências que foram parcialmente enfrentadas de forma paralela ao próprio processo de construção desta dissertação. Por iniciativa do próprio sindicato, pude participar da elaboração do livro "Imagens da Luta - 1905/1985", que reconstrói a luta da categoria desde o início do século até a grande greve de 1985 pela redução da jornada de trabalho. Este trabalho teve como linguagem básica a reconstrução iconográfica, com a utilização de mais de 400 fotografias em uma pesquisa de mais de 30 mil fotos. A segunda parte desta dissertação descreve a história da categoria com muito mais detalhes do que o próprio livro, porém de forma inacessível para a militância sindical, onde uma grande parcela não lê, ou lê com grandes dificuldades. Esta questão metodológica é absolutamente fundamental, isto porque

algumas exigências acadêmicas, apesar de inegável importância para a organização e institucionalização da produção de conhecimento científico, muitas vezes mascara o distanciamento entre a Universidade e a Sociedade e se transforma, de fato, em um imenso labirinto de intermináveis discussões, nem sempre importantes e muitas vezes inacessíveis a tantos potencialmente interessados.

Não quero para este trabalho este triste destino, e pretendo socializar de diversas formas os resultados desta dissertação, independente da avaliação final que o debate teórico, acadêmico, e político possa vir a impôr.

A segunda questão, ainda dentro deste marco "metodológico", é a própria estrutura e evolução do trabalho. Esta dissertação está dividida em duas partes, com lógicas, preocupações e hipóteses de trabalho, fontes de informação e rigor de exposição diferenciadas.

A primeira parte é uma tentativa de leitura da lógica do Estado, das políticas de Estado para a classe trabalhadora, especialmente o que está diretamente vínculado aos mecanismos de controle e organização do mercado social da força de trabalho para a indústria. Uma lógica cuja "demarche" exige um acompanhamento dos discursos oficiais, da evolução institucional de todo arcabouço jurídico, dos objetivos explícitos e implícitos em cada ação e instrumento do Estado.

A segunda parte, é o outro lado do espelho, procura recolher os fragmentos, reconstruir a memória das lutas operária, as formas de resistência, o confronto com o Estado e toda a política de desobediência à estrutura de dominação, por parte da classe trabalhadora.

Uma reconsturção histórica com a preocupação de analisar a partir e de dentro do próprio movimento operário e sindical, portanto, com um distanciamento crítico, que não escondem um compromisso político claro com este sujeito político e histórico. Este esforço de reconstrução da memória, significa considerar os avanços e recuos, derrotas e vitórias que marcam a evolução contraditória das lutas populares. Mais do que isto, significou um longo trabalho de recolher material, jornais, panfletos e artigos, arquivos individuais, atas das reuniões, assembléias e eventos, entrevistas e depoimentos. Um trabalho artesão, de catar os cacos, juntar os fragmentos de uma imensa colcha de reta-

rio, de um espelho partido que nem sempre consegue reconstruir sua própria imagem. Este quadro de fragmentação, dispersão e atomização da memória histórica da classe trabalhadora do ABC é resultado direto da política repressiva e do processo de desarticulação orgânica da classe trabalhadora imposta pelo golpe político militar de 1964. Os arquivos dos sindicatos foram queimados, a liderança presas, exiladas e dispersas, como procuraremos descrever, dificultando muito o trabalho de reconstrução.

Há que se dizer, que a eleição deste campo específico de conflito da classe trabalhadora, ou seja, a escolha do conflito com o Estado autoritário, não significa desconhecer a dimensão política, a importância teórica de outros campos, especialmente do conflito capital/trabalho que se desenvolve no interior do espaço fundamental deste antagonismo, a própria fábrica. Apenas gostaria de precisar, que as formas de resistência, de desobediência operária e afirmação política, enquanto classe, incluem também esta dimensão "pública", exterior e global, que é o confronto com o Estado. E que refletir, sobre este espaço específico do conflito, é uma tarefa teórica absolutamente imprescindível para reconstruir a história oculta da classe trabalhadora brasileira.

A terceira questão é porque refletir sobre a relação entre Estado autoritário e classe operária, a partir da história dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. A região conhecida como ABC, incluí os municípios de São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Concentra aproximadamente um milhão e meio de habitantes, em 1.000 km^2, ou seja, cerca de 1% da população, mas que produz aproximadamente 10% do PIB do País.

O ABC é uma região altamente industrializada, onde se instalou cerca de 65% da indústria automobilística, e mais do que isto, é uma concentração urbana e industrial no meio do caminho, entre São Paulo e o Porto de Santos. Um corredor de exportações, por onde passa a Via Anchieta, a Imigrantes e a estrada de Ferro Santos/Jundiaí.

Nestas condições, com uma indústria pesada, com um padrão tecnológico dos mais desenvolvidos do país, com uma concentração de trabalhadores em grandes unidades produtivas, as relações entre capital e tra-

balho, e classe trabalhadora e Estado ganham a sua expressão mais avançada e uma dimensão sindical e trabalhista inegavelmente importante.

Porém, há um outro lado, que a pesquisa foi revelando e que era praticamente desconhecido, até mesmo para a liderança recente do movimento operário. O ABC possui uma longa história de luta operária e sindical. As primeiras organizações operárias são de 1907, grandes greves ocorreram em 1907, 1917, 1919 quando o movimento ainda era marcado por uma forte presença anarco-sindical. No ABC, em 1946, o PCB possuia uma importante base orgânica e eleitoral e elegeu o primeiro prefeito comunista, operário e metalúrgico, da história do país, conjuntamente com mais treze operários para a Câmara de Vereadores de Santo André, sendo seis metalúrgicos.

Grandes lideranças históricas do movimento sindical surgiram, passaram e militaram no ABC, como Constanti Castellani, assassinado em 1919, em uma passeata de grevistas das indústria texteis da região. E tantos outros líderes importantes, como Mário Andreotti, Armando Mazzo, ou Alfredo M. que era o representante da IIIº Internacional para América Latina, viveu e militou politicamente no ABC, e foi assassinado em 1950.

Esta tradição de lutas, sofrerá uma ruptura profunda em 1964, que significará a destruição das bases políticas e sociais em que se desenvolvia o movimento sindical anterior. Porém, toda esta herança terá uma importância, não revelada, na retomada das grandes lutas e na constituição de uma nova proposta sindical, que emerge a partir das grandes greves de 1978.

Porém, o aspecto mais importante não é o peso relativo da indústria e da classe operária da região, ou seu longo passado de lutas. fato mais relevante é que será a partir do ABC que irá se generalizar a desobediência operária à política autoritária.

Serão as lutas que começam no ABC que subverterão a lógica da pol tica autoritária do Estado para a classe trabalhadora e quebrarão importantes mecanismo de controle sobre os trabalhadores, cuidadosament construídos a partir de 1964.

E ainda, as lutas do ABC revelarão uma nova proposta sindical pa a classe trabalhadora brasileira, uma nova vontade política, que acal

rá se constituindo em um novo sujeito político da história recente do país. Um sujeito político que se expressará no plano partidário, através do PT, e que terá um papel decisivo na construção de uma central sindical, a CUT.

Pela capacidade de resistência, de desobediência política e de criatividade nas formas de luta, o movimento operário do ABC, especialmente, o desempenho do Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo reivindicam uma análise e um debate teórico mais cuidadoso.

Pretendo nestas investigações abrir questões, nem sempre preocupado em responder de forma apressada e superficial. A intenção maior é problematizar, questionar e sistematizar dimensões da história entre o confronto do Estado autoritário e a desobediência política da classe trabalhadora.

Para finalizar, restaria apresentar de forma mais detalhada algumas preocupações que marcam cada um dos capítulos deste trabalho.

Na primeira parte, discutimos, como já foi mencionado, a política do Estado para a Classe Trabalhadora após 1964, iniciando com um capítulo introdutório que debate o papel do Estado na gênese e na evolução da estrutura sindical e no sistema de negociação coletiva.

A preocupação central é procurar apreender às especificidades do mercado da força de trabalho, especialmente à presença decisiva do Estado na articulação e controle deste mercado. A leitura do edifício institucional, que revela a presença do Estado, está concentrada na discussão da natureza da estrutura sindical e na dinâmica do sistema de negociação coletiva restritivo e corporativista, que se estabelece no período posterior a 1930.

O segundo capítulo, inicia a discussão do período após o golpe de 1964, e procura apresentar algumas considerações básicas sobre o novo padrão de intervenção do Estado. Este capítulo envolve uma reflexão sobre as intervenções sindicais e a política de desarticulação orgânica da classe trabalhadora, através da repressão direta, violenta e profunda sobre toda a organização do movimento sindical, acumulada no longo ciclo de lutas, do período anterior ao golpe.

A discussão procura avançar através da tentativa de reconstituição dos diversos mecanismos de controle e da nova legislação autoritária

que é imposta à classe trabalhadora, pelo regime militar. O próximo passo teórico será a avaliação do sistema de "negociação" autoritário e centralizador, que inviabiliza os mecanismo de controle social das partes contratantes, a partir de um processo de outorga compulsória, por parte do Estado, de todas as decisões fundamentais, relativas ao conflito capital/trabalho.

O terceiro capítulo, procura retomar uma discussão sobre o papel do Estado no processo de determinação dos salários após 1964.

Esta reconstituição, de um debate já bastante avançado, pretendo organizar algumas hipóteses de investigação, que caminham na direção de uma reflexão sobre a relação entre política salarial e política econômica.

Procurando demonstrar a relação contraditória, que se estabelece na evolução das diversas conjunturas e variações da polítiva econômica dos governos, em relação ao papel da política salarial.

A política salarial, construida após 1964, não pode ser analisada como um mero instrumento de política anti-inflacionária, e nem mesmo como um desdobramento direto e mecânico da orientação da política econômica.

A política salarial é resultado de um processo político mais profundo e complexo, que em última instância revelará a correlação de forças política entre as classes, portanto, é muito mais um mecanismo de intervenção sobre o processo de distribuição do produto social, do que propriamente instrumento reflexo da perspectiva de política econômica do governo. O ciclo econômico e a própria política econômica sofrerão oscilações importantes, no período 1964 a 1979, mas, a política salarial não acompanhará, de forma articulada, o sentido destas oscilações gerais.

Discutiremos também neste capítulo uma descrição mais cuidadosa da própria evolução da política salarial autoritária, quanto a sua estrutura institucional e a legislação regulamentadora.

Finalizamos a primeira parte, com uma análise comparativa entre o regime da estabilidade no emprego e a implantação do FGTS, com suas inúmeras implicações.

Portanto, procuramos na primeira parte da dissertação, reconstituir

e avaliar criticamente o padrão autoritário de intervenção do Estado n relação contraditória entre capital e trabalho, dando destaque ao processo de constituição dos novos mecanismos de controle e de suas implicações, especialmente no processo de determinação salarial.

A segunda parte do trabalho discute a desobediência operária, a partir da experiência de luta dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema.

A periodização da história das lutas operárias e sindicais inclui as seguintes etapas. A primeira, "Sindicalismo Revolucionário", 1905 a 1930, procura recuperar a história das primeiras organizações operárias, o início do processo de industrialização e as principais lutas na região.

O segundo período, de 1930 a 1945, tenta discutir a dinâmica do sindicalismo de Estado, que se constitui com a nova estrutura sindical atrelada e dependente do Estado.

O terceiro período, de 1945 a 1964, recupera a evolução do movimento sindical e das lutas operária, procurando refletir sobre a dinâmica do sistema de negociação coletiva e das bases políticas em que se desenvolve o movimento sindical no período.

o quarto período, descreve o impacto do golpe militar de 1964 sobre o movimento sindical da região, sempre dando destaque, como nos demais capítulos, aos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema.

O outro capítulo, introduz uma nova problemática, ao descrever o perfil da categoria, do ponto de vista da estrutura de emprego e, de salários, a partir dos dados das guias de contribuição sindical, fornecidos pelo DIEESE. Esta discussão inclui um tratamento estatístico, com um indicador da teoria da informação, que permite discutir a questão da determinação da dispersão e decomposição dos salários, confrontando o tamanho das empresas, a origem de propriedade do capital e o setor da produção. Este tratamento é realizado para a categoria metalúrgica do Sindicato de São Bernardo e Diadema e confrontando com as categorias metalúrgicas dos Sindicatos de São Paulo, Santo André, São Caetano e Osasco, procurando estabelecer parâmetros de comparação e analisar os diversos perfis destas categorias, destacan

do semelhanças e especificidades. Este é o capítulo mais pesado, mais denso, de difícil leitura. Nós optamos por mantê-lo com tal nível de detalhe, dada a insuficiência de informações econômicas sobre as categorias, e porque esta descrição é um elemento importante para subsidiar uma discussão política e teórica em andamento, acerca das implicações das heterogeneidade das categorias da dinâmica do movimento sindical, no sistema de negociação coletiva e projetos político-sindicais. Esta questão será retomada, de forma breve, na conclusão final do trabalho.

O último capítulo, da segunda parte, retrata as campanhas salariais da década de 1970, que são compatíveis com os dados das guias de contribuição sindical disponíveis. A intenção é abrir um debate sobre o impacto das campanhas salariais e da capacidade de pressão direta dos trabalhadores, sobre o processo de determinação dos salários e de sua distribuição, no interior da categoria. A nível localizado, esta discussão retoma algumas preocupações apontadas, a nível geral, sobre a relação entre política salarial e política econômica.

Na conclusão do trabalho, foram privilegiadas três questões. A primeira, referente à crise do padrão autoritário de intervenção do Estado e a urgência histórica de um novo sistema de negociação coletiva. Nesta discussão são elencados alguns pressupostos básicos para a definição de um novo sistema de negociação coletiva, bem como as preocupações centrais que um novo modelo de negociação deveria contemplar.

A segunda questão, é uma reflexão sobre as implicações da heterogeneidade da indústria e das categorias, inter e intra categorias, no processo de negociação coletiva e na determinação dos salários, bem como as eventuais implicações à nível dos distintos projetos políticos que marcam, hoje, o sindicalismo brasileiro.

A questão final das conclusões, está relacionada à desobediência operária e a constituição de um novo sujeito político na sociedade brasileira, destacando o papel político do Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo neste processo histórico.

Restaria comentar ainda, que este trabalho começou há muito tempo, em uma época em que o acesso às informações sobre a luta e a história operária era muito pequeno. Nossa hipótese inicial era de que

todo padrão autoritário de intervenção do Estado estava em crise e que seria inevitável a emergência de um movimento operário que recolocasse em novo contexto histórico, o processo de negociação coletiva, de determinação de salários e da própria participação política da classe trabalhadora na vida nacional. Por inúmeras dificuldades, o trabalho ficou atrasado e foi atropelado pela própria história. A tentativa de atualização foi desenvolvida, mas está muito defasada dos próprios acontecimentos recentes. Os dados básicos, a avaliação das campanhas salariais e a própria evolução da política salarial, trabalhista e sindical, só chegam até o início do ano de 1979. Portanto, um momento político essencial, de aprofundamento da crise, do padrão autoritário e do próprio regime militar, não está devidamente contemplado. No entanto, algumas preocupações teóricas, questões para reflexão, informações e subsídio e a reconstituição de uma história abandonada pela historiografia oficial, estão colocadas para o debate, abertas às críticas e sugestões. De minha parte, o trabalho continuará sendo aprofundado, há muitas dúvidas, faltam informações históricas de difícil recuperação, há um longo e estimulante trabalho a ser desenvolvido, e pretendo fazer parte deste esforço coletivo.

Restaria uma última questão. Seria esta, uma dissertação para pós-graduação em economia? Penso que sim, a proposta de uma ciência econômica isolada como "técnica autônoma" e auto-suficiente perde espaço para o processo de reconstrução da economia política. A própria crise econômica atual, revela que o fato econômico só pode ser satisfatoriamente compreendido, enquanto momento de um processo histórico mais amplo, relacionado à política, às instituições, às ideologias, às culturas e valores.

Hoje, seria impossível compreender a dimensão da crise econômica sem o reconhecimento da crise do modelo "clássico" de ciência econômica pura, que se afirma no final do século XIX. A evolução das ciências sociais reivindicam uma atividade interdisciplinar mais ampla, o que não significa a dissolução da "economia". A preocupação que registro, vai na perspectiva de fornecer interpretações mais complexas e abrangentes dos fenômenos econômicos. A história das ciências revela uma grande amplitude ao fenômeno econômico e a situação atual reivindica a

retomada desta abrangência. Não no sentido de extinguir o estudo específico da economia, mas de integrá-lo em um todo mais amplo, envolvendo outros campos do conhecimento. Procuro neste trabalho não ficar preso aos marcos e limites pré-estabelecidos, meu esforço vai em direção contrária, da construção de pontes, de relações, entre uma tradição que isola o fenômeno econômico e os desafios da teoria social contemporânea, que pretende derrubar a "torre de marfim" em que os economistas tecnocratas procuram se manter.

PARTE I

A POLÍTICA DO ESTADO PARA A CLASSE TRABALHADORA APÓS 1964.

1.1. INTRODUÇÃO.UM BREVE HISTÓRICO DO PAPEL DO ESTADO NA GÊNESE E EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL E SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

1.1. - INTRODUÇÃO: UM BREVE HISTÓRICO DO PAPEL DO ESTADO NA GÊNESE E EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL E SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No caso brasileiro, o caráter tardio da industrialização (1) que advém, de um lado, de seu passado mercantil-exportador e, de outro, do fato de que se realiza na etapa monopolista do capitalismo, impõe algumas características ao mercado da força de trabalho que lhe conferem especificidade.

Este capítulo discute a evolução do mercado de trabalho, no entanto, apenas sob um dos aspectos, o que se refere à intervenção do Estado. Pretende-se explicitar o caráter e o impacto da política trabalhista pós 1964, o que impõe de imediato um breve histórico anterior ao golpe político-militar de 31 de março.

No processo de industrialização brasileira, o Estado sempre interviu decisivamente no mercado de trabalho: na determinação dos salários, na gênese e funcionamento das entidades sindicais, na definição do arcabouço jurídico que normaliza as relações de trabalho, etc...

A constituição do edifício institucional responsável pela presença determinante do Estado no mercado da força de trabalho se processa, fundamentalmente, em uma fase do processo de industrialização que a análise de Cardoso de Mello (2) chamaria de industrialização restringida. O caráter restringido da industrialização no período 1933 a 1956 se refere a acumulação de capital, mas também, em uma certa medida, se aplica ao Estado Nacional. Quanto a industrialização, se inaugura um período onde o capital industrial passa, definitivamente,

---

(1) Cardoso de Mello, João Manuel "O Capitalismo Tardio" IFCH UNICAMP, tese de doutorado, 1975; Cano, Wilson "Raízes de Concentração Industrial em São Paulo", IFCH-UNICAMP, 1975; Aureliano da Silva, Liana "No Limiar da Industrialização", IFCH-UNICAMP, 1976; Silva, Sérgio S. "Expansão Cafeeira e Orígens da Indústria no Brasil", Ed. Alfa Omega, São Paulo, 1976.

(2) Cardoso de Mello, João Manuel, pp.cit.

a ser o motor da acumulação. Industrialização, porém, restringida da da a insuficiência técnica e financeira do próprio capital industrial dominante.

Do ponto de vista político, rompe-se a estrutura de poder da Primeira República, instala-se um Estado, que no quadro de uma crise de hegemonia permitirá a burocracia estatal gozar de elevado grau de autonomia e atuar além dos limites estabelecidos pelas forças sociais em luta, não correspondendo, diretamente, a nenhum dos grupos específicos de interesses dominantes. Um Estado de compromisso, também restringido, limitado que estava pela precariedade de seu aparelho e a estreiteza de suas bases financeiras.

1. COMENTÁRIOS SOBRE A REVOLUÇÃO DE TRINTA E O ESTADO

O episódio revolucionário de 1930, e o processo político que se desenvolveu, representaram, por um lado, o desmoronamento da hegemonia da oligarquia cafeeira, de outro, inauguraram uma fase marcada pela crise de hegemonia, aonde nenhuma classe, nem mesmo a burguesia industrial, foi capaz de reorganizar o bloco dominante sob sua direção. (3) A fragilidade de todas e cada uma das frações dominantes, expresso no precário equilíbrio de forças entre os grupos proprietários, ou ainda, a inexistência de uma classe política capaz de catalizar o conjunto de bloco dominante e soldar os diversos interesses em conformidade com o seu projeto de classe, determinou e possibilitou uma maior liberdade ao Estado frente ao jogo de interesses presentes na sociedade. A maior autonomia relativa do Estado permitiu a formulação de políticas e a construção de um aparato institucional, que não correspondia aos interesses imediatos e manifestos de qualquer dos grupos sociais que atuavam no cenário político. Poderíamos mesmo dizer que o Estado avança, em muitos momentos, frente as classes e suas frações, e que

---

(3) Aureliano da Silva, Liana, op.cit.

os limites de sua autonomia são estabelecidos pela capacidade dos grupos sociais em afirmar seus interesses.

O rompimento do pacto de dominação e das instituições políticas da 1ª República, exigirão deste Estado, e consequentemente da burocracia estatal, que se defronta com uma conjuntura aonde seu espaço de manobra é bastante grande, uma função mediadora dos conflitos sociais existentes e específicos, e a formulação de políticas e aparatos institucionais compatíveis com a nova etapa do processo de acumulação de capital.

O passado mercantil-exportador legou uma profunda dispersão do parque produtivo nacional e uma estrutura de classes espacialmente fragmentada. (4) O estilo de integração à economia internacional formou complexos econômicos regionais desarticulados nacionalmente, aonde a convergência de interesses era fugaz e circunstancial. O capital industrial nascente se desenvolve intimamente associado a estes complexos agro-mercantis, tanto pela dependência da capacidade para importar, como do mercado para realização. A burguesia industrial e a mercantil-exportadora estavam de uma forma geral ilhadas espacialmente no interior destes complexos regionais.

A industrialização restringida, uma forma nova e superior de acumulação de capital, ensaia a auto-determinação mas continua constrangida pela herança mercantil-exportadora. Produz-se endógenamente, a força de trabalho e parte do capital constante, porém, as bases técnicas e financeiras de acumulação são insuficientes para a implantação do núcleo fundamental do setor de bens de produção. A tendência a acumulação sem limites acaba sempre por esbarrar na estreiteza das bases técnico-econômicas, (5) agravadas por uma situação política (também produto do passado mercantil-exportador)

---

(4) Cano, Wilson, op.cit.

(5) Cardoso de Mello, J.M., op.cit.

de se defrontar com uma burguesia periférica, frágil, pulverizada e fragmentada que não se constitui enquanto uma classe política nacional. As camadas industriais e os setores agrários e mercantis estabelecem relações complementares contraditórias, mas de uma forma geral, sempre enraizadas nos complexos econômicos de bases e limites regionais.

O Estado ao modificar radicalmente seu padrão de atuação, modifica a forma de expressão política dos interesses das classes, modifica o próprio processo de reprodução das classes sociais. O Estado destrói as oligarquias regionais nos marcos institucionais que expressavam seus interesses, congelando os conflitos regionais e centralizando as decisões ao nível federal.

A crise de hegemonia gera uma transferência do centro de decisão político Inúmeros seriam os exemplos, relacionados ao complexo agro-exportador cafeeiro, agro-industrial canavieiro, ou mesmo, os conflitos entre os produtores regionais de mate, borracha, algodão, etc. Como expressão deste processo constituem-se agências do Estado que centralizam e arbitram os conflitos (Departamento Nacional do Café, Instituto do Álcool e do Açucar, etc.). (6)

Se verifica portanto, um processo de reorganização das classes no Estado, estabelecendo-se parâmetros nacionais para a definição de políticas econômicas e o deslocamento do poder da decisão dos grupos privados para a burocracia pública.

A construção - corporativista - das instituições estatais representou uma reorganização nas relações sociais a nível nacional, promovida, sobretudo, pelos setores ligados ao aparato do Estado. Constitui-se no Estado a unidade da Nação. A interiorização dos conflitos sociais no Estado revelava a capacidade crescente de arbitragem da burocracia estatal, e mais, o seu papel em formular diretrizes nacionais que não correspondiam, imediata e diretamente, aos desígnios das distintas frações sociais.

---

(6) Aureliano da Silva, Liana, op.cit.

2. O ESTADO E O MERCADO DA FORÇA DE TRABALHO APÓS 1930: UM NOVO SISTEMA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS.

A crise política e o novo caráter do Estado redefinem as relações das classes com o Estado e, consequentemente, das classes entre si.

O Estado não encontra outra base social de legitimação que não seja as massas urbanas, que passarão a ser o parceiro subordinado e dependente no novo pacto de dominação.

"Depois de 1930, contudo, estabelece-se uma solução de compromisso de novo tipo, em que nenhum dos grupos participantes do poder (direta ou indiretamente) pode oferecer as bases de legitimidade do Estado: as classes médias porque não possuem autonomia política frente aos interesses tradicionais em geral, os interesses cafeeiros porque foram deslocados do poder político sob o peso da crise econômica, os setores menos vinculados à exportação porque não se encontram vinculados aos centros básicos da economia. Em nenhum desses casos, os interesses sociais econômicos particulares podem servir de base para a expressão política dos interesses gerais. Nestas condições, aparece na história brasileira um novo personagem: as massas populares urbanas. É a única fonte de legitimidade possível ao novo Estado brasileiro".(7)

Este Estado que abre canais de participação e expressão política (ainda que controlados, limitados e dependentes) às massas urbanas assume a condição de árbitro entre os conflitos, e definitivamente decide em nome dos "interesses"nacionais - formula políticas econômicas e sociais que nem sempre representam os interesses imediatos dos grupos dominantes. E não serão poucas as conjunturas aonde este Estado explicitamente recorrerá a classe trabalhadora como base de apoio privilegiada:a leitura da política trabalhista do Estado

---

(7) Weffort, Francisco Correa - Estado e Massas no Brasil, Rev.Civ.Bras.,RJ

pós trinta se fará dentro desta moldura. De uma forma geral, a necessidade de apoio das massas urbanas implicará num estilo de intervenção no mercado de trabalho, aonde os detentores do poder se vêem empurrados a realizarem ações que se não estão diretamente buscando apoio popular, ao menos caminham por alternativas de menor resistência. (8)

Não aprofundaremos a discussão, já bastante desenvolvida por alguns autores, acerca da periodização e natureza do Estado pós-30, (9) nos ateremos somente às características mais gerais, que se cristalizam definitivamente com o advento do Estado Novo, mas cujas tendências já se encontram esboçadas desde o movimento revolucionário de 1930.

A legislação trabalhista se desenvolve num movimento contraditório; de um lado concede benefícios reais; amplia algumas conquistas; reconhece legítima e até mesmo chega a incentivar a atuação e organização das massas trabalhadoras urbanas, e de outro, fixa limites institucionais e legais bastante precisos ao movimento da classe operária.

A relativa autonomia e o deslocamento do centro de decisão para a burocracia estatal permitiram que a classe trabalhadora, sobretudo, urbana fosse incorporada como aliada menor, que passasse a ter alguns direitos reconhecidos e que se definisse a partir da intervenção do Estado um novo sistema de relações trabalhistas.

Este sistema de relações de trabalho acabará por imprimir ao processo de determinação dos salários e demais relações trabalhistas algumas características básicas que sobreviverão aos mais diversos contextos históricos.

De uma forma geral, um sistema de relações de trabalho se caracteriza:

---

(8)Tavares de Almeida, Maria Hermínia "Estado e Classes Trabalhadoras no Brasil (1930-1945)", Tese de Doutorado, Depto de Ciências Sociais da FFLCH da USP.

(9)Weffort, Francisco Correa "Sindicatos e Política", Tese de Livre-Docência, FFLCH-USP, 1972; Vianna, Luiz Wenock "Liberalismo e Sindicalismo no Brasil", Ed Paz e Terra, 1976; Tavares de Almeida, Maria Hermínia op.cit. entre os trabalhos mais recentes.

1. Por uma coletividade de trabalhadores organizada sindicalmente;
2. Por um padrão de negociação coletiva, onde a negocição direta entre as partes envolvidas permite a definição de acordos provisórios sobre as questões trabalhistas em pauta;
3. Um campo social e uma estrutura institucional que legitime esta relação.

No caso brasileiro, o sistema de relações de trabalho que se estabelece a partir de 1930 não chegou a preencher plenamente estes pressupostos, carecendo portanto, do jogo de forças, da dinâmica e da estabilidade que caracterizam a negociação coletiva e o conjunto do sistema de relações de trabalho em outros países.

Em primeiro lugar caberia analisar a natureza da organização sindical oficial.

Todo o corpo jurídico que estabelce a estrutura sindical oficial posterior a 1930, continua marcado pela tendência predominante no interior da classe dominante de não assimilar a livre organização, manifestação e pressão da classe trabalhadora sobre o Estado e o patronato, como elementos constitutivos da dinâmica do sistema social.

O sindicato era concebido como gestor da solidariedade do organismo social, a partir da influência fascistizante do corporativismo, que em última instância definia suas possibilidades de atuação e limites, garantidos pela tutela do Estado. Os sindicatos não estariam mais à margem da legalidade estabelecida, porém, também não chegariam ao estatuto de uma personalidade de direito privado, que os possibilitariam mover-se no interior da chamada sociedade civil. Os sindicatos, se reconhecidos, enquanto pessoa de direito privado representariam a incorporação no arcabouço institucional e jurídico do país do conflito trabalhista. Porém, o estatuto de personalidade de direito público definia o sindicato como órgão vinculado ao Estado, despossuído de autonomia e liberdade de ação.

A Constituinte de 1946 orientada por princípios liberais-democráticos não chegará a alterar a orientação doutrinária corporativista

que definia a natureza mesmo da organização sindical. A simbiose entre os postulados liberais da Constituição de 1946 e o corporativismo fascistizante que orientava a regulamentação da estrutura sindical oficial acabará por demonstrar, mais uma vez, a incapacidade das classes dominantes admitirem uma ordem institucional capaz de assegurar uma participação auto regulamentada da classe trabalhadora na vida política e social. (10) É a partir deste arcabouço jurídico que são definidos os princípios que sustentaram a estrutura sindical oficial durante todos estes anos e que definem sua natureza, e poderiam ser resumidos da seguinte forma:

1. O corporativismo sindical, inspirado no fascismo italiano;
2. Uma estrutura rigidamente vertical, onde a cada setor da produção corresponde uma organização uniforme para patrões e trabalhadores, e hierarquizada em três instâncias: sindicatos, federações e confederações;
3. A divisão da classe trabalhadora em uma estrutura, que além da rigidez vertical, impede o relacionamento horizontal entre os sindicatos e a formação de centrais sindicais. Neste contexto, o princípio da unicidade sindical, apresentado como expressão da unidade, na realidade é mais um instrumento de divisão, dominação e controle dos trabalhadores.
4. A falta de autonomia e liberdade sindical, e a subordinação e controle do Estado através das formas mais diferenciadas:
   a) autorização prévia para o reconhecimento do sindicato;
   b) enquadramento sindical prévio;
   c) a exigência de um estatuto padrão;
   d) a ingerência do Estado na vida administrativa e financeira;
   e) a possibilidade da intervenção do poder executivo no sindicato e o direito a cassação do mandato de diretorias;

---

(10) Há uma extensa bibliografia produzida ao longo da evolução do direito trabalhista que elaboram esta perspectiva: Miranda, Pontes de, Tratado de Direito Privado", Ed.Borsoi, RJ,1964; Cesarino Junior, "Direito Social Brasileiro", Livraria Martins, SP, 1940; Russomano, M.Victor, "Manual Popular de Direito do Trabalho", José Konfino ed.RJ, entre outros.

f) a contribuição sindical obrigatória e regulamentada pelo Estado;

g) controle das eleições sindicais;

h) limitações no direito de sindicalização.

5. O assistencialismo como elemento determinante da vida associativa, onde a contribuição sindical descaracteriza a dimensão de instrumento de luta e representação e desvirtua a participação dos trabalhadores na ação sindical.

6. A ausência de democracia interna, que promove a burocratização dos sindicatos e estabelece uma relação liderança/base que privilegia o poder das direções sindicais em relação as categorias trabalhistas, estabelecendo o continuismo, o clientelismo e inúmeras formas de fraude eleitoral.

7. Uma organização sindical ausente do espaço fundamental da luta sindical:a fábrica.

Não foram legitimadas as formas organizativas livres gestadas pelo movimento operário, tratou-se de estruturá-las a partir do Estado, articulando-se mecanismos de controle e repressão que se tornaram ao longo da história mais eficazes em função direta ao crescimento das lutas.

Porém, não há que se negar que a nova estrutura sindical oficial consolidou e estabilizou as organizações classistas, garantiu uma maior organicidade, ainda que, nas conjunturas políticas aonde imperava o autoritarismo, como a primeira fase do Estado Novo, acabaram por se transformar no único conduto de expressão que desembocava necessariamente no Estado.

De outro lado, a unificação da burguesia enquanto classe política nacional, com interesses próprios, também terá seu processo acelerado com a implantação da estrutura sindical oficial outorgada.

Mais do que isto, em uma fase do Capitalismo aonde se verifica um elevado grau de concentração da produção e do capital, cristalizados em uma estrutura industrial oligopolizada, a criação de organi

zação sindical para o patronato auxiliará o processo de carteliza ção da economia, transformando-se, por vezes, os sindicatos patro nais em verdadeiras associações capitalistas que contribuirão, não só ao enfrentamento da classe operária, mas mesmo na articulação de uma concorrência intercapitalista amenisada pela organização "imposta" pelo estado. O Estado acaba por incentivar a carteliza ção de uma indústria, que desde sua origem já se implanta de uma forma altamente oligopolizada.(11)

"O poder executivo no período do Estado Novo não se limitou a estabelecer os limites "toleráveis" das reivindicações e participação do proletariado e de duas associações profissionais, mas chamou a si, a própria organização dos sindicatos: ditou os critê - rios associativos segundo os quais deveriam ser formados, estabeleceu suas estruturas, traçou os limites de suas ações e objetivos, garantiu sua subsistência através do imposto sindical e, legalizando-os, impôs sua existência aos industriais e às camadas conservadoras, ao mesmo tempo em que punha fim às pretensões dos militantes revolucionários de transformá-los em instrumento de luta anticapitalista".(12)

Este processo de constituição e ordenamento jurídico da dependência sindical ao Estado não é contínuo no período posterior a trinta, mas de uma forma geral já estava definido desde os primeiros anos do governo, com a promulgação do decreto 19.770 de março de 1931. Este decreto estabelecia as normas jurídicas que passariam a reger as entidades sindicais, transformando-se no marco inicial do atrelamento das entidades de classe ao Estado.

---

(11) ver Tavares de Almeida, M.H, op.cit.

(12.) ver Rodrigues J.Albertino, "Sindicalismo e Desenvolvimento no Brasil", Difusão Européia do Livro, 1968

Segundo Vargas: (13)

"A organização do trabalho, no sentido que se lhe deve dar, num momento conturbado e de profundas transformações sociais e econômicas como o atual, não pode realizar-se, como proveito para as classes patronais e benefícios para os operários, senão mediante inteligente, ponderada e sistemática coordenação para conciliar e garantir os seus mútuos interesses.

O fundamento sociológico da vida econômica é, hoje a solidariedade. O princípio da livre concorrência cedeu ao da cooperação. As tendências solidárias propiciam a formação dos agrupamentos coletivos, cada vez mais fortalecidos para a defesa dos interesses de grupo sob o controle e em colaboração com o poder público. Entramos na fase construtora do movimento sindicalista.

No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e aonde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, aspecto de belingerância, a falta, até bem pouco, de organização e métodos sindicalistas, determinou a falsa impressão de serem sindicatos órgãos de luta, quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público".

A Carta Constitucional de 1934 assegurava a completa autonomia de organização e a pluralidade sindical, objeto de uma profunda polêmica nos debates da Assembléia, porém o decreto 24.696 de 12 de julho, recolocava os principais aspectos do decreto 19.770 neutralizando, consequentemente a nova orientação constitucional.(14)

E este é o aspecto que merece maior destaque, ou seja, por sua própria natureza e fundamentos esta estrutura sindical oficial será capaz de sobreviver às diversas conjunturas históricas e sempre es

---

(13)Getúlio Vargas à Assembléia Nacional Constituinte, em15/11/33, "A Nova Política do Brasil", RJ, Ed.José Olympio, 1938; in Argelina Maria Cheibub Figueiredo, "Política Governamental e funções Sindicais", Tese de Mestrado, FFLCH-USP, 1975.

(14) ver Troyano, A.Annez, "Estado e Sindicalismo", SP, Ed.Símbolo, 1978

tará definido os limites da representação política e da organização sindical da classe trabalhadora. E desta forma, será um dos elementos centrais que impedirá o desenvolvimento pleno de um padrão de negociação coletiva efetivamente dinâmico, democrático e que assegure condições mínimas de poder de barganha à classe trabalhadora.

Como diz Weffort::

"O Brasil, agora fugindo à regra, fornecerá o exemplo de uma democracia onde os sindicatos funcionarão com os mecanismos criados pela ditadura...Em realidade, seria possível ir mais longe: se é estranho que as leis sindicais tenham sobrevivido, mais notável é o fato de que sejam do período democrático as primeiras tentativas para conferir-lhe alguma eficácia como instrumento de mobilização e controle do Estado sobre a classe operária. Aquilo que a ditadura idealizará caberá à democracia realizar". (15)

Além da estrutura sindical oficial, o segundo fator determinante do sistema de relações de trabalho, que se estabelece a partir de 1930, foi o padrão de negociação coletiva, que representa o confronto direto entre compradores e vendedores da mercadoria força de trabalho, entre sujeitos políticos marcados por um antagonismo inerente às relações sociais em que estão envolvidos, e que tende a se mover dentro das seguintes possibilidades:

1. Autonomia das partes contratantes ou intervencionismo do Estado;
2. Centralização ou descentralização do processo de negociação;
3. Cooperação ou conflito, como fundamentos do espaço institucional da negociação coletiva;

A própria natureza da estrutura sindical oficial já revela os limites e o caráter do padrão de negociação coletiva que se estabelece. O padrão de negociação coletiva imposto,sempre esteve marcado por um profundo intervencionismo estatal, que reduziu o marco de autonomia relativa.

---

(15) Weffort, Francisco C., op.cit.

Esta reestruturação do campo de negociação coletiva esteve fundamentada em uma concepção política-ideológica de harmonia entre capital e trabalho, onde não se reconhece o antagonismo de classe e portanto o papel dos acordos provisórios de trabalho. Este não reconhecimento se desdobrou na eliminação da liberdade e autonomia sindical, e especialmente na restrição do direito de greve, que é o instrumento fundamental de poder de negociação para os trabalhadores.

Neste padrão de negociação coletiva, a arbitragem compulsória do Estado, quase que assume o papel que em outros países cabe a negociação coletiva propriamente dita. A negociação não é livre, os limites são definidos pelo Estado que não só intervém diretamente no processo como limita a abrangência da negociação. (*16*)

O terceiro aspecto fundamental na implantação e manutenção deste sistema de relações de trabalho foi o papel do direito e das normas jurídicas no processo de interiorização dos conflitos trabalhistas no Estado.

Além da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, este processo de interiorização dos conflitos no Estado será acelerado com o desenvolvimento da Justiça do Trabalho. Já no ano de 1932, as "Comissões Mistas de Conciliação", substituídas depois pelas "Juntas de Conciliação e Julgamento", transformaram-se em órgãos de representação corporativista que procuravam estabelecer normas de regulamentação das relações de trabalho. Em dezembro de 1933, instalação da Assembléia Constituinte, todas as principais medidas de regularização das relações de trabalho já haviam se tornado lei. Desde então, a barganha direta entre os empregados e o patronato se transfere definitivamente para o interior do Estado, ganhando a moldura final com o Decreto-Lei nº 1237 de maio de 1939 que cria

---

(*16*) Ver Piñero, Miguel Rodríguez "La Negociacion Colectiva", in Accion Sindical y Sindicalismo, Ed.Ayuso, 1977, Madrid.

a Justiça do Trabalho.

Todo o conjunto de leis sociais, que passariam a reger juridicamente as relações de trabalho, viriam a ser incorporadas à Constituição de 1937 (artigo 137), e posteriormente condensadas na CLT (1943).

As disposições jurídicas substituem o controle social, subtraem os conflitos do contexto da sociedade civil e permitem a outorga da "solução" pelo poder de Estado. Mais grave ainda, é que na CLT os conflitos são direcionados para a órbita dos dissídios individuais, enfraquecendo ainda mais o poder de pressão e negociação dos vendedores da força de trabalho, que isoladamente e em concorrência entre si não possuem condições mínimas de negociação e enfrentamento. A legislação sindical oficial também restringe de um lado o direito à organização e representação sindical por locais de trabalho e de outro a possibilidade de criação de Centrais Sindicais Nacionais. Desta forma, o processo de negociação coletiva é extremamente restritivo, só permitindo as negociações ao nível das categorias profissionais por bases regionais.

Este sistema de relações de trabalho que têm no Estado o elemento determinante passará a ser particularmente inadequado, na medida em que, o processo de industrialização avança e a heterogeneidade do parque industrial se acelera. O caráter oligopolizado, da indústria e a dispersão dos índices de produtividade (17) se confrontam diretamente com o sistema de relações de trabalho implantado e mantido politicamente durante todo o processo de industrialização. (18)

O grande salto de qualidade no parque industrial, e que será responsável por um profundo processo de modernização tecnológica e de dilatação da heterogeneidade da estrutura industrial, se dará a par

---

(17) ver Baltar Paulo, op.cit.

(18) Tavares de Almeida, M.H., op.cit.

tir do ciclo expansivo de 1956/61, que corresponde à implantação do "Plano de Metas", onde o governo de J.Kubitschek articula um pacto de poder que viabilizou o mais importante pacote de investimentos produtivos do processo de industrialização.

O processo de acumulação de capital, a partir de 1956, adquire uma nova dinâmica, cristalizada no estabelecimento de uma estrutura monopolista e de relações interdepartamentais suficientemente avançadas, de modo a assegurar a reprodução corrente do sistema industrial. Portanto, é neste período que se demarcaram as linhas gerais do perfil industrial e da estrutura monopolista, que perduram até o presente. Há que se aprofundar três traços que lhe conferem especificidade: (19)

1. a importância crucial do setor produtivo estatal no setor pesado de bens de produção;
2. a profundidade do processo de internacionalização do sistema produtivo, especialmente no setor de bens de consumo duráveis;
3. a fragilidade do capital nacional frente à dinâmica da concorrência intercapitalista. (20)

A reprodução ampliada desta estrutura requer, em todos os momentos, que o Estado articule os interesses capitalistas em torno das fronteiras de expansão e arbitre as fricções entre os blocos de capital. Esta peculiaridade impõe ao Estado a função de mobilizar e centralizar excedentes financeiros no sentido de materializar a industrialização pesada. Poderíamos mesmo dizer, que o Estado constituiu formas superiores de organização capitalista, concretizadas no sistema financeiro público e no setor produtivo estatal, reproduzindo

---

(19) Vide trabalhos de Cardoso de Mello, João Manuel, op.cit. e de Belluzzo, Luiz Gonzaga "Um Estudo sobre a Crítica da Economia Política" IFCH-UNICAMP, 1975

(20) Cardoso de Mello e Belluzzo, Luiz Gonzaga "Reflexões sobre a Crise Atual", Revista Escrita, nº 2, 1977.

papel do capital financeiro nas industrializações avançadas.(21)
s tendências do processo de industrialização sobre a classe operá
ia vão no sentido de ampliar a sua heterogeneidade, ou seja, em
ma mesma categoria trabalhista convivem trabalhadores situados
as empresas mais dinâmicas, modernas e produtivas, ao lado de ou-
tros que se mantêm nos setores tradicionais, menos produtivos e
que oferecem piores condições de trabalho. No plano do movimento
sindical a influência do nacionalismo impunha uma tendência oposta
a que se verificava na estrutura sindical industrial. O movimento
se dirigia e se afirmava nos setores tradicionais, nacionais e nas
empresas públicas. Numa fase de desenvolvimento acelerado e moder
nização do parque industrial, o movimento sindical se desenvolve po
liticamente nos setores mais tradicionais, aonde existem problemas
de cumprimento da CLT, falta de pagameto de salários, etc.
A hegemonia nos sindicatos operários cabia aos setores nacionalis-
tas, localizados, principalmente, nos setores tradicionais da in-
dústria. O centro dinâmico do movimento passará a ser os trabalha
dores das empresas públicas, menos pelas reivindicações econômicas
do que pelo estilo de alianças políticas que o governo havia arti-
culado. Tendência que será levada ao limite durante o governo Gou
lart, aonde a dependência do movimento sindical ao Estado será tão
profunda que as próprias bandeiras de luta serão, cada vez mais ,
bandeiras levantadas pelo Estado. (22)
Seria importante destacar, que este predomínio no plano político
do movimento sindical localizados nos setores tradicionais e nacio
nais da indústria, e nas empresas públicas,será acompanhado de um
crescimento e fortalecimento das lutas econômico-coorporativistas
nos setores mais produtivos e modernos, como por exemplo no setor
metalúrgico.(23)

---

(21) Coutinho, Luciano Galvão e Belluzzo, Luiz Gonzaga de Mello "A Nova Divisão Internacioanl do Trabalho e a Conjuntura Atual", texto mimeo, DEPE-UNICAMP.

(22) Weffort, Francisco C. "Os Sindicatos na Política (Brasil 1955-64)", in Insaios de Opinião, vol.7, Ed:Inúbia, PUB, 1978,pp.18-27.

(23) Ver Godinho, Mauricio, op.cit. pp.42-43

) governo Goulart é aonde a aliança triangular, movimento sindical - Estado - e burguesia nacional, passará a ser a base de apoio do próprio Estado, uma aliança aonde os parceiros beneficiam-se ainda da incapacidade de política de seus adversários.

Neste período aonde a ascensão das massas populares irá além do controle das estruturas institucionais do Estado, em processo de deterioriazação, de um Estado que havia avançado sobre seus próprios marcos.

A implantação articulada dos blocos de inversões no ciclo expansivo de 1956/1962, tendo suplantado os níveis de demanda corrente (construção de capacidade ociosa planejada), iria implicar na contratação progressiva da taxa de acumulação de capital após 1961. A inadequação da estrutura financeira pública e privada, acoplada a aceleração inflacionária, impedia a rearticulação de novas fronteiras de crescimento, acarretando o agravamento da crise econômica e política. (24)

Ao nível do mercado de trabalho a acumulação de capital defrontava-se com imensas barreiras. Algumas institucionais que dificultavam a mobilidade da força de trabalho do ponto de vista do capital, ou ainda, abriam espaço para a mobilização da classe na negociação direta, que aumentava a possibilidade política de resistir ao processo crescente de deteriorização dos salários. No entanto, a barreira maior era o ascenso generalizado do movimento operário e popular que dificultavam as margens de manobra das elites dominantes. O movimento político-militar de março de 1964 inaugurará um novo período aonde estas relações de classe sofrerão transformações profundas, que se expressará de uma forma bastante cristalina no novo padrão de intervenção do Estado. Impõem-se a leitura da natureza dos interesses que solidarizam ou opõem as classes sociais e suas respectivas frações e de que forma o Estado, agora, articula e ex-

---

(24) Coutinho, L.G. e Belluzzo, L.G.M., in op.cit.

pressa os interesses dominantes, que se traduzirá ao nível do mercado de trabalho em uma "nova" política trabalhista autoritária. E esta foi a única mudança efetivamente importante no sistema de relação de trabalho ao longo de toda a história recente do país. O novo regime passará a acionar de forma mais agressiva todos os mecanismos de controle e repressão construídos no período anterior, e mais do que isto, promoverá uma modernização conservadora deste sistema de relações de trabalho, onde o autoritarismo será o elemento constitutivo predominante.

1.2. A NATUREZA DA POLÍTICA TRABALHISTA E SINDICAL APÓS 1964.

1.2. A NATUREZA DA POLÍTICA TRABALHISTA E SINDICAL APÓS 64

.2.1. A POLÍTICA DE DESARTICULAÇÃO ORGÂNICA DA CLASSE TRABALHADORA

Embora lentamente preparado, através de uma conspiração político-militar que começou no dia seguinte à posse de João Goulart na Presidência da República, à 7 de setembro de 1961, o golpe militar foi desfechado em 48 horas, e representou a mais profunda e dura derrota do movimento sindical e operário de toda história política do país.

Dentro do quadro jurídico-institucional que definia os limites da atuação sindical legal no período anterior, e que em suas linhas gerais já foram apontadas, o sindicato, apesar da tutela do Estado, era, inegavelmente, um canal de participação corporativa, por onde fluiam as demandas sociais e se exercitavam as formas de pressão dos trabalhadores sobre o Estado e o empresariado. O movimento sindical se constituía em um sujeito coletivo que atuava no cenário político nacional e encaminhava a defesa dos interesses dos trabalhadores.

O pacto de dominação que caracteriza o período anterior - "pacto populista", (25) não só assegurava ao movimento sindical o papel de representação político-sindical aos trabalhadores, como dentro dos limites em que a classe dominante reconhecia o conflito trabalhista como parte integrante da dinâmica social, o próprio governo em inumeráveis momentos tinha nas massas trabalhadoras urbanas organizadas sindicalmente e mobililizadas seu aliado político menor no jogo de poder estabelecido.

A discussão mais detalhada e profunda da natureza do golpe e do regime militar: os setores sociais envolvidos, a organização do Estado, as forças que se beneficiaram e foram excluídas, as fontes de legitimidade, os mecanismos de representação política etc... fogem aos nos-

---

(25) Weffort, F.C., op. cit.

sos propósitos imediatos, Estamos procurando discutir basicamente a natureza, os objetivos e o exercício da dominação sobre a classe trabalhadora que se desenvolve a partir do novo regime, mais especificamente a estratégia em relação ao movimento sindical. O golpe destruirá o antigo pacto de dominação e os marcos político-institucionais no qual este se movia.

Todo o processo de preparação e desfecho do golpe terá no movimento sindical um de seus objetivos político-militar. A desarticulação orgânica' e a destruição política deste sujeito coletivo era fundamental na estratégia golpista, não só porquê esta era uma frente potencialmente importante de resistência do regime anterior, mas principalmente, por se tratar de um grande obstáculo na realização histórica da vontade política' relativamente definida das forças político-militares que assaltavam o Estado (26).

O novo regime desarticulará os mecanismos de representação e organização política e sindical existentes, e o estabelecimento de um padrão autoritário de tratamento das questões relativas à classe trabalhadora, ' modificará sua forma de inserção no sistema econômico, social e político. Nosso esforço está concentrado em procurar descrever e desvendar a lógica e natureza deste processo.

O golpe no movimento sindical

A ampla estrutura organizativa e política dos golpistas era articulada' especialmente por duas instituições - "IBADE e IPES" - e se desdobrava' em vários organismos, legais e clandestinos, que atuavam em diversas esferas da sociedade civil, tais como: "Ação Democrática Parlamentar" com atuação, enquanto bloco oposicionista no parlamento: "MAC" (Movimento ' Anticomunista), "Movimento Democrático Brasileiro", "Cruzada Democrática", "Organização Anticomunista Paranaense"... que articulavam os movimentos pára-militares e ainda, o "Movimento Sindical Democrático" que ' organizava a atuação dos golpistas a nível do movimento sindical. Toda' esta estrutura era apoiada financeira e politicamente pela embaixada ' dos EUA e tinha como colaboradores e articuladores, o então embaixador'

---

(26) Godinho, Maurício, op. cit.

Licon Gordon, e o adido militar Cel. Vernon Walters, mais tarde promovido a general e a vice-chefe da CIA. (27)

Apesar da pequena e recente literatura disponível que descreve o processo de preparação e desfecho do golpe, a iniciativa partiu de Juiz de Fora, MG, com o levante da IV Região Militar, a IV Divisão de Infantaria, comandadas pelo Gal. Olímpio Mourão Filho e a IV Infantaria Divisionária comandada pelo Gal. Carlos Luiz Guedes. O esquema militar incluía três operações principais: "operação silêncio" ocupação e controle da rede de telecomunicações; "operação popeye" que pretendia tomar militarmente o quartel general do exército da Guanabara, cercar o Palácio da Guanabara, cercar o Palácio das Laranjeiras e prender o presidente Constitucional, João Goulart, e finalmente, a "operação gaiola", que deveria ocupar militarmente as principais entidades sindicais do país e prender as lideranças mais importantes do movimento sindical.

A execução desta estratégia militar implicará, desde a madrugada do dia 31 de março de 1964, na invasão de centenas de sindicatos no país, a prisão, sequestro e espancamento de milhares de líderes sindicais, a expropriação de equipamentos gráficos e arquivos e a destruição de uma parte importante da memória acumulada por inúmeras entidades. Alguns comentários na imprensa, da época, selecionados por Maurício Godinho, ajudam a reconstruir o cenário da operação repressiva:

> "O navio-transporte Ari-Parreiras continuou, ontem, servindo de presídio flutuante... A maioria dos presos era composta de dirigentes sindicais e trabalhadores apontados como comunistas..." (28).
>
> "... Os delegados sindicais de metalúrgicos da Fábrica Nacional de Motores, ao comparecerem ontem ao trabalho foram presos por tropas do Exército e levados para local desconhecido" (29).

---

(27) Revista Visão, "Ed. Especial", "10 anos da Revolução", 1974

(28) Jornal do Brasil, 04/04/64, p.05. "Ari Parreiras volta a ser Prisão Flutuante".

(29) Correio da Manhã, 04/04/64, p.08. "Greves Cessam Mas Prisões Continuam".

"Os oficiais da Marinha entregaram ontem a DPPS 40 operários do setor de Eletrônica do Arsenal da Marinha, acompanhados de ofício. Na semana passada já haviam entregues outros 33 da mesma repartição, todos apontados como agitadores..." (30).

"O Governador Miguel Arraes deixou ontem o Palácio do Governo sob custódia do Exército, enquanto cerca de 120 pessoas - membros de sindicatos, políticos e estudantes a ele ligados e presos - foram transportados para a Ilha de Fernando de Noronha". (...) "Foram mortos dois estudantes em um tiroteio que houve entre policiais e populares que faziam comício..." (31).

"Foram detidos (...) grande número de líderes sindicais (...) e líderes camponeses".

"Todos após interrogatórios, vem sendo encaminhados através da FAB para a Ilha de Fernando de Noronha que está recebendo também presos da Paraíba e Rio Grande do Norte..." (32).

Em São Paulo:

"Por determinação do governador Ademar de Barros foram interditados todos os sindicatos operários desta Capital. A polícia recebeu ordem, também, para prender todos os que se encontrassem no interior daquelas entidades" (33).

---

(30) Correio da Manhã, 07/04/64, p. 10. "Ilha das Flores é Prisão Importante".

(31) Jornal do Brasil, 02/04/64, p.06, "Exército Prende Arraes Vice-Governador Assume e Morrem Dois Estudantes".

(32) Correio da Manhã, 07/04/64, p.02, "Mais de 600 Pessoas Presas em Pernambuco".

(33) Estado de Minas, 03/04/64, p.05. "Ademar Ordena Fechamento de Todos Órgãos Sindicais".

Esta ação repressiva ampla e profunda desarticulará o movimento sindical e impedirá qualquer resposta mais expressiva de resistência política às forças golpistas. Porém, o caráter político-militar desta primeira investida contra as entidades sindicais e demais formas de organização e atuação da classe trabalhadora será acompanhada por um conjunto de medidas que terão um efeito mais duradouro na estratégia de desarticulação orgânica do movimento sindical.

As intervenções sindicais

O segundo momento que acompanha a investida repressiva no movimento sindical foram as intervenções sindicais. Nos parece fundamental reconstituir algumas definições políticas do governo militar para analisarmos o sentido e as preocupações que cercaram o procedimento das intervenções. No dia 9 de abril de 1964, foi promulgado o primeiro Ato Institucional, cuja introdução definia algumas linhas de análise e posicionamento político extremamente importantes para caracterizar o novo regime:

> "É indispensável fixar o conceito do movimento civil e militar vitorioso que acaba de abrir ao Brasil uma nova perspectiva sobre o futuro... A revolução vitoriosa se investe no exercício do Poder Constitucional. Este se manifesta pelas eleições populares ou pela revolução. Esta é a forma mais expressiva e mais radical do Poder Constituinte. Assim a revolução vitoriosa, como o Poder Constituinte, se legitima por si mesma... A revolução vitoriosa necessita institucionalizar-se e se apressa, por sua institucionalização, ao limitar os plenos poderes que efetivamente dispõem... Para demonstrar que não pretendemos radicalizar o processo revolucionário, decidimos manter a Constituição de 1946, limitando-nos a modificá-la...".

Algumas preocupações são bastante nítidas neste pronunciamento:

o movimento golpista procura emergir como representante geral da nação, com legitimidade estabelecida por sua natureza "revolucionária", ainda que por "generosidade", "prudência" ou "necessidade de institucionalizar-se", procure como fonte de legitimidade provisória, parte das normas constitucionais e jurídicas vigentes, que foram abusivamente utilizadas para justificar a derrubada do regime anterior.

No que se refere ao movimento sindical, e talvez apenas neste caso, o arcabouço jurídico de então assegurava um amplo espaço de manobra para uma ação repressiva de largo alcance e com sustentação legal. Ainda que passível de uma reinterpretação legal quando confrontada com os princípios liberais da Constituição de 1946, a CLT, definia claramente a tutela do Estado sobre o movimento sindical e assegurava a possibilidade da intervenção do Ministério do Trabalho e Previdência Social em entidades sindicais.

Na CLT os artigos 511 e "caput" e 521, este definido pelo Decreto-Lei nº 9.502 de 23 de julho de 1946, estabelecem:

> "Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas".
>
> "Art. 521. São condições para o funcionamento do sindicato:
>
> a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato;
>
> .....

b) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no artigo 511, inclusive as de caráter político-partidárias;

c) proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária".

O artigo 528 prescreve "Ocorrendo dissídios ou circunstâncias que perturbem o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administração da associação, e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento".

Portanto, as interdições estavam amparadas em toda uma legislação autoritária e tutelar sobre o movimento, que apesar de ter sido considerada com certa tolerância por governos anteriores, nunca deixou de constar no arcenal jurídico de controle do Estado sobre os trabalhadores. Vários abusos legais estiveram presentes neste processo de intervenções, desde as prisões iniciais no momento do golpe até a superficialidade das "acusações" nos inquéritos encaminhados pelo MTPS, e o desrespeito aos prazos legais para as intervenções fixadas pela CLT.

Mas o que realmente merece destaque, é que todo aparato institucional e jurídico de controle e tutela do movimento sindical, que sobreviveu às mais diversas conjunturas políticas, seria utilizado da forma mais ampla e profunda em toda história do movimento sindical brasileiro.

A preocupação em justificar a legalidade das intervenções apresenta da por Arnaldo Sussekind, então Ministro do e Previdência Social, à

CPI realizada pela Câmara Federal, revela toda a concepção política e jurídica e a natureza da "relação" que o novo regime passaria a estabelecer com a classe trabalhadora:

> "O sindicato brasileiro, portanto, representa interesses profissionais ou econômicos; nunca interesse político partidários, filosóficos ou religiosos. E, por via de conseqüência, a autonomia sindical há de ser exercida dentro da moldura legal, que estabelece as fronteiras além das quais a ação sindical se divorcia dos seus fundamentos e finalidades...
>
> Soberano pois é o Estado, não podendo a liberdade assegurada pela ordem jurídica aos grupos e indivíduos ser exercida fora dos contornos estipulados pela lei.
>
> .... Expostos a legitimidade das intervenções em entidades sindicais determinadas após a Revolução de 31 de março de 1964 e a constitucionalidade dos preceitos legais em que se basearam".

Este depoimento acabou se transformando em uma peça importante na leitura do discurso oficial, depois do trabalho de Heloisa Martins (34), que trouxe ao debate o material referente a CPI. Nestas colocações de Arnaldo Sussekind estão explícitas a submissão do sindicato ao Estado, e mais do que isto, a proibição de "atividades políticas" a partir de uma concepção da natureza da entidade sindical que definida no Governo Provisório de Getúlio Vargas, será utilizada plenamente pelo governo golpista de 1964 para negar aos trabalhadores este espaço institucional de organização, atuação e representação de seus interesses.

O Ministro ainda anunciará:

> "Os fatos notórios dispensam prova; mas é do conhecimento da Nação o resultado dos diversos inquéritos e investigações, que comprovaram a integração de organi-

---

(34) Souza Martins, Heloisa H.T. "O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil", ed. Hucitec, 1979, pg. 96 a 120.

> zações sindicais no esquema acionado para derrogar a ordem constitucional vigente e implantar um regime jurídico-político contrário às tradições do povo brasileiro. Sob a direção do "Comando Geral dos Trabalhadores" (CGT) - entidade de fato que funcionava ao arrepio da lei e se tranformara em verdadeira ditadura do operariado nacional - as Confederações, Federações e Sindicatos, que a ele se filiaram, exerciam constante atividade estranha as supramencionadas finalidades sindicais e praticavam atos em flagrante violação aos dispositivos legais que lhes são aplicáveis. O CGT, embora sem personalidade jurídica, tornou-se um super poder dentro da administração pública federal, sobretudo no setor do trabalho e da previdência social, praticando os seus dirigentes verdadeiros atos de governo. Por seu turno, paralelamente à ação subversiva empreendida pelas entidades sindicais que compunham o referido "Comando", cuja sigla insinuava tratar-se de Confederação Geral do Trabalhadores, generalizou-se, em muitas delas, com a complascência do Governo, a prática de desenfreada imoralidade administrativa, sendo comum o desvio, para fins ilícitos de dinheiros públicos e fundos sindicais".

O regime não irá fechar as entidades sindicais oficiais, substituirá as direções sindicais, exercendo um amplo e rígido controle político e repressivo e multiplicando os mecanismos de controle do Estado sobre a classe trabalhadora. Porém, as entidades ou articulações que surgiram do ciclo de grandes greves e mobilizações no período anterior ao golpe, como: CGT - Comando Geral dos Trabalhadores, PUA Pacto de Unidade e Ação, PUI - Pacto de Unidade Intersindical, que atuavam no sentido de unificar o movimento sindical e possuiam uma importante presença política no cenário nacional, serão sumariamente reprimidas e fechadas. Esta operação repressiva será também um

elemento central no sentido de desarticular organicamente o movimento sindical e impedir a sua atuação enquanto um sujeito político coletivo no novo período que se iniciava para a sociedade brasileira.

As informações disponíveis

Os primeiros levantamentos sobre as intervenções sindicais foram feitos por Argelina Cheibub (35) e por Heloisa Martins. Posteriormente, Maurício Godinho realizou um trabalho mais rigoroso e cuidadoso em relação às fontes de informações para o levantamento dos dados referentes às intervenções, e que efetivamente nos permite uma visão detalhada da extensão desta ação repressiva.

O trabalho de Argelina se baseia em um levantamento realizado a partir do Diário Oficial da União. Sistematizando os dados desta fonte de informações, a autora conclui que foram realizadas 483 intervenções em sindicatos, 49 em Federações e 4 em Confederações no período 1964 a 1970. No período 1964 a 1965 o total chega a 433 intervenções. Nos primeiros anos 81,9% das intervenções foram justificadas pelo MTPS por motivos de "subversão" e 14,6% por "corrupção". Entre 1966 a 1970 a maior incidência era referente a eleições sindicais, 39,6%. Há um predomínio de intervenções em sindicatos industriais, 49,1%, no período 1964 a 1970. E uma concentração nos sindicatos mais importantes:

70,0% nos sindicatos com mais de 5.000 associados
37,9% nos sindicatos com 1.000 a 5.000 associados
19,3% nos sindicatos com menos de 1.000 associados.(36)

As intervenções se concentraram na região sudeste, com 52,6% do total e em segundo lugar no nordeste, com 28,4%, destacando-se o Estado de Pernambuco.

As tendências apontadas pela autora quanto a incidência e distribui

---

(35) Figueiredo, Argelina Cheibub, "Intervenções Sindicais e o Novo Sindicalismo", mimeo, IUPERJ, Rio, 1978.

(36) Erickson, Kenneth Paul. "Sindicalismo no Processo Político do Brasil", ed. Brasiliense, SP, 1979, p.209

ção das intervenções serão confirmadas nos outros levantamentos, mas esta fonte subestima o volume total de intervenções como aponta Maurício Godinho. (37).

No depoimento de Min. Arnaldo Sussekind à CPI de 1965, que será considerada como fonte de informações por Heloisa Martins, o volume e distribuição das intervenções era o seguinte:

INTERVENÇÕES SINDICAIS SEGUNDO AS REGIÕES DO BRASIL

1964-1965 (38)

Regiões	Número de Entidades					
	Liberadas		Não Liberadas		Total	
	%	N	%	N	%	N
Norte	2,53	(6)	1,53	(8)	1,84	(14)
Nordeste	33,20	(79)	46,47	(243)	42,32	(332)
Sudeste	42,01	(100)	38,43	(201)	39,55	(301)
Sul	6,72	(16)	10,70	(56)	9,46	(72)
Centro-Oeste	10,50	(25)	0,96	(5)	3,94	(30)
Entidades de Âmbito Nacional ou Internacional	5,04	(12)	1,91	(10)	2,89	(22)
Total	100,00	(238)	100,00	(523)	100,00	(761)

O trabalho de Maurício Godinho também questionará esta fonte, procurando demontrar que estes dados não incluem os sindicatos fechados no

(37) Ver Godinho, Maurício, op.cit., p.31.

(38) Dados citados pelo Ministro Arnaldo Sussekind, Diário do Congresso Nacional, 23/04/65, p.2.104, e organizados por Souza Martins, Heloisa, op. cit. p.100.

momento do golpe mas que as diretorias não chegaram a sofrer a intervenção oficial do MTPS, os sindicatos que sofreram o afastamento de parte da diretoria e principalmente um grande número de entidades que sofreram intervenção direta de governos estaduais e municipais (39).

Tendo estas preocupações o autor chega a um levantamento que supera largamente os 15% (761 entidades) anunciadas pelo Min. do Trabalho e Previdência Social.

SINDICATOS DE TRABALHADORES - INTERVENÇÕES-POR ESTADO (40).

Estados	Intervenções 04/65	Sind.Trab.Urb. 12/64	Sind.Trab.Urb. 09/64		Total de Interv.	% Interv.
			Rec.	Não Rec.		
BA	38	123	2	19	142	26
MG	43	211	0	57	268	16
SP	175	369	61	60	490	35
GB	18	97	0	5	102	17
RJ	49	123	13	23	159	30
RS	19	252	33	75	360	5
PR	41	110	47	71	228	17
BRASIL	739 a	1948 b	281 c	557 c	2786	26

Neste levantamento as intervenções atingiram nada menos do que 26% dos sindicatos existentes, concentrando-se sobretudo nos grandes e

(39) Maiores detalhes ver Godinho, Maurício, op.cit. p. 34 a 36

(40) a) Ministério do Trabalho - cf. Depoimento de Arnal Sussekind, Ministro do MTPS, no Congresso Nacional, in Diário do Congresso Nacional, 07/04/65, p.1708;
b) IBGE - Anuário Estatístico do Brasil, Ano 1967, p. 441;
c) SUPRA, cit. in Correio da Manhã, 09/09/64, p.07, in Godinho, Maurício, op. cit. p. 38

mais importantes sindicatos do país e nas regiões mais industrializadas e com maior volume de movimentos grevistas. No movimento sindical do campo o destaque é para Pernambuco, com um volume muito grande de intervenção, devido ao vigor das lutas dos trabalhadores rurais da região e da atuação das Ligas Camponesas.

As intervenções terão um impacto devastador na organização e nas articulações sindicais, debilitando a capacidade de resistência política e econômico-corporativa da classe trabalhadora. O refluxo do movimento e o nível de desorganização canalisarão todo o conflito trabalhista para o interior das fábricas, em ações localizadas, por reivindicações bastante elementares. Este processo de desarticulação orgânica, em um momento de grave crise econômica, com uma degradação acentuada dos níveis salariais e um crescimento acelerado do desemprego, iniciará um processo de perda de direitos e condições materiais conquistados pelos trabalhadores e assegurará ao regime o espaço político para implantação de seu projeto econômico, social e político. Porém, novos mecanismos de controle e submissão dos trabalhadores e de suas entidades representativas serão imediatamente criados e acionados.

1.2.2. A LEGISLAÇÃO SINDICAL E OS NOVOS MECANISMOS DE CONTROLE:

2.1 O Controle sobre as eleições sindicais e a proibição às greves

Como desdobramento da estratégia do regime de desarticulação do movimento sindical serão criados, nos primeiros meses após o golpe, alguns novos mecanismos de controle repressivo sobre o movimento sindical. E que efetivamente terão uma eficácia política considerável.

Um dos instrumentos de controle importante na estratégia do regime militar será a "Lei do Direito de Greve". O alicerce ideológico para justificar a promulgação desta lei, que na prática irá inviabili

zar a greve como instrumento de defesa dos trabalhadores, será o discurso da "ordem e paz social", "colaboração de classes" e os "interesses supremos da Nação", elaborado desde o período getulista e reapropriado pelo regime militar de 1964. Porém, a estratégia política do Estado para estabelecer o "papel social" do movimento sindical era de outra natureza. Como já mencionamos, o movimento sindical deixara de ser um aliado político eventual das elites governantes, que passariam a excluir a mobilização sindical como elemento de luta política intra-classe dominante. A questão da "segurança nacional" apareceria no primeiro plano e a lei "anti-greve" seria uma das expressões desta nova orientação político-ideológica. O direito de greve, ao longo da história, sofreu as mais diversas regulamentações jurídicas.

O Dec. Lei nº 21.761 de 23/08/1932 estabelecia uma normatização, que de alguma forma, reconhecia o conflito trabalhista. Em 1937, com o Estado Novo, a greve será proibida pelo artigo 139 da Constituição. Em 1946 voltará a constar na Carta Magna, artigo 158. Novas restrições serão definidas pelo Dec. Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946. E será totalmente restringida pela Lei nº 4.330 de junho de 1964. O autor do projeto foi o Sen. Jefferson de Aguiar (PSD-ES), aprovado de acordo com o parecer do relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, Ulisses Guimarães (PSD-SP), sendo votada em tramitação simplificada nos meses de abril e maio de 1964 (41).

Um dos aspectos da Lei nº 4.330 que mereceria destaque é o ritual "burocrático" que deve ser seguido para se assegurar a legalidade de uma greve. Em primeiro lugar, promulgar um edital de convocação da Assembléia Geral da Categoria com uma antecedência de pelo menos dez dias. A greve para ser aprovada exige uma votação de pelo menos dois terços dos presentes na primeira convocação, e por um terço em segunda Convocação. Porém, entre a primeira e a se-

---

(41) Maiores detalhes, ver Souza Martins, Heloisa e Godinho, Maurício, op. cit., p. 115 e p. 55.

gunda convocação deverá ser respeitado um intervalo mínimo de dois dias, e para as entidades sindicais com mais de 5.000 trabalhadores o quorum mínimo para a assembléia de segunda convocação é de um oitavo dos associados. As restrições "burocráticas" são ainda mais sofisticadas, as votações devem ser secretas e os votos serão contados por um membro do Ministério do Trabalho, ou pessoa de "idoneidade designada" pelos DRT's. A assembléia deve definir também a pauta de revindicações. Realizado todo este ritual, inicia-se o segundo capítulo: "a negociação". Os empregadores deverão ser notificados a partir da assembléia e terão um prazo de cinco dias para se posicionar, sendo que, as DRT's deverão tomar providências e iniciativas conciliatórias neste período.

A lei proíbe ainda, em seu artigo 4º, a greve dos funcionários públicos ou a serviço da União, Estados da Federação, Territórios e Municípios, salvo os que estão contratados pela CLT ou não estão recebendo a remuneração fixada por lei. De forma semelhante, são proibidas as greves, artigos 22º e 23º, por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais ou de apoio e solidariedade. Restrições suficientemente genéricas e abrangentes para tornar ilegal eventuais greves que assumam uma dimensão não imediatamente econômica e corporativa Apenas nestas condições, e decorrido o prazo legal para o empregador solucionar o conflito, é que os trabalhadores podem "abandonar pacificamente o trabalho".

O conflito trabalhista passa a ser enquadrado dentro de uma doutrina mais ampla, que irá se construindo e consolidando com o regime - a segurança nacional. Desta forma, será montado todo um arcenal jurídico para manter a desarticulação e a desmobilização que o golpe procurará impor ao movimento sindical. E é a partir desta mesma orientação que será promulgada a Portaria nº 40, que após as intervenções, passará a regulamentar as eleições sindicais. Esta portaria de 21 de janeiro de 1965 será mais uma medida tutelar, que precederá a liberação de uma parcela dos sindica-

tos sob intervenção por ocasião do 1º aniversário do golpe. A nova regulamentação das eleições sindicais passaria a exigir dos trabalhadores candidatos uma "declaração de próprio punho, subscrita por todos integrantes das chapas, com letra e firma reconhecidas, de que zelarão pela fiel observância da Constituição Federal e das leis do país e de que se comprometem a respeitar as autoridades constituídas e acatarão as decisões delas emanadas" (42). Além deste compromisso e submissão política e ideológica dos dirigentes sindicais, ao governo militar, as DRT's poderiam impugnar qualquer membro da chapa (43). E ainda, eram inelegíveis os trabalhadores que "tiveram má conduta devidamente comprovada, considerando-se como tal, inclusive, a perda temporária ou definitiva dos direitos políticos" (44).

A cassação dos mandatos sindicais passaria, desta forma a uma pena perpétua, mesmo para os que tiveram perda temporária de seus direitos políticos.

A Portaria nº 40 retomará também a exigência de quorum mínimo de 2/3 dos associados em condições de votar e maioria absoluta de votos como condições para a legalidade das eleições, exigências que já haviam sido abandonadas pelo governo anterior.

Paralelamente, o regime militar estabelecia condições bastante favoráveis para que os interventores permanecessem em seus cargos, através das eleições, desempenhando as funções políticas estabelecidas. A Portaria nº 666, do MTPS, de 5 de agosto de 1964, regulamentava "determinar aos Delegados Interventores e Membros de Junta Governativa designados nos termos do art. 528 da Consolidação das Leis do Trabalho, que, na hipótese desejarem candidatar-se a cargos nos órgãos de administração das entidades sindicais que estiverem dirigindo, deverão desincompatibilizar-se pelo menos 30 (trinta) dias antes do pleito". Haverá um incentivo por parte do MTPS pa

---

(42) Portaria, nº 40, de MTPS, publicado no D.O.U. em 26 de janeiro de 1965.

(43) Idem, art. 19

(44) Idem, art. 5, letra d.

ra que os interventores "disputassem" as eleições e mantivessem o controle das entidades.

As portarias "regulamentando" as eleições sindicais e a Lei nº4.330 serão as primeiras iniciativas do regime para estabelecer novos mecanismos legais de controle político sobre o movimento sindical e consolidar a estratégia de desorganização e desarticulação do movimento sindical do país. Porém, esta estratégia política será aperfeiçoada ao longo do tempo, novos instrumentos e medida serão tomadas para diversificar e aperfeiçoar os mecanismos de controle e tutela política do Estado.

2.2 As diretorias sindicais como instrumentos de controle

As intervenções sindicais acompanhadas da Portaria nº 40 e da Lei 4.330 representaram um conjunto de medidas que, além do efeito desorganizador sobre o movimento sindical, permitirão a consolidação das direções sindicais impostas ou comprometidas com o regime nas entidades sindicais mais importantes do país. Será a partir deste contexto que se desenvolve, uma estratégia política em relação ao movimento, expressa em alterações na legislação trabalhista, cujo elemento central será o fortalecimento das direções sindicais identificadas com o projeto político do novo governo. Estas modificações irão aprofundar o caráter autoritário e impeditivo da legislação, restringindo ainda mais a mobilidade, autonomia e democracia interna das entidades sindicais.

A intervenção do Estado modificará a relação liderança e base sindical. A democracia interna das entidades representa uma condição fundamental para a realização dos objetivos de qualquer movimento social. A prática democrática viabiliza a expressão das diferenças e a unidade da ação, fortalecendo a luta sindical. A democracia nas entidades é condição necessária à discussão política, a participação ativa e a decisão pela maioria que estabelece a base do

consenso nas iniciativas. Porém, a burocratização, em sentido oposto, aprofunda o distanciamento entre liderança e base, estabelece' a quebra da unidade, gerando dependência, imobilismo e perda de legitimidade e capacidade de convocação dos sindicatos (45). A es-' tratégia do regime significará a burocratização dos sindicatos, ' desfigurando a própria razão de ser destas entidades representativas, na medida em que neutraliza sua capacidade de luta e defesa ' dos interesses dos trabalhadores. Esta estratégia será extremamente eficaz, quanto aos seus objetivos, e assegurará ao regime o espaço político necessário para a implantação das bases econômicas,' sociais e políticas do projeto de "modernização conservadora" da ' sociedade brasileira manifesto no PAEG: Plano de Ação Econômica do Governo 1964/66. E porque não dizer, representará uma condição necessária e decisiva à implantação da vontade política das elites' dominantes, articulada pelo golpe político militar de 1964 por mais de vinte anos.

Várias modificações na legislação serão introduzidas ao longo do tempo, para assegurar a estratégia de fortalecimento e manutenção das' direções sindicais impostas pelas intervenções e comprometidas com o regime.

A CLT definia no art. 530 algumas restrições para a elegibilidade' e permanência em cargos administrativos ou de representação econômica e profissional. O dec. lei nº 229, de 1967, passará a vedar a elegibilidade em cargos sindicais, de trabalhadores nas seguintes' condições (46):

- tiverem sido condenados por crime doloso, enquanto persistirem ' os efeitos da pena;
- Não estiverem no gozo de seus direitos políticos;
- Defendam "pública e ostensivamente, por atos ou palavras, os ' princípios ideológicos de partido político cujo registro tenha '

---

(45) Durand, V.M., "Las diferencias entre São Bernardo Y São Paulo en el reciente movimento obrero". Notas de Investigación, mimeo.

(46) Maiores detalhes, ver Araujo, Angela M.C., "A Organização Sindical Coorporativa", mimeo

sido cassado, ou de organização ou entidade de qualquer natureza, cujas atividades tenham sido contrárias aos interesses nacionais e cujo registro haja sido cancelado, ou que tenha tido seu funcionamento suspenso por autoridade competente";

- Tenham sido destituídos de cargo administrativo ou de representação sindical

Estes adendos revelam a natureza do perfil dos dirigentes sindicais, que a Portaria nº 40 já pretendia garantir desde 1964. De um lado, a cassassão perpétua dos antigos dirigentes punidos ou afastados dos sindicatos, e de outro, o compromisso político com o novo governo como condição primeira para elegibilidade. Estas exigências serão mais tarde extendidas a todos os funcionários em entidades sindicais, através do Dec. Lei nº 925, de outubro de 1969. Esta política já havia sido reforçada pelo Dec. Lei nº 3 de janeiro de 1966, que introduzia mais uma exigência nas restrições draconianas que possibilitavam a intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais: "motivos relevantes de segurança nacional". A possibilidade de intervenção, de impugnação de candidaturas e de proibição de contratação de funcionários assumiam uma dimensão claramente político-ideológica, de impedir oposição e "contestação" ao regime, segundo a orientação geral ampla e genérica da ideologia militar de "segurança nacional".

Além deste conjunto de restrições legais, de natureza claramente político-ideológica, o prazo do mandato das diretorias de entidades sindicais seria aumentado de 2 (dois) para 3 (três) anos, conforme estabelecia o Dec. Lei nº 771 de 19 de agosto de 1969.

A Portaria nº 40 restabelecia também, em 1964, o quorum para as eleições sindicais. Em 1967, o Dec. Lei nº 229, passa a exigir a obrigatoriedade dos votos dos associados, configurando mais uma medida autoritária, complementada por um conjunto de penalidades, a serem aplicadas pelas diretorias dos sindicatos aos "faltosos" (Portaria, nº 3.437 de 1974). Mais tarde, já em 1976, com a Lei

nº 6.512, de 19 de dezembro de 1977, as multas a serem aplicadas aos que não "participassem" com o voto nas eleições são aprimoradas e seus valores aumentados. A obrigatoriedade do voto revela o nível e a profundidade da intervenção do Estado na vida sindical, especialmente na relação liderança/base, e de um certo modo, denúncia os problemas de legitimidade, que a liderança sindical por ação do regime começará a enfrentar ao longo do tempo.

Um outro aspecto desta estratégia de "fortalecimento" das diretorias sindicais está nos mecanismos de controle, que as mesmas poderão se utilizar na realização dos processos eleitorais. As eleições sindicais serão regulamentadas pela Portaria Ministerial nº 3.437 de 20 de dezembro de 1974. A legislação passa a estabelecer um procedimento burocrático extremamente minucioso para as eleições, que vai desde o prazo legal para convocação, publicação dos editais, inscrição de chapas, voto por correspondência, até recursos e impugnações. Um processo cuja diretoria possui plenos poderes para fraudar a disputa eleitoral. O mecanismo mais aprimorado de controle do processo eleitoral será a indicação das mesas eleitorais, compostas por um presidente, dois mesários e suplente, indicados pela diretoria e homologados pelas DRT's. As chapas possuem apenas a possibilidade de indicação de um fiscal, que tem funções legais mínimas para interferir no processo, cujo controle está rigorosamente previsto e monopolizado pela mesa coletora. Principalmente, para as mesas/urnas itinerantes, que inumeráveis vezes serão objetos dos mais flagorosas fraudes eleitorais, como vêm sendo denunciado no interior do movimento sindical. Para estas urnas os fiscais podem efetivamente ser afastados pelos mesários, com respaldo legal, frente a "omissão" da legislação na regulamentação das mesmas.

Outro elemento, que contribuirá para o controle das diretorias sobre as disputas eleitorais, será o colégio eleitoral. Em primeiro lugar, porque o procedimento para sindicalização dos trabalhado-

res pode ser obstaculizado e/ou burocratizado pela diretoria, dificultando a filiação de setores da base sindical sabidamente de oposição. Este artifício largamente utilizado se inicia pela ficha de sindicalização, de controle exclusivo da diretoria, e em alguns casos vai até a exigência de atestados, declarações da empresa, e outros documentos descabidos que se não impedem, desestimulam a sindicalização. E em segundo lugar, o acesso das oposições ao mapa dos sindicalizados por ocasião das eleições. Não foram poucas as oportunidades em que as oposições só tiveram acesso através da Justiça, ou mesmo, situações que tiveram de participar das eleições sem qualquer informação referente ao volume e distribuição dos trabalhadores sindicalizados.

Esta mesma estratégia de fortalecimento das diretorias empossadas a partir de 1964, como instrumento de controle político do Estado, será utilizada para as Federações e Confederações.

Desde sua origem a estrutura sindical tem sua base nos sindicatos por categoria profissionais e base regional, um segundo nível intermediário que são as Federações, que normalmente abrangem um Estado da União, e no vértice, as Confederações de caráter nacional. A estrutura de representação política sempre se acentou nos votos por sindicato, ou seja, considerando iguais sindicatos com bases sindicais de magnitude profundamente desigual. Esta estrutura de representação política burocrática, centralizada e anti-democrática permitiu ao longo dos anos a permanência das direções de Federações e Confederações amparadas nos chamados "sindicatos de carimbo", que por menor e pouco expressiva que possa ser a base sindical tem o mesmo peso nos momentos de eleição e decisões das Federações/Confederações. O Dec. Lei nº 771, de 19 de agosto de 1969, irá introduzir um elemento que restringirá ainda mais este mecanismo de representação política. Isto porque os Conselhos de Representante das Federações eram formados por 3 (três) delegados de cada sindicato, e para das Confederações por 4 (quatro) delega

dos das Federações, cada um com direito a voto. Com o Dec. Lei nº 771, este número é reduzido para 2 (dois) delegados nos Conselhos das Federações e Confederações, e os votos passam a ser por entidade. A intenção e implicações são evidentes, as diretorias sindicais que indicam os delegados passam a controlar diretamente as decisões, não podendo mais haver discrepância entre os delegados' de uma mesma entidade (47).

Outra medida em relação as entidades de grau superior será a revogação do art. 536 que delegava poderes ao Pres. da República para constituir Federações e Confederações, definindo sua forma de' organização e poderes sobre os sindicatos. Esta revogação foi uma medida formalmente favorável no sentido de limitar a intervenção' direta do governo na estrutura sindical, ainda que absolutamente' secundária, dado o controle que o Ministério de Trabalho possui ' sobre o reconhecimento de sindicatos e entidades de grau superior. Este controle se efetiva basicamente pela Comissão de Enquadramento Sindical, que teve sua composição alterada pelo Dec. Lei nº229, de 1967, e posteriormente pela Lei nº 5819, de 1972. Conforme as intruções desta lei a Comissão de Enquadramento Sindical ficou assim constituída (48):

- Diretor Geral do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) que a preside;
- Dois representantes do DNT,
- Um representante do Departamento Nacional de Mão de Obra,
- Um representante do Instituto Nacional de Tecnologia do Ministério da Indústria e Comércio;
- Um representante do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária do Ministério da Agricultura;
- Um representante do Ministério dos Transportes;
- Dois representantes das categorias econômicas e dois das categorias profissionais.

---

(47) ibdem

(48) ib.

Portanto, com absoluto controle do Governo. As condições para constituição de um sindicato, Federação e Confederação são regulamentadas pela CLT, porém, há que ser aprovada pelo Ministério do Trabalho, através do parecer da Comissão de Enquadramento Sindical.

Todo este conjunto de medidas legais e as articulações políticas do Ministério do Trabalho terão como perspectiva o fortalecimento de uma "nova geração de dirigentes sindicais", que inegavelmente representarão um elemento importante na estratégia do regime de controle político do movimento sindical. No seu depoimento à CPI da Câmara Federal, em 23 de abril de 1965, o então Min. Arnaldo Sussekind deixa transparecer claramente a orientação política do MTPS, através de um jogo de palavras que confundiria até mesmo Derfus-mestre das fórmulas vagas e enigmáticas:

> "Hoje,... se ainda existem "pelegos" é porque não é possível transformar, criar novas gerações de líderes sindicais em apenas um ano. Mas estou certo que aqueles que estão sendo eleitos livres, democraticamente, nos pleitos que ora se ferem, sem coação do governo, são novos e autênticos líderes sindicais" (49).

Os grifos são nossos e dispensam comentários.

Para finalizar, seria interessante destacar, que esta "nova geração de dirigentes sindicais" terá como fonte fundamental de legitimidade perante suas bases sindicais o seu compromisso político com o regime militar. A legitimidade destes "novos" dirigentes só poderia se construir a partir da capacidade do regime em responder e atender às principais demandas sociais e política dos trabalhadores.

O PAEG representará a implantação de uma política econômica de um programa anti-inflacionário de caráter "ortodoxo", com cortes

---

(49) CPI da Câmara Federal, DCN, 23 de abril de 1965, p.2101.

na demanda agregada e aprofundamento do quadro recessivo. Os níveis de desemprego e o arrocho salarial serão agravados, a distribuição da renda concentrada e a classe trabalhadora excluída do crescimento econômico que será retomado no final da década de 1960. Neste contexto, a possibilidade destas lideranças construirem uma legitimidade de "fora" do movimento, como expressão dos interesses do regime junto a classe trabalhadora e seus organismos de representação sindical praticamente se inviabilizará. A burocratização das entidades sindicais, a ausência de uma prática democrática e o peso da política do regime sobre os trabalhadores impedirão que as demandas e aspirações sejam organizadas politicamente pelos sindicatos e que as lutas e formas de pressão se desenvolveram livremente. Esta "nova geração de dirigentes sindicais", que expressará a forma mais acabada do peleguismo no movimento sindical, praticando um sindicalismo de Estado, será incapaz de organizar o consenso, a unidade de ação e incentivar e orientar a participação política dos trabalhadores.

Este quadro lamentável, imposto pelo regime e suas lideranças sindicais ao país, acabará por canalizar os conflitos para o interior das fábricas, em confrontos diretos, localizados e frente as condições políticas extremamente adversas. Na base dos sindicatos, os conflitos e atritos com as direções tenderão a se agravar gerando um processo de estímulo às "oposições sindicais", que passarão a representar os anseios do interior das fábricas. Os instrumentos políticos desta "nova geração de dirigentes" para manterem o controle das entidades estará baseado, de um lado, no assistencialismo, e de outro, nas fraudes eleitorais, delações políticas e manipulações de toda ordem, amparadas pelas DRT's, Ministério do Trabalho e pelas "brechas" legais cuidadosamente preparadas pela legislação sindical após 1964.

2.3. IMPOSTO SINDICAL, GESTÃO FINANCEIRA E ASSISTENCIALISMO

Na estratégia de intervenção do Estado na estrutura e legislação sindical haverá uma segunda linha de atuação, referente a arrecadação, utilização e fiscalização dos recursos financeiros e ao estímulo do assistencialismo como projeto político do regime para as entidades sindicais.

O imposto sindical, contribuição compulsória dos trabalhadores à estrutura sindical, tinha sua distribuição definida pelo art. 589 da CLT:

- 60% para o sindicato
- 15% para a federação correspondente
- 5% para a confederação
- 20% para o Fundo Social Sindical.

Este Fundo Social Sindical seria gerido pela Comissão de Imposto Sindical, de acordo com o art.584, que deveria orientar à aplicação para interesses gerais da organização sindical ou à assistência social dos trabalhadores. A CIS, regulamentada e constituída pelos arts. 595, 596 e 597, tinha sede no Min. do Trabalho e era presidida pelo Ministro do Trabalho. Os componentes possuiam um mandato de 2 (dois) anos, e eram os seguintes:

- um representante do DNT;
- um representante dos serviços de contabilidade do Ministério do Trabalho, designado pelo Ministro;
- representantes indicados pelos presidentes das Confederações de empregadores e empregados 2 (dois) de cada, em lista tríplice, e nomeados pelo Ministro;
- 3 (três) profissionais de conhecimento especializado em Direito e Medicina do Trabalho, designados pelo Ministro;

com as seguintes finalidades e atribuições, enquanto CIS:

a. gerir o Fundo Social Sindical

b. organizar o plano de aplicação do Fundo

c. fiscalizar a aplicação do Imposto Sindical

d. derimir dúvidas da aplicação das normas que regulamentavam o Imposto Sindical.

Desta forma, a C.I.S. era políticamente controlada pelo Min.do Trabalho e Previdência Social que designava, escolhia e nomeava, além de participar diretamente e presidir a Comissão. Desta forma, e dada a generalidade das normas que regulamentavam a aplicação do Fundo Social Sindical, a CIS e o FSS foram durante um longo período um instrumento político importante nas articulações, manipulações,cooptação e controle político do Ministro/Ministério sobre as entidades sindicais. Na dinâmica do movimento sindical enquanto vigorava o chamado "pacto populista", este era um instrumento largamente utilizado na "consolidação de alianças" de lideranças sindicais com o governo constituido.

O golpe, em função da orientação global que tentará imprimir ao "papel" do movimento sindical, desarticulará este instrumento.

> " este governo teve a coragem de propor a extinção do fundo Sindical, que teve a aprovação praticamente unânime do Congresso Nacional. Digo coragem , muitos prometeram extingui-lo, mas, chegavam ao Ministério do Trabalho e gostavam dele.
>
> ... porque a extinção do Fundo diz respeito a autonomia sindical? Simplesmente porque era com os auxílios concedidos por ele que se atrelavam os dirigentes sindicais ao interesses do Governo.
>
> Quem pede e recebe auxílio- que era árbitrariamente dado, cujo deferimento não obedecia a uma regula - mentação, a uma disciplinação - fica preso, pelo menos por gratidão, àquele que dá o auxilio. Foi isso que criou o "pelego" sindical. Foi precisamente o Fundo Sindical que criou essa figura. Hoje acabamos com o Fundo, e se ainda existem pelegos..." (50)

---

(50) Sussekind, Arnaldo, depoimento à CPI, op.cit.p.2101

A eliminação do Fundo Social Sindical e da Comissão de Imposto Sindical, pela Lei nº 4.589 de 11 de dezembro de 1964, representará a transferência dos recursos (20% do imposto sindical arrecadado e outras contribuições referentes a inexistência de entidades sindicais) para uma nova conta - "Conta Especial de Emprego e Salário " e a definição legal de uma nova proposta de utilização destes recursos. A conta ficará, em um primeiro momento, sob controle direto do Ministro, assessorado por uma comissão composta por 3 (três) membros, por ele designados, e será utilizado como orçamento suplementar do Ministério para instalação e manutenção de seus órgãos como as DRT's, distribuição e confecção de Carteiras do Trabalho etc...

Em 1965, a Lei nº 4.923 irá estabelecer a criação de um "Fundo de Assistência ao Desempregado" e a definição de um programa de assistência ao trabalhador. Este Fundo passaria a reter 2/3 da "Conta Especial de Emprego e Salários" e o terço restante continuaria sendo utilizado diretamente pelo Ministério como "orçamento suplementar". Considerando a ausência de um plano efetivo em relação ao trabalhador desempregado, ao longo de todos estes anos, esta nova conta será, de fato, um imposto pago pelos trabalhadores diretamente ao Ministério do Trabalho para custear seus serviços. Neste sentido, a eliminação do Fundo Sindical, que tinha se transformado em instrumento de corrupção e cooptação, não representou uma maior autonomia das entidades sindicais na gestão dos recursos, mas um fortalecimento direto do aparelho de Estado e um controle absoluto e pessoal do Ministro na utilização, para outros fins, destes recursos.

Em 1976, com a Lei 6.386, o capítulo da CLT que estabelece a regulamentação do Imposto Sindical sofrerá várias alterações, quanto ao procedimento para recolhimento, valores e possibilidades de aplicação. O trabalhador empregado continuará pagando um dia de trabalho por ano. Porém, o dia de trabalho era contabilizado em base a 1/25 avos da remuneração mensal (mensalista, diarista, tare

fista). A lei do repouso semanal remunerado de 1949 (Lei 605), já definia que o salário mensal deveria pagar 30 dias de trabalho. Em 1950, a Comissão de Imposto Sindical havia também estabelecido que a arrecadação do Imposto Sindical deveria ser no valor correspon - dente a 1/30 avos da remuneração mensal. Porém, sòmente em 1976, a aplicação da lei do repouso remunerado será considerada para fins de arrecadação do imposto sindical (51) Esta será uma das modifi cações referentes aos valores arrecadados, mas também as multas e o recolhimento do imposto serão alterados.

De outro lado, a utilização do imposto sindical, regulamentada em detalhe no art.592 da CLT, que restringe às aplicações em atividades recreativas e assistenciais, sofrerá "acréscimos":

Para SINDICATOS DE EMPREGADOS, as aplicações possíveis são os seguintes:

a) agências de colocação;
b) asistência à maternidade;
c) assistência médica e dentária;
d) assistência judiciária;
e) escolas de alfabetização e pré-vocacionais;
f) cooperativas de crédito e consumo;
g) colônias de férias;
h) bibliotecas;
i) finalidades desportivas.

Serão acrescentadas em 1976: assistência hospitalar e farmacêutica ; creches; congressos e conferências; auxílios funeral; centro de re - creação; prevenção de acidentes do trabalho; finalidades sociais e bolsas de estudo. (52)

Esta mesma Lei nº 6.386, de 1976, irá modificar a política de controle e fiscalização do Ministério do Trabalho sobre a gestão financeira dos sindicatos. Será abolida a prestação de contas anual das en-

---

(51) Ver. Araujo, Angela M.C. op.,cit.

(52) idem

tidades sindicais: orçamentos, balanço financeiro, alienação de imóveis e títulos de renda, que era, até então, exigida pelo Ministério do Trabalho. Estas exigências firmadas em 1967 e abolidas em 1976, longe de representarem uma maior autonomia das entidades sindicais, significará apenas uma transferência de encargos do Ministério para a estrutura sindical. Isto porque, a partir de 1976, as entidades sindicais aprovavam suas contas ou em Assembléia Geral,ou Conselho de Representantes, porém a escrituração contábil deve ser feita por contador habilitado, e conforme a sistemática detalhada definida pelo Ministério. De tal forma, que facilite a fiscalização do Conselho Fiscal da entidade, do Conselho de Representantes das Federações e Confederações e do Ministério do Trabalho. A CLT estabelece não só a destinação do imposto sindical, como mantém a fiscalização sobre a gestão financeira e patrimonial e define as penalidades que vão desde multas, afastamento da diretoria até a cassação da carta de reconhecimento do sindicato. Há que se ressaltar, que se os sindicatos estão totalmente presos a CLT, no que se refere às possibilidades de utilização dos recursos do imposto sindical, as Federações e Confederações dependem apenas da aprovação de seus respectivos Conselhos de Representantes.

Na gestão financeira das entidades sindicais o Estado apenas transferiu alguns encargos e um grande volume para as entidades (análise a aprovação anual dos orçamentos, balanços, etc...)sem deixar de estabelecer detalhadamente as possibilidades de aplicação dos recursos e o direito à fiscalização e intervenção política na vida associativa.

O ASSISTENCIALISMO

O assistencialismo foi um dos elementos constitutivos sempre presente na estrutura sindical definida pelo Estado a partir de 1930. Porém, este conjunto de medidas, legais e iniciativas políticas do regime militar pós-1964, representarão não apenas a desarticulação orgânica da classe trabalhadora e o estabelecimento de novos mecanismos de controle, mas também, uma redefinição radical nas bases políticas em que se desenvolvia o sindicalismo do período anterior. Não que o modelo de estrutura sindical tenha se transformado do ponto de vista formal, senão que, a própria inserção da classe trabalhadora e de seus organismos de representação no sistema econômico, social e político sofrerão uma profunda e substancial alteração.
De uma forma resumida, a política trabalhista e sindical do regime significou:

1. A proibição e o impedimento dos mecanismos de pressão política e direta dos trabalhadores sobre o capital;

2. A supressão efetiva das atribuições das entidades sindicais de representação dos interesses trabalhistas das diversas categorias profissionais;

3. A desarticulação dos canais institucionais e legais de encaminhamento das demandas trabalhistas no interior do Estado, ou seja, a ruptura da lógica corporativista que marcava a evolução do sindicalismo no período anterior;

4. a definição de novos e mais rigorosos mecanismos de controle, onde as diretorias que emergem a partir das intervenções sindicais serão um elemento fundamental na estratégia de controle do regime militar;

Será sómente a partir deste contexto e das novas condições impostas à classe trabalhadora e ao movimento sindical que podemos analisar o significado do assistencialismo no período posterior a 1964.
O primeiro aspecto que mereceria reflexão, está relacionado à reformulação na Lei Orgânica da Previdência Social. O primeiro argumen

to para fundamentar a intervenção do Estado nesta matéria estava na situação econômico-financeira do sistema previdenciário:

> "Analisada sob o ângulo econômico-financeiro, a previdência social que, ao início do exercício de 1964, apresentava aspectos delicados com graves perspectivas de perturbações do normal funcionamento do sistema, alcançou notável recuperação graças à firmeza da política que vem sendo posta em prática pelo Governo da Revolução...Tais fatores de deformação são o produto de privilégios criados por leis de exceção que sem a previsão de recursos suficientes, concederam aos segurados destes dois institutos (IAP dos Marítimos e IAP dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos) benefícios maiores que os vigentes para o restante da massa de beneficiários" (53)

O segundo argumento, relacionado as perspectivas para o futuro, estava na "ampliação" do sistema:

> "O primeiro objetivo da reformulação, portanto, é a inclusão tanto dos trabalhadores rurais quanto dos empregados domésticos" (54)

O terceiro era de natureza "administrativa":

> "Finalmente, era imperioso rever a atual estrutura administrativa da previdência social, com vistas sobretudo, a eliminar os principais inconvenientes da multiplicidade de instituições geradoras não só de gastos perfeitamente reduzíveis, mas também de complicações plenamente dispensáveis"(55)

---

(53) Sussekind Arnaldo, depoimento a CPI, op.cit.,pag.1708

(54) Idem, pag. 1710

(55) Idem, pag. 1709

Anunciando intenções de ampliação no atendimento do sistema de previdência social,(56) o novo governo promoverá um "saneamento financeiro" : corte nas despesas, eliminado direitos conquistados por várias categorias trabalhistas e aumento na arrecadação com novas alíquotas e correção-monetária dos valores - Lei nº 4.357/64. Esta orientação estava prevista no PAEG através da chamada "verdade tarifária", que representava uma revisão no conjunto das tarifas públicas para redução do déficit orçamentário da União, diagnosticado como fonte alimentadora do processo inflacionário.(57) Porém, acompanhará este saneamento financeiro uma transformação de toda estrutura administrativa do sistema previdenciário. Esta reforma administrativa, se enquadra dentro da política de desarticulação dos fóruns corporativos de decisão no aparelho de Estado.Primeiro foi a eliminação do Fundo Social Sindical e da Comissão de Imposto Sindical, Lei 4.589 de 1964. Posteriormente, a extinsão das "Comissões de Salário Mínimo" e a substituição de suas funções pelo Departamento Nacional de Emprego e Salários, que não assegurava representação corporativista de empregados e empregadores. Maiores implicações terá toda a alteração promovida em relação aos reajustes de salários, através da intervenção direta do Estado e a consequente perde de poder normativo da Justiça do Trabalho. (58) Esta estratégia política de desarticulação dos fóruns corporativos no interior do Estado, centralização das decisões e afastamento político das entidades sindicais da gestão dos fundos sociais e públicos será aplicada à previdência social. Os IAP's - Institutos de Aposentadoria e Pensões eram responsáveis pela prestação de serviços assistenciais públicos. Foram sendo criados a partir da política de interiorização dos conflitos no Estado que se estabelecesse a partir de 1930 e representavam uma forma importante de inser-

---

(56) Os trabalhadores rurais continuam excluidos do sistema previdenciário.

(57) Ver parte referente a "Evolução da Política Salarial".

(58) Ver capítulo referente a Negociação Coletiva e Política Salarial

ção das entidades sindicais nas instâncias do Estado. A distribuição destes IAP's seguia, em linhas gerais,a própria estrutura sindical por categorias trabalhistas: IAPM - Instituto de Aposentaria e Pensões dos Marítimos, (1933); IAPC - dos Comerciários (1934) ; IAPB - dos Bancários (1934); IAPI - dos Industriários (1938);IPASE - dos Servidores Civis (1938). Todos estes institutos foram dissolvidos, em 1966, em um único organismo de caráter nacional, o INPS - Instituto Nacional de Previdência Social.(59)

A estrutura orgânica de administração do INPS ficou assim constituída, a partir do Dec.Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966:

I - órgãos de planejamento, orientação e controle administrativo ou jurisdicional, integrantes do Ministério do Trabalho e Previdência Social:

a) Departamento Nacional da Previdência Social (DNPS) - integrado por 4 representantes do governo, 2 das empresas e 2 dos segurados, estes últimos eleitos pelas confederações sindicais nacionais e federações estaduais;

b) Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS) - formado por 9 representantes do governo, 4 das empresas e 4 dos segurados, eleitos pelas confederações sindicais nacionais e federações estaduais;

c) Serviço Atuarial (SAT)

II - órgãos de controle administrativo ou jurisdicional integrantes do INPS:

a) Conselho Fiscal (CF) - composto de 4 representantes do governo, 2 das empresas e 2 dos segurados, eleitos pelas confederações nacionais e federações estaduais;

b) Juntas de Recursos da Previdência Social (IRPS) - integrados por 2 representantes do governo, 1 dos segurados e 1 das empresas, eleito pelos sindicatos.

III -um órgão executivo, o Instituto Nacional da Previdência da Previdência Social (INPS). O serviço de previdência social proporciona as seguintes prestações em benefícios (prestação

(59))Godinho,Mauricio, "As Mudanças no Sindicato Bras.e o Problema do assistencialismo" Caderno CEAS, nº 72, pg.11

pecuniária) e serviços (prestação assistencial):

1. para os segurados: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por velhice; aposentadoria por tempo de serviço; aposentadoria especial; auxílio-doença; auxilio-natalidade; abono de permanência em serviço; assistência financeira;
2. para os dependentes: pensão de morte; auxílio - reclusão; auxílio-funeral;
3. aos beneficiários em geral (segurados e dependentes):assistência médica; assistência farmacêutica; serviço-social; reabilitação profissional; abono especial; pecúlio; auxílio para tratamento fora do domicílio. (60)

Nesta estrutura, ainda que tenha sido mantido algum nível de participação para as entidades sindicais, a decisão de fato será centralizada pelo governo que manterá, sobre o conjunto dos órgãos, a supervisão geral do Ministério do Trabalho.

Não pretendemos analisar as implicações do ponto de vista da previdência social, propriamente dita, que a criação do INPS possa ter representado. Para o movimento sindical a perda de mais um canal de participação corporativa foi acompanhado por uma desobrigação crescente do Estado em relação aos serviços previdenciários e um processo crescente de privatização destes serviços por empresas médicas e outras formas jurídicas de comercialização da saúde e demais benefícios previdenciários. Neste movimento, contraditório onde o Estado formalmente centraliza e de fato se desobriga em relação à previdência , o sindicato longe de perder seu papel na prestação de serviços assistenciais terá nestes serviços a fonte principal de "legitimidade política" por parte da "nova geração" de dirigentes sindicais.

A orientação da CLT para aplicação, em atividades assistenciais , aos recursos do Imposto Sindical, será reforçada com as mudanças definidas pela Lei nº 6.386, de 1976. Mas muito antes, nos anos

---

(60) Maranhão, Délio; "Direito do Trabalho". FGV, 1971, p.487 a 508

que se seguem ao golpe, a prática do assistencialismo ganha força no interior das entidades. A manutenção das diretorias sindicais comprometidas com o golpe, evidentemente, dependia de alguns condicionantes políticos, além dos novos mecanismos de controle.
Em primeiro lugar, da eficiência do sistema repressivo e do controle em relação aos antigos e autênticos dirigentes e representantes das propostas políticas anteriores ao golpe. Em segundo,da capacidade do regime responder às aspirações e demandas dos trabalhadores, que será significativamente comprometida com a evolução da conjuntura econômica e situação social e política imposta à classe trabalhadora. Finalmente, o afastamento entre base e liderança, burocratização da vida sindical, esvaziamento das entidades, promovido pela "nova geração" de dirigentes, teria que ser preenchido com algum tipo de benefício, que não implicasse em reforçar o papel dos sindicatos como entidades de luta e reivindicação dos trabalhadores. Esta atividade será o assistencialismo , que vinha, de um lado, ao encontro dos interesses políticos e necessidade de legitimidade das lideranças comprometidas com o governo, e de outro, contribuia para preencher o espaço vazio deixado pela desobrigação crescente do Estado em relação aos serviços previdenciários.
A desobrigação do Estado e a qualidade dos serviços de saúde acabarão estimulando as grandes empresas, mais modernas e lucrativas, a optarem por planos previdenciários das empresas privadas - medicina de grupo - que passarão a vender este tipo de serviços. Porém, a ampla maioria dos trabalhadores continuará dependendo dos serviços previdenciários públicos. Os sindicatos serão uma alternativa assistencialista, especialmente para estes trabalhadores , e um instrumento importante de política de "clientela" que as "novas diretorias" poderão acionar. Neste sentido, há também um movimento real, nas bases sindicais, especialmente em algumas categorias e regiões, em direção ao assistencialismo sindical, impulsionado pela estratégia política geral do regime em relação à classe trabalhadora e suas entidades representativas.

.2.3.- A INTERVENÇÃO AUTORITÁRIA DO ESTADO NO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Um sistema de relações trabalhistas se estabelece, como já afirmamos anteriormente, a partir do seguinte contexto:

1. Por uma coletividade de trabalhadores organizados sindicalmente;
2. Pela negociação coletiva e a definição de contratos coletivos de trabalho;
3. Por um campo social e institucional que legitime esta relação.

No Brasil o sistema de relações de trabalho que se estabelece a partir de 1930 não chegou a preencher plenamente estas condições, carecendo portanto do dinamismo e da estabilidade que caracterizam a relação capital/trabalho em outros países. No entanto, o autoritarismo que marca a intervenção do Estado no período pós - 1964 irá comprometer ainda mais estas condições básicas. Discutiremos agora, o processo de intervenção do Estado na negociação coletiva.

As normas de tutela do trabalho definidas na CLT estabelecem dois níveis básicos para a relação entre os trabalhadores e patrões:

a) contrato individual de trabalho, onde as condições de trabalho são detalhadamente definidas na CLT. Uma quantidade imensa de normas trabalhistas se enquadram na condição de contrato individual, portanto, quando há conflito e, eventualmente dissídio, a ação jurídica é individual e deve ser encaminhada pessoalmente pelo trabalhador. Esta orientação da CLT enfraquece o requerente, que isoladamente e frente a capacidade de demissão que as empresas, efetivamente dispõe, não encontra condições para acionar a Justiça do Trabalho mesmo em questões de simples cumprimento da legislação.

A possibilidade de demissão implica em que, na ampla maioria dos casos, os direitos desrespeitados pelas empresas só sejam reivindicados no momento da dispensa, podendo, portanto, caducar se o

tempo de trabalho é prolongado.

O peso que o contrato individual de trabalho possui na legislação trabalhista brasileira debilita o poder de pressão e negociação da classe trabalhadora.

b) a negociação coletiva de trabalho, que teóricamente estabelece as condições de trabalho, os níveis de reajustamento e aumento dos salários e formas de fortalecimento da organização sindical. A legislação define que a negociação coletiva deve ter como resultado: um contrato ou convenção coletiva e acordos coletivos. Os contratos ou convenções coletivos (conforme modificação no texto legal pelo Dec.Lei nº 229, de 28/02/1967) possui um caráter normativo

> "pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação" - art.611 da CLT.

Os acordos coletivos de trabalho são realizados entre sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. As condições de trabalho acordadas são aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas, a todos os seus empregados - art.611.

Desta forma a negociação coletiva é o processo no qual os trabalhadores e patrões negociam as condições gerais do contrato de trabalho, podendo se realizar entre sindicatos de empregados e empregadores ou sindicato e empresa diretamente.

A CLT estabelece também, que não havendo acordo, a arbitragem do conflito, tanto individual quanto coletivo, estará a cargo da Justiça do Trabalho, que está organizada em três níves básicos:

a) As Juntas de Conciliação e Julgamento, que fundamentalmente respondem pelos dissídios individuais, a partir das atribuições definidas pelos arts. 652 e 653 da CLT. (61)

---

(61) Ver Anexo 1.

b) Os tribunais Regionais do Trabalho, que respondem pelos dissídios coletivos do trabalho, segundo as atribuições definidas pelos arts. 670, 675 e 678 da CLT. (62)

c) E o Tribunal Superios do Trabalho, instância máxima da Justiça do Trabalho, a quem compete decidir sobre as penalidades impostas aos empregados e aos empregadores que praticarem , respectivamente, "lock-out" ou greve, sem autorização do Tribunal competente ou se recusarem a cumprir decisão de dissídio coletivo, bem como julgar recursos, esgotadas as instâncias inferiores.

Este espaço institucional e legal, no qual se move o processo de negociação coletiva, sera duramente atingido pelo autoritarismo da política trabalhista pós-1964.

O aspecto mais importante e profundo desta intervenção estará, inegavelmente, na questão salarial. O novo governo irá subordinar o processo de reajustamento dos salários à orientação da Política Econômica. No PAEG a articulação da política anti inflacionária elege o controle e achatamento dos salários como uma das mais importantes prioridades no combate à inflação. Desta forma a Política Salarial, que até então fixava os níveis salariais mínimos e participava, desde 1963, da decisão dos salários do funcionalismo público e empregados em empresas públicas, passa a intervir diretamente no reajustamento dos salários do setor privado da economia. Primeiro como recomendação à Justiça do Trabalho, posteriormente como exigência aos dissídios coletivos e mais tarde como restrição, inclusive, para os acordos e convenções coletivas, à fórmula de reajustamento imposta pelo Governo Federal passa a determinar o reajuste salarial de todas as categorias trabalhistas. (63)

A Política Salarial, portanto, irá retirar todo o poder normativo da Justiça do Trabalho, referente ao reajuste salarial das categorias trabalhista, e mais do que isto, estabelecerá limites para os acordos e convenções coletivas, de tal forma, que o processo da negociação coletiva será totalmente esvaziado. Os sindicatos patronais passam a se dirigir às mesas de "negociação" tendo como respaldo le

---

(62) Ver Anexo 1.

(63) Ver parte referente a Política Salarial.

legal a certeza de que em caso de dissídio o reajuste salarial já estará definido e no estabelecimento de um acordo, a nova legislação os impedirá de repassar para os preços populares reajuste acima dos índices oficiais.

O Dec. Lei, nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, introduz duas novas cláusulas que procuram adequar a negociação entre patrões e empregados às diretrizes da política econômica e salarial do regime instaurado em 1964. A primeira (art.623) diz"que será nula qualquer disposição de Acordo ou Convenção Coletiva, que direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira ou da política salarial do Governo, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas , inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços. A nulidade será declarada pelo ministro do Trabalho , ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento." A segunda dispõe que a vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e o valor dessa elevação. (64)

Desta forma, a Política Salarial pós-1964 foi a mais profunda intervenção no processo de negociação coletiva,praticamente eliminou a autonomia das partes contratantes, e de uma certa forma, a própria "negociação". Porém, não foi a única forma de controle e centralização no Estado das decisões referentes aos conflitos trabalhistas.

Um segundo aspecto, da intervenção do Estado no espaço institucional da negociação coletiva, reflete a estratégia geral da política sindical: o fortalecimento das "novas direções sindicais". Na re-

---

(64) ver, Araújo, Angela M.C.,op.cit.pg.31

dação da CLT, anterior ao Dec.Lei nº 229, os sindicatos só poderiam realizar um contrato coletivo de trabalho por decisão de assembléia geral, ficando a aprovação das cláusulas negociadas dependendo da ratificação de uma 2ª assembléia. Mais do que isto, as decisões da segunda assembléia só seriam válidas se tomadas por maioria de 2/3 dos associados e em 2ª convocação, por 2/3 dos presentes.

A nova redação não contém a exigência de uma segunda assembléia geral para ratificar o acordo ou convenção coletiva e modifica o "quorum" anteriormente exigido. Como não há mais a garantia expressa de uma nova assembléia, para aprovar o resultado da negociação, passou a ser prática recorrente no movimento sindical as diretorias assumirem a responsabilidade do processo de negociação e centralizarem a decisão final quanto a assinatura de acordo. As diretorias passam a ter, por omissão da lei, o espaço legal para acatarem as contra-propostas patronais sem consulta à categoria. (65)

Na mesma perspectiva estarão as modificações introduzidas nos arts. 617 e 618 que estabelecem as condições para que os empregados de empresa possam celebrar um acordo coletivo. Com a nova redação, os empregados de uma ou mais empresas que desejarem celebrar um acordo devem encaminhar uma petição por escrito à diretoria de seu respectivo Sindicato, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a negociação. Na eventualidade da diretoria do Sindicato não assumir, poderão os interessados encaminhar a solicitação para a Federação e na falta desta para a Confederação. Novamente o prazo previsto é de 8 (oito) dias, e só na ausência de todas as instâncias sindicais superiores, devidamente consultadas, é que os trabalhadores podem assumir diretamente as negociações. De um lado, este procedimento busca impedir a organização sindical na empresa-delegados sindicais e Comissões de Fábricas. E de outro, procura fortalecer e centralizar todo o controle político sobre as negociações co-

---

(65) Idem

letivas nas diretorias dos sindicatos, retirando qualquer grau de autonomia das bases sindicais na matéria.

Um terceiro conjunto de medidas foram relativas ao afastamento e punição política de Juízes Trabalhistas e a definição dos novos mecanismos de controle para a indicação de Juízes. Para as Juntas de Conciliação e Julgamento a Lei nº 5657, de 1971, cria uma série de exigências para a formação da lista tríplice dos vogais indicados pelos sindicatos e acrescenta que o não preenchimento das condições (escrutínio secreto e de todos os sindicatos...) transfere para o presidente do TRT a indicação. Os tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, também serão alvo de uma série de modificações na sua composição, funcionamento e competência através da Lei nº 5442, de 24 de maio de 1968. (66)

Finalmente, caberia destacar providências de menor importância como a modificação no procedimento para reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, que deixa de exigir a homologação pelas DRT's e demanda apenas o registro do instrumento. A obrigação aos sindicatos patronais de assumirem a negociação quando convocados, a extensão automática a toda categoria das disposições das convenções e acordos sem a prévia autorização do Ministro do Trabalho, entre outras. Medidas que inegâvelmente desburocratizaram o processo de negociação e poderiam estimular a prática da realização de acordos e convenções coletivas. Porém, de fato foram, absolutamente inócuas porque a intervenção da política trabalhista autoritária no sistema de negociação coletiva, associada a política de desorganização e controle político sobre a classe trabalhadora e suas entidades sindicais,a lei "anti greve", e o autoritarismo da política salarial eliminaram a autonomia, liberdade e os instrumentos de pressão para os trabalhadores participarem dos processos de negociação coletiva. A negociação coletiva ficou subordinada aos objetivos da

---

(66)Maiores detalhes ver Araujo, Angela M.C. op.cit.

política econômica e aos interesses empresariais. A classe trabalhadora submetida a este conjunto de medidas que configuram a política trabalhista e sindical perderam as condições políticas mínimas de se representarem sindicalmente e de pressionarem o empresariado na defesa de seus interesses trabalhistas. E esta política de submissão e opressão conscientemente arquitetada e estratégicamente implantada permitiu um amplo espaço de manobras para que as elites dominantes e o Estado autoritário realizassem a vontade política expressa desde os primeiros momentos do golpe militar.

A N E X O 1.2.

( )"a) conciliar e julgar:

I - dissídios em que pretenda o reconhecimento da estabilidade do empregado;

II - os dissídios concernentea a remuneração, férias e indenização por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultante de contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta de greve;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência."

Os dissídios sobre pagamento de salário e os que derivarem da falência do empregador têm preferência para julgamento.

Às juntas compete, ainda:

"A) requisitar às autoridades competentes a realização das deligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

B) realizar as deligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo tribunal superior do Trabalho;

C) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;

D) julgar as excessões de incompetência que lhes forem opostas;

E) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;

F) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição."

Todas essas disposições sobre a composição e competência das Juntas se mantêm inalteradas desde 1946.

O artigo 678 estabelecia:

a) "conciliar e julgar os dissídios coletivos que ocorrerem dentro das respectivas jurisdições"; b) "homologar os acordos celebrados nos dissídios coletivos" a que se refere a letra anterior; c) estender as suas decisões aos demais empregados da empresa, quando o dissídio disser respeito apenas a uma fração desses empregados, ou a todos os empregados da mesma categoria profissional, quando solicitado pelos empregadores ou seus sindicatos, por um ou mais sindicatos de empregados ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, de acordo com os arts. 968 e 869; d) "rever as próprias decisões proferidas em dissídio coleti-

vos de trabalho"; f) "julgar, em 2a. e última instância, os inquéritos para apuração de falta grave"; g) "julgar, em 2a. e última instância, os dissídios em que se pretende o reconhecimento da estabilidade de empregados"; h) "julgar em 2a. e última instância, os recursos cabíveis das decisões das Juntas e Juízos de Direito, sobre dissídios individuais"; i) "decidir os conflitos de jurisdição suscitados entre Juntas e Juízos de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho, ou entre esses, dentro das respectivas regiões"; j) "julgar as contestações à investidura dos vogais.

Com a divisão, em 1968, dos Tribunais em Turmas, as atribuições se dividem, também, entre o Tribunal Pleno e as Turmas. Assim, ao Pleno compete:

"a) proceder, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;
b) processar e julgar originariamente:
1- as revisões de sentenças normativas;
2- a extenção das decisões proferidas em dissídios coletivos;
3- os mandatos de segurança;
4- as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes na Juntas de Conciliação e Julgamento;
c) processar e julgar em última instância:
1- os recursos das multas impostas pelas Turmas,"
2- as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juízes de direito, das Turmas e de seus próprios acórdãos;
3- os conflitos de jurisdição entre as Turmas, os juízes de direitos, as Juntas, ou entre aqueles e estas;
d) "julgar em única ou última instância:
1- os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;
2- as reclamações contra atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juízes de primeira instância e de seus funcionários."

Às Turmas compete:
"a) julgar os recursos ordinários previstos no art. 895 alínea 'a';
b) julgar os agravos de petição e de instrumento, estes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada;
c) impor multas e demais penalidades relativas atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões da Juntas e dos juízes de direito que as impuserem."

Das decisões das Turmas não caberá recurso para o Pleno, exceto no caso dos recursos das multas impostas por elas.

Aos tribunais não divididos em Turmas compete o julgamento de todas as matérias acima referidas, com excessão dos recursos das multas impostas pelas Turmas e dos conflitos de jurisdição entre elas. (art. 670 na nova redação).

1.3. O ESTADO NA DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS.

1.3.1. POLÍTICA ECONÔMICA E POLÍTICA SALARIAL+

A POLÍTICA NA DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

O Governo, que se instaura a partir de 1964 inaugura um novo padrão de intervenção do estado no mercado da força de trabalho, ou mais precisamente, se redefine desde então o papel do estado na articulação das relações básicas entre a estrutura de produção e de repartição da renda.

O Estado passará a ter no contexto da dinâmica de acumulação de capital um papel ainda mais incisivo na solução da oposição salário/lucro e na sua reposição. Esta contradição, condicionada pelos limites impostos por um padrão histórico de acumulação, passa a se resolver e se opor no interior e a partir do Estado.

O reconhecimento de um novo padrão de intervenção do Estado não significa ignorar os limites precisos de sua intervenção, impostos pelas exigências da reprodução conjunta do capital. Tampouco, a intervenção Estatal deve ser tratada como uma relação de exterioridade entre economia e política, senão que ao contrário, o que se verificará é uma politização da economia, aonde tanto a concorrência intercapitalista quanto a forma das relações entre capital e trabalho são constituídas no Estado. (67)

Nosso objetivo é discutir parte deste novo padrão de intervenção do Estado, qual seja, a Política Salarial e Trabalhista que se constituiram em uma modernização conservadora que basicamente reforçará o sistema da negociação coletiva centralizado e intervencionista, lhe imprimindo um caráter profundamente autoritário.

No que se refere a Política Salarial, será interessante recordar os antecedentes e o contexto em que esta se desenvolverá a partir de 1964.

---

(67) Cardoso de Mello, J. M., op. cit.

A PRIMEIRA FASE: IMPLANTAÇÃO - 1964/68.

A partir de abril de 1964 a intervenção do estado no processo de determinação dos salários se transformará de fato em uma Política Salarial, propriamente dita, e ainda assumirá um papel central na Política Econômica a ser implementada, em especial, na Política Anti-Inflacionária.

Com o PAEG o novo governo define os objetivos e intrumentos a serem utilizados no período de julho de 1964 a março de 1967. Os objetivos eram os seguintes:

a) acelerar o ritmo de crescimento;
b) conter o processo inflacionário;
c) atenuar os desníveis econômicos setoriais e regionais;
d) assegurar pela política de investimentos a oportunidade de emprego;
e) diminuir os déficits descontrolados do balanço de pagamentos.

Para acelerar o ritmo de crescimento e assegurar as oportunidades de emprego, o Governo procuraria desenvolver um maior esforço para capitalização no sentido de garantir elevação na taxa de investimento da economia-"reforçar a taxa de formação de capital". Mas a retomada das altas taxas de crescimento dependia da superação dos graves problemas conjunturais, que segundo o diagnóstico oficial, eram principalmente decorrentes de aceleração do espiral inflacionário que exigiria uma rigorosa política de estabilização.

Esta política de estabilização assume no período que se estende de 1964 a 1967 uma matriz contracionista, desdobramento do diagnóstico e terapêutica proposta pela ortodoxia de R. Campos e O.G. Bulhões. A interpretação da natureza do processo inflacionário era a clássica visão de "inflação de demanda". A inflação existe, permanece e se acelera, fundamentalmente, porque operam mecanismos que permitem que haja um fluxo de recursos para as mãos dos compradores da economia, dos consumidores, maior do que o ritmo de cresci-

mento da capacidade produtiva da economia. Mais precisamente, o diagnóstico oficial identificava as seguintes causas de espiral inflacionária: "O processo inflacionário brasileiro tem resultado da inconsistência da política distributiva, concentrada em dois pontos principais:

a) dispêndio governamental superior à retirada de poder de compra do setor privado, sob a forma de impostos ou de empréstimos públicos;

b) na incompatibilidade entre a propensão a consumir, decorrente da política salarial, e a propensão a investir, associada à política de expansão de crédito às empresas.

Dentro deste quadro encontram-se as <u>três causas tradicionais da inflação brasileira: os déficits públicos, a expansão de crédito às empresas privadas e as majorações institucionais de salários em proporção superior a do aumento de produtividade.</u>" (68)

E os instrumentos começam a ser acionados para implementar a política anti-inflacionária. O déficit governamental será sensivelmente diminuído, o déficit do orçamento da união que era de 4,2% do PIB em 1963, cai para 1,6% em 1965 e para 1,1% em 1966. O aumento dos empréstimos no setor privado foi também diminuído de forma drástica, pois a taxa de incremento de empréstimos ao setor privado pelo sistema financeiro que foi de 55% em 1963, 80% em 1964 irá decrescer para apenas 35% em 1966, ou seja, todos os esforços eram direcionados a partir de um diagnóstico oficial de inflação de demanda que recomendava uma política de estabilização contracionista.

A Política Salarial que começará a ser implementada foi orientada por esta visão do processo inflacionário e subordinada a esta terapêutica de matriz contracionista.

Não discutiremos ainda a evolução da Política Salarial, mas gostaríamos de destacar a estratégia de expansão do âmbito da Polí

---

(68) "Programa de Ação Econômica do Governo-1964/1966", Ministério do Planejamento e Coordenação Econômica. 2ª edição, maio de 1965.

tica Salarial no processo de determinação dos salários na economia brasileira.

Com a Circular nº 10 do Ministro Extraordinário para Assuntos do Gabinete Civil, que foi o primeiro instrumento de Política Salarial pós-1964, além de se estabelecer os princípios que passariam a reger a problemática de reajustamento salarial, determinou-se as normas para revisão de acordos salariais coletivos na área do Serviço Público Federal. Em um segundo momento a política salarial se estende para a Justiça do Trabalho, passando a interferir nos processos de dissídios coletivos, determinando as taxas de reajustamento salarial a serem concedidas. Finalmente, a Política Salarial passa a limitar e regulamentar a área relativa aos acordos coletivos de salários. Com isto a competência da Política Salarial se estende também a todo o setor privado, para todas as instâncias do processo de fixação de reajuste e aumentos salariais. No início como recomendação e posteriormente de forma compulsória, a Política Salarial passará a determinar as taxas de reajuste e aumentos salariais de todas as categorias trabalhistas durante quase 15 anos.

Podemos agora caracterizar a primeira fase da Política Salarial que vai de 1964 a 1968. Neste período a Política Salarial possui características distintas. Em primeiro lugar, é uma fase de implantação da Política Salarial caracterizada pelo alargamento progressivo de sua competência. Em segundo, nesta fase a Política Salarial está em consonância com a Política Econômica adotada. As medidas contracionistas que atingem o déficit público, o crédito as empresas privadas, etc... acabam invadindo o processo de determinação dos reajustes e aumentos salariais no sentido de romper o espiral salário/preço, via compressão absoluta das taxas de incremento salarial.

Ainda que seja profundamente questionável esta associação entre a evolução salarial no período como fonte do processo inflacio

nário, mesmo porque alguns indicadores e trabalhos analíticos (69) demonstram que não há um aumento real de salários acima do crescimento da produtividade, é inquestionável que dentro da concepção teórica e da implementação da política econômica no período 64/67, a política salarial esteve intimamente associada à política econômica, inserida na política anti-inflacionária do Governo Militar. A indiscutível compressão salarial que se estende até 1968, reconhecida inclusive na CPI sobre a Política Salarial pelos dois ministros do Trabalho no período 1964/68, acabou por rebaixar o salário médio real de diversas categorias trabalhistas em termos absolutos, além de prejudicar de forma diferenciada a participação dos assalariados nos ganhos de produtividade. Considerando ainda as consequências da Política Salarial, especificamente sobre a distribuição de renda, esta se transformou em um elemento concentrador que provavelmente teve um impacto significativo na construção de um padrão de acumulação de capital marcado pela perda de dinamicidade das indústrias de bens-salários e em contrapartida fortalecendo como pólo da indústria o setor de bens de consumo durável, considerações já largamente anunciadas por diversos analistas. (70)

A SEGUNDA FASE: CONSOLIDAÇÃO - 1968/73

As mudanças políticas no Governo e a substituição dos responsáveis pela Política Econômica associada a uma reversão cíclica da economia internacional acabarão revertendo parte das tendências presentes no período anterior. A heterodoxia de Delfim Neto se impõem através de uma Política anti-inflacionária diametralmente oposta.

---

(69) Souza, P.R., op.cit.

(70) Tavares, M.C. op.cit.

O novo diagnóstico do processo inflacionário determinará a liberalização do crédito ao setor privado que de 35%, em 1966, salta para 57%, em 1967, e para 62% em 1968. Também o déficit público se expande favorecido pela reforma fiscal e financeira de 1966. A operação do sistema institucional de crédito ao consumidor, acoplado ao instrumento de correção monetária com desconto antecipado dos títulos, começa a reanimar a demanda da indústria automobilística e de outros bens duráveis de consumo mais difundido. O sub-sistema financeiro da habitação reanima e ativa a construção civil residencial, principalmente para as classes de renda alta e média. A política de financiamento também favorece a concentração da renda pessoal, o que realimenta o consumo diferenciado das classes médias-altas, bem como a proliferação dos serviços pessoais. Em suma todas estas medidas têm um grande impacto no emprego e no crescimento da renda urbana, realimentando a demanda corrente. Assim, se inicia a retomada das altas taxas de acumulação de capital, em particular o crescimento do investimento produtivo que foram determinados por fatores "exógenos" ao funcionamento corrente do sistema industrial. (71)

Esta inflexão na Política Econômica e no próprio movimento cíclico da economia brasileira não chega a atingir a Política Salarial. A Política Econômica assume uma feição expansionista enquanto que a Política Salarial continua com um caráter de contenção salarial.

O discurso oficial por ocasião da implementação da Política Salarial fundamentava sua necessidade a partir de uma concepção de política anti-inflacionária, que começava a ser abandonada a partir do segundo semestre de 1967. Esta concepção definia a Política Salarial como um instrumento de exceção que começava agora a se pretender permanente com a revogação do seu caráter de temporariedade

---

(71) Tavares, M.C.; op.cit.

(três anos).

Algumas modificações foram realizadas na fórmula e em sua aplicação que irão atenuar as quedas em termos reais que vinham ocorrendo nos níveis salariais de diversas categorias trabalhistas. Mas os incrementos de produtividade, decorrentes deste novo momento cíclico da economia, continuariam a não serem incorporados nos reajustes oficiais, prejudicando principalmente os trabalhadores lotados nos setores mais dinâmicos da economia.

Nesta segunda fase a política salarial tem como característica essencial um certo descolamento da política econômica expansionista. As possíveis concepções que orientaram sua manutenção podem ser de duas ordens. A primeira seria que a mudança no diagnóstico do processo inflacionário, de inflação de demanda para inflação de custos, passando-se a considerar os salários como uma fonte potencial de pressão sobre os custos das empresas. Os salários deixam de ser gastos para serem custos, segundo as autoridades governamentais, de tal sorte, que os possíveis aumentos salariais acima das taxas de aumento de produtividade poderiam pressionar as empresas e levar ao repasse nos preços. É exatamente neste período que os aumentos salariais alcançados através de acordos entre patrões e empregados foram proibidos de serem repassados aos preços. No entanto, este era um momento em que a inflação começa a ficar sobre controle, num patamar relativamente baixo, deixando de ser o objetivo prioritário da Política Econômica.

A segunda hipótese para tentar explicar a manutenção da Política Salarial e de seu caráter contencionista pelas autoridades governamentais, é de que o objetivo central da Política Econômica passou a ser a elevação das taxas de crescimento da economia, de tal forma, que praticamente todos os instrumentos foram mobilizados em função desta preocupação. A Política Salarial na medida em que mantêm os salários comprimidos altera a participação dos assalariados nos ganhos de produtividade, permitindo uma redefinição no perfil de distribuição de renda entre os assalariados em favor dos topos

hierárquicos da pirâmide salarial, e principalmente, na medida em que permite uma transferência de renda dos assalariados aos empresários, favorecendo as taxas de acumulação e consequentemente as taxas de crescimento da economia também se constituem em um instrumento da concepção desenvolvimentista em vigor. Apesar de não termos informações suficientes para aprofundarmos esta discussão já levantada por outros analistas, é evidente que a continuidade e importância da compressão salarial reforça a hipótese de que a política salarial está articulada a um nível de atuação, que transpoêm largamente a função de um mero instrumento de combate a inflação, e nos remete à avaliação, de que sua permanência e caráter se devem sobretudo à preocupação de manter um elevado potencial de acumulação e a uma certa concepção de desenvolvimento econômico. Desta forma, a compressão salarial não foi acidental ou decorrente de "equívocos" na fórmula ou em sua aplicação, mas sim o desdobramento de uma preocupação que acabou por transformar a Política Salarial em um dos pilares do estilo de crescimento que se verificou.

A Política Salarial se constitui em um elemento fundamental do processo de acumulação de capital, na medida em que, representou uma mediação fundamental na adequação entre um determinado padrão de acumulação e estrutura produtiva de um lado, e a composição da demanda e distribuição da hierarquia salarial de outro. As alterações impostas pela Política Salarial na evolução e distribuição dos salários reais implicou em mudanças na composição da demanda que viabilizou um determinado modelo de crescimento.

No interior da Política Salarial um elemento essencial para o reordenamento da hierarquia salarial foi a política desenvolvida em relação ao salário mínimo.

As evidências empíricas demonstram uma sensível deterioração no valor do salário mínimo real desde o início da década dos anos sessenta, mas de forma mais acentuada a partir de 1964. Os tra

balhos de Baltar e Souza (72) demonstram que o desempenho da taxa de salários na economia brasileira, ou seja, o salário de base que usualmente é pago à força de trabalho não qualificado, foi determinado basicamente pela evolução do salário mínimo. A taxa de salários é uma variável essencial para definição da pirâmide salarial, para o diferencial salarial entre os trabalhadores assalariados. É a partir da taxa de salários que se arquiteta a hierarquia salarial e seu nível acaba condicionando a dispersão salarial no interior da classe trabalhadora.

"Analiticamente é então possível distinguir três efeitos da variação na taxa de salários sobre a marcha da economia: em primeiro lugar está o efeito direto sobre a taxa de exploração medida em relação ao pessoal não qualificado, que é um dos determinantes fundamentais da massa de mais valia ou excedente apropriado pelo capital. Em segundo lugar, temos o efeito sobre a distribuição de salários na medida em que os graus de liberdade na política de diferenciação salarial das empresas dependem do nível salarial. Finalmente a taxa e a estrutura dos salários estão vinculados ao padrão de acumulação, à estrutura produtiva e à articulação geral de toda economia". (73)

Desta forma o rebaixamento do valor do salário mínimo real representou de fato um rebaixamento na taxa de salários da economia e, portanto além dos outros efeitos acima mencionados, permitiu a ampliação do processo de diferenciação salarial-abertura do leque salarial, tendência estrutural do capitalismo na sua fase monopolista, que foi extremamente acentuada neste período recente devido a atuação da Política Salarial.

A queda do salário mínimo real arrastou consigo, pelo menos nestas duas primeiras fases da Política Salarial, a base salarial

---

(72) "Salário Mínimo e Taxa de Salários no Brasil" - Paulo Renato Souza e Paulo Eduardo Baltar, mimeo, 1979, DEPE-UNICAMP.

(73) op. cit.

de inúmeras categorias trabalhistas segundo as estatísticas disponíveis, inclusive dos trabalhadores metalúrgicos da Grande São Paulo. ( )

TABELA

INDICE DE SALÁRIO REAL DE DIVERSAS CATEGORIAS, 1964/1970

	CATEGORIAS COM REAJUSTE NO 2º SEMESTRE					CATEGORIAS COM REAJUSTE NO 1º SEMESTRE		
	Bancários RJ	Bancários SP	Comerciários SP	Metalúrgicos Capital/SP	Têxteis SP	Construção Civil SP	Metalúrgicos Interior/SP	Químicos Setor Industrial RJ
1964	100	100	100	100	100	—	—	—
1965	86	87	87	88	90	100	100	100
1966	67	73	73	75	75	95	87	88
1967	62	71	73	74	74	88	77	78
1968	61	74	75	89	74	89	78	80
1969	62	75	76	77	76	89	79	76
1970	65	79	82	82	82	94	82	82

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos — DIEESE: *Dez anos de Política Salarial.* São Paulo 1975, p. 58-62.

Em resumo, a manipulação do salário mínimo tende a ordenar o mercado de trabalho, mais especificamente a pirâmide salarial, podendo rebaixar ou elevar a taxa de salários da economia. Na economia brasileira nas duas primeiras fases da Política Salarial a deteriorização do valor real do salário mínimo articulada as outras medidas contencionistas da Política Salarial tenderam a rebaixar o salário médio de inúmeras categorias trabalhistas, comprimindo a base salarial e agravando a abertura do leque salarial, isto principalmente na segunda fase (1968/74).

A TERCEIRA FASE: TRANSIÇÃO E CRISE LATENTE DA POLÍTICA SALARIAL - 1974/78.

A conjuntura econômica brasileira, a partir de 1974, é marcada por dois movimentos. De um lado, a administração Geisel propunha uma nova estratégia de desenvolvimento, expressa de uma forma

mais abrangente e acabada no II PND, e de outro, iniciava-se uma reversão cíclica, com taxas mais baixas e instáveis de crescimento, um recrudescimento do processo inflacionário e um nítido agravamento da situação do balanço de pagamento.

Estes sintomas de reversão, característicos de uma economia industrializada e oligopolizada, restringiam claramente o espaço de manobra da política econômica, sobretudo por esta política ter como matriz inspiradora uma estratégia de desenvolvimento acelerado e imediato, que procurava assegurar à nação um desempenho semelhante aos anos anteriores, desconsiderando as profundas dificuldades que começavam a emergir.

Marcado por um profundo voluntarismo o II PND continuava priorizando a manutenção das elevadas taxas de crescimento que permitiriam a contrução do "Brasil Potência": (74)

"Na realidade o Brasil deverá crescer expressivamente, no próximo quinquênio, as taxas que se comparem as dos últimos anos, tanto mais se levada em conta sua relatividade às modestas marcas econômico-sociais que a grande maioria de países desenvolvidos ou em desenvolvimento, para não falar dos subdesenvolvidos, conseguirão a duras penas alcançar, no mundo que em derredor nos circunda... O Brasil se empenhará, até o fim da década, em manter o impulso que a revolução vem procurando gerar, para cobrir a área de fronteira entre o subdesenvolvimento e o desenvolvimento... (75)

No entanto uma nova dimensão seria incorporada pelo Governo Geisel, a preocupação com a problemática de distribuição da renda e da questão social.

Já na primeira reunião ministerial aparece a preocupação com a questão social:

---

(74) A este respeito ver "A Estratégia de Desenvolvimento 1974-76" (Sonhos e Fracassos)" - Carlos Lessa - Tese para o Concurso de Professor Titular- FEA - UFRJ, 1978.

(75) II PND - (1975-1979), República Federativa do Brasil, mensagem ao Congresso Nacional, 10 de outubro de 1974.

"no campo social do bem estar do povo, importa ressaltar, que a estratégia de desenvolvimento adotada, respeitando embora a prioridade essencial que se deve dar ao crescimento do produto real, preocupa-se, sobremaneira, com a universalização dos benefícios que se forem alcançando, a fim de que o elevado aumento esperado da renda per capita do país, para esta década - da ordem de 100% - não seja apenas indicador abstrato, mas conduza realmente à melhoria dos padrões de vida de todas as camadas sociais". (76)

Esta preocupação estava amparada em um diagnóstico que apresentava como extremamente grave as distorções na distribuição da renda e na realidade social na Nação:

"O censo de 1970, a despeito de suas imprecisões, revelou que as desigualdades individuais de renda se monstraram muito mais acentuadas entre nós do que na maioria dos países Ocidentais: que os benefícios do desenvolvimento, na década de 1960, foram colhidos, em sua maior parte, pela camada mais rica da população economicamente ativa; e que o hiato entre os salários da mão-de-obra qualificada e não qualificada era demasiadamente intenso em relação aos padrões internacionais."(77)

A primeira reunião do Ministério de Geisel reconhecia a concentração de renda no período recente, a abertura do leque salarial e a disparidade deste quadro frente a outros países capitalistas. No entanto este diagnóstico seria alterado, pelo menos pela retórica oficial, como bem apontou Carlos Lessa, já na apresentação do II PND.

No capítulo VI, "Estratégia de Desenvolvimento Social", duas semanas depois, o diagnóstico aparece bastante amenizado:

"A estrutura de renda é insatisfatória, e com ela a Revolução não se solidariza, mesmo porque tal distribuição resultou de uma

---

(76) Pronunciamento de 19/03/74, in Carlo Lessa, op.cit.

(77) Pronunciamento de 19/03/74.

evolução de longo prazo da economia, e não de fatores recentes. Sem embargo, cabe registrar que a estrutura de distribuição da renda no Brasil é semelhante (não pior) à de países latino-americanos e países subdesenvolvidos de outras áreas em estágio de desenvolvimento e nível de renda compatíveis aos do Brasil;

A simples aritmética da concentração da renda - ou seja, a mera análise dos indicadores usuais de concentração de renda, por ocasião dos censos - é insuficiente para orientar a formulação de política de distribuição de renda... No caso da comparação dos Censos de 60 e 70, foi possível mostrar, que todas as classes melhoraram, embora as de mais baixa renda tenham tido acréscimos menores..." (78)

E o discurso continua no sentido de diminuir a gravidade do diagnóstico oficial anterior. De qualquer forma, preocupações com a problemática social e com a questão da distribuição da renda permanecem. Como afirmou o Ministro João Paulo dos Reis Velloso:

"A marca deste Governo tem sido, como assinalou o Presidente Geisel, de "motivar", criar e dinamizar na área social, da mesma forma que o chamado modelo econômico havia feito no campo econômico". ... Cabe agora, aprofundar o esforço para construir um Brasil, à nossa imagem e semelhança, usando determinação, racionalidade e inspiração para criar um modelo social que dê sentido e dimensão humana ao modelo econômico já estruturado." (79)

A estratégia do II PND incorporava a problemática da distribuição da renda e da questão social como exigências imprescindíveis a estabilidade política da Nação.

A prioridade essencial continuava sendo a manutenção do crescimento do produto real, que possibilitaria como sub-produto uma melhoria nas oportunidades de emprego e de destribuição da renda.

---

(78) II PND, pág. 70 e 71.

(79) CPI dos Salários, Relatório Final, depoimento do Min. João Paulo dos Reis Velloso, em 24/09/75, pág. 253.

A questão social seria auto-solucionada pela nova estratégia de crescimento. Mas não estava eliminada a presença do Estado para procurar incentivar o processo de distribuição da renda, o novo Governo não pretendia manter uma posição passiva frente ao problema, ainda que o fundamental deveria ser garantido pelas próprias forças de mercado direcionadas pela estratégia de crescimento.

"O Governo do Presidente Geisel, na opção configurada no II PND, está realizando uma política social articulada, dentro do conceito de uma sociedade solidária.

Tal política, que se coordena no âmbito do Conselho de Desenvolvimento (CDS), constitui objetivo próprio, e não apenas conseqüência da política econômica, embora como esta deva ser consistente.

Evita-se, de um lado, o distributivismo desordenado e a ação demagógica ou paternalista, que frequantemente solapam as bases do crescimento. E de outro lado, a atitude de esperar que o crescimento, deixado ao curso das forças de mercado, venha, eventualmente, a resolver o problema do bem-estar de amplas camadas da população, de grandes faixas de renda no País

Não se trata de distribuir o que não foi criado.

Trata-se de fazer a redistribuição enquanto se realiza o crescimento, e, tanto quanto possível, através do próprio crescimento. É a conhecida definição: realizar a política redistributiva "enquanto o bolo cresce". (80)

Procurava-se criar um modelo social, articulado pelo Conselho de Desenvolvimento Social (CDS), que deveria estar consistente com o modelo econômico e com as elevadas taxas de crescimento que possibilitariam a "universalização dos benefícios alcançados". (81)

A política social exigiria uma série de condicionantes econô-

---

(80) Ministro João Paulo dos Reis Velloso - Chefe da Secretaria de Planejamento da Presidência da República - CPI dos Salários, op.cit.

(81) II PND, op.cit.

micos dos quais destacaríamos "o crescimento econômico enquanto fator determinante do aumento de renda per capita e da expansão das oportunidades de emprego". (82)

A arquitetura do modo social estava assim definida:

"Na apresentação do modelo social, através do qual o Governo atual está continuando e dando uma nova dimensão à atuação de sucessivos Governos da Revolução, cabe analisar, em primeiro lugar, a conjugação da política de salários com a política de emprego, para permitir a formação da base para o mercado de consumo de massas.

Em segundo lugar, a estratégia de distribuição da renda; em seguida chamaríamos de orçamento social de dispêndios na área social, principalmente para efeito de qualificação de recursos de dispêndios, estes relacionados com o sistema de indicadores sociais ; em quarto lugar, outros aspectos, como o desenvolvimento urbano e a integração social em si." (83)

Nos ateremos à discussão do aspecto prioritário da política social que se refere à "conjugação da política de emprego com a política de salários".

Com relação a política de emprego e estratégia pretendia:

"Em verdade o setor secundário responderia pela criação de quase metade dos novos empregos urbanos... Os setores primário e terciário, tradicionais acomodadores de mão-de-obra, passam a crescer com razoáveis aumentos de produtividade... Passa-se a observar crescente liberação de mão-de-obra urbana dos setores de baixa produtidade, com efeitos positivos sobre a remuneração do trabalho nos níveis salariais inferiores e, portanto, sobre a distribuição de renda. Essa modificação no mercado de trabalho urbano, ao lado da redução relativa do êxodo rural, poderá manifestar-se sob a forma de aparente escassez de mão-de-obra, que, dado o panorama geral do em-

---

(82) Min. J.P. dos Reis Velloso, op.cit.

(83) Min. J.P. dos Reis Velloso, op.cit.

prego no País, deverá caracterizar-se sob a forma de ocorrências localizadas e transitórias, refletindo as transformações estruturais antevistas e acionando a elevação de rendimentos das camadas mais pobres da população". (84)

A política de emprego é integralmente um mero desdobramento da estratégia de crescimento. A previsão do II PND referente a expansão nas oportunidades de emprego era uma taxa de crescimento anual de 3,5%, que representaria no total 6.600.000 novos empregos, entre 1974 e 1979. A agropecuária cresceria a 7% a.a., com um aumento na oferta de mão-de-obra de pelo menos 2% a.a., enquanto que o setor secundário cresceria a uma taxa "bem acima de 5% a.a.".

O total de novos empregos por ano, deveria exceder de uns 1.800.000 o aumento de mão-de-obra que aflui ao mercado de trabalho.

Como decorrência, haveria uma generalizada pressão altista diferenciada em todo o mercado de trabalho, provocando uma elevação também generalizada no leque salarial, favorecendo principalmente os trabalhadores não qualificados.

Articulado a esta expectativa voluntarista de crescimento do emprego, a Política Salarial também atuaria no sentido de elevar o salário real das diversas categorias trabalhistas.

Como afirma Carlos Lessa: "a política de emprego e subproduto da Estratégia (de crescimento). Dela se espera a elevação do espectro de salários reais, a modificação da estrutura ocupacional e a elevação da produtividade nos setores onde se encontram as faixas de renda mais baixa". (85)

O II PND reafirma os princípios da Política Salarial anterior mas aponta para algumas modificações:

"A atual fórmula de política salarial deverá ser mantida, em

---

(84) II PND, op.cit.

(85) op.cit, pág. 48.

suas bases, para os reajustes em acordos e dissídios coletivos,bem como para os aumentos salariais em empresas controladas ou subsidiadas pelo Governo Federal, tendo em vista que:

a) a existência de um critério objetivo de reajuste pacifica automaticamente as negociações coletivas sobre salários;

b) a fórmula é perfeitamente compatível com a metodologia de combate gradual da inflação;

c) a fórmula procura melhorar o poder aquisitivo dos assalariados na proporção do aumento de produtividade;

d) na versão em vigor desde 1968, as eventuais subestimativas quanto a taxa inflacionária na vigência do último reajustamento são automaticamente compensadas na fórmula." (86)

As modificações propostas e promovidas foram extremamente limitadas para alterar os elementos básicos que vinham orientando a política salarial, ou mesmo para rever qualquer dos pressupostos do sistema de negociação coletiva centralizado e autoritário. A fórmula e os reajustes salariais continuam invadindo o espaço da negociação coletiva, a arbitragem compulsória do Estado continuaria a substituir a mesa de negociações, pelo menos no que se refere a salários. Como afirma o II PND, para as autoridades competentes a fórmula "pacifica a negociação coletiva", assegura a harmonia entre capital e trabalho tão vital à "segurança nacional".

Mas, contraditoriamente, as modificações foram suficientes para, num primeiro momento redirecionar algumas tendências na evolução do espectro salarial. Nesta terceira fase (1974/1978), há uma tentativa de se realocar o papel da Política Salarial no interior da Política Econômica, no entanto a responsabilidade principal pela evolução dos salários ao nível do mercado de trabalho estaria garantido pela estratégia de desenvolvimento e pelas altas taxas de crescimento no emprego.

---

(86) II PND, pág.128.

Na Política Salarial, as mudanças mais representativas, que serão discutidas logo a seguir detalhadamente, foram as seguintes: ' em primeiro lugar, a Lei nº 6.167, de 29/11/74 que modifica a fórmula de reajustamento, revendo os elementos e o procedimento relativo a sua alimentação, permitindo num primeiro momento a recuperação dos valores das taxas de reajuste oficial em relação ao período anterior. Esta melhoria será significativa sobretudo pelo problema no cálculo do índice de custo de vida de 1973 que impôs uma significativa subestimação nas taxas de reajuste salarial daquele ano, mas também pelas taxas oficiais do ano de 1974, antes das modificações na fórmula, que prejudicaram principalmente as categorias com reajuste no primeiro semestre, que após a data-base enfrentaram um período de aceleração rápida do processo inflacionário.

A retórica oficial acena para a modificação no papel destinado a Política Salarial:

"Não é correto dizer que o objetivo da política salarial, complementada pelo governo, é o controle da inflação. A fórmula salarial objetiva a consistência entre os objetivos de crescimento, controle da inflação e distribuição da renda: crescimento, evitando a desordem dos reajustamentos: controle da inflação, evitando que os aumentos de salários se convertam em causa autônoma da inflação; e distribuição da renda, garantindo a participação do trabalho na renda nacional". (67)

É dito oficialmente que a Política Salarial assumiu um caráter no âmbito da Política Econômica que transpõem largamente o de mero instrumento de combate a inflação passando a ser um dos pilares do padrão de acumulação de capital articulado pós 1964.

Outro aspecto importante entre as modificações promovidas a partir das definições do II PND foi uma certa recuperação no valor real do salário mínimo. A Lei nº 6.205, de 20 de abril de 1975, li

---

(67) Min. João Paulo dos Reis Velloso, op.cit. pág. 250.

berou o salário mínimo como padrão de referência para reajuste nos valores dos outros ativos da economia. Esta liberação facilitará o processo de recuperação do valor real do salário mínimo que se elevará em aproximadamente 10% em termos reais quando comparado ao período anterior. (88)

Esta tendência à recuperação do salário mínimo permitirá, consequentemente, uma elevação na taxa da salário da economia e, como decorrência, uma provável melhoria na base salarial das categorias trabalhistas.

"No tocante ao salário-mínimo... o objetivo desta política é, primeiro, restabelecer o poder de compra do salário mínimo do início dos anos 60 e em seguida, continuar elevando-lhe gradualmente o nível real numa progressão que depois de algum tempo tenda para o aumento de produtividade." (89)

Os ministros da Fazenda e da Secretaria de Planejamento e do Trabalho reconheceram na CPI dos Salários, em 1975, as quedas no salário-mínimo real e assumiram que a partir da desvinculação do salário-mínimo da correção monetária seria possível recuperar as perdas históricas.

Cabe ainda recordar a reformulação do PIS-PASEP que permitiu, que a partir do ano fiscal 1976/77, a parcela dos trabalhadores que recebessem de um a cinco salários-mínimos tivessem um reembolso de um salário-mínimo, correspondente a um aumento de 7% no salário-mínimo - 14º salário.

Mas gostaríamos ainda de afirmar que a Política Econômica no período 1974/1979 procurou conjugar metas absolutamente contraditórias, como afirma Luciano Coutinho e Reishstoul (90):

"Entre 1974 e 1978 a política econômica estiolou-se na tentativa de conjugar objetivos irreconciliáveis. Na primeira fase, en-

---

(88) Ver parte referente a salário-mínimo.
(89) Depoimento do Min. J.P. dos Reis Velloso, op.cit., pág. 251.
(90) "Investimento Empresarial do Estado e Crise: 1974-1980", Luciano G. Coutinho e Henri Philippe Reishstoul, mimeo, 1980.

tre 1974 e 1976, projetou-se (II PND) um novo padrão de expansão, objetivando-se, de um lado, sustentar as elevadas taxas de crescimento e, de outro, reverter a aceleração da inflação e conter o défict do balanço de pagamentos. Havia, portanto, uma contradição inequívoca entre política de gastos e investimentos públicos, ambiciosa e expansionista, e a política de crédito e financiamento que deveria perseguir objetivos contencionistas. Esta contradição manifestou-se num vai-vem continuado."

Na segunda metade do ano de 1976 ganha força no interior do Governo a corrente com intenções de desenvolver uma política econômica contencionista, cujo responsável principal era o então Ministro da Fazenda Mário H. Simonsen. O diagnóstico do processo inflacionário novamente se baseava no "excessivo crescimento da demanda agregada", que exigia, do ponto de vista das autoridades responsáveis, de um lado, um corte no gasto e no investimento (público e privado) e, de outro, controlar o problema de financiamento das contas externas. As medidas implementadas procuraram controlar o gasto público e a expansão do crédito através da elevação das taxas de juros, como afirma Coutinho e Reishstoul:

"a insistência quase obsessiva em "desaquecer" a demanda agregada através da política de juros elevados e da tentativa de aperto creditício acumulava, em escala crescente e imanejável, o grave problema do financiamento do desequilíbrio financeiro do Tesouro. A velocidade estonteante do giro da dívida pública, a abertura incontrolável do déficit financeiro, a enxurrada de empréstimos externos criavam pressões auto-destruidoras da meta original de contencionismo creditício".(91)

O que nos importa destas pequenas pinceladas no quadro conjuntural da época é reforçar a dimensão contencionista da política econômica, que tende a crescer no período, principalmente a partir

---

(91) *op.cit.* pág. 21.

de 1976. E destacar o desempenho da Política Salarial no interior desta Política Econômica marcada por um movimento contraditório entre a proposta voluntarista do II PND e medidas contracionistas como forma de conter os graves problemas conjunturais. Problemas que acabam por absorver todos instrumentos de Política Econômica impondo um abandono e estratégia desenvolvimentista do II PND e consequentemente às soluções propostas pelo Plano ao problema de distribuição de renda e da questão social. As elevadas taxas de crescimento do produto não se verificam, o crescimento do emprego é modesto, não há pressões altistas no mercado de trabalho, de uma forma geral, as mudanças são pouco expressivas e a crise social começará a se agravar.

A política Salarial que era somente um instrumento de suporte da estratégia, se de um lado, não chega a garantir melhorias significativas nos níveis salariais das categorias trabalhistas, de outro, não se transforma em um elemento da política contencionista. Desta vez, a compressão salarial não será utilizada de forma aberta para combater o processo inflacionário. A Política Salarial, ao inverso do que aconteceu na primeira fase, mantêm uma certa autonomia que só nos parece possível de ser compreendida além dos limites de uma análise "economicista". O desempenho da Política Salarial parece ter se sustentado, nesta conjuntura de crise, por razões de ordem política e não por uma revisão nas concepções e convicções das autoridades competentes.

Há que se ressáltar, que a aceleração do processo inflacionário, frente a uma periodicidade de reajustamento dos salários anuais, representa uma perda real de salários significativa, principalmente, quando a inflação começa a atingir patamares bastante elevados ao final da década.

Um dos desdobramentos da Estratégia proposta no II PND era a partir do "Brasil Potência" "conceder a maioridade a nação" como afirma C. Lessa, permitir a reapropriação da cidadania pela socie

dade civil como mais uma dádiva do Estado autoritário.

Sobretudo a partir de 1974, começam a aparecer com mais intensidade manifestações de descontentamento e protesto contra a ausência de liberdades democráticas na sociedade civil. O crescimento do partido de oposição nas eleições parlamentares - 1974, 76 e 78 - e a rearticulação de setores autênticos ao nível do movimento sindical são alguns dos aspectos mais expressivos deste processo de resistência democrática. Não nos extenderemos na discussão sobre a conjuntura política mas gostaríamos de registrar que o espaço político do regime começa a diminuir. O agravamento da crise econômica e o abandono da estratégia desenvolvimentista será acompanhada de uma profunda crise política e de amplas manifestações dos mais diversos setores da sociedade civil contra o autoritarismo do regime militar. Neste contexto, há uma revitalização do movimento sindical, especialmente a partir da campanha pela reposição das perdas salariais, ocorridas no ano de 1973, e que passa a tomar maiores proporções no ano de 1977. Em resumo, o desenvolvimento da problemática política a partir de 1974 foi muito diferente do quadro político pós-1964 que permitiram naquela época a constituição da Política Salarial e sua utilização como instrumento de rebaixamento salarial. Em 1974 a Política Salarial não entrara no rol dos intrumentos a serem acionados pela política contencionista e anti-inflacionária do Governo Geisel e isto se deve principalmente a razões de ordem política.

A partir do fracasso da estratégia desenvolvimentista do II PND e do fortalecimento da proposição de uma Política Econômica contencionista, a Política Salarial passa a destoar no interior da Política Econômica, por não ter se transformado em um dos intrumentos prioritários de combate ao processo inflacionário. Novamente a Política Salarial se distancia da Política Econômica só que agora com menos intensidade mas em direção oposta, revelando mais uma vez a sua face eminentemente política, que retrata, em última instância, a relação de poder entre o Estado autoritário e a classe trabalhadora.

A N E X O I

DESCRIÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL APÓS 1964

(da página 95 a 144)

1. DESCRIÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL APÓS 1964.

1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ESTRATÉGIA DE IMPLANTAÇÃO.

O objetivo deste texto é o de descrever a evolução da política salarial pós-1964, ou seja, apresentar resumidamente: a evolução das leis e decretos pertinentes, mostrar a estrutura organizacional da política salarial e a mecânica dos acordos e dissídios referentes a problemática da negociação salarial.

A estrutura organizacional responsável pela política salarial após 1964 é a mesma do período anterior, mas a mecânica de processamento da negociação coletiva assumiu características novas, tendo sido alterado ao longo do tempo, as competências dos órgãos responsáveis.

Antes de 1964 a determinação dos salários poderia ser classificada em três áreas básicas:

1. Fixação do salário mínimo, que desde sua implantação é determinado pelo governo.
2. Negociação coletiva através de acordos.
3. Negociação coletiva através de dissídios. (92)

Posteriormente, com a criação do Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS, (93) aparece uma quarta área regulada por dispositivos especiais.

4. Empresas de economia mista, das autarquias, das empresas concessionária de serviços públicos, empresas subsidiadas ou que recebiam financiamento de bancos oficiais...

O CNPS seria composto por Ministros de Estado e presidido pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social. Sua atribuição seria a de examinar os reajustes salariais do setor público e autárquico, cujo regime de remuneração não seja o do funcionalismo público. (94) Com o Dec. nº 53.010 de novembro de 1963, as funções do conselho foram ampliadas, passando este a examinar também os reajustes que resultassem despesas ao Tesouro Nacional ou majorassem as tarifas públicas.

---

(92) DIEESE, "Dez anos de política salarial".

(93) O CNPS foi criado pelo Dec. nº 52.275, de 17 de julho de 1963.

(94) O funcionalismo público possue uma legislação e processo de fixação dos níveis e reajustes salariais próprio, com variações entre a Federação, Estados e Municípios.

Segundo o DIEESE, "Analisando-se os reajustes salariais do ano de 1963, dos empregados em empresas de economia mista e dos trabalhadores em concessionárias de serviços públicos, verifica-se que acompanharam os reajustes das empresas que não estavam sob o controle do CNPS, o que vem demonstrar que, em seu primeiro ano, a existência desse conselho não veio alterar os resultados das diversas negociações salariais". (95)

O processo de implantação da Política Salarial após 1964 seguiu a seguinte trajetória:

a) Se inicia redefinindo o processo de fixação dos reajustes do salário mínimo(96) e regulamentando os reajustes das empresas de serviços públicos, de economia mistas, autarquias, e empresas subsidiadas pelo Estado. (áreas 1 e 4).

b) Em um segundo momento a política salarial se estende para a Justiça do Trabalho, interferindo nos processos de dissídios coletivos. (área 3).

c) Finalmente passa a regulamentar os acordos coletivos de trabalho. (área 2).(97)

O Dec. nº 54.018, de 14 de julho de 1964, reorganiza o CNPS e estabelece normas sôbre a política salarial para a área de competência do órgão. O conselho era integrado pelos Ministros de Estado da Fazenda, Viação e Obras Públicas, da Indústria e Comércio, das Minas e Energia e do Trabalho e Previdência Social que o preside, será incorporado o Ministro Extraordinário para o Planejamento e Coordenação Economica. Compete ao CNPS, respeitadas as normas da Legis

---

(95) DIEESE - "Dez Anos de Política Salarial", 1975, SP.
(96) As alterações na legislação responsavel pelo salário mínimo serão discutidas em Anexo.
(97) Lívio W.R. de Carvalho, "Princípios e Aplicação da Política Salarial pós 1964", Brasília, 1973, mimeo.

lação Trabalhista, estabelecer a política salarial a ser observada, no âmbito do Serviço Público Federal: empresas estatais, e sociedades de economias mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias tenha maioria do capital social. O CNPS passará a determinar os reajustamentos, revisões ou acêrdos salariais de caráter coletivo, segundo critérios definidos também por este decreto, que serão discutidos a seguir na descrição da evolução da política salarial.

Caberá ao CNPS um papel relevante na implantação e execução da Política Salarial. Sua secretaria executiva exercerá as funções de coordenação de outros órgãos reunindo as informações e calculando os índices de reajustes.

A lei nº 5.617, de 15 de outubro de 1970, reorganizará novamente o CNPS e ampliará suas funções. O Conselho passa ser definido enquanto um órgão de assessoria do Poder Executivo na formulação e execução de sua política salarial", será composto: dos Ministros de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, da Fazenda da Industria e Comércio e do Planejamento e Coordenação Geral e de dois representantes dos empregados e dois dos empregadores. Os representantes classistas com um mandato de três anos, serão nomeados pelo Presidente da República dentre os componentes de lista tríplice organizadas pelas respectivas Confederações.

Competirá ao CNPS:

a) assessorar o Poder Executivo na formulação de sua política salarial;

b) pronunciar-se sobre quaisquer reajustamentos, revisões ou acôrdos de caráter coletivo, nas empresas privadas, subvencionadas pela União ou concessionárias de serviço

público federal, nas entidades governamentais cujo regime de remuneração de pessoal não obedeça intergralmente ao disposto na Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, bem como nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias detenha a maioria do capital social;

c) pronunciar-se sobre a fixação ou revisão dos níveis mínimos ou básicos de salário.

Portanto, o CNPS a partir de 1964 terá um papel decisivo na implantação e execução da política salarial. Inicialmente será o órgão responsável pelos reajustes, revisões e fixação dos níveis salariais em empresas públicas posteriormente, terá suas funções ampliadas passando a ser o responsável pela reunião das informações e fixação das taxas de reajustes salariais oficiais.

A circular nº 10, de 19 de junho de 1964, determinava normas para a previsão ou acordos coletivos na área das empresas concessionárias com serviço público federal, incluindo os órgãos de administração descentralizada, sociedades de economia mista, e empresas que recebessem subvenções governamentais de uma forma geral. Ordenava também que estas normas fossem comunicadas à Justiça do Trabalho "como representando o ponto de vista do poder Executivo Federal". Eram as primeiras iniciativas no sentido de começar a se interferir ao nível da Justiça do trabalho. A lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, admitia a colaboração de vários órgãos com a Justiça do Trabalho: Conselho Nacional de Economia, Fundação Getúlio Vargas, Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, Conselho Nacional de Política Salarial e Departamento Nacional de Emprego e Salário. Estes órgãos deveriam prestar esclarecimentos a respeito do processo de reajustamento salarial, a pluralidade de instituições acabava

permitindo a fixação de taxas diferentes na aplicação das mesmas normas.

O Decreto lei nº 15, de 29 de julho de 1966, estabelece a obrigatoriedade da utilização, pela Justiça do Trabalho, dos índices oficiais de reajuste que o Governo passaria a publicar mensalmente, arrancando o poder normativo da Justiça Trabalhista nos processos de dissídios coletivos de trabalho.

A interferência da Política Salarial na Justiça do Trabalho (como detalharemos mais adiante), através de um processo gradativo, se inicia com uma solicitação de colaboração com o Executivo e termina com dispositivos que eliminam o seu poder normativo. A Justiça Trabalhista que inicialmente passa a consultar alguns órgãos para fornecimento de informações relativas a fixação dos índices de reajustes, acaba se transformando em uma instância que simplesmente aplica as taxas de reajustes publicadas mensalmente pela Presidência da República, calculada pela secretaria executiva do CNPS, que reune as seguintes informações:(98)

a) índice de custo de vida fornecido pelo Departamento Nacional de Salários.

b) taxa de aumento de produtividade fornecida pela Secretaria de Planejamento da Presidência da República.

c) previsão do resíduo inflacionário fornecido pelo Conselho Monetário Nacional.

---

(98) Estes elementos sofreram uma série de modificações a partir das alterações processadas na fórmula salarial, no entanto a competência de cada órgão no período de uma forma geral se manteve. - ver quadro I.

Seria importante ressaltar que não são conhecidos os métodos de cálculo de nenhum dos ítens acima, componentes da fórmula de reajuste salarial.(99)

A interferência da política salarial nos reajustes salariais do setor privado não se reduziu aos dissídios coletivos. A legislação responsável pelas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho tiveram ao longo do período analizado uma série de modificações,(100) algumas promovidas pela política salarial, ou a partir desta.

Na CLT a negociação coletiva se processa através de um Contrato Coletivo. Este contrato se estabelecia entre sindicatos de empregadores e empregados da mesma categoria, sua aplicação se verificava para os trabalhadores sindicalizados podendo ser extensivo a toda categoria por decisão do Ministro do Trabalho, art. 612. A aprovação do contrato nos sindicatos deveria ser feita mediante Assembléia Geral dos Associados.

Os contratos celebrados deveriam ser remetidos, dentro de 30 dias, para homologação, registro e arquivamento no Ministério do Trabalho, arts. 619 e 613.(101)

O Decreto nº 57.627 de 13 de Janeiro de 1966, proibia as Delegacias Regionais do Trabalho ou o Departamento Nacional de Trabalho (quando for instrumento de caráter nacional ou interestadual)de homologarem acordos que não estivessem conformes às normas de reajustamento fixadas pela política salarial.

O título VI da CLT que dispõem do Contrato Coletivo (ou Convenção Coletiva) será profundamente alterado pelo Decreto-lei Nº229 de 28 de fevereiro de 1967.

---

(99) A evolução da fórmula será tratada em ANEXO.
(100) Maiores detalhes ver
(101) A lei nº 4923 de 23 de dezembro de 1965 altera o procedimento de registro e arquivamento no Ministério do Trabalho.

O decreto afirma: "Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias economicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". E introduz nos parágrafos 1º e 2º a distinção entre acordo e convenções coletivas. Parágrafo 1º: "É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho"; e no parágrafo 2º: "As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias economicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho por reger as relações das categorias a elas vinculadas inorganizadas em Sindicato, no âmbito de suas representações".

Além desta diferenciação, e de várias outras que não estão diretamente vínculadas a politica salarial, no que se refere a negociação de salários Decreto-lei Nº229 determina:

Art. 623 "Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política economica-financeira do Governo ou concernente à políticas salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridade de mercadorias e serviços". O parágrafo único acrescenta: "Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido a seu julgamento."

O art. 624 reza: "A vigência de cláusula de aumento salari-

al ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou preços sujeitos a fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá da prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor desta elevação".

O decreto lei nº 229, de um lado, incentiva a negociação coletiva: tornando automática a extensão das Convenções a toda categoria, no caso de Acordos a todos empregados interessados, além da obrigatoriedade das empresas e sindicatos patronais de assumirem a negociação coletiva quando provocada. De outro lado, as modificações na legislação, acabam por tornar letra morta às Convenções e Acordos no que se refere a negociação salarial. O patronato no processo de "negociação salarial" pode esvaziar as mesas de negociação pois está assegurado através da instauração dos dissídios a taxa de reajuste oficial do Governo, que a Justiça do Trabalho simplesmente aplica porque não possui mais poder normativo.

1.2. A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL.

No período anterior à 1964, o processo de revisão, reajuste ou aumento salarial das diversas categorias trabalhistas eram negociados entre Sindicatos de empregados e empregadores, e quando não se estabelecia o "consenso", podiam recorrer as duas partes a Justiça do Trabalho.

Na legislação o Contrato Coletivo (art.611 do título VI da CLT) era definido como acordo de caráter normativo "pelo qual 2 ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de

trabalho, no âmbito da respectiva representação. "Suas cláusulas só se aplicavam aos associados do sindicato e para ser extensivo à categoria dependia de decisão do Ministro do Trabalho. O contrato coletivo dependia das decisões de Assembléia Geral. Os contratos eram celebrados por escrito, em três vias, sendo que uma das cópias deveria ser remetida para o Ministério do Trabalho para homologação, registro e arquivamento.(102)

Os trabalhadores quando não concordavam com as condições estabelecidas pelo patronato durante o processo de negociação podiam recorrer a greve, principal instrumento de barganha.

Em última instância a Justiça do Trabalho arbitrava o conflito através dos dissídios coletivos de trabalho. Os Dissídios Coletivos que estão estabelecidos no Cap. IV da CLT, podem ser instaurados "mediante representação escrita ao presidente do tribunal" , por uma das partes ou "por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho" (art. 856). A representação dos sindicatos para instauração dos dissídios fica subordinada a aprovação das assembléias, "da qual participam os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes" - art. 859.

"Havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão" art. 863. Não havendo acordo, ou não comparecendo uma das partes, o presidente submeterá o processo a julgamento, art. 864.

---

(102) Ver capítulo referente a Negociação Coletiva.

Em caso de dissídio coletivo, que tenha por motivo novas condições de trabalho, o tribunal poderá extender a decisão a parcela de trabalhadores, ou da mesma empresa que não estavam no dissídio, ou da categoria profissional, caso julgar justo o conveniente - art. 868. O art. 870 prevê que a parcela de trabalhadores interessados, não presente no dissídio, possa recorrer ao tribunal.(103)

Este procedimento para fixação dos reajustes e aumentos salariais sofrerá profundas modificações a partir de 1964. De um lado, a política salarial acabará por submeter os acordos, convenções e dissídios coletivos à suas normas. De outro, e paralelamente, a lei nº 4.330, de 1 de junho de 1964, que regula o "direito de greve" alterará todo o procedimento da Justiça do Trabalho no que se refere às paralisações de trabalho, e praticamente eliminará a utilização destas como forma de baroanha dos assalariados no processo de negociação coletiva de trabalho. A lei nº 4.330 estabelece um ritual inatingível para as paralisações e proibe a greve contra sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho. Como os reajustes salariais passarão a ser estabelecidos em dissídios, segundo as taxas oficiais de reajuste, pela legislação só haverá paralisações em casos extremos (falta de pagamento...), não havendo possibilidade de se

---

(103) Ver a este respeito capítulo referente a Negociação Coletiva.

contrapor as taxas de reajuste fixadas oficialmente, e "homologadas" pela Justiça do Trabalho.(104)

Para acompanharmos este processo de transformação, precisaríamos analisar a evolução da política salarial, que se iniciou, em 19 de junho de 1964, com a circular nº 10 do Ministério Extraordinário para Assuntos de Gabinete Civil. Nesta circular foram explicitados os mecanismos da política salarial, que se tornaram base de toda a legislação que se seguiu. A portaria era endereçada aos Ministérios, aos órgãos da Administração Indiretas e órgãos diretamente subordinados a Presidência da República, e estabelecia as normas para revisão ou acordos coletivos salariais na área das empresas vinculadas ao serviço público, incluindo, os órgãos de administração descentralizada, as sociedades de economia mista, as empresas concessionárias de serviços públicos e as empresas que recebessem subsídios do governo.

As normas para os reajustes, revisões ou acordos salariais eram as seguintes:

---

(104) O capítulo IV da lei nº 4.330 estabelece sobre a ilegalidade da greve: "Art. 22. A greve será reputada ilegal:
I. Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;
II. Se tiver por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, ha menos de 1 (um) ano;
III. Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, a categoria profissional;
IV. Se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam."

a) restabelecer o salário médio real dos últimos vinte e quatro meses anteriores ao reajustamento;

b) sobre o salário real médio deveria incidir a taxa de aumento de produtividade;

c) deveria ser acrescido metade da inflação admitida na programação financeira do Governo (resíduo inflacionário);

d) o espaçamento mínimo entre as revisões salariais deveria ser de um ano.

Segundo a Circular: "O salário real seria a média aritmética de 24 salários obtidos pela divisão do salário pago em cada mês pelo índice de custo de vida deste mês e multiplicando-se o resultado pelo custo de vida do 24º mês. Deste modo, o salário real médio estaria expresso em moeda de poder aquisitivo do 24º mes. A taxa de aumento de produtividade e o resíduo inflacionário seriam fixados pelo Ministério da Fazenda."(105)

Estas normas deveriam ser comunicadas à Justiça do Trabalho por ocasião dos dissídios coletivos, "como sendo o ponto de vista oficial do Poder Executivo Federal", e contar com a colaboração e adesão dos Governos Estaduais e dos Municípios para sua aplicação.

Em 14 de Julho de 1964, é publicado o Decreto nº 54.018, que reorganizou o CNPS, introduzindo o Ministro Extraordinário para o Planejamento, e ampliou e precisou suas funções, transferindo ao CNPS a responsabilidade de estabelecer os reajustes salariais, segundo as normas e para área das empresas vínculadas ao Estado como estava previsto pela Circular nº 10. O CNPS passando a executar a aplicação da Circular nº 10, passa a controlar diretamente todos reajustes, acordos ou revisões salariais nas empresas subvencionadas '

---

(105) Ver a este respeito Lívio W.R. de Carvalho, op.cit. e as fórmulas utilizadas para os reajustes algebricamente em ANEXO II.

ou de propriedade do Estado.

Com o Dec. 54.018 a fórmula de reajustamento salarial passa a ser expressa da seguinte maneira:

a) cálculo do salário médio dos últimos 24 meses;

b) multiplicado pelo índice de custo de vida do mês de reajuste;

c) multiplicado pela taxa de produtividade estimada para o ano anterior;

d) multiplicado pela previsão do resíduo inflacionário admitida na programação financeira do governo;

e) dividido pelo salário nominal do ano anterior.

O Decreto nº 54.228, de 1º de setembro de 1964, introduz duas modificações:

A primeira é referente a determinação do salário médio dos últimos 24 (vinte e quatro) meses, que poderia passar a utilizar como base para o cálculo: o salário médio da empresa, o salário da categoria profissional, a folha de pagamentos da empresa, ou a faixa de salários mais representativa, importante ressaltar que a utilização de uma destas diferentes fontes de informação poderia levar a resultados diferentes. A segunda modificação, foi referente às funções destinadas ao CNPS. Este poderia agora reexaminar os reajustes quando ocorresse: um aumento de taxa de produtividade da empresa ou categoria profissional que fosse maior que a taxa fixada; quando a empresa apresentasse taxas maiores que as encontradas pelos critéri

nos definidos e corrigir distorções na escala de salários da empresa ou categoria profissional.(104)

Até então, as normas expedidas não eram extensivas ao setor privado da economia e tão pouco tinham um caráter de obrigatoriedade para a Justiça do Trabalho. A política salarial começará a se estender no nível da negociação coletiva de salários ao setor privado da economia que não reconhecia às recomendações que o Governo vinha fazendo em relação aos reajustes salariais.

A Lei nº 4.725 será o marco inicial das novas medidas extensivas ao setor privado da economia. Na exposição de motivos, feita pelos Ministros do Trabalho, Fazenda e Planejamento ao apresentarem a nova lei evidenciam-se os objetivos do Governo:

"A política anti-inflacionária em que se tem empenhado ativamente o governo, visando atingir razoável estabilização de preços durante o ano de 66, exige para seu sucesso uma política salarial coerente e uniforme, tanto no setor privado quanto no setor público da economia. A política salarial estabelecida, assim como as normas para concessão dos reajustamentos salariais, foi observada sem grandes desvios, nas entidades públicas e empresas sujeitas ao controle

---

(104) O DIEESE ao comentar a aplicação do Decreto nº 54.228 afirma:
"Na prática, embora o governo tivesse definido sua orientação a respeito do assunto, os critérios estabelecidos, com exceção do espaçamento de um ano entre os reajustes, não foram observados com rigor.
Em 1964, os reajustes do segundo semestre variaram entre 80 e 95%, porcentagens essas superiores a elevação do custo de vida As empresas concessionárias de serviços públicos concederam reajustes menores (Grupo Light teve reajuste de 70%, em 1/1/64 sendo que os mais diretamentes prejudicados foram os Portuarios, que durante o período de outubro de 1963 a dezembro de1964 não tiveram revisões salariais." DIEESE, "Dez anos de Política Salarial". pg.11

tarifário do governo federal. No setor privado, porém, muito embora os tribunais do trabalho tivessem aceito, de um modo geral, o espaçamento de um ano para os acordos salariais, persistiu na maioria dos casos, por força de decisão da Justiça do Trabalho e na falta de uma legislação adequada, à prática da concessão de reajustamentos salariais proporcionais e, em alguns casos, superiores mesmo ao aumento do custo de vida.

Demonstrado como está, pela experiência, que as tentativas de reconstituição do salário real através de reajustamentos efetuados mediante simples aplicação dos índices de aumento do custo de vida são incompatíveis com uma política anti-inflacionária, torna se necessário estender ao setor privado da economia normas fundamentais de disciplina salarial já adotadas no setor público."(10)

Evidencia-se, portanto, a importância da política salarial nos planos do Governo de combate a inflação, onde, os reajustes salariais devem ser, segundo os Ministros que assinam a exposição de motivos, não superiores ao aumento de custo de vida, e extensivos ao setor privado da economia. Torna-se claro também, que a política salarial deveria intervir no processo de negociação coletiva dos salários, inclusive na própria responsabilidade dos órgãos envolvidos especialmente a Justiça do Trabalho.

A lei nº 4.725 de 13 de julho de 1965, estabelece em relação ao processo dos dissídios coletivos, que a Justiça do Trabalho deverá continuar considerando as normas previstas na CLT (arts.

---

(10) Exposição de motivos justificando o projeto lei 7/65, segundo informações da Folha de São Paulo (10/6/65), in DIEESEop.cit.

856 a 874),[108] porém, incorporando as alterações constantes na nova lei.

Em relação aos mecanismos de definição dos reajustes a lei estabelece: "A sentença tomará por base o índice resultante da reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao término da vigência do último acordo ou sentença normativa adaptando as taxas encontradas às situações configuradas pela ocorrência conjunta ou separadamente dos seguintes fatores:

a) repercussão dos reajustamentos salariais na comunidade e na economia nacional;

b) adequação do reajuste às necessidades mínimas de sobrevivência do assalariado e de sua família;

c) vetado

d) perda do poder aquisitivo médio real ocorrido entre a data da entrada da representação e a sentença;

e) necessidade de considerar a correção de distorções salariais para assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e, subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social.

§1º A partir de 1 de julho de 1966 se acrescentará ao índice referido neste artigo o percentual que traduza o aumento de produtividade nacional no ano anterior, segundo os dados do Conselho Nacional de Economia, observando o seu ajustamento ao aumento da produtividade da empresa ou empresas componentes da respectiva cate

---

(108) Ver a este respeito capítulo referente a Negociação Coletiva.

goria econômica.

§2º Vetado

§3º Revogado

Além deste Art. 2º o Art. 12 acrescenta:

"Nenhum reajustamento de salário será homologado ou determinado pela Justiça do Trabalho antes decorrido um ano do último acordo ou dissídio coletivo, não sendo possível a inclusão da cláusula de antecipação do aumento salarial durante o prazo de vigência da sentença normativa."

Verifica-se portanto, que ao se estender ao setor privado da economia a nova lei mantém o espaçamento entre os reajustes, de doze meses, e o restabelecimento do salário médio real dos últimos vinte e quatro meses. Definiu-se ainda, que a taxa de aumento de produtividade fosse considerada sómente a partir de 1 de julho de 1966 e omitiu-se o resíduo inflacionário.(109)

Com relação a Justiça do Trabalho a lei passou a prever:

Art.4º "Sendo partes, nos dissídios coletivos, empresas que dependam para o atendimento dos novos encargos salariais resultantes da sentença, da decisão de órgãos do Poder Executivo competentes para fixação das tarifas e taxas, o Juiz solicitará àqueles órgãos os cálculos de incidência de majoração salarial nos valores de taxas, como elemento elucidativo da sentença a ser proferida."

Portanto, era reafirmada para as empresas públicas ou vinculadas ao fornecimento de serviços públicos a política anterior de se estabelecer a "verdade tarifaria" como estabelecia o PAEG, na tentativa de não onerar o Tesouro Nacional.

---

(109) A omissão do resíduo inflacionário na lei se deu por veto do Presidente da República as emendas que tratavam deste componente.

Além disto, para o fornecimento das informações necessárias a fixação das taxas de reajustamento salarial pela Justiça do Trabalho, a lei estabelecia a colaboração dos seguintes órgãos: Conselho Nacional de Política Salarial, Departamento Nacional de Emprego e Salário, Serviço de estatística da Previdência e Trabalho, Conselho Nacional de Economia e Fundação Getúlio Vargas.(110) As informações fornecidas pelos distintos órgãos eram por vezes conflitantes' estabelecendo uma certa heterogeneidade na definição dos índices de reajuste.(111)

A legislação, ao prever o reajustamento dos salários no término da vigência do reajuste anterior, gerava mais um problema que era o período compreendido entre a instauração do dissídio coletivo e a data que era proferida a sentença referente ao novo reajuste, período este em que os trabalhadores permaneciam sem os novos índices salariais. Esta distorção foi tratada na lei nº 4.903 de 16 de dezembro de 1965, que incluia a situação acima como enquadnada nos casos em que era permitido a adaptação das taxas encontradas segundos os critérios da legislação, este dispositivo foi posteriormente incorporado a lei nº 4.725 (ítem "d" do Art. 2º).

---

(110) O Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho foi extinto pelo Dec. nº 69.814, de 4 de agosto de 1971 e o Departamento Nacional de Emprego e Salário se transformou na atual Secretaria de Emprego e Salário, conforme Dec. 81.663, de 16 de maio de 1978.

(111) Segundo o DIEESE, os reajustes durante a vigência da lei nº4725 a não ser no caso das empresas sob controle do CNPS, foram quase sempre superiores ao que definia a lei... esse fato, não obstante significativa diferença entre os reajustes salariais e a variação do custo de vida no período, mostra que por um lado os Sindicatos na época conseguiram conservar certo poder de barganha e, por outro, os Tribunais do Trabalhotentavam manter certa independência em relação aos demais poderes... Os congressos de Trabalhadores, a partir desta data, passaram a reivindicar a volta do poder normativo da Justiça do Trabalho."op.cit.

A não inclusão do resíduo inflacionário na fórmula de reajuste, refletia de um lado, a disposição do governo de realmente implantar uma política de contenção salarial mais ampla e rígida, de outro, revelava uma previsão idealista da política de combate a inflação. O decreto nº 57.627, de 13 de janeiro de 1966, viria restabelecer o resíduo inflacionário e em contrapartida, proibia as Delegacias Regionais do Trabalho de homologar acordos que não estivessem de acordo com a lei nº 4.725, e ainda, previa a compensação dos reajustes que não correspondessem as determinações oficiais.

"Qualquer porcentagem de reajuste salarial concedido a partir da vigência da lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, sob qualquer motivo ou denominação, acima do índice resultante da reconstituição do salário real médio... será reduzida a metade do resíduo inflacionário... por ocasião do primeiro reajuste salarial que for realizado a partir de 1º de janeiro de 1966."

Esta foi a primeira vez que as Delegacias Regionais do Trabalho foram mencionadas na legislação referente a política salarial o papel reservado a esta na determinação dos reajustes será fundamental para se compreender o rumo que começará a ser imprimido aos acordos coletivos. Até então, a legislação que regulamentava as Convenções Coletivas de Trabalho, exigia sómente o depósito de uma via do acordo celebrado no Departamento Nacional de Salários, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos (Art. 614).(112)

---

(112) Este procedimento será alterado pela lei nº4,923, de 23 de dezembro de 1965 (sendo inclusive que o DNS passara a ser denominado Secretaria de Emprego e Salário) e posteriormente, como o Decreto lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967.

No setor privado da economia, os acordos coletivos realizados não passavam necessariamente pela área de competência da Justiça do Trabalho podendo, desta forma, escapar ao controle e determinações do CNPS. Agora a política salarial começa a se estender ao nível dos acordos coletivos. As Delegacias Regionais do Trabalho, ou órgão competente, deveriam homologar os acordos conforme as disposições referente aos índices de reajustes permitidos. Não havia mais a possibilidade de se estabelecerem acordos diretos entre patrões e empregados, nem mesmo no setor privado, devendo os acordos serem homologados sómente se estivessem conformes toda legislação estabelecida pela política salarial.

A política salarial entraria em nova etapa, marcada pelo endurecimento, aonde, o que restava do poder de barganha e da participação dos sindicatos no processo de determinação dos reajustes salariais práticamente seria eliminado, e não só, também a Justiça do Trabalho teria seu poder normativo, se não eliminado, reduzido a circunstâncias muito especiais e particulares.

Esta nova etapa se inicia com a promulgação do Decreto lei nº15, de 29 de julho de 1966, que básicamente procurará eliminar qualquer possibilidade de os reajustes serem maiores que os previstos oficialmente.

Na exposição de motivos do decreto lei nº 15 o governo afirmava:

"Considerando que não tem havido a necessária uniformidade na apuração e na aplicação dos índices para reconstituição do salário real médio nos últimos 24 meses, base da política salarial seguida pelo Governo como instrumento de combate a inflação;

Considerando que esta falta de uniformidade tem resultado

na concessão de porcentagens diferentes do aumento salarial, até mesmo dentro da mesma categoria profissional;

Considerando, ainda, que a falta de uniformidade e de precisão na apuração dos índices e os critérios divergentes na aplicação da legislação em vigor tem contribuido, frequentemente, para a concessão de aumentos salariais conflitantes com a orientação geral da política economica e financeira do Governo;

Considerando, finalmente, que a paz social, requisito fundamental da segurança nacional, exige uma política salarial equitativa para a classe trabalhadora em seu conjunto, não se coadunando com tratamentos discriminatórios em benefício ou detrimento de qualquer categoria profissional, decreta;"

Pela exposição de motivos se verifica que a preocupação básica do Governo, e que o decreto procurará assegurar é a uniformização dos reajustes segundo um mesmo índice oficial.

O art.1º do decreto afirma:

"Para o cálculo do índice a que se refere o art.2º da Lei 4.725, de 13 de julho de 1965, com a redação dada pelo artigo 1º da lei nº 4.903, de 16 de dezembro de 1965, o Poder Executivo publicará, mensalmente, através de decreto do Presidente da República, os índices para reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos vinte quatro meses anteriores à data do término da vigência dos acordos coletivos de trabalho ou de decisão da Justiça do Trabalho que tenha fixado valores salariais:

§1º Na determinação final do índice de reajustamento, a sentença do Tribunal poderá tomar ainda em consideração os seguintes fatores:

a) metade do resíduo inflacionário indicado pelo Conselho Monetário Nacional, na forma do art. 1º do Decreto 57.627, de 13 de janeiro de 1966;

b) o percentual referente ao aumento de produtividade nacional no ano anterior, informado pelo Conselho Nacional de Economia;

c) a percentagem concernente à perda do poder aquisitivo médio real ocorrida entre a instauração e o julgamento do dissídio apurada segundo os índices a que se refere o "caput" desse artigo.

§2º Observados os critérios estabelecidos no presente decreto-lei, poderá o tribunal corrigir distorções salariais para assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e, subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social.

§3º Para execução do disposto neste artigo, o Tribunal Superior do Trabalho expedirá instruções, com força de prejulgado, a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho."

O art. 7º acrescenta:

"É vedada a concessão de qualquer aumento ou reajuste salarial, inclusive sob a forma de abono ou reclassificação salarial, antes de decorrido um ano do último acordo ou dissídio coletivo e sem obediência às normas e critérios estabelecidos no presente decreto-lei."

O art.8º estende as medidas para os acordos salariais:

"As Delegacias Regionais do Trabalho não homologarão contratos coletivos de trabalho, de que constem cláusulas ou condições de reajustes ou aumento salarial divergentes das normas contidas neste decreto-lei, e os referidos contratos não produzirão qua

isquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços."

O decreto-lei nº 15 procurou assegurar a uniformização das entidades responsáveis em subsidiar a Justiça do Trabalho, cuja pluralidade permitia variações "indesejáveis", do ponto de vista do Governo, na fixação das taxas de reajustes. O governo federal passará a publicar mensalmente o índice de reajuste, que poderá sofrer modificações muito limitadas, nas circunstâncias especiais previstas pela legislação.

A publicação mensal dos índices oficiais de reajustes "esvaziou" as audiências prévias entre os sindicatos patronais e dos trabalhadores, na medida em que, os empregadores passaram a se proteger na legislação salarial para evitarem qualquer acordo que pudesse superar as taxas oficiais de reajustamento salarial. O fato dos Tribunais não homologarem acordos superiores aos índices oficiais, acaba por "eliminar" os acordos coletivos como instrumento de negociação salarial.

O decreto-lei nº 15 afirmava as normas gerais que seriam aplicadas segundo as deliberações do Decreto-lei nº 17, de 22 de agosto de 1966, que complementa e ameniza algumas determinações do decreto anterior.

O Dec.-lei nº 17 restabeleceu a possibilidade de adaptação das taxas de reajustes pela Justiça do Trabalho para reposição das perdas referentes ao período compreendido entre a data de instauração e a data da sentença dos dissídios, bem como corrigir distorções na escala de salários.

A portaria nº 630, de 10 de setembro de 1966, que regulamentou o Decreto-lei nº 17, determinou que os órgãos responsáveis pela homologação dos acordos coletivos se utilizassem das taxas de reajustes fornecidas pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

Com relação a fórmula utilizada para cálculo da taxa de reajuste, cujas informações deveriam ser centralizadas pela Secretaria Executiva do CNPS, a portaria determinava o seguinte procedimento:

"Art,2º. Para efeito da reconstituição do salário real médio de que trata o artigo anterior, os elementos, computados na elaboração do cálculo da taxa de reajustamento salarial, são os seguintes:

a) salário nominal médio da empresa nos últimos 24 meses, ou os últimos acordos coletivos ou decisões judiciais, referentes à empresa ou categoria profissional interessada, de forma a cobrir o período de 24 meses anteriores ao mesmo reajustamento;

b) relação dos índices de correção salarial publicados,mensalmente, através de Decreto do Presidente da República, consoante Decreto-lei nº 15, de 29 de julho de 1966;

c) salário real de cada um dos vinte e quatro meses anteriores ao mês do reajustamento, obtido através da multiplicação do índice de salário nominal pelo respectivo coeficiente de correção salarial.

Art. 3º. Na determinação do índice de reajustamento salarial, a Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Política Salarial, com a colaboração do Departamento Nacional de Salários procederá na forma a seguir indicada:

a) tomada a série de 24 meses anteriores ao mês de reajustamento, multiplica-se o salário nominal, de cada mês, pelo correspondente índice de correção salarial;

b) calculada a média dos produtos encontrados, obtém o salário real médio, de que trata o art.2º da lei 4.725, de 13 de maio de 1965. Sobre este salário real médio incidirá o coeficiente de 5% ou seja, a metade do resíduo inflacionário, que alude o art. 1º do Decreto 57.627, de 13 de janeiro de 1966, informado pelo Conselho Monetário Nacional;

c) em seguida, determina-se o incremento salarial, ou seja o percentual de reajustamento, ao qual se acrescentará a taxa de ' produtividade nacional, correspondente ao ano anterior, fixada pelo Conselho Nacional de Economia em 2%;

d) o percentual, acrescido da taxa de produtividade, incidirá sobre o salário resultante do último acordo ou decisão judicial."

No ano de 1967, ainda que não se tenha verificado alterações significativas ao nível da política salarial do governo, o Decreto-lei nº229, de 28 de fevereiro de 1967,(113) ao alterar o Título VI da CLT-"Das Convenções Coletivas de Trabalho", como já foi mencionado, introduz algumas modificações importantes no que se refere aos acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, na medida em que, os submete, no que se refere a negociação salarial, à política economica e financeira do governo. Esta subordinação acaba por eliminar estes instrumentos das "negociações", que passam a significar uma mera formalidade para aplicação dos índices oficiais publicados mensalmente pèlo Executivo Federal. Não há mais o que ser discutido, quando a priori, já está definido para todas e qualquer

(113) Ver a este respeito o capítulo referente a Negociação Coletiva

categoria e taxa de reajuste.

Com a promulgação da lei nº 5.451, de 12 de junho de 1968 (114), a política salarial sofrerá noves e profundas alterações.

---

(114) As alterações na política salarial em 1968 representaram, ao que parece, um desdobramento de alguns acontecimentos políticos importantes, que significaram um questionamento a toda legislação salarial que se desenvolveu a partir de 1964.

Segundo o DIEESE:

"Os trabalhadores não aceitaram tranquilamente a redução de suas remunerações. Enquanto as assembleias sindicais passaram a congregar maior número de sindicalizados, os dirigentes sindicais coordenavam-se para apresentar conjuntamente suas reividicações... Nesse momento, surgiu em São Paulo o Movimento Intersindical Anti-arrocho, enquanto nos outros Estados também passava a haver movimentação nos Sindicatos, Federações e Confederações...A difícil situação que tinha sido imposta aos trabalhadores acarreta uma reação, com a greve dos Metalúrgicos de Contagem(MG). O Ministro do Trabalho para tentar conseguir o término da greve, determina que as empresas concedam um aumento adicional de 10% aos seus trabalhadores.

Dentro deste contexto, para evitar que a medida adotada em Contagem servisse de pretexto para novas paralizações em outras cidades surge a lei 5.451, em julho de 1968."(DIEESE, op.cit.)

Além das paralizações (Osasco e Contagem) foi instaurado,através do MDB, uma Comissão Parlamentar de Inquérito para analizar a Política Salarial. Os trabalhos da CPI concluem:

"Não restou qualquer dúvida sobre a verificação de uma efetiva queda do poder aquisitivo, a partir do momento em que se produziram os efeitos da vigente política salarial do governo"(relatório final da CPI).

O reconhecimento do achatamento salarial foi expresso inclusive pelos Ministros do Trabalho no período posterior a 1964-Jarbas Passarinho e Arnaldo Sussekind.

O relatório final afirmava ainda:

1)Que se investiguem as demissões em massa após os reajustes salariais, visando desonerarem-se as folhas de pagamento;
2)Que o salário médio não seja mais obtido segundo a média dos 24 meses anteriores, o que se justificaria como medida transitória;
3)Que se mantenha o resíduo inflacionário e o adicional de produtividade, desde que não venham compensar uma insignificante correção monetária (como é o caso);
4)Que se integre a produtividade setorial ou por empresa;
5)Que a Justiça do Trabalho tenha maior flexibilidade;
6)Que empregados e empregadores participem das decisões relacionadas aos índices básicos de reajustamento;
7)Que os assalariados, mediante lei, tenham participação obrigatória e direta no lucro da empresa;
8)Que a política salarial seja formulada em nome de uma generalização do bem estar social.

Algumas destas conclusões da CPI, que há muito eram reivindicações sentidas e manifestas pelos trabalhadores serão parcialmente incorporadas à nova legislação, que implicará em profundas mudanças da política salarial.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

Por esta lei é concedido um abono a todas as categorias profissionais da ordem de 10%. Seu Art. 3º afirma:

"As categorias profissionais cujos salários tiverem sido fixados nos termos da legislação salarial anterior à presente Lei, terão direito a um abono de emergência até a fixação do novo reajustamento e com início conforme a tabela. anexa"

O Art. 4º completa:

"O abono que trata o art. 3º será de 10%(dez por cento) do salário vigente em 30 de abril de 1968, não podendo ser superior a 1/3 do salário mínimo regional."(115)

A nova lei introduz também um elemento adicional à fórmula de reajustamento salarial, denominado "fator de correção do resíduo inflacionário".

Este elemento procuraria corrigir as distorções entre as taxas de inflação previstas e verificadas. A correção seria sobre os efeitos da subestimação do resíduo inflacionário. Quando a estimativa da inflação não correspondesse à realidade, no cálculo do reajuste seguinte, o salário nominal dos últimos doze meses anteriores ao reajuste seria acrescido de um fator que corrigiria os efeitos da subestimação.

"Art. 1º. Nos cálculos de reajustamentos salariais efetuados pelo Conselho Nacional de Política Salarial, pelo Departamento Nacional de Salários e nos processos de dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho, o novo salário será determinado de modo a equivaler ao salário real médio dos últimos 24(vinte e quatro)meses, com acréscimo de previsão para compensação da metade do resíduo inflacionário fixado pelo Conselho Monetário Nacional e de uma taxa fixada pelo Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, que

(115) Segundo o DIEESE,op,cit."Ressalta-se que o reconhecimento do "achatamento salarial, implícito na concessão do abono de emergência não signigicava a correção das perdas salariais, já que o abono era compensado no reajuste seguinte."

traduza o aumento de produtividade no ano anterior, na forma da legislação vigente."

"Art.2º. Na aplicação do critério definido no art.1º, os salários decorrentes do reajustamento anterior serão substituídos pelos resultantes da adoção de uma taxa de resíduo inflacionário igual ao índice de inflação verificada no período de vigência da taxa de resíduo utilizada."

Finalmente, em seu último artigo, a Lei nº 5.451, revoga o art.7º da Lei nº 4.725 de 13 de junho de 1965. A revogação deste artigo significou eliminar o caráter provisório (um período de 3 anos) que se pretendeu dar a política salarial na etapa inicial de sua implantação.

Segundo o Programa Estratégico de Desenvolvimento têm-se:

"O Governo, na medida em que for alcançando seus objetivos quanto à contenção da inflação, tenderá a retirar-se progressivamente do campo dos reajustes dos salários privados, coibidos os abusos do poder economico e o disvirtuamento da função dos órgãos de classes.

É evidente que o Governo continuará a fixar os salários mínimos regionais e a decidir quanto aos salários pagos pelos órgãos da Administração Pública."(116)

A política salarial do Governo,desde o início, apresentada como provisória e novamente tendo este caráter provisório afirmado no PED começa a se pretender permanente, com a aplicação da Lei nº 4.451, que inaugura uma nova etapa da política salarial.

---

(116) Programa Estratégico de Desenvolvimento-Ministério do Planejamento e Coordenação Geral-julho de 1967.

Com o prejulgado nº 38 do T.S.T. (de 2/9/71, 17/11/71, 14/ /8/73 e 9/10/73) que define o procedimento a ser seguido no cálculo dos reajustamentos, procedimento que passa ser utilizado para todas as categorias trabalhistas, praticamente se inviabilizam as possibilidades de se superar as taxas de reajustamento salarial oficiais(117)

A Lei nº 6.147, de 29 de novembro de 1974, institui um abono de emergência e dispõe sobre o novo procedimento para reajustamento de salários das categorias trabalhistas.

Este abono de emergência será considerado uma antecipação dos próximos reajustamentos de salários não sendo incorporado às futuras taxas de revisão salarial. Diferentemente do abono concedido em 1968, incidirá sobre este os descontos e contribuições legais. Este abono de emergência também será extensivo aos salários mínimos vigentes.

O Art.6º que estabelece o abono afirma:

"Fica instituído, a partir de 1º de dezembro de 1974, um abono de emergência de 10%(dez por cento), incidente sobre os salários reajustados nos termos da legislação salarial, durante o período compreendido entre 1º de janeiro e 30 de junho de 1974."

---

(117) "A partir da lei 5.451, reduziram-se ainda mais as possibilidades de fugir das porcentagens definidas oficialmente..,Assim sendo, as manobras sindicais para fugir da letra morta da política salarial, limitaram-se a antecipar alguns procedimentos da Justiça, para beneficiar-se de uma porcentagem porventura maior, ou conseguir um arredondamento da porcentagem final de reajuste, Mas, normalmente, não se conseguiu uma vantagem superior a 1% de diferença, entre o reajuste negociado pelo Sindicato e o reajuste oficial. Os sindicatos que tem seus salários definidos pelo CNPS nem isto puderam seguir, pois para eles não é permitido o arredondamento." DIEESE, op. cit.

O art.7º acrescenta:

"Fica instituído igualmente a partir de 1º de dezembro de 1974, um abono de emergência de 10%(dez por cento), incidente sobre os níveis de salários mínimos vigentes."

A nova lei, além da concessão deste abono, promoverá algumas alterações importantes na fórmula de reajustamento salarial. Na exposição de motivos apresentada ao Congresso Nacional afirma-se:

"A alteração tem como finalidade evitar que os salários reais sejam decrescentes se, ao longo do tempo, ocorrer uma grande subestimativa ao resíduo inflacionário. A nova fórmula é mais adequada a nova conjuntura, superando a imperfeição técnica da aplicação da sistemática anterior, mais apropriada a uma conjuntura de inflação decrescente."

Dentre as alterações, destacam-se: a alteração do período para cálculo do salário real médio (de 24 meses para 12 meses);modifica-se o elemento da fórmula responsável pela produtividade,em lugar, do coeficiente correspondente ao aumento de produtividade, passa-se a ter "o coeficiente correspondente à participação no aumento de produtividade"; e finalmente, passa-se a não se tornar de conhecimento público dois dos fatores componentes da fórmula-correção do resíduo inflacionário anterior e o coeficiente de atualização monetária dos salários,

O Art.2º que estabelece o procedimento para cálculo da taxa de reajustamento reza:

"O fator de reajustamento salarial a que se refere o artigo anterior será obtido multiplicando-se os seguintes fatores parciais:

a) a média aritmética dos coeficientes de atualização monetária dos salários dos últimos doze meses;

b)o coeficiente correspondente à metade do resíduo inflacionário previsto para um período de doze meses, fixado pelo Conselho Monetário Nacional;

c) o coeficiente correspondente à participação no aumento de produtividade da economia nacional no ano anterior fixado pela Secretaria de Planejamento da Presidência da República;

d)o quociente obtido entre o coeficiente relativo à metade da taxa de inflação efetivamente verificada no período de vigência do antigo salário e o correspondente à metade do resíduo inflacionário usado na determinação deste salário." (grifo nosso)

Os artigos posteriores acrescentam:

"Art. 3º. O Poder Executivo baixará, mensalmente, por ato próprio, o fator de reajustamento salarial, com base nos princípios estabelecidos no art.2º desta lei.

Art.4º. A Secretaria de Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho, calculará a taxa de reajustamento salarial de acordo com o disposto nesta lei, nos casos em que a última revisão coletiva de salários tenha ocorrido há mais de 12(doze) meses fornecendo-a quando solicitada pelos órgãos competentes (grifo nosso)

Seria importante ressaltar, que a modificação do fator responsável pela introdução dos aumentos de produtividade da economia na fórmula, a partir de agora denominado "participação no aumento da produtividade", práticamente, acaba permitindo que se elimine a discussão acerca da relação entre os aumentos de produtividade e os aumentos de salários, na medida em que, não se afirma que este elemento da fórmula seja correspondente aos aumentos de produtividade, senão que, passam a representar sómente uma participação nos aumentos, cuja legislação responsável não define

o procedimento de cálculo. Outro aspecto importante, e que tambem já chamamos a atenção, é o fato de que a partir do 1º semestre de 1975, não se conhece mais dois dos componentes da fórmula de reajuste, prática que invalida qualquer tentativa de se verificar o cumprimento da lei quando da sua aplicação.

A lei nº6.205, de 29 de abril de 1975, posteriormente incorporada a Lei nº 6.147 na forma de um parágrafo, acrescentará os limites para o reajustamento legal dos salários superiores a 30 vezes o maior salário mínimo vigente no país.

Outra alteração importante, no que se refere ao procedimento para instauração de dissídios coletivos para reajustamentos salariais foi introduzido com o Prejulgado nº 56/76 do T.S.T., que revoga e substitui o Prejulgado de nº 38 que até então definia as instruções para os dissídios referentes a reajustamentos salariais.(118)

Com a resolução Administrativa nº 10/76, de 10 de março de 1976, do TST, passa a vigorar o Prejulgado nº56 que estabelece todas as instruções concernentes a reajustamentos salariais, das quais caberiam serem ressaltados: em primeiro lugar, que este Prejulgado básicamente passa a adequar a nova legislação Lei nº 6.147 e nº 6.205 que definem respectivamente o procedimento para o cálculo das taxas de reajustes e os limites máximos para os reajustes oficiais. Este prejulgado, prevê também que as diferenças salariais serão devidas a partir da data de instauração do dissídio, incorpo

---

(118) Além do Prejulgado 56/76, outro Prejulgado que também estabelece instruções para instauração de dissidios coletivos para reajustamentos salariais é o de nº 58, mas que simplismente referenda o art. 859 da CLT, que define as condições para a representação dos Sindicatos no que se refere a instauração da instancia.

rando ao reajuste o período de tramitação judicial do processo coletivo. O ítem XIV atesta a incopetência da Justiça do Trabalho para homologação de acordos e convenções coletivas(art. 611 e parágrafos da CLT).

Com relação ao poder normativo da Justiça do Trabalho seu artigo XV, define:

"A competência normativa da Justiça do Trabalho, no que concerne aos reajustamentos salariais, reger-se-á pelo presente Prejulgado, revogado os anteriores."

Este Prejulgado determina:

"IV. o novo salário será determinado , multiplicando-se o anterior pelo fator de reajustamento salarial fixado para o mês em que vigorará o salário reajustado (art.3º, da Lei nº 6.147, de 29 de novembro de 1974).

V. o reajustamento máximo previsto no parágrafo único do artigo primeiro da Lei nº 6.147, instituído pela Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, terá por base o maior salário-mínimo vigente no País, a época da instauração.

VI. nos casos em que a última revisão coletiva de salário tenha ocorrido há mais de doze (12) meses, ou em que não tenha havido dissídio, convenção ou acordo coletivo, o Tribunal solicitará à Secretaria de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho seja-lhe fornecida a taxa de reajustamento (art.4º da Lei nº 6.147, de 29 de novembro de 1974)".

Apesar de algumas outras considerações, para casos mais específicos, o Prejulgado, confirmando a legislação em vigor, deixa transparecer claramente que o poder normativo da Justiça do Trabalho fica reduzido à aplicação dos "fatores de reajustamento salarial", ou o que é sua expressão, a uma operação aritmética.

EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL.(*)

LEIS (EVOLUÇÃO CRONOLÓGICA	TIPO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL		ÁREA ABRANGIDA				JUSTIÇA DO TRABALHO	FATORES COMPONENTES DA FÓRMULA					ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELOS CÁLCULOS			ABONO
	COLETIVA	INDIVIDUAL	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	EMPRESAS LIGADAS AO SERVIÇO PÚBLICO	SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL E MUNICIPAL	SETOR PRIVADO	INTERFERÊNCIA DA LEGISLAÇÃO SALARIAL	ESPAÇAMENTO MÍNIMO ENTRE OS REAJUSTES	SALÁRIO EM MOEDA-PERÍODO PARA CÁLCULO DO SALÁRIO MÉDIO	RESÍDUOS INFLACIONÁRIOS	CORREÇÃO DO RESÍDUO INFLACIONÁRIO	TAXA DE AUMENTO DA PRODUTIVIDADE	FIXA O RESÍDUO INFLACIONÁRIO	FIXA O ÍNDICE DO CUSTO DE VIDA	FIXA O AUMENTO DE PRODUTIVIDADE	
Circular nº 10, de 19/06/64 do Gabinete Civil	Sim	Não	Sim	Sim	Pedido de Adesão	Não	Comunicação das diretrizes	1 ano	Mês anterior ao reajustamento 24º	Sim	-	Sim	M.Fazenda	-	M.Fazenda	-
Decreto nº54.018, de 14/07/64	Sim	Não	Sim	Sim	Pedido de Adesão	Não	Comunicação das diretrizes	1 ano	25º	Sim	-	Sim	M.Fazenda	-	M.Fazenda	-
Decreto nº 54.228, de 01/09/64	Sim	Não	Sim	Sim	Pedido de Adesão	Não	-	1 ano	-	Sim	-	Sim	-	-	-	-
Lei nº 4.725, de 13/07/65	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	-	Não	-	a partir de 13/07/66	-	FGV-SEPT	-	-
Lei nº 4.503, de 16/12/65	-	-	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	-	Não	-	a partir de 01/07/66	-	-	Conselho Nacional de Economia	-
Decreto nº 57.627, de 31/01/66	-	-	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	-	Sim	-	Não	Conselho Monetário Nacional	-	-	-
Decreto-lei nº 15, de 29/07/66	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	24º	Sim	-	Sim	CMN	Dec. Pres. da República (FGV)	Conselho Nacional de Economia	-
Decreto-lei nº 17, de 22/08/66	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	24º	Sim	-	Sim	CMN	Dec. Pres. da República (FGV)	Conselho Nacional de Economia	-
Lei nº 5.451, de 13/06/68	-	-	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	25º	Sim	Sim	Sim	CMN	Dec. Pres. da República (FGV)	Ministério do Planejamento	10%
Lei nº 6.147, de 29/12/74	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	12º	Sim	Sim	Taxa de participação no aumento de produtividade	CMN	Dec. Pres. da República	Ministério do Planejamento	Incid. do Decr. ext. 10% no sal. fin.
Lei nº 6.205, de 29/04/75	-	-	Sim	Sim	Sim	Sim	Obrigatoriedade	1 ano	12º	Sim	Sim	-	CMN	-	-	-

* Este quadro é um desenvolvimento do existente no trabalho de Lívio M.R. de Carvalho. op.cit.

III. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO DAS FÓRMULAS DE REAJUSTES E SEUS COMPONENTES.

A política salarial se expressa, no que se refere aos reajustes salariais, em fórmula, que permite um tratamento matemático. No momento de sua implantação , os elementos componentes da fórmula que definiam a magnitude dos reajustes salariais foram:

a) Um índice de reconstituição dos salários médios, que visava reconstituir, a partir de março de 1965, a média salarial dos últimos 24 meses precedentes ao reajustamento, para cada categoria trabalhista;

b) O resíduo inflacionário, que significava uma previsão para compensação da taxa de inflação para o período de um ano;

c)E uma taxa de produtividade, que objetivava elevar o salário real dos trabalhadores, na medida do crescimento da economia.

Estes elementos básicos da fórmula de reajuste, praticamente se mantiveram durante todo o período de vigência da política salarial. Entretanto, houveram transformações: no procedimento para calcular cada um destes fatores, na forma de inserção de alguns para o cálculo final e na adição de novos componentes.

As principais modificações ocorreram, como já mencionamos anteriormente, em 1968 (Lei nº 5.451 de 12 de junho) e posteriormente em 1974 (com Lei nº 6.147 de 29 de dezembro de 1974).(119)

A queda nos salários reais médios que vinha se verificando reconhecida inclusive por autoridades governamentais, em 1968,(120) passou a ser atribuida, principalmente, as subestimações dos resíduos inflacionários (a inflação esperada vinha insistentemente sendo

---

(119) Ver evolução matemática da fórmula em ANEXO I.
(120) CPI dos Salários os depoimentos dos Ministros do Trabalho pós 1964.

menor do que a verificada ao final do período). O procedimento para procurar sanar esta subestimação foi a adoção de uma nova fórmula, aonde seria introduzido mais um componente que corrigisse automáticamente as subestimações ocorridas a partir daquele momento. Este novo elemento,"coeficiente de correção do resíduo inflacionário", teria como objetivo reconstituir o salário nominal, de tal forma, que no cálculo de um novo reajúste, não se considerasse sómente o salário efetivamente recebido, mas também, fosse adicionado um percentual que pudesse tranformá-lo, no salário que teria sido pago se no cálculo deste último reajúste, o resíduo inflacionário significasse, exatamente, a inflação verificada.

Em dezembro de 1974, a fórmula sofrerá novas e significativas transformações. A reconstituição do salário real médio passará a considerar para efeito de cálculo um período de doze meses e não mais vinte e quatro, como vinha ocorrendo. De outro lado, o elemento responsável pelo aumento da produtividade da economia na definição dos reajustes passará a ser denominado-"coeficiente correspondente à participação no aumento de produtividade" eximindo-se com isto, à política salarial, de assegurar uma participação dos salários no crescimento da economia correspondente aos aumentos de produtividade. Este novo elemento não será mais adicionado, como fora até então, passando a ser multiplicado, que como demonstraremos a seguir, tem implicações importantes.

A complexidade da fórmula a torna ininteligível para a grande maioria dos interessados, como é reconhecido pela quase totalidade dos trabalhos sobre o assunto.[121] De outro lado, todas e cada uma das versões da fórmula tem sido criticadas pelo procedimento as

---

(121) Ver DIEESE, Lívio W.R.de Carvalho, Pedro Cipollari, pronunciamento de liderança sindicais, etc.

sumido para sua alimentação, indistintamente, ainda que de forma diferenciada, para cada um de seus elementos. A seguir procuraremos sistematizar alguns dos comentários críticos acerca do processo de definição destes elementos-responsáveis pelas taxas oficiais de reajustes salariais.

1. A RECONSTITUIÇÃO DO SALÁRIO REAL MÉDIO.

O procedimento anterior para definição dos reajustes consistia em se repôr o poder aquisitivo perdido, reajustando o salário segundo a elevação do custo de vida. Uma sistemática bastante simples, de reajustamento pelo pico, aonde deve ser ressaltado, que esta prática não significa, necessáriamente, a manutenção do salário real médio no período de vigência do nôvo salário reajustado. Na medida em que, a inflação esteja em um processo de aceleração, o reajustamento pela taxa inflacionária do período anterior não garante a manutenção do salário real vigente anteriormente. A recomposição dos salários, ainda que pelo pico, estaria sempre um período atrasado. Segundo o DIEESE,(122) a modificação no prodedimento, de não mais se considerar o pico, senão que a média real dos salários, por si só, já significa um procedimento que implica na queda dos salários:

"O debate travado sobre a política salarial normalmente tem atribuido às previsões errôneas do resíduo inflacionário a causa da queda dos salários reais. No entanto, é exatamente o mecanismo das médias que determina a redução do poder aquisitivo do trabalhador. O resíduo inflacionário é sómente uma antecipação de quedas futuras

---

(122) "Dez anos de Política Salarial", pg.23, op.cit.

de salário, caso perdure a inflação. A média reduz o salário, em relação à situação passada. Em outras palavras, se, no período seguinte, deixasse de haver inflação e em consequência resíduo inflacionário, mesmo assim o salário real cairia."[123]

Com relação ao período considerado para adoção da média salarial, últimos 24 meses precedentes ao reajuste, ao que parece possibilitou a utilização da menor média. De um lado, porque exatamente estes dois últimos anos, de crescimento acelerado da inflação, haviam sido os de menores reajustes relativos, aonde se verificou, de uma forma geral, uma queda no pico. Portanto, se utilizado um período maior do que 24 meses (36 ou 48 meses), passaria a estar incluindo níveis salariais mais elevados, consequentemente, um salário real médio maior. De outro, a média de 24 ou 12 meses, seriam praticamente as mesmas (o que pode ser verificado pelo quadro seguinte[124], no entanto a adoção de um período de 24 meses possibilitou a utilização de um número maior de vezes dos salários mais desgastados, agravado pela situação de recrudescimento da inflação.

Outro problema manifesto em relação a este procedimento está relacionado com o índice de custo de vida utilizado, que passaremos a discutir logo a seguir. Inicialmente, durante o período que se extende de agosto de 1966 à setembro de 1969, os cálculos, que se utilizavam do índice de custo de vida reconstituiam o salário de 23 meses e não 24 como era previsto. Isto porque o último coeficiente era por suposto igual a 1,00m que só poderia se verificar se verificar se não houvesse aumento do custo de vida, entre o mês

---

(123) "Dez anos de Política Salarial", pg.23, op.cit.
(124) Utilizamos o quadro do trabalho de Lívio W.R. de Carvalho, pg. 43, op,cit.

imediatamente anterior ao reajuste e o mês do reajuste.[122] A correção deste procedimento, assumido como incorreto pelas autoridades responsáveis não compensou as perdas anteriores.

2. A FIXAÇÃO DO RESÍDUO INFLACIONÁRIO.

O resíduo inflacionário seria um acréscimo salarial com o objetivo de manter o salário real médio, ou seja, compensar as perdas advindas do processo inflacionário. Deveria ser adicionado ao salário real dos 24 meses anteriores ao reajuste, metade do resíduo inflacionário previsto na programação economica e financeira do Governo. Desta forma, nos primeiros 6 meses posteriores ao reajuste, o salário reajustado teria seu valor, em tese, um pouco acima do seu valor real médio, e na segunda metade do período deveria cair um pouco abaixo do valor, compensando os acréscimos e garantindo ao longo do período o salário real médio. Isto, segundo os responsáveis por sua aplicação, permitiria que os reajustes tivessem um impacto bastante pequeno na inflação, pois os salários deveriam se estabilizar ao longo do período em torno de seu valor real médio, acompanhando sémente o crescimento da economia com a taxa de aumento da produtividade que também deveria compor os cálculos.

No que se refere a participação deste elemento na evolução do salário real, o relevante não são os erros na fixação do resíduo inflacionário quase sempre subestimados, e sim, as variações do erro.

Se a fixação da taxa de resíduo inflacionário for menor que a taxa de inflação verificada ao longo do período, portanto, erro por subestimação, não significa, necessáriamente, que tenha havido decréscimo do salário real médio. Na análise o mais importante não

---

[122] Ver DIEESE, op,cit.

é magnitude do erro, o fundamental é se o erro está se ampliando ou reduzindo. Caso não haja variação no erro, os reajustes seriam, praticamente os mesmos se fosse fixado uma taxa de resíduo inflacionário exatamente igual a taxa de inflação constatada no período de vigência do acordo.

Porém, a não correção do erro inicial significará, que este erro, estará se acumulando ao longo do tempo e que sua correção futura exigiria que se incorporasse um valor corresponde à incidência dos reajustes sobre o valor original do erro.

Com excessão do período de agôsto a dezembro de 1965, quando não se introduziu o resíduo inflacionário nos cálculos de rajustes, a evolução dos erros na fixação do resíduo inflacionário seguiu a seguinte trajetória:.práticamente se manteve constante entre 1968/69, 1969/70, 1970/71; declinou em 1967/68, 1971/72, 1972/73 e 1975/76 tendo aumentado em aproximadamente 16% no período 1974/1975 estes valores para os reajustes efetuados no mes de julho.(126)

3. COEFICIENTE DE CORREÇÃO DO RESÍDUO INFLACIONÁRIO.

Com a Lei nº 5.451, de 12 de junho de 1968, o Governo, após ter reconhecido as diferenças acentuadas entre as taxas de inflação previstas e verificadas que vinham ocasionando uma compreenssão generalizada dos salários, estabelece um novo componente na fórmula de reajustamento salarial. Antes porém, foi concedido um abono de 10%, vigente a partir de 30 de abril de 1968 (não podendo ser superior a 1/3 do salário mínimo regional), que não seria pago aos trabalhadores que recebessem salário-mínimo e deveria ser compensado no próximo reajuste. Este novo componente, coeficiente de correção do resíduo inflacionário, significava que para obtenção do salário real dos últimos doze meses dentre os vinte e quatro, fosse considerada a inflação verificada e não a prevista, ou seja seria a diferen-

(126) Ver a este respeito tabela ANEXO, retirada do trabalho de Pedro Cipollari, op,cit.

ça entre a metade do resíduo inflacionário ocorrido no período anterior e a metade do resíduo admitido para efeito de reajuste.

Com este procedimento os trabalhadores tinham a reposição da diferença entre as taxas de inflação prevista e verificada nos últimos 12 meses, a partir da vigência da nova lei. Verificava-se, portanto, que as perdas ocorridas entre 1964 à 1968 a nova lei simplesmente ignora. A reposição integral dos salários comprimidos durante estes anos, em função das disparidades entre a fixação do coeficiente responsável pelo resíduo inflacionário e a inflação que vinha se verificando ao longo do período, exigiria a correção dos erros cometidos desde a implantação da política salarial, e não sómente para os últimos doze meses aonde a diferença já havia diminuido significativamente. Resumindo a legislação não considera os erros de previsão inflacionária anteriores a maio de 1967.

Deve ser considerado também, que embora a perda seja devolvida na forma de um reajuste superior, a reposição é feita no seu valor nominal (não se considera os efeitos do processo inflacionário sobre as perdas passadas).

Finalmente, há que ser reasaltado, que o coeficiente de correção do resíduo inflacionário qual o índice utilizado nos cálculos.(12)

4. ÍNDICE DO CUSTO DE VIDA:

Na fórmula utilizada para fixação dos reajustes salariais o índice de custo de vida é utilizado para se recompôr o salário real médio que vigorou no período anterior.

Várias questões poderiam ser levantadas na discussão acerca do índice de custo de vida aplicado na fixação das taxas de reajus-

---

(12) O Trabalho de Lívio W.R.de Carvalho utiliza diferentes índices que, consequentemente, chegam a resultados bastantes diferentes para fixação do fator de correção do resíduo inflacionario.

tamentos salariais. Nos ateremos a algumas destas, antes porém gostaríamos de ressaltar, que os índices de custo de vida já de início trazem dois tipos de problemas: a base geográfica e a classe de renda a que se destinam. Dependendo da metodologia utilizada para construção dos índices, sobretudo, da cobertura geográfica(nacional, estadual, Municipal) e da classe de renda (faixa de renda a que se destina o índice) as diferenças nos resultados finais podem ser bastante significativas.

No que se refere ao índice utilizado na fórmula de cálculo dos reajustes salariais, algumas modificações importantes se processaram ao longo do período. Se estimados,[128] os índices utilizados pelo DNS, se aproximam bastante do índice da Fundação Getúlio Vargas (para Guanabara) até dezembro de 1967 (praticamente os mesmos índices). De janeiro de 1968 à novembro de 1971, os índices são menores do que os da FGV, suplantam-no até fevereiro de 1974, voltando a apresentar valores menores até o final do ano.[129] Em 1975, os valores voltam a superar os da FGV, sendo novamente a tendência invertida no ano de 1976.[130]

Não se conhece nem a metodologia utilizada para a construção do índice utilizado pelo DNS, e nem mesmo os valores resultantes deste procedimento .

Com a publicação do Decreto 77.562, de 7 de maio de 1976, foi possível o conhecimento do índice de custo de vida utilizado neste reajuste.[131]

---

(129) Ver DIEESE, pg.69, op.cit.
(130) Comparação até 1974 ver DIEESE, op.cit.
(131) Ver Pedro Cipollari,op.cit.
(132) Publicado pela primeira vez integralmente no diário oficial.

O índice de custo de vida que foi publicado pelo Governo para o período abril de 1975 à abril de 1976 não apresentou diferenças significativas em relação a taxa inflacionária do índice publicado pela FGV (Guanabara). Porém, apesar da taxa final ter sido praticamente a mesma, a distribuição ao longo do período é radicalmente diferente. O índice utilizado no cálculo da taxa de reajuste apresenta uma distribuição uniforme (taxa de 2,6 ao mes), enquanto que o índice da FGV a distribuição das taxas mensais é crescente ao longo do ano, sobretudo para os últimos quatro meses.(135) Considerando a metodologia utilizada para cálculo do resíduo inflacionário, a inflação distribuida igualmente ao longo do período significará uma diferença em relação a distribuição apresentada pelo índice da FGV na fixação da taxa de reajuste, aonde a taxa oficial de 43% deveria ser substituida por uma taxa de 46%.

Outro aspecto apresentado por Cipollari, que já havia sido mencionado também pelo DIEESE, e que nos parece bastante importante é que no cálculo da média dos coeficientes de correção salarial (um período de 24 meses até 1974 depois reduzido para 12 meses), é que no último mes do período considerado o coeficiente salarial é igual a unidade, ou seja, não se incorpora no cálculo as variações do custo de vida do mes que antecede ao reajuste, é como se neste mes não houvesse inflação. Efetivamente, se retira um mes ao se definir o coeficiente responsável na fórmula pelas variações do custo de vida.

Em alguns momentos o último coeficiente referente ao mes da comparação foi uma estimativa, aonde o erro também pode ter se acumulado ao longo dos anos.

---

(135) Ver tabela retirada do trabalho de Pedro Cipollari.

5. COEFICIENTE DE PRODUTIVIDADE, OU COEFICIENTE DE "PARTICIPAÇÃO" NA PRODUTIVIDADE.

A primeira consideração acerca da incorporação ao salário de "um percentual que reflita a produtividade nacional do ano anterior", como estabelece a legislação, é se esta seria a melhor forma de os assalariados participarem do crescimento de economia. Por exemplo os salários poderiam acompanhar os lucros das empresas, como uma das alternativas possíveis, ou seja, os aumentos de produtividade não seriam a única forma dos assalariados participarem do crescimento da riqueza nacional. A segunda ordem de considerações estariam vinculadas a forma como os aumentos da produtividade passou a ser incorporado a fórmula de reajustamento salarial.

Inicialmente, a partir da lei nº 4.725, o Conselho Nacional de Economia, estabelecia uma taxa de produtividade que seria adicionada a reconstituição do salário real dos últimos 24 meses anteriores ao reajuste. A taxa de produtividade era definida para um período de 12 meses. No reajuste imediatamente posterior, quando era novamente reconstituido o salário real dos últimos vinte e quatro meses, a taxa de produtividade fixada para 12 meses, tinha seu valor reduzido à metade. Este erro, jamais corrogido, se acumulará durante todo o período de vigência da política salarial.

O segundo problema, ainda nesta primeira etapa, que se estende até o segundo semestre de 1974, está relacionado ao fato de que a produtividade era adicionada na fórmula, não incidindo sobre ela o resíduo inflacionário do período. Seu valor era paulatinamente corroído pela inflação ao longo dos 12 meses em que esta vigorava. Quando a produtividade deixa de ser adicionada, passando a ser multiplicada, os erros anteriores à esta correção não foram compen-

sados.

Nesta etapa inicial a heterogeneidade da evolução da produtividade no anterior da industria de transformação, e consequentemente a parcela diferenciada dos aumentos de produtividade correspondente à cada categoria trabalhista era, pelo menos, reconhecida na legislação. Admitia-se, legalmente, percentuais diferentes para categorias ou mesmo empresas (Léi nº 4.725 e 4.903 que dá nova redação).(134)

Esta possibilidade será suprimida pela legislação posterior sendo que, a partir de 1974, a legislação já não se responsabiliza em garantir aumento dos salários proporcionais aos aumentos de produtividade da economia, passando a admitir sómente uma "participação" nos aumentos de produtividade, cujos critérios para sua definição são vagos, quando não desconhecidos.

Em 1966, o critério para se estabelecer o coeficiente de produtividade foi definido como sendo a diferença entre a variação do Produto Real e a taxa de crescimento populacional.

Poderia se pensar em um coeficiente que refletisse o crescimento da produtividade média per-capita, medida em termos de homens/hora e não sómente do número de trabalhadores empregados. Mas em compensação se preocupou em eliminar, na utilização do produto real per-capita, as alterações nas relações de troca com o exterior e da industria com a agricultura. A fórmula, mais recentemente, passou a contar com um fator de correção que procura eliminar os possíveis "inchaços" advindos destas relações de troca, fator também desconhecido.

---

(134) Ver DIEESE, op.cit.

No que se refere portanto ao coeficiente de produtividade responsável pela incorporação dos aumentos de produtividade da economia aos reajustes salariais, faríamos nossa as palavras do DIEESE:(135)

"Portanto, o aumento salarial por crescimento da produtividade deixa de se verificar não só porque as taxas oficiais são inferiores aos demais indicadores de produtividade, como também porque a própria fórmula de cálculo de reajuste reduz os possíveis efeitos dessas taxas sobre os salários."

---

(135) Op.cit.pg. 38

ANEXO 1.3.1.1.

ANEXO 1.3.1.1.

A fórmula utilizada a partir de junho de 1968 e que vigorou até dezembro de 1974, é dada pela seguinte expressão:[134]

$$(1 + r_t) = \frac{\frac{W1 \sum_{i=1}^{12} Ii}{24} + \frac{a\, W2 \sum_{i=13}^{24} Ii}{24}}{W2} \cdot \left(1 + \frac{R}{2} + P\right)$$

Onde:

W1 = índice do salário nominal percebido nos primeiros 12 meses de vigência do acordo

W2 = índice do salário nominal percebido a partir do 13º mês, até o final dos 24 meses considerados.

W3 = novo salário reajustado e corrigido, a ser pago no novo período.

Ii = índice de correção baseados nos índices de custo de vida elaborados pelo Departamento Nacional de Salários.

R = taxa de resíduo inflacionário fixada para o reajustamento em questão.

a = porcentual relativo à correção do erro dos resíduos cometido no período anterior.

p = taxa de aumento de produtividade fixada para o reajuste em questão

r_t = taxa de reajuste.

---

(134) Ver Pedro Cipollari e Manuel Enriquez Garcia Análise de Política Salarial após 1964. São Paulo, FIPE-USP, 1978, e Roberto B.M.Macedo e Manuel Enriquez Garcia. A Política Brasileira de Salário Mínimo. São Paulo, FIPE-IPE-FEA-USP, mimeo.

A fórmula acima, utilizada pelo Departamento Nacional de salários para fins de determinação das taxas de reajuste, permite verificar que a taxa final obtida é o resultado da combinação de quatro componentes:

a. o reajuste necessário para recompor o salário real médio do período;

b. a parcela correspondente à correção do erro de resíduo fixado para o reajuste anterior, no caso, teremos,

$$a = \left(\frac{1 + \frac{1}{2}\,\mathcal{N}\ t - 1}{1 + \frac{1}{2}\ R_t - 1}\right)$$

onde R_t é o resíduo fixado para o período anterior e t-1 é o aumento do custo de vida (nacional, calculado pelo ONS), ocorrido no período de vigência do resíduo.

c. a previsão correspondente à inflação esperada para o próximo período, representada pelo novo resíduo inflacionário;

d. a taxa de aumento da produtividade média do trabalho.

Básicamente, a diferença que esta fórmula apresenta com relação à aplicada anteriormente à lei 5451 de 1968 refere-se a inclusão de correção do erro de resíduo inflacionário.

Finalmente, em janeiro de 1975 a fórmula sofreu nova modificação. Agora, o novo salário nominal será determinado multiplicando-se o anteriormente vigente, pelo fator de reajustamento salarial (f_t) o qual é obtido através do produto de quatro fatores parciais, a saber:

a. a média aritmética dos coeficientes de atualização monetária dos salários dos últimos 12 meses (I);

b. coeficientes correspondentes à metade do resíduo inflacionário previsto para um período t de 12 meses, fixado pelo Conselho Monetário Nacional $(1 + \frac{1}{2} RT)$

c. o coeficiente correspondente à participação no aumento da produtividade da economia nacional no ano anterior, fixado pela Secretaria do Planejamento da Presidência da República (1 + P).

d. o quociente obtido entre o coeficiente relativo à metade da taxa de inflação efetivamente verificada no período do t-1 de vigência do antigo salário e o correspondente à metade do resíduo inflacionário usado na determinação desse salário, ou seja:

$$F_t = I \times \left(\frac{1 + \frac{1}{2}\pi t - 1}{1 + \frac{1}{2} R_t - 1}\right) \times \left(1 + \frac{1}{2} R_t\right) \times (1 + P)$$

Note-se que a alteração básica foi no sentido de reconstituir o salário real médio de cada categoria profissional, apurado nos últimos 12 meses, em lugar dos 24 meses anteriormente utilizados. Adicionalmente, a produtividade foi incorporada à fórmula multiplicando os demais termos em lugar de ser adicionada, como na formulação anterior.

1.4. ESTADO , ESTABILIDADE E FGTS.

ESTADO, ESTABILIDADE E FGTS

Uma Advertência Necessária

Na implantação da política trabalhista pós 1964 haverá uma nova intervenção do Estado na relação capital/trabalho, que se processará através da "eliminação" do regime da estabilidade, regulamentada pela CLT no capítulo referente ao contrato individual de trabalho, e pela introdução de um novo estatuto jurídico: o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Esta modificação terá profundas implicações na relação social de compra e venda da força de trabalho e na própria evolução do movimento sindical e operário. A discussão sobre o significado desta transformação exige de imediato uma reflexão sobre a evolução do processo de industrialização e o impacto nas relações de trabalho.

A fase expansiva do ciclo econômico articulada a partir do "Plano de Metas" do governo J.K., período 1956/61, representou a implantação acelerada de um bloco de investimentos que inaugurará um novo padrão de acumulação de capital (137). Este processo histórico de mudança no padrão de acumulação de capital implicará, entre outros desdobramentos, em um aprofundamento da heterogeneidade da estrutura industrial. A industrialização brasileira profundamente oligopolizada desde sua origem, terá neste ciclo expansivo, a consolidação e instalação de empresas líderes nos principais mercados de produtos. Desta forma, as empresas com maior economia de escala, barreiras à entrada do capital, poder de monopólio, portanto capacidade de administração de preços, tenderão a manter uma taxa e margem de lucro significativamente superiores ao conjunto do setor em que se localizam (138).

---

(137) Ver Cardoso de Mello, J.M., op. cit.

(138) Idem.

Esta heterogeneidade da estrutura produtiva, dinâmica de acumulação de capital e concorrência intercapitalista será contraditoriamente acompanhada por uma homogeneização do processo de trabalho. A evolução do processo de industrialização e o progresso técnico que a acompanha tenderão a intensificar a desapropriação dos conhecimentos do trabalhador, incorporando-os à maquinária e à direção das empresas. Esta desapropriação simplificará as funções, parcelará e fragmentará o processo de trabalho, aprofundando a divisão técnica e social do trabalho. O trabalho será cada vez mais reduzido a movimentos simplificados, decodificados e decodificáveis pela maquinária e direção das empresas e impostos aos trabalhadores. Esta simplificação desqualificará ainda mais a força de trabalho, impondo uma tendência a homogeneização, onde a versatilidade e a permutabilidade intra e extra fábrica aumentam. (139) Esta evolução no processo de trabalho implicará em uma maior mobilização da força de trabalho e maior poder de desligamento no capital, que pode jogar com uma parcela expressiva da força de trabalho em diversos postos de trabalho, e inclusive entre diversos setores da atividade produtiva. (140)

É somente a partir desta evolução do processo de acumulação de capital, onde a heterogeneidade da estrutura industrial avança paralelamente ao processo de homogeneização do trabalho, é que a questão da estabilidade e garantia no emprego deve ser analisada.

A estabilidade foi uma garantia contratual, referente a permanência do trabalhador em seu emprego, que começa a ser incorporada ao direito do trabalho no início do século e que a partir de 1930 será estendida a várias categorias trabalhistas e posteriormente ao conjunto dos trabalhadores urbanos. No entanto, esta garantia legal da estabilidade foi contraditoriamente um instrumento político-ideológico de dominação, que contribuirá para a aceleração do processo de acumulação de capital através do aumento da produtividade

---

(139) Maiores detalhes ver Rosa, M. I., "A indústria brasileira na década de 1960: as transformações nas relações de trabalho e estabilidade", dissertação de mestrado, UNICAMP, 1982.

do trabalho e, de outro lado, antagonicamente, uma reivindicação importante da classe trabalhadora e um obstáculo à acumulação de capital. Isto porque a análise da estabilidade deve partir de uma perspectiva histórica e dinâmica, não podendo ser plenamente apreendida em uma abordagem estática e funcionalista.

Este duplo caráter se depreende exatamente da evolução do processo de industrialização e todos seus desdobramentos, especialmente ao que se refere ao processo de trabalho e a forma de dominação do capital.

No trabalho de Rosa, M.I. (1982) (141) a estabilidade é analisada em dois contextos históricos. O primeiro quando se estabelece uma "forma social despótica personalizada de dominação do capital sobre o trabalho", cujo fundamento é a dependência do capital aos conhecimentos e informações possuídos pelos trabalhadores. Neste contexto, e sendo a estabilidade um direito conquistado pelo tempo de permanência do trabalhador em uma mesma empresa, a fixação do trabalhador à empresa se transforma em um instrumento político e ideológico de dominação. A estabilidade atuaria sobre a consciência individual do trabalhador a partir de seu posto de trabalho, incentivando sua adaptação ao regime de trabalho assalariado em um contexto onde o capital depende dos conhecimentos, habilidade e destreza que o trabalhador ainda possui.

A conquista da estabilidade, pelo tempo de serviço, seria uma forma de adaptação às exigências da estrutura de poder e dominação do capital e um instrumento de aumento da produtividade do trabalho. Há também quem considere que o regime da estabilidade seria um instrumento do processo de acumulação por favorecer a dinâmica de formação e qualificação da força de trabalho, através do barateamento do custo de treinamento (142).

Mas o aspecto mais importante, destacado pela autora, é que a estabilidade, nesta etapa do processo de industrialização, é um re

---

(141) op. cit.

(142) Vianna, L.W., "Questões Atuais do Sindicalismo", in Revista Escrita Ensaio, nº 4.

curso político-ideológico do capital sobre o trabalho, que desmobiliza e divide a classe trabalhadora e rompe a possibilidade de gestão, pela classe, das condições e relações de trabalho (143).

De outro lado, a evolução tecnológica a serviço do capital promove uma maior desapropriação do conhecimento do trabalhador, e ao simplificar os movimentos e tarefas da produção estabelece a homogeneização, versatilidade e permutabilidade da força de trabalho. A mobilidade da força de trabalho, nestas condições se constitui em uma condição fundamental para acumulação e estrutura de dominação do capital. A estrutura hierárquica de funções e salários como elemento central da estrutura de dominação mascara a homogeneização efetiva que o progresso técnico promove. E mais do que isto, esta mobilidade será utilizada como forma de rebaixamento de salários e instrumento de desorganização e desmobilização do movimento operário e sindical, desde a fábrica. Nesta situação a questaão não é mais a estabilidade para o trabalhador profissional de quem a empresa depende para manter o ritmo e continuidade do processo produtivo. A estabilidade é um momento da política interna da empresa que estabiliza uma minoria e desestabiliza e estimula a rotatividade da grande massa trabalhadora de "desqualificados". O estatuto jurídico da estabilidade se transforma em um obstáculo externo à política interna de estabilização/desestabilização executada pela estrutura hierárquica de poder da empresa (144).

A política trabalhista do regime militar, amparada em todas as ações de desarticulação orgânica da classe trabalhadora e pelos novos instrumentos de dominação promulgará uma nova lei, o FGTS, onde todos os trabalhadores estão desestabilizados, removendo, assim, ao nível jurídico, um pequeno obstáculo à mobilidade da força de trabalho. O FGTS será uma das expressões mais acabadas desta evolução das relações de trabalho e da política de dominação do capital,

---

(143) Maiores detalhes ver Rosa, M.I., op. cit.

(144) op. cit., p.274.

onde a homogeneização é uma característica fundamental do trabalho, e quando a correlação de forças estará absolutamente desfavorável à classe trabalhadora.

Discutiremos a partir de agora a evolução deste processo e todas suas implicações, porém, nos atendo somente a descrever e discutir a estratégia do Estado na "transição" do estatuto da estabilidade para a implantação do regime do FGTS. Encerrando assim o conjunto de medidas, ações políticas e transformações institucionais que compõem a política trabalhista e sindical autoritária do "Estado Empresário" que se afirma com o golpe político militar de 1964.

A N E X O I I

DESCRIÇÃO DO REGIME DE ESTABILIDADE E DO FGTS

(da página 150 a 190)

ANEXO 1.4.1.

DESCRIÇÃO DO REGIME DE ESTABILIDADE E DO FGTS

1.4.1. SOBRE A ESTABILIDADE

Considerações Preliminares

A estabilidade, como procuraremos discutir, é basicamente um instituto jurídico, uma garantia contratual ou legal, que tem como objetivo garantir a permanência do trabalhador em seu emprego.

No Brasil, após uma longa evolução histórica, a estabilidade passou a ser regulada pela CLT, no Capítulo referente ao Contrato Individual de Trabalho.

A evolução histórica do regime da estabilidade se encontra nas seguintes normas legais:(145)

a) Projeto de Lei nº 284-A, de 1917, a primeira vez que aparecem preocupações referentes a estabilidade no emprego.

b) Lei de previdência social nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (Lei Elói Chaves), para os ferroviários;

"depois de dez anos de serviços efetivos, o empregado das empresas ferroviárias só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por engenheiros da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro." O objetivo prioritário da lei, para alguns legisladores, era o de amparar economicamente as recém-criadas instituições de previdência social, assegurando o equilíbrio financeiro, mediante desconto compulsório na folha de pagamentos, das Caixas de Aposentadoria e Pensões, medida que também integrava a nova lei.

---

(145) Ver Trabalhos de Vera Lúcia B. Ferrante, "FGTS-Ideologia e Repressão", Ensaios 44, Ed.Ática, 1978, pgs.137 a 140 e A.F. Cesarino Junior, "Estabilidade e Fundo de Garantia", Ed.Forense, 1968,pgs.31 e 32.

c) Lei nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926, que amplia a "relativa estabilidade aos ferroviários dos Estados e dos Municípios, assegurando-lhes o direito a defesa no inquérito administrativo para apuração de falta grave."

d) Dec. nº 17.940, de 11 de novembro de 1927, que estende o direito a estabilidade às empresas de navegação marítima e fluvial.

e) Dec. nº 20.461, de 1º de outubro de 1930, que estende a garantia aos trabalhadores empregados em empresas de serviços públicos.

f) Dec. nº 22.872, de 1933, que criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões (IAP) dos Marítimos;

g) Dec. nº 24.273, de 1934, ampliou a estabilidade para os comerciários;

i) Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, que estendeu a estabilidade às demais categorias profissionais, com exceção dos trabalhadores rurais e domésticos;

j) CLT, de 1º de maio de 1943, que sistematizou todas as providências legais referentes ao regime de estabilidade.

Verifica-se uma modificação básica neste processo histórico de evolução da estabilidade, a partir de 1930, quando as providências relativas a implantação do estatuto da estabilidade não são mais iniciativas do Legislativo, passando a ser adotadas pela ação sistemática do Executivo. A estabilidade deixa de evoluir pela iniciativa de alguns deputados, passando o Estado a executar um conjunto de leis e medidas que acabam por estender a estabilidade a toda força de trabalho assalariada urbana.

A ESTABILIDADE NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT passará a garantir a estabilidade no emprego, ao tra

trabalhador não exercente de cargo de confiança, nem trabalhando para profissionais liberais, e que contar com um determinado número de anos de serviço efetivo em uma mesma empresa, que somente poderá ser despedido mediante a existência de justa causa comprovada judicialmente.

No Título IV da CLT, "do Contrato Individual de Trabalho", em seu Capítulo VII econtra-se as normas legais que regulamentam o estatuto da estabilidade.(146)

O art. 492 da CLT dispõe.

"O empregado que contar com mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas."

O art. 494 acrescenta:

"O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após inquérito em que se verifique a procedência da acusação. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo."

Os arts. 495 e 496 afirmam ainda:

"Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readimiti-lo no serviço e pagar-lhe os salários a que tenha direito no período de suspensão" e "quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante de dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte."

---

(146) Consolidação das Leis do Trabalho, por Adriano Campanhole e Hilton Lobo Campanhole, Ed. Atlas, 1979.

As circunstâncias de força maior são definidas pelo art.501 e a falta grave é definida enumerada, nos arts. 482 e 508.

"Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável em relação a vontade do empregador, e para realização do qual este ' não ocorreu, direta ou indiretamente." (art. 501).

"Constituem justa causa para rescisão do contrato de traba - lho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem per - missão do empregador, e quando constituir ato de concor - rência a empresa, para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, ca so não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) disídio no desempenho das respectivas funções;

f) embriagues habitual ou em serviço;

g) violação do segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço ' contra qualquer pessoa, ou de ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas pratica das contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar. (art.482).

O art. 508, considera justa causa para efeito de rescisão de contrato de trabalho, de trabalhador bancário que não pagar dívidas legalmente exigíveis.

Portanto, o empregado com dez anos de serviço só poderá ser despedido se, em inquérito na Justiça do Trabalho, ficar apurado a existência de falta grave ou motivo de força maior. Nesta situação, será autorizada a despedida sem ônus algum para o empregador. Se nada se apurar, o empregado deve ser reintegrado, recebendo na íntegra os salários do período de suspensão. Em relação a reintegração, o Tribunal do Trabalho poderá desaconselhar em função da incompatibilidade na resolução do conflito entre o empregado e o empregador. Frente a esta situação, o empregado receberá uma dupla indenização por tempo de serviço (dois meses de salário por ano-CLT, art. 478) e ainda, o salário da suspensão.

Os arts. 497 e 498 regulam:

"Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão de contrato por prazo indeterminado, paga em dôbro" e "em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária da atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, o direito a indenização, na forma do artigo anterior.".

Se a supressão da atividade ou empresa for por motivo de força maior a indenização será de apenas um salário por ano de trabalho.

O art, 499 exclui da estabilidade os trabalhadores em cargo de confiança e o art. 507 os empregados em consultórios ou escritórios de profissões liberais.

A CLT dispõe ainda sobre a despedida obstativa e o pedido de

demissão presumivelmente resultante de coação patronal. Por despedida obstativa entende a lei como sendo a rescisão do contrato individual do trabalho, por parte do empregador, com o objetivo de impedir ao empregado a aquisição da estabilidade, que implicará também no direito a dupla indenização.

O art. 500 da CLT, exige a presença na Delegacia Regional do Trabalho ou Justiça do Trabalho do trabalhador, com a assistência de seu respectivo sindicato, que renunciar o direito a estabilidade, pedindo demissão do emprego. Caso se confirme coação, o tribunal poderá anular a rescisão do contrato individual de trabalho.

A estabilidade poderia ser definida, a partir da CLT, como uma garantia legal ou contratual, para os trabalhadores que não exercem cargo de confiança, nem trabalhem para profissionais liberais, que ao completar dez anos de serviço na empresa só poderá ser despedido mediante a comprovação judicial de falta grave ou motivo de força maior, caso contrário estará assegurado a reintegração, ou quando esta não for possível a indenização em dobro. O seu objetivo é o de assegurar a permanência no emprego, enquanto estes existirem ou não se comprovar a impossibilidade da permanência, e tudo deverá ser sempre homologado na Justiça do Trabalho.

A ESTABILIDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E NA LEGISLAÇÃO POSTERIOR

Depois de promulgada a CLT, a estabilidade passará a estar assegurada na Constituição Federal, em 18 de setembro de 1946.

O artigo 157, alínea XII, da Constituição de 1946 afirma:(147)

---

(147) Constituição dos Estados Unidos do Brasil", por Agostinho Fernandes, 1966. Ed.Aurora.

"A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

....

XII-estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estituir."

A determinação Constitucional é bastante explícita ao distinguir estabilidade de indenização e ao referir-se aos "casos e condições que a lei estatuir", não podendo esta portanto negar o princípio da estabilidade, ou substituí-lo por indenização.

Segundo o Prof. Cesarino Junior,(148) existe estabilidade própria ou verdadeira, "nos sistemas jurídicos de proteção ao trabalho em que a permanência do empregado em seu emprêgo é efetivamente garantida, em caso de violação pelo empregador, seja pela sua reintegração forçada, seja pela imposição de sanções econômicas adequadas."

Há estabilidade imprópria, "sempre que se procura conseguir a permanência no emprego tão somente através da condenação do empregador ao pagamento de uma indenização nos casos de despedida injusta."

Ainda segundo o Prof. Cesarino Junior.

"No Brasil, muito embora o art.495, da Consolidação das Leis do Trabalho, determina a reintegração nos casos de inexistência de justa causa comprovada judicialmente, para rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de dez anos de serviço efetivo, permitindo o art. 496, da mesma Consolidação das Leis do Trabalho, embora em casos excepcionais, a conversão da reintegração em dupla indeniza-

---

(148) A.F:Cesarino Junior, op.cit.pg.16

ção, entende a doutrina, entende a doutrina comparada que inexiste uma verdadeira estabilidade."

Após à Constituição de 1946, em 13 de junho de 1953, a lei nº1.890, estendeu a aplicabilidade dos arts.492 a 495 e 497 da C.L.T. aos mensalistas e diaristas da União dos Estados, do distrito Federal dos Territórios, dos Municipios e das entidades autárquicas, que não forem funcionários públicos e não gozarem de garantias especiais.(149)

Estatuto do Trabalhador Rural regulou a estabilidade no seu Capítulo IV, arts. 95 a 102, da lei nº 4.214, de 2 de março de 1963 repetindo o disposto na CLT, com exceção da reintegração.

No entanto, ao não introduzir a reintegração o Estatuto do Trabalhador Rural, no que se refere a problemática da indenização acaba por afirmar algumas disposições que seriam insconstitucionais.

Dispõe o art. 97, do Estatuto do Trabalhador Rural:

"Se o empregador quiser manter a dispensa do trabalhador rural estável, ao qual se reconheceu a inexistência de falta grave, poderá fazê-lo pagando em dobro a indenização que lhe caberia pela rescisão de contrato."

Este dispositivo era inconstitucional, pois elimina o direito a estabilidade, garantido ao trabalhador rural expresso na Constituição Federal de 1946.

A ESTABILIDADE APÓS 1964.

O Ato Institucional nº1 de 9 de abril de 1964, no artigo 1º dispôs:

"São mantidos a Constituição de 1946 e as Constituições esta-

(149) op.cit.

duais e respectivas emendas, com as modificações constantes deste Ato". Não há alteração explícita alguma em relação ao art.157, nºXII, da Constituição Federal de 1946.

No entanto, o art. 7º e seus parágrafos afirmam:

"Ficam suspensas, por seis meses, as garantias constitucionais ou legais, de vitalicidade e estabilidade. 1º Mediante investigação sumária, no prazo fixado neste artigo, os titulares destas garantias poderão ser demitidos ou dispensados, ou, ainda, com vencimentos e vantagens proporcionais ao tempo de serviço, postos em disponibilidade, apontados, transferidos para a reserva ou reformados por decreto do Presidente da República ou, em se tratando de servidores estatais, por decreto do Presidente da República ou, em se tratando de servidores estatais, por decreto do governo de Estado, desde que tenham tentado contra a segurança do País, o regime democrático e a probidade da administração pública, sem prejuízos das sanções penais a que estejam sujeitos. 2º Ficam sujeitos as mesmas sanções os servidores municipais. Neste caso, a sanção prevista no 1º lhes será aplicada por decreto do governador do Estado mediante proposta do prefeito municipal. 3º Do ato que atingir servidor estadual, ou, municipal vitalício, caberá recurso ao Presidente da República. 4º O controle jurisdicional desses atos limitar-se-á ao exame de formalidades extrínsecas, vedada a apreciação dos fatos que os motivaram, bem como da sua conveniência ou oportunidade".

Estas disposições eram de aplicação exclusiva aos empregados do serviço público. O"Comando Geral de Revolução" explicitamente afirmou:

"O Comando Geral da Revolução, tendo tomado conhecimento de que indivíduos ligados ao peleguismo e que infestam os meios sindicais estão desenvolvendo campanhas e boatos para provocar inquietação nos meios operários vem de uma vez por todas esclarecer os se -

guintes pontos: 1º a Revolução vitoriosa levada a cabo pelas Forças Armadas, com apoio do povo, considerada inversível as conquistas sociais legítimas contidas na legislação trabalhista em vigor; 2º os ' trabalhadores continuarão no pleno gozo de seus direitos, agora mais do que antes, porque estão livres das influências político-partidá - rias;3º a Justiça do Trabalho permanece em pleno funcionamento em sua missão de defesa dos interêsses e de harmonizar as divergências en - tre empregados e empregadores; 4º o Comando Supremo da Revolução está certo de que os trabalhadores brasileiros saberão cumprir seus deveres e obrigações, inseparáveis que são dos direitos constantes na' legislação trabalhista brasileira."

Este ato do Comando Supremo Revolucionário foi confirmado pelo Min. do Trabalho Arnaldo Lopes Sussekind e Presidente da República no 1º de maio em São Paulo, 1964.

O Ato Institucional nº2, de 27 de outubro de 1965, afirmou também no art. 1º.

"A Constituição de 1946 e as Constituições Estaduais e respectivas emendas são mantidas com as modificações constantes deste' Ato". Novamente não há qualquer referência explícita ao art. 157, nº XII da Constituição de 1946.

Porém seu art. 14 determinava:

"Ficam suspensas as garantias constitucionais ou legais de ' vitalicidade, inamovibilidade e estabilidade, bem como a de exercí - cio em funções por tempo certo. Parág. único. Ouvido o Conselho de Segurança Nacional, os titulares destas garantias poderão ser demitidos, removidos ou dispensados, ou, ainda com os vencimentos e as vantagens proporcionais ao tempo de serviço postos em disponibilidades, aposentados, transferidos para a reserva ou reformados, desde que demonstrem incompatibilidade com os objetivos da Revolução." Nada mais

Entre flagrantes violações do art. 157, nº XII da Constituição Federal de 1946 teríamos a acrescentar ainda: A lei nº 4.824, de 5 de novembro de 1965, que permitiu a despedida com dupla indenização do aposentado por invalidez que recupera a capacidade de trabalho e o dec.-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966, que acrescentou o parágrafo único do art.482 da CLT, considerando justa causa para a dispensa prática, apurada em inquérito administrativo, os atos atentórios à segurança nacional.(158)

Mas sem dúvida alguma, a mais profunda e extensa violação foi a implantação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

---

(158) Ver em relação a evolução da legislação posterior a 1964, Cesarino Junior, op,cit. e Vera Lúcia B. Ferrante, op.cit.

1.4.2. SOBRE O FUNDO DE GARANTIA DE TEMPO DE SERVIÇO.

Considerações Preliminares

A partir de 1964, serão promovidas algumas transformações institucionais que, praticamente, eliminarão o direito a estabilidade assegurado pela Constituição Federal, além de modificar todo o procedimento relativo à indenização por despedida injusta.

As primeiras medidas deste processo serão assumidas como "provisórias", como o foram os Atos Institucionais nº 1 e 2. No entanto, a alteração mais profunda, abrangente e definitiva será processada com a implantação do "Fundo de Garantia por Tempo de Serviço." (FGTS).

O FGTS foi criado pela lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 modificada pelo Dec.Lei nº 20, de 14 do mesmo mês e regulamentada pelo Dec. nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966[151] e através da "opção" do empregado, procurou substituir a estabilidade e a indenização por despedida sem justa causa".

A nova legislação passou a vigorar somente a partir de janeiro de 1967. Entre seus objetivos primordiais, poderíamos ressaltar: Em primeiro lugar, ele complementava a política salarial que estava sendo implantada, ao favorecer a rotatividade da força de trabalho, servindo também como um mecanismo de rebaixamento dos salários, principalmente, como procuraremos demonstrar, dos trabalhadores não qualificados. Em segundo lugar, e paralelamente, o FGTS propiciaria fundos que permitiriam a elevação da "taxa de poupança da economia", diagnosticada como extremamente baixa pela nova Política Econômica. Fundos que deveriam ser aplicados na construção de moradias para vencer o "crescente déficit habitacional", e recuperar a indústria de construção civil, permi-

---

(151) A lei nº5.107 foi publicada no"Diário Oficial",da União,Seção I, Parte I,nº174,de 14 de dezembro de 1966, a alteração através do dec. lei nº20,foi publicado no mesmo órgão,nº175,de 15 de dezembro de 1966 pag.10,651 e 10.652.O dec. nº59.820,de 20 de dezembro de 1966, foi publicado no "DOU"de 27 de dezembro de 1966, sob a denominação de "Regulamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

tindo uma reativação da taxa de crescimento do emprego , pelas carec terísticas estruturais deste setor. Entre estes objetivos, e conse - quências da implantação do FGTS nossa preocupação estará voltada pa ra o primeiro, relativo a problemática da rotatividade e indenização.

Na exposição de motivos, feita pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, quando se encaminhou o anteprojeto do FGTS justificava-se:

"Aspectos muito mais amplos que os da estabilidade, visando antes de tudo, a um verdadeiro e positivo aperfeiçoamento do atual ' sistema de indenização por tempo de serviço"... sobre o instituto da estabilidade afirmava-se: "longe de corresponder a uma vantagem efetiva para os empregados voltou-se contra eles, pelo menos para a grande maioria, deixando assim de preencher a finalidade inicialmente pretendida quando da sua generalização há mais de 30 anos, para ' transformar-se em um obstáculo à sua própria segurança do emprego"... desaparecerá a alta rotatividade da mão de obra não qualificada tão indesejável sob todos os pontos de vista." (152)

No discurso do Presidente da República, em fevereiro de 1966, explicita ainda mais o pensamento oficial acerca da estabilidade:

"Burlado pelos patrões e deformado pela escassa minoria dos trabalhadores que o alcançam, o instituto da estabilidade tornou-se um autêntico instituto de inquietação. A situação atual estimula o empregador a usar artifícios e a buscar de qualquer modo a dispensa por justa causa, a fim de se livrar do ônus latente, ou então, a evitar que o empregado atinja os 10 anos, indenizando-o antes de comple-

---

(152) "O Fundo de Garantia e seu Impacto no Mercado de Trabalho", DIEESE, texto mimeo.

ter esse tempo, pelo receio da indisciplina, e descaso pela produtividade do trabalhador que atinge a estabilidade." (153)

Segundo as autoridades governamentais, a justificativa para a reformulação da legislação responsável pelo estatuto da estabilidade abarcava dois níveis de problemas:

a) Fraude da estabilidade, que segundo estas fontes se generalizava, acabando por prejudicar o próprio trabalhador; e as empresas.

b) Acumulação de encargos trabalhistas pelas empresas, aonde algumas se defrontam com um pesado "Passivo trabalhista".

Para o governo, o primeiro nível de problemas estava, de um lado, transformando a estabilidade em um obstáculo para a segurança dos trabalhadores, que se defrontavam com a ameaça de desemprego antes de completar dez anos de firma. De outro as empresas se sentiam pressionadas a dispensar "bons" trabalhadores, porque a estabilidade acabava levando a um certo acomodamento dos estáveis.

O segundo tipo de problemas estavam dificultando os financiamentos bancários, fusões e vendas de empresas, necessárias a retomada do "desenvolvimento econômico". (154)

Estas preocupações governamentais, que vinham a algum tempo sendo explicitadas nas manifestações públicas das autoridades responsáveis pela matéria, ao que parece, expressavam as exigências básicas do empresariado.

Os argumentos do patronato contrários a manutenção do estatuto da estabilidade foram sistematizados em uma pesquisa promovida pelo Professor Lincon Gordon, então embaixador dos E.U.A. no Brasil

---

(153) Discurso do Presidente Castelo Branco, publicado na Folha de S. Paulo, em 1/3/1966. Ver "FGTS: Ideologia e Repressão", Vera Lucia B. Ferrante, Ed. Ática, 1978. pag. 145

(154) Ver a este respeito Vera Lucia B. Ferrante, op. cit.

tendo sido apresentados os resultados em "Impacto da Ação do Governo sobre as empresas Brasileiras" (Richers Machiline). Nesta pesquisa os principais questionamentos apontados poderiam ser assim resumidos (ISS)

- diminuição deliberada da disciplina e do desempenho dos estáveis como forma de obtenção de acordos ou indenizações a fim de reiniciarem carreira em outra empresa.

- o caráter fixador da estabilidade que impede e desestimula o trabalhador a procurar colocações mais interessantes no mercado de trabalho e progredir na carreira profissional.

- a indenização em geral só favorece os "maus" trabalhadores, mais frequentemente despedidos, não concedendo nada aos "melhores".

- a despedida obstativa era um fator de insegurança entre os empregados, e do ponto de vista da empresa também era lesiva, pela possibilidade de serem afastados "bons" trabalhadores.

- a dificuldade de serem comprovadas as despedidas por justa causa, que transformava as dispensas em um ônus asfixiante para as empresas.

Algumas considerações poderiam ser feitas imediatamente acerca destes argumentos em relação ao regime da estabilidade, outras procuraremos desenvolver quando na discussão do FGTS como a alternativa proposta pela política trabalhista dos governos pós-64.

A primeira réplica seria em relação a comprovação da diminuição da produtividade, que a pesquisa não demonstra de onde partem tais conclusões, que por sinal foram inúmeras vezes reafirmadas pelos pronunciamentos oficiais. No entanto, mesmo que isto pudesse ser comprovado, o regime da estabilidade protegia o patronato contra a "queda" na produtividade dos trabalhadores estáveis. A diminuição da produtividade poderia ser considerada desídia ou indisciplina que são

---

(ISS) Maiores detalhes consultar: Cesarino Júnior e Vera Lúcia B. Ferrante, op, cit.

consideradas faltas graves na CLT, e portanto expondo o trabalhador a ser despedido por justa causa.

Com relação ao caráter extremamente fixador da estabilidade, teríamos a relembrar, que o mercado de trabalho no Brasil, sobretudo aos trabalhadores não qualificados, é extremamente competitivo, não havendo diferenças significativas entre as empresas para trabalhadores do mesmo nível de qualificação. A ascenção na hierarquia empresarial passa necessariamente pelo tempo de trabalho na empresa, principalmente se considerarmos que a política salarial dos governos pós-64 comprimiram os salários de base (especialmente o salário mínimo), como já afirmamos anteriormente, tornando-se o tempo de permanência do trabalhador na empresa um fator fundamental para aumento do nível salarial.(156)

As despedidas obstativas eram, sem dúvida alguma, prejudiciais ao trabalhador, principalmente pelas dificuldades de responder as justificativas de demissão (em geral ao completar 8 anos de firma) encaminhadas pela patrão. Do ponto de vista da empresa, tal afirmação não tem o menor fundamento por tratar-se de uma ação voluntária, aonde a iniciativa da ação cabia sempre ao patronato.

E um levantamento realizado pelo Prof. Cesarino Júnior,(157) em um total de 223 079 processos trabalhistas, 23,3% foram resolvidos a favor dos empregados; 37,1% contra eles; e solucionados com acordo, 39,4%, sendo portanto, no cômputo geral, às soluções favoráveis aos empregados a alternativa de menor frequência.

Com relação às penalidades que poderiam ser impostas aos tra

---

(156) Ver parte referente a "Política Salarial".
(157) op,cit.

balizadores destacam-se: a desídia, por exemplo por diminuição de produtividade, que é considerada falta grave prevista na letra "e", do Art. 482, da CLT, ("constitui justa causa para rescisão de contrato de trabalho pelo empregador, entre os outros, desídia no desempenho das respectivas funções"), permitindo a dispensa sem indenização, tanto do empregado instável quanto do estável. Quanto a indisciplina, também considerada falta grave, o empregador também poderia abrir um inquérito (CLT em seu artigo 494) que prevê a suspensão imediata do trabalhador de suas funções, ficando sem receber salários, e impossibilitado de obter outro emprego de caráter permanente, aonde as penalidades previstas permitem desde a advertência, repreensão, suspensão e até mesmo despedida sem indenização.

De uma forma geral, os pronunciamentos oficiais e as objeções lançadas por esta pesquisa dirigida pelo Embaixador Americano se contrapõe aos argumentos de que a estabilidade deveria ser mantida: por dar segurança econômica ao empregado, diminuir os riscos de desemprego dos trabalhadores em idade mais avançada, diminuir a rotatividade da mão de obra e favorecer às empresas, com a redução da taxa de mobilidade que impediria a quebra de continuidade nas tarefas, possibilitando o aperfeiçoamento das técnicas de produção, e diminuindo o custo de aprendizado.

CARACTERIZAÇÃO DO FGTS.

O processo de implantação do FGTS foi marcado por avanços e recuos das autoridades governamentais, sofrendo a proposta inicial algumas modificações significativas.

A primeira tentativa de eliminação do regime de estabilidade, cercada de outros estímulos para adequar e ajustar os interesses da

classe trabalhadora e patronal, como afirmavam as autoridades governamentais, foi expressa em um discurso do então Presidente da República Castello Branco:(158)

que procurava "fórmulas mais aperfeiçoadas que representem uma efetiva garantia para o trabalhador, e não apenas uma fonte de atrito e uma semente de inquietação"...e ainda..."a estabilidade assim garantida por um fundo de economia permitirá criar uma consciência crescente de igualdade e de oportunidade para todos empregados, dar-lhes-á confiança e flexibilidade para pesquisar no mercado as melhores oportunidades de trabalho, e eliminará a sensação de injustiça, toda vez que, por problemas de relações humanas, seja o operário dispensado".

Agora diferente de outros pronunciamentos, o governo propunha aumentar a "flexibilidade para pesquisar o mercado", ou seja, aumentar a rotatividade em uma conjuntura especialmente marcada pela crise econômica e desemprego, e aonde os efeitos da política salarial, anteriormente analisada, já se faziam presentes, transformando o tempo na empresa numa das poucas alternativas para se escapar do processo de rebaixamento salarial, através da ascensão na hierarquia organizacional das firmas.

Logo após esta manifestação presidencial, surge um Anteprojeto elaborado pelos técnicos dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social e do Planejamento e Coordenação Econômica, com as seguintes características básicas:(159)

---

(158) Pronunciado na Assembléia Legislativa de Minas Gerais, em fevereiro de 1966, publicado na Folha de São Paulo, 4/3/1966. Maiores detalhes ver Vera Lúcia B.Ferrante, op,cit.

(159) Eduardo Gabriel Saad, "Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço".

1. Obrigação dos empregadores de recolherem mensalmente, à conta bancária em nome do empregado, 8% de sua remuneração, sujeitos às disposições da CLT;

2. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, constituído de reunião de tais contas bancárias;

3. Indenização de empregados dispensados sem justa causa, equivalente a 10% dos depósitos feitos em sua conta bancária;

4. Faculdade de opção pelo novo regime legal por parte dos empregados estáveis, à data da publicação da lei;

5. Restrições à movimentação da conta bancária.

Este Anteprojeto, como se verifica, simplesmente suprimia o estatuto da estabilidade, resguardando somente os direitos dos estáveis.

As manifestações de descontentamento diante de tal proposta foram relativamente significativas, a ponto de o Governo recuar e elaborar um novo Anteprojeto, remetido ao executivo em julho de 1966 destacando-se os seguintes aspectos essenciais:

1. A coexistência das normas da CLT (referentes à estabilidade) e da projetada lei;

2. Faculdade conferida ao empregado de escolher um dos dois regimes legais;

3. A garantia do tempo de serviço por intermédio de contas vinculadas, abertas nos estabelecimentos bancários em nome dos empregados e nas quais, obrigatoriamente, as empresas fariam o depósito de importância igual a 8% da remuneração paga no mês anterior;

4. O pagamento ao empregado da indenização correspondente a 10% dos depósitos feitos em sua conta durante o tempo em que trabalhou na empresa, nos casos de dispensa sem justa causa;

5. A eliminação ao direito do empregado de movimentar sua conta bancária;

6. A extensão ao empregado despedido, antes de completar um ano de serviço, do direito a uma indenização e as férias proporcionais;

7. Estabilidade no emprego do candidato a cargo de direção em entidade sindical de empregados.(160)

Este Anteprojeto promovia algumas alterações importantes em relação a primeira proposta. Em primeiro lugar, permite, ainda que teoricamente, o direito de opção por parte do trabalhador entre os dois regimes, estabilidade ou tempo de serviço garantido em contas vinculadas em seu nome. Além das modificações referentes a dispensa e indenização, que analizaremos posteriormente, o novo anteprojeto introduzia modificações referentes a legislação que regulava o direito a férias (agora indenização de férias proporcionais antes de um ano de serviço) e procurava assegurar às lideranças sindicais uma segurança pessoal no emprego, Esta estabilidade sindical, pode ser interpretada, como um recurso utilizado pelo governo para facilitar a adoção na nova legislação, ou seja, esta medida poderia assegurar a simpatia de parte das lideranças sindicais encastelada na estrutura sindical.

Este segundo Anteprojeto foi convertido em Projeto de Lei pelo Presidente da República (a 5 de agosto de 1966) e submetido a aprovação no Congresso Nacional.(161)

O Presidente da República, em 13 de setembro de 1966, converterá o Projeto na Lei nº 5.107. Modificada pelo Decreto-Lei nº20, de 14 de setembro de 1966, e regulamentada pelo Decreto nº 59,820, de 20

---

(160) Id., ibid, e Vere Lúcia B. Ferrante, op.cit.
(161) Id., ibid.

de dezembro de 1966.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, através da "opção" pretende substituir a estabilidade e a indenização por despedida sem "justa causa".

A Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, em seu artigo 1º afirma::

"Para garantia do tempo de serviço, ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados, o direito de optarem pelo regime instituído na presente lei."

O regime anterior de estabilidade, sendo um preceito Constitucional, não poderia ser derrogado por lei ordinária, por outro lado se o FGTS fosse implementado como um complemento a legislação anterior, possibilitando a opção por parte do trabalhador, as possíveis resistências dos trabalhadores poderiam ser diminuídas.

Apesar de se estar assegurado juridicamente o direito a opção, o sistema anterior da estabilidade foi sendo abandonado. As empresas, por um lado, passaram a obrigar que os trabalhadores mais antigos optassem pelo FGTS, e por outro, nas novas contratações a regra passou a ser a "opção" pelo FGTS, considerando que os que preferem a estabilidade em geral não são contratados.

O FGTS é o conjunto das contas abertas pelo empregador em banco por ele escolhido, em nome do empregado optante ou não da empresa com o depósito vinculado de 8% do respectivo salário mensal. Segundo o Artigo 2º da mesma lei:

"Para os fins previstos nesta Lei todas as empresas sujeitas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ficam obrigadas a depositar, até o dia 30 (trinta) de cada mês, em conta bancária vinculada

importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga no mês anterior, a cada empregado, optante ou não, excluídas as parcelas não mencionadas nos arts.457 e 458 da CLT."

Para cumprir tais exigências, os empregadores não precisavam arcar com o valor integral dos 8% calculada sobre a folha de pagamento do assalariado. Isto porque, paralelamente à regulamentação da nova lei, foram abolidos os seguintes encargos patronais:

1. 2% para o Fundo de Indenização Trabalhista, recurso criado pelo Artigo 2º, § 3º, da Lei nº 4.357, de 16 de julho de 1964 (que sofreu alterações em 1965, com a redução de 3% para 2%), que autorizava a utilização de parte destes recursos(1% resultante da redução das contribuições) para a assistência aos trabalhadores desempregados. Com o FGTS, o Fundo de Assistência ao Desempregado (taxa de 1%) também foi extinto.

2. 1,2% sobre a folha de pagamentos para a constituição de capital do BNH. Esta contribuição foi extinta porque os recursos do FGTS colocarão à disposição do BNH quantia bastante superior a esta, que segundo as autoridades responsáveis na época, seria capaz de atender a "demanda habitacional"existente.

3. 0,5% sobre a folha de pagamentos, como contribuição dos empregados a Legião Brasileira de Assistência (LBA). Com a extinsão destes recursos, a manutenção das atividades assistencialistas da entidade ficaram sob a responsabilidade de recursos orçamentários da União.

4. 0,5% da contribuição devida ao SESC e SESI, sendo que estes ficarão dispensados de aplicarem 20% de seus recursos compulsórios para a aquisição de letras imobiliárias do BNH, conforme o art. 21, da lei nº 4.380, de 21 de agosto de 1964.

5. 1,2% referentes a contribuição sobre o 13º salário que havia sido reestipulado pelo art. 35, §§ 1º e 2º, da lei 4.863, de 29 de novembro de 1965.(162)

A contribuição prevista pelo FGTS, significou na realidade um acréscimo de sómente 1,6% das contribuições devidas.

Sobre as contas desse Fundo incidirá correção monetária e capitalização de juros a cada depósito.

"Artigo 3º. Os depósitos efetuados de acordo com o artigo 2º são sujeitos à correção monetária na forma e pelos critérios adotados pelo Sistema Financeiro da Habitação e capitalização de Juros segundo o disposto no artigo 4º".

O artigo 4º determinava que os juros deveriam crescer a 3%nos dois primeiros anos de permanência na empresa, 4% do terceiro ao quinto, 5% do sexto ao décimo e 6% a partir do décimo primeiro. Sendo que a capitalização recomeça a cada mudança de emprego. Este artigo será modificado pela Lei nº 5.705, de 21 de setembro de 1971 (D.O. 22-9-1971), pela seguinte redação:

"Artigo 4º. A capitalização dos juros dos depósitos mencionados no art.2º, far-se-á à taxa de 3% (três por cento) ao ano."

Quando se processa a rescisão do contrato de trabalho, as decorrências referentes ao FGTS são basicamente as seguintes:(163)

1. Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho por parte da empresa, sem justa causa, fica esta obrigada a pagar diretamente ao empregado optante os valores relativos aos depósitos correspondentes ao mês da rescisão e, quando for o caso, aos do mês imediatamente ante-

---

(162) Cesarino Junior, op.cit.

(163) "Fundo de Garantia do Tempo de Serviço", Serviço de Orientação do Trabalhador; Secretaria de relações do Trabalho; Série: Legislação-Informativo nº 2.

[illegible], além da importância igual a 10% desses valores e do montante dos depósitos, da correção monetária e dos juros capitalizados na conta vinculada, referentes ao período de trabalho na empresa.(Artigo6º

2. Na rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou em virtude de força maior, fica a empresa obrigada a pagar diretamente ao empregado optante os valores relativos aos depósitos correspondentes ao mês da rescisão e, quando for o caso aos do mês imediatamente anterior, além da importância igual a 5% desses valores e . do montante dos depósitos, da correção monetária e dos juros capitalizados na conta vinculada referentes ao período de trabalho na empresa. (Artigo 6º-parágrafo 1º).

3. Havendo rescisão de contrato com justa causa, comprovada judicialmente, a empresa não está obrigada ao depósitp complementar de 10%, responsabilizando-se apenas pelos depósitos mensais, durante o período em que o empregado optante lhe prestou serviços. (Artigo 7º, "justa causa" nos termos do Art. 482 da CLT).

4. O empregado optante, dispensado com justa causa, tem direito aos depósitos feitos em seu nome, mas perde a favor do FGTS as parcelas correspondentes à correção monetária aos juros capitalizados durante o tempo de serviço prestado a empresa da qual foi dispensado.

5. O empregado optante, que pede demissão, tem direito aos depósitos e também às parcelas correspondentes a correção monetária e aos juros capitalizados durante o período em que prestou serviços a empresa, da qual está se demitindo, não podendo, entretanto, levantá-los.

6. Quando o trabalhador é não optante e se verifica a rescisão de contrato, a legislação estabelece o seguinte no que se refere aos depósitos do FGTS:

6.1. Empregado não optante com menos de um ano de serviço na empresa:

.Dispensado sem justa causa: tem direito aos depósitos e às parcelas correspondentes à correção monetária e juros depositados na conta da empresa, individualizada no nome do empregado.

.Dispensado com justa causa: não tem direito aos depósitos; a sua conta individualizada reverte a favor do FGTS.

.Pedindo demissão: não tem direito aos depósitos; a sua conta individualizada reverte a favor do FGTS.

6.2. Empregado não optante com mais de um ano de serviço na empresa:

.Dispensado sem justa causa: tem direito à indenização de acordo com o artigo 478 da CLT; a empresa pode levantar o valor da conta individualizada em relação ao empregado.

.Dispensado com justa causa: não tem direito à indenização; a empresa pode levantar o valor da conta individualizada em relação ao empregado.

.Pedindo demissão: Não tem direito à indenização, a empresa pode levantar o valor da conta individualizada em relação ao empregado.

7. Quando o trabalhador é estável e optou pelo FGTS, são as seguintes possibilidades referentes aos depósitos:

.Dispensado sem justa causa: Tem direito a indenização em dobro, pelo tempo de serviço anterior à opção e aos depósitos do FGTS com correção monetária, juros e 10% destes valores, pelo tempo de serviço posterior à opção.

.Dispensado com justa causa: Não tem direito à indenização pelo tempo de serviço anterior à opção referente e aos depósitos do

FGTS, só tem direito aos depósitos efetuados mensalmente, perdendo em favor do FGTS a correção monetária e os juros.

.Pedindo demissão: não tem direito à indenização pelo tempo de serviço anterior à opção, mas pode transferir, sem levantar, os depósitos do FGTS, correção monetária e juros relativos ao tempo de serviço posterior à opção.

O empregado optante pode movimentar sua conta vinculada, na ocorrência de uma das seguintes possibilidades; durante a vigência do contrato de trabalho:

- atender necessidade grave e premente;
- por motivo de doença;
- para aquisição ou construção de moradia própria;
- para casamento, quando for empregado do sexo feminino, e desligar-se efetivamente da firma:

O empregado optante pode utilizar sua conta vinculada, no caso de pedido de demissão ou de dispensa por justa causa, com a assistência do sindicato de sua categoria profissional, ou com a assistência de autoridade da Delegacia Regional do Trabalho, nas seguintes hipóteses:

.aplicação do capital em atividade comercial, industrial ou agropecuária, em que o empregado se haja estabelecido individualmente ou em sociedade;

.necessidade grave ou premente, pessoal ou familiar, por motivo de doença;

.aquisição de equipamento destinado a atividade de natureza autônoma;

.aquisição de moradia, para empregados com mais de cinco anos de trabalho na mesma empresa ou em empresas diferentes;

.por motivo de casamento, do empregado do sexo feminino.

O empregado optante, no caso de desemprego, com autorização do Ministério do Trabalho, pode movimentar sua conta, sendo o pagamento do fundo parcelado em seis parcelas da seguinte forma:

. nos dois primeiros meses de desemprego: 60% da última remuneração recebida na firma;

. no terceiro e quarto mês de desemprego: 50% da última remuneração recebida na firma;

. no quinto e sexto mês de desemprego: 20% da última remuneração recebida na firma.

A gestão do FGTS ficará a cargo do Banco Nacional de Habitação, segundo o artigo 12º, que estabelece também, um Conselho Curador para planejar e expedir as normas gerais de gestão do fundo. Este Conselho deve ser integrado por um representante do Ministério do Trabalho e Previdência Social, um representante do Ministério Extraordinário para o Planejamento e Coordenação Econômica, um representante das categorias profissionais e o Presidente do BNH que o presidirá.

As aplicações do Fundo (reguladas pelo art. 13º) serão feitas pelo BNH, demais órgãos integrantes do Sistema Nacional de Habitação ou por estabelecimentos bancários e financeiros devidamente credenciados pelas normas fixadas pelo BNH, e aprovadas pelo Conselho Monetário Nacional. Exige-se como requisitp para a utilização destes fundos de garantia real, correção monetária igual à das contas vinculadas e rentabilidade superior ao custo do dinheiro depositado, incluindo juros.

As empresas que não realizarem os depósitos, dentro dos prazos fixados pela legislação, reponderão pela correção monetária e juros, sujeitas às multas estabelecidas pelo impôsto de renda, mais

tarde com o Dec.-lei nº 1.432, de 5 de dezembro de 1975, algumas novas sanções foram adicionadas, inclusive as previstas no Dec.-lei nº [illegible], de 19 de dezembro de 1968.

FGTS: EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi encaminhado sob a forma de um projeto de lei, nº 10, que se transformou na Lei nº 5,107, de 13 de setembro de 1966, com algumas alterações que lhe foram feitas pelo Dec.-Lei nº 20 de 4 de setembro de 1966.

A regulamentação desta lei através do Decreto nº 59.820, de [illegible] de dezembro de 1966, consta de 10 capítulos, com 82 artigos, com as seguintes denominações os capítulos:

I. Disposições Preliminares;

II. Da opção;

III. Dos depósitos de Garantia;

IV. Dos efeitos da Rescisão ou Extinsão do Contrato de Trabalho;

V. Da Utilização da Conta para Aquisição de Moradia;

VI. Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

.Da Constituição do Fundo;

.Da Gestão do Fundo;

.Das Aplicações dos Recursos do Fundo-

.Dos Agentes Financeiros;

VII. Da Fiscalização, da Cobrança Compulsória, e das Comissões Fiscais;

VIII. Da Indenização de Férias Antes de um Ano de Serviço;

IX. Das Garantias Asseguradas ao Mandatário Sindical;

X. Disposições Gerais e Transitórias.

Após ter entrado em funcionamento em janeiro de 1967, já em setembro,dia 28, do mesmo ano, o seu regulamento foi alterado pelo Decreto nº61.405. Estas alterações modificaram alguns aspectos referentes à movimentação das contas.

O regulamento seria novamente alterado,com a supressão do inciso V do artigo 24, através do Decreto nº 66.619, de 21 de maio de 1970, que eliminou a possibilidade de utilização da conta "no caso de rescisão do contrato de trabalho mediante acordo".

O artigo 3º da Lei nº 5.480, de 10 de setembro de 1968, ampliou o campo de aplicação do FGTS, tornando-o aplicável ao trabalhador avulso. Porém, esta disposição só se efetivará a partir de 1º de julho de 1970, com a publicação do Decreto nº 66.819.

A lei nº 5.705, de 21 de setembro de 1971, deu nova redação ao artigo 4º, da lei nº5.107, (que criou o FGTS), modificando o procedimento relativo a capitalização dos juros que passou a ser feita a uma taxa única de 3%. A outra disposição da nova lei se referia à utilização das contas para amortização das dívidas contraídas na compra de casa própria, pelo Sistema Financeiro de Habitação, para trabalhadores optantes.

Além destas modificações introduzidas à Lei nº5,107 e seu Regulamento, algumas novas instruções foram definidas ao longo do período, como por exemplo, o Decreto-lei nº194, de 24 de setembro de 1967, que dispõe sobre a aplicação da legislação sobre o FGTS às entidades de fins filantrópicos. Paralelamente, o BNH, na qualidade de órgãos responsável pela gestão do Fundo, definiu inúmeras instruções referentes a execução do sistema. Entre estas, poderíamos destacar e Ordem de Serviço-POS nº 01/71, que consolida as instruções concernentes ao FGTS, estabelecendo o procedimento para os depósitos, contas vínculadas, trabalhadores avulsos... definindo padronização

dos diversos tipos de formulários a serem utilizados, e determinando algumas medidas para fiscalização do cumprimento da legislação do FGTS.

Outra norma legal, que deve ser ressaltada, foi a Lei nº5.958 de 10 de dezembro de 1973, regulamentada pelo Decreto nº 73.423, de 7 de janeiro de 1974. Esta lei possibilitou aos empregados a opção pelo FGTS, com efeitos retroativos, desde que haja concordância do empregador.

O Decreto-lei nº 1.432, de 5 de dezembro de 1975, possibilitou o pagamento direto ao empregado, optante ou não, nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, do valor correspondente a 10% do total acumulado, liberando o empregado da espera do recolhimento, e a empresa da realização deste depósito adicional.

Finalmente, no ano de 1978, algumas circulares e resoluções (164) baixadas introduziram disposições acerca da contribuição do trabalhador rural, da correção monetária dos valores depositados, da concessão de Certificado de Regularidade de Situação às empresas, porém nenhuma nova modificação de maior relevância.

---

(164) Circular nº3/18, de 27 de março de 1978-Pré-IAPAS, Resolução do Conselho Curador RCC nº 0", de 22 de maio de 1978 e Determinação de Serviço FGTS-CDS nº8, de 30 de agosto de 1978.

1.4.3 . ESTABILIDADE E O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.

O FGTS E A "ABOLIÇÃO" DA ESTABILIDADE.

As manifestações públicas oficiais não assumiram, em nenhum momento, o propósito de abolir o direito à estabilidade. Por vezes, tão somente a preocupação de aperfeiçoá-lo. No entanto, a legislação responsável pelo FGTS substitui de fato a estabilidade, que é por sua própria natureza e definição insubstituível.

Como já mencionamos anteriormente, a declaração do Comando Supremo da Revolução afirmava:

"O Comando Supremo da Revolução, tendo tomado conhecimento de que indivíduos ligados ao peleguismo e que infestam os meios sindicais estão desenvolvendo campanhas e boatos para provocar inquietações nos meios operários, vem uma vez por todas esclarecer os seguintes pontos:

1) A revolução vitoriosa levada a cabo pelas Forças Armadas, com apoio do povo, considera irreversíveis as conquistas sociais legítimas contidas na legislação trabalhista em vigor;

2) Os trabalhadores continuarão em pleno gozo de seus direitos, agora mais do que antes, porque estão livres da influência político partidária;..."(grifo nosso)

Outras manifestações oficiais apresentavam as mesmas preocupações, inclusive, em manter a Constituição Federal de 1946. Porém, o rumo dos acontecimentos tomava uma outra direção. Já os Atos Institucionais nºI e II suspendiam garantias Constitucionais e da Legislação Trabalhista em vigor relacionadas também à estabilidade, "desde que tenham tentado contra a segurança do País, o regime democrático e a probidade da administração pública.

A substituição da estabilidade pelo sistema de indenização do FGTS, passará a estar expressa e assegurada na nova Constituição de 1967.

A Constituição de 1946 determinava:

"A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria das condições de vida do trabalhador:... XII, estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir"

A partir de 1967 a Carta Constitucional passará a estabelecer

"A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria da sua condição social... XII estabilidade com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente".

Permite a substituição da estabilidade pelo fundo de garantia. Esta"opção" entre os dois regimes, que legalmente o trabalhador teria direito para o Prof. Cesarino Junior representa:(165)

"Para nós a opção entre os dois regimes é profundamente contrária ao espírito das leis sociais. Com efeito, elas são imperativas pela sua própria natureza. Esta imperatividade é incompatível com a idéia de opção. De fato, o Direito Social representa uma reação contra o individualismo jurídico devido a desigualdade econômica e social das duas partes do contrato individual de trabalho. Daí decorre a lei social ser sempre cogente, obrigatória. Nem sempre, ou melhor, poucas vezes, está o empregado em condições de escolher, isto é, de optar, livremente. É sempre possível que a sua escolha, ou a sua opção, seja viciada, seja pela coação patronal, seja pela falta de esclarecimento de sua parte quanto ao verdadeiro sentido de tal opção. E como pensamos já ter demonstrado...que a estabilidade é insubsti-

(165) op.cit.pg.110.

tuível, para nós a opção por outro sistema será sempre prejudicial ao empregado. Em consequência, acreditamos que somente optará pelo regime da lei que comentamos o empregado não suficientemente esclarecido sobre o real valor da estabilidade."

Há que se acrescentar que ao longo do período o regime da estabilidade foi sendo abandonado. Os trabalhadores mais antigos foram "solicitados" pelos respectivos patrões para que optassem pelo FGTS, e as novas contratações passaram a ter como regra a "opção"pelo FGTS, na medida em que, os recalcitrantes em geral não são empregados.

A estabilidade deve ser entendida enquanto o direito do trabalhador conservar o emprego durante toda sua vida de trabalho, não podendo ser despedido a não ser por causas taxativas e juridicamente determinadas, ou seja, enquanto o trabalhador cumprir as condições de trabalho exigidas, terá, por sua vez, assegurado o emprego. Dentro desta concepção a estabilidade será abolida. E isto porque,a "opção" pelo FGTS, na maioria das vezes imposta direta ou indiretamente ao trabalhador, significa que os patrões ficam inteiramente livres para despedir, em função exclusiva de seus interesses, quem bem lhes parecer, no momento que lhes convir, obrigados agora, a arcar somente com uma certa indenização. O direito a estabilidade não pode ser comprado por qualquer indenização, principalmente, quando a decisão está exclusivamente nas mãos da classe patronal.

O FGTS E
AS CONSEQUÊNCIAS NA MODIFICAÇÃO DA FORMA DE INDENIZAÇÃO.

O FGTS impôs modificações qualitativas e quantitativas no procedimento relativo à indenização do trabalhador despedido, que significaram importantes transformações na dinâmica do mercado da

força de trabalho.

Ao compararmos as duas formas de indenização, verificamos que a implantação do FGTS representou para as empresas uma modificação profunda. Isto porque, pelo regime anterior, a empresa ao despedir o trabalhador sem justa causa era obrigada a pagar no momento da dispensa um valor correspondente a um salário mínimo para cada ano (ou fração superior a seis meses) de trabalho na respectiva empresa. Ao trabalhador que não houvesse completado um ano de trabalho na empresa nenhuma indenização era devida em caso de demissão, e ao empregado que completasse dez anos estava assegurado a estabilidade na empresa não podendo ser despedido sem justa causa, e somente em casos especiais, por imcompatibilidade com o empregador, a indenização seria paga em dobro.

Verifica-se, que com esta forma de indenização; a empresa, ao optar pela dispensa de um seu empregado, incorria em despesas extras no momento da indenização. Os recursos necessários para este tipo de operação eram até 1967, recursos retidos na própria empresa.(166)

Com a criação do FGTS, constituído dos depósitos mensais que as empresas são obrigadas a fazer, em conta vinculada ao nome do empregado, o encargo da empresa no momento da dispensa se reduz a um

---

(166) Entre julho de 1964 e dezembro de 1966 prevaleceu o Fundo de Indenizações Trabalhistas. Este fundo, como já foi mencionado anteriormente, correspondia a uma porcentagem sobre a folha de salários, que deveria ser aplicada na forma de ORTN's e utilizados no momento da indenização. Esta quantia, apesar de agora aparecer na forma deORTN's continuava a ser patrimônio da empresa, cuja gestão também era de sua responsabilidade.

valor equivalente aproximadamente a 1/10 da quantia devida pelo regime anterior.(167)

Esta antecipação e regularização das despesas com a indenização trabalhista significaram, portanto, para as empresas, uma diminuição bastante significativa do desembolso extra no momento da dispensa, abrindo a possibilidade de um aumento na rotatividade da força de trabalho empregada, que analizaremos mais adiante.

Para o trabalhador, uma análise quantitativa da indenização a ser recebida por ocasião da dispensa poderia ser apresentada da seguinte forma:

Suponhamos que não haja inflação e que o salário seja constante. Qual o valor relativo da indenização pelo regime de Estabilidade e o valor dos depósitos mais juros a receber na data de demissão? Pelo estatuto da Estabilidade teríamos:(168)

I = nS (1 n 9,5) e I = Indenização,onde:
S = Salário mensal

I = ZnS (9,5 n) n = tempo de serviço em anos

Com o FGTS, o depósito referente a um mês pode ser feito até o dia 30 do mês imediatamente anterior. Sendo assim, o mês referente à admissão só renderá juros a partir do 3º mês, Os depósitos do penúltimo e último meses não renderão juros. O depósito correspondente

---

(167) Esta transferência do fundo para indenização para reponsabilidade do Estado, representou um acrescimo para as empresas de apenas 1,6% ao mês como já foi demonstrado anteriormente, e no cômputo geral uma diminuição significativa do desembolso final da empresa para fins de indenização, considerando que os depositos para o FGTS foram amenizados com a dispensa de outras obrigaçoes com finalidades distintas.

(168) A demonstração do valor da indenização pelos dois regimes foi retirada do trabalho de Lívio W.R. de Carvalho, op.cit.

ao último mês deve ser antecipado à data da demissão. O valor dos depósitos mais juros será:(169)

$$DJ = 0,08S\,(1+r)^{12n-2} + 0,08S\,(1+r)^{12n-3} + 0,08S\,(1+r)^{12n-4} + \ldots + 0,08S\,(1+r)^{12n-12n} + 0,08S$$

$$DJ = 0,08S \sum_{i=1}^{12n-1} (1+r)^{12n-(i+1)+1}$$

A expansão do primeiro termo da expressão entre colchetes é uma progressão geométrica de 12n-1 termos e de razão 1/1+r. Fazendo a soma dos termos dessa progressão e operando dentro do colchete obtemos a expressão abaixo:

$$DJ = (0,08S\,\frac{(1+r)^{12n}-1}{r} - (1+r) \qquad (DJ = 0, \text{ quando } n=0)$$

onde:

DJ = montante dos depósitos mais juros

r = taxa mensal equivalente à taxa anual de juros pago pelo FGTS.

i = mês a que se refere o depósito (i = 1 mês da admissão e 1 = 12n mês da demissão).

S = Salário

n = tempo de serviço em anos.

Aplicando a fórmula acima fizemos o Quadro a seguir onde com-

---

(169) Para facilitar supusemos que a capitalização fosse feita mensalmente a uma taxa de juros equivalente a uma taxa de juros anual dada A capitalização era feita trimestralmente, juntamente com a correção monetária dos depósitos. Para ser mais precisos teríamos de calcular a taxa de juros trimestral equivalente a uma taxa de juros anual dada. De qualquer modo os resultados não se alterariam. Por outro lado como a capitalização passou recentemente a ser feita com base no saldo em 31 de dezembro do ano anterior menos os saques do ano, os juros creditados anualmente, são bem menores (Ver decreto nº 71.636,de 29/12/72) in Lívio W. R. de Carvalho. op. cit.

paramos o sistema de indenização anterior CLT e o do FGTS.[(80)] Com o sistema FGTS, a situação praticamente não mudou para o trabalhador entre um e três anos de empresa; o FGTS é maior para o trabalhador com mais de três anos e menos de nove anos e cinco meses na empresa e bem menor para o trabalhador com mais de nove anos e seis meses na empresa. Há ainda que se ressaltar, que ao trabalhador com menos de um ano de serviço pelo regime da CLT não é devida nenhuma indeniza - ção, e optando pelo regime do FGTS recebe indenização proporcional.

Outra modificação implementada pelo FGTS, sendo que esta, do ponto de vista do trabalhador, significou um avanço em relação à le - gislação anterior, é a possibilidade de movimentação da conta durante a vigência do contrato de trabalho, ainda que estas possibilida - des sejam bastante limitadas e exijam uma série de pré-requisitos que restringem bastante a utilização da conta vinculada.

---

(80) A comparação pode ser tomada em termos da indenização que o trabalhador teria direito caso fosse demitido (sistema CLT) com o valor do montante de depósitos mais juros do sistema FGTS.

BRASIL: COMPARAÇÃO ENTRE AS INDENIZAÇÕES RECEBIDAS PELO EMPREGADO NA DATA DE DEMISSÃO

(Sistema CLT e FGTS)

Tempo de Serviço ANOS	CLT (1) nº de salários de indenização	FGTS (2) nº de salários de indenização	Diferença (3) (1) - (2)
1	1	0,97	0,03
2	2	1,97	0,03
3	3	3,00	0,00
4	4	4,06	- 0,06
5	5	5,16	- 0,16
6	6	6,28	- 0,28
7	7	7,45	- 0,45
8	8	8,64	- 0,64
9	9	9,88	- 0,88
10	20	11,15	8,85
11	22	12,46	9,94
12	24	13,81	10,19
13	26	15,20	10,80
14	28	16,63	11,37
15	30	18,11	11,89
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.
30	60	46,49	13,51
31	62	48,87	13,13
32	64	51,33	12,67
33	66	53,86	12,14
34	68	56,47	11,53
35	70	59,16	10,84

NOTA: A capitalização foi calculada mensalmente com base numa taxa de juro de 0,0025% a.m. equivalente à taxa de 3% a.a.

FONTE: Carvalho, Lívio W. R. op. cit.

O FGTS A ROTATIVIDADE E SUAS CONSEQUÊNCIAS:

Com a implementação do FGTS e a forma de indenização que lhe corresponde, as empresas terão maiores facilidades para dispensar os trabalhadores. Isto devido, basicamente, a criação do fundo, na forma de contas vinculadas, que regularizam e antecipam as despesas com indenizações trabalhistas, reduzindo a despesa da empresa no momento de dispensa o que levará a um aumento na rotatividade da força de trabalho.

A precariedade das informações disponíveis dificulta bastante uma comparação entre o período de vigência efetiva do regime da estabilidade e a fase posterior a 1967.

Porém, os dados mais recentes indicam algumas tendências, sobretudo o elevado grau de rotatividade da mão de obra não qualificada, que ao nosso ver estão diretamente vinculados à implantação do FGTS.

Os estudos mais recentes obtiveram resultados que poderiam ser assim sumarizados(*): a rotatividade da mão de obra é maior nos setores industriais que empregam uma proporção relativamente alta de mão-de-obra não qualificada. O custo de reposição do trabalhador: recrutamento, avaliação, treinamento, é maior quanto maior for a especialização o que determina que o número de dispensas seja menor nas faixas ocupacionais mais elevadas.

Outra constatação significativa é que quanto maior o tamanho da firma maior será a rotatividade da mão-de-obra aí empregada, basicamente porque as firmas de maoir porte tendem a se utilizar de uma parcela relativamente maior de trabalhadores qualificados.

A rotatividade da mão-de-obra sofre uma aceleração no período imediatamente anterior à concessão dos reajustes salariais por dissí-

(*) Andrea Sandro Calabi e Paolo E.M. Eaghan,"Segmentação do Mercado de Trabalho, Mobilidade e Rotatividade: Revisão Teórica e Evidências Empíricas Preliminares". FIPE, 1978.

dio coletivo, por exemplo, os estudos do DIEESE (1976), analisando a rotatividade dos empregados de estabelecimentos bancários constata uma concentração de desligamentos periódica no mês de agosto, nessa análise associada à data de reajustes salariais da categoria.

Estas indicações retiradas das poucas fontes de informações disponíveis, apontam claramente que a rotatividade é mais acentuada para os trabalhadores não qualificados e principalmente nos períodos de reajuste salarial. Pelo regime anterior da estabilidade, a manutenção de uma elevada taxa de rotatividade para esta parcela da classe trabalhadora era possível, especialmente pelo fato de que os trabalhadores com menos de um ano de trabalho não tinham direito a indenização. No entanto, o procedimento imposto pelo FGTS favorece ainda mais a dispensa, independente do tempo de trabalho do empregado na empresa, na medida em que, alivia as empresas de dispêndio extra no momento da dispensa, para todos os trabalhadores com mais de um ano de firma.

Esta elevada taxa de rotatividade que o mercado da força de trabalho tem apresentado, e que está diretamente vinculado a implantação do sistema de indenização do FGTS, implicará em uma série de consequências nefastas aos trabalhadores. Em primeiro lugar, como ao longo do período de vigência do FGTS, a política salarial já lograva impor um achatamento geral dos salários, principalmente do salário mínimo, o tempo de serviço passou a ser uma variável bastante importante para determinação dos níveis de salários. O trabalhador admitido tem seu nível salarial melhorado pelo tempo que conseguisse se manter na empresa. Os trabalhadores não qualificados, que são encontrados com facilidade e abundância no mercado, que não possuem função de "responsabilidade" na empresa e que, portanto, ao serem substituídos não exigem custos adicionais de aprendizado, poderão ser dispensados e recontratados, sem despesas significativas para as empresas. Prática bastante usada nos períodos de reajustamento sala-

rial, que como já foi mencionado, permite a empresa fugir a nova escala de salários ao contratar novos empregados, a salários menores do que o reajuste devido, estabelecido pelas reduzidas taxas oficiais.

Com esta mecânica, os trabalhadores não qualificados tem tido ao longo do período uma evolução salarial bastante próxima a do mínimo, se defrontando periodicamente com a perda do emprego, que significa um rebaixamento salarial, ou seja, a volta às condições do mercado.

E segundo lugar, a rotatividade terá impacto sobre a composição etária da força de trabalho empregada. As empresas ao procurarem aumentar a produtividade física da força de trabalho, estando eliminadas as barreiras a dispensa de empregados, e evitando se responsabilizarem por problemas de saúde advindos da idade "avançada" do trabalhador poderá rejuvecer permanentemente a mão de obra empregada, substituindo os mais idosos pelos mais jovens. Não havendo mais nenhuma barreira a este tipo de comportamento empresarial.

O principal instrumento de defesa frente a esta política trabalhista seria o poder de barganha do movimento sindical. A rotatividade é um dos elementos que contribui para minar e dificultar o processo de organização pela base da classe trabalhadora. Os empregados com mais tempo de firma possuem maiores possibilidades de adquirirem representatividade e conhecimento da estrutura e problemas da fábrica e, portanto, de assumirem a liderança do movimento ao nível da empresa. A ameaça de dispensa já se constitui por si só, em uma forma de intimidação bastante eficaz, e a dispensa efetiva também é um instrumento de distruição das lideranças emergentes. Enfim, rotatividade será mais um obstáculo ao enfrentamento do problema histórico de organização na base da classe trabalhadora brasileira.

PARTE II.

A DESOBEDIÊNCIA OPERÁRIA:

A EXPERIÊNCIA DE LUTA DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA.

2.1. UMA LONGA HISTÓRIA DE LUTAS...

2.1. UMA LONGA HISTÓRIA DE LUTAS

1º PERÍODO: "O SINDICALISMO REVOLUCIONÁRIO - A origem da indústria, as primeiras lutas e o anarco-sindicalismo (1905-1930)".

1. As primeiras indústrias, a vida operária e as primeiras lutas em São Bernardo do Campo.

O desenvolvimento das cidades do ABC se deve fundamentalmente à formação de núcleos coloniais e à sua posição geográfica privilegiada, por se situar entre São Paulo e o importante porto de Santos.

O desenvolvimento das primeiras indústrias da região acontecerá no início do século. O registro oficial da primeira fábrica na cidade de São Bernardo da Borda do Campo é de 1905, uma pequena fábrica de móveis cujo proprietário era João Basso. A região, até então, era basicamente agrícola, com o cultivo predominante da batata, além do pequeno comércio, serrarias e carvoarias. As primeiras fábricas eram movidas a vapor e a energia elétrica só chegou a região em 1907, através da "The São Paulo Light & Power Ltd", uma empresa de capital estrangeiro que explorará a distribuição de energia em São Paulo por quase cem anos. As obras do Caminho do Mar, para garantir o trânsito dos primeiros automóveis, só aconteceria em 1913. No entanto, o grande crescimento urbano e populacional da cidade e de todo o ABC acontecera com a construção da ferrovia "São Paulo Railway Co.", de capital inglês, e atual Santos-Jundiaí. Em 1920, São Bernardo passará a possuir uma população de 24.014 habitantes, com 121 estabelecimentos industriais e 207 firmas comerciais.

Entre estes primeiros operário da região, como em todo o país, havia uma ampla maioria de trabalhadores imigrantes: principal-

mente italianos, portugueses, espanhóis e japoneses que vinham de seus respectivos países pelas promessas de uma vida melhor. Entraram no Brasil, de 1870 a 1902, 1.056.356 italianos, e de 1902 a 1920, 347.086, totalizando 1.403.442 pessoas em apenas cinquenta anos. embora nem todos tenham se fixado no Brasil. Os imigrantes chegaram a ser, no conjunto, cerca de 1,5 milhão de pessoas no Estado de São Paulo, sendo 900 mil italianos. O ABC será um espaço marcado pela presença dos imigrantes, também com grande destaque para os italianos que no início se instalaram em núcleos coloniais da região e depois foram participando ativamente do processo de urbanização e na formação da classe operária.

A realidade social no início do século era muito dura, os trabalhadores viviam nas vilas operárias, quando mais qualificados, e uma grande massa se instalava nos cortiços, onde predominavam os negros, que iniciavam a condição de trabalhadores "livres". As jornadas de trabalho eram longas, a legislação de proteção social era muito precária, quando existia, e os salários eram baixos, além de toda a fragilidade da infraestrutura urbana. (172)

Será neste contexto que a solidariedade operária começará a se formar. Pequenos grupos de operários mais conscientes, muitos deles com experiência de luta operária e militância sindical e política em seus respectivos países passaram a realizar pequenos encontros, discussões, conversando com seus companheiros, denunciando injustiças e iniciando as primeiras lutas operárias.

A primeira greve de São Bernardo, que se tem registro, ocorreu no dia 23 de fevereiro de 1906, na fábrica de tecido Ipiranguinha, com 500 operários, em protesto à redução de salários e a obrigatoriedade de produção diária de 40 metros de pano, sob pena de demissão sumária de trabalhadores. A fábrica de tecidos Ipiranguinha, tinha um turno de trabalho que começava as 5:30 horas da manhã, com 1 hora de almoço e terminava às 18:30 horas da tarde. Com 14 horas de trabalho diárias, no setor da fiação, a maioria dos operários eram crianças, na tinturaria os operários trabalhavam em uma tina cheia de água a 50 graus, e com ácido, e na tece

(172) As condições de trabalho são detalhadamente descritas na Imprensa Operária do período.

lagem era uma sala com quatro janelas abrigando 150 trabalhadores. As condições de trabalho eram péssimas, os salários que inicialmente atingiam 170$000 mensais, foram reduzidos para 90$000 e o novo rebaixamento iria impor um salário de 75$000. O armazém da empresa tinha preços muito elevados e os trabalhadores acabavam fi-

cando presos à fábrica, por estarem pendurados em empréstimos para os aluguéis e nas contas do armazém. (173)

Quando a greve eclodiu a Federação Operária de São Paulo, encaminhou alguns representantes: Manoel Mosocoso, E.Leueroth, Sorelli , Cimatti, Vassimon e outros, para orientar a greve e dar apoio financeiro e alimentos. A polícia reprimiu, prendendo trabalhadores e lideranças e proibindo qualquer manifestação pública de solidariedade. Esta foi a primeira greve, em um tempo em que os dias no interior das fábricas eram longos, as condições de trabalho consumiam os trabalhadores diariamente, mulheres e crianças eram explorados sem qualquer direito e a repressão policial sempre pronta a intervir a favor dos interesses dos patrões. Foi assim que aconteceu a primeira greve em São Bernardo, em um ano marcado por grandes lutas, especialmente o mês de maio.

2. O ano de 1907: A greve geral por redução de jornada de trabalho e a criação da Liga Operária de São Bernardo do Campo.

Desde a greve geral pela redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, deflagrada no de 1886, em Chicago nos EUA, quando cinco trabalhadores anarquistas foram enforcados: Alberto R.Parsons , Augusto Spies, Samuel Fielden, Miguel Shwab e Luiz Lingg, a classe trabalhadora a nível internacional, e no Brasil, passou a ter o 1º de maio um dia internacional de luta. Uma referência política permanente para as grandes lutas que se desencadearam.

No Brasil, a primeira tentativa de comemoração do 1º de maio foi em São Paulo, no ano de 1893, quando em uma reunião preparatória

da comemoração, no dia 15 de abril, na Rua Líbero Badaró, nº 100, trabalhadores anarquistas e socialistas reunidos foram presos pela polícia, entre eles: Artur Campagnolli, Félix Vezani, Augusto' Donati, Eugênio Gastaldetti, sendo que os estrangeiros ficaram nove meses na Detenção do Rio de Janeiro, e os brasileiros natos foram espancados e ameaçados pela polícia. Será somente a partir do ano de 1906, que o 1º de maio será comemorado no seu real significado, fora de locais fechados e na perspectiva de desencadeamento de lutas operárias. (114)

Em São Paulo, o 1º de maio de 1906 dará início a uma grande greve dos trabalhadores ferroviários da Companhia Paulista, que era muito importante e estratégica economicamente por que transportava ' o café para as exportações no porto de Santos. Os trabalhadores ' deflagrarão a greve como protesto contra a redução de salário em 10%, as novas máquinas que provocava desemprego e contra a longa' jornada de trabalho de 12 horas diárias.

Neste período os ferroviários, já possuiam alguma entidades sindicais livres e independentes, que eram legalmente proibidas e reprimidas pela polícia: a Liga Operária de Jundiaí e a Federação ' Operária de São Paulo, que congregavam trabalhadores de várias categorias. As negociações com a empresa não evoluem, a Federação e a Liga passam a organizar a greve dos 3.800 trabalhadores, incluindo os piquetes contra os "crumiros" (como eram chamados os fura-greves), a distribuição de panfletos, sabão no trilhos dos trens e outras armadilhas para garantir o sucesso da greve, que é deflagrada com uma ampla adesão.

A empresa entra em contato com o Chefe de Polícia e a Força Pública é enviada para Jundiaí. Os grevistas são ameaçados de demissão e os Jornais publicam anúncios de contratação de foguistas e ma-' quinistas. Operários gráficos, chapeleiros, sapateiros e metalúrgicos entram em greve de solidariedade. A população em geral e os

---

(114) op.cit., pág. 21.

estudantes se manifestam a favor da greve dos ferroviários.

Com a ampliação da greve o governo de São Paulo, pede para o Governo Federal que envie reforço policial. O Governo Federal manda um cruzador para o Porto de Santos e coloca em prontidão batalhões do exército. Muitos grevistas são presos e a cidade de Jundiaí e Campinas ficam praticamente em estado de sítio.

Nos últimos dias da greve a Federação Operária e Jornais Operários são invadidos pela polícia. Em Jundiaí há choques entre operários e a Força Pública: um soldado e dois trabalhadores morrem nesse conflito. Os ferroviários diante deste clima de terror voltam ao trabalho.

O resultado desta greve foi a conquista, depois de alguns meses, da jornada de 8 horas de trabalho. Esta foi a mais importante greve dos ferroviários do começo do século.

Há que se ressaltar que esta greve e o impulso que as lutas operárias terão em 1906, se deve, entre outros motivos, à realização do Iº Congresso Operário Brasileiro no Rio de Janeiro no mês de abril aonde participaram dezenas de Ligas, Federações, Uniões e sindicatos livres de todo o país, procurando trocar as experiências de luta e organização, e definindo a perspectiva de luta para o 1º de maio. (195)

Esta tradição histórica de luta para o 1º de maio irá se repetir com maior intensidade no ano de 1907, onde os trabalhadores de São Bernardo e do ABC participarão ativamente, criando as condições políticas para a criação da primeira organização sindical da região. A Liga Operária de São Bernardo do Campo.

São Bernardo na Greve Geral de 1907

As grandes greves de 1906 introduziram de forma mais organizada e efetiva a luta pela redução da jornada de trabalho para 8 horas se

---

(195) ver "Alvorada operária", Edgard Rodrigues, pág. 95.

manais. De alguma forma este processo foi um desdobramento direto do 1º Congresso Operário Brasileiro, de 1906, que entre muitas resoluções e definição de lutas, havia decidido:

> "... que no dia 1º de maio de 1907, o operariado do Brasil declarasse vigorantes em todo o território nacional as 8 horas de trabalho diárias..."

A Federação Operária de São Paulo passa a encaminhar a resolução do Congresso e convoca uma concentração pública, que deveria transformar em passeata, em frente à sua sede. Trabalhadores começam a chegar em grande número, panfletos e jornais operários da época são distribuidos, como: "Luta Proletária", "O Padeiro", "O Chapeleiro", "Terra Livre", "Novo Rumo"..., oradores passam a falar em defesa da luta das 8 horas diárias... enquanto a polícia ocupa militarmente a Praça da Sé e começa a reprimir e efetuar prisões.

Manifestações semelhantes haviam sido organizadas em várias cidades do interior do País. No dia 4 de maio, os trabalhadores metalúrgicos assumem a vanguarda do movimento e iniciam a greve, logo seguida pela construção civil no dia 7; no dia 8 paralisam o trabalho as categorias dos canteiros, serrarias, fabricação de pentes e barbatanas, pintores, lavanderias; no dia 9, marmoristas, passamanerias; dia 10, os sapateiros; dia 11, jardineiros, vidreiros e limpeza pública; dia 13, curtumes; 14, os texteis; 15 os gráficos, chapeleiros, costureiras, cigarreiros, encanadores, funileiros, indústria de alimentos; 22, os ourives, marceneiros e relojoeiros.

A greve deflagrada pelos metalúrgicos se espalha para outras categorias e pelo interior e logo chega a São Bernardo, Santos, Campinas, Ribeirão Preto e outros Estados, como o Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. Em São Paulo acaba assumindo o caráter de greve geral.

A repressão foi extremamente violenta, prendendo operários em massa e fechando a Federação Operária de São Paulo e vários outros

sindicatos livres dos trabalhadores.

A greve só será encerrada a 15 de junho de 1907, com a vitória parcial dos trabalhadores, que em várias categorias e inúmeras empresas conquistam a redução da jornada de trabalho para 8 horas (48 horas semanais). (176)

Porém, tão importante quanto a conquista das 8 horas, para uma parcela importante dos operários do Estado será o grande avanço político que a greve geral de 1907 permitirá ao jovem movimento operário brasileiro. As organizações sindicais se multiplicam: os vidreiros de Santa Mariana, a 20 de junho, fundam um sindicato e se filiam a Federação Operária de São Paulo; é fundada também a Liga Operária de Amparo; no dia 24 de junho e no dia 26 de junho é construída a primeira organização sindical do ABC - LIGA OPERÁRIA DE SÃO BERNARDO, também filiada a Federação Operária de São Paulo. (177)

No ABC, além da fundação da Liga Operarária, serão construidos vários sindicatos, como o Sindicato dos Tecelões e o Sindicato dos Marceneiros de São Bernardo. Estes dois sindicatos participarão do 2º Congresso Operário Estadual de São Paulo, realizado a 17, 18 e 19 de abril de 1908, como delegados do Sindicato dos Tecelões participarão Michele Chiara e Valentino Rossi e pelo Sindicato dos Marceneiros, Henrique Pires e João Porta. Provavelmente, estes companheiros formaram a primeira delegação de operários da região a participarem de um Congresso de Trabalhadores. Os anos posteriores não apresentariam um grande crescimento as lutas, o movimento atravessa um certo refluxo e várias destas organizações criadas, a partir da greve geral de 1907, não conseguem sobreviver. No entanto, as greves voltam a ocorrer e em janeiro de 1911, uma nova onda de greves, de menor intensidade, recoloca a questão da jornada das 48 horas semanais. Neste período, várias leis repressivas são promulgadas, especialmente, a perseguição e expulsão política do país dos trabalhado

---

(176) ver "Trabalho e Conflito", pág.117 a 129.

(177) "História das Lutas Sociais no Brasil", Eduardo Dias, pág.267.

res militantes que eram imigrantes. No ano de 1907, cerca de 132 militantes sindicais estrangeiros foram expulsos do país.

Apesar deste relativo refluxo e do desaparecimento de organizações sindicais em São Bernardo e no ABC, algumas entidades sobrevivem, como o Sindicato dos Canteiros de Ribeirão Pires, que será durante muito tempo uma entidade extremamente combativa, chegando a participar diretamente do IIº Congresso Operário Brasileiro, em 1913, convocação então pela COB - Central Operária Brasileira, que teve sua criação decretada no Iº Congresso de 1906, mas só se organizou a partir de 1908.

As primeiras greves no início do século ocorreram desde que a indústria começou a se instalar na região e a LIGA OPERÁRIA DE SÃO BERNARDO DO CAMPO foi a primeira experiência de organização sindical.

3. O Ano de 1917: A Greve Geral em São Paulo e a criação da União Operária de São Bernardo do Campo.

A greve geral de 1917 paralisou São Paulo. Começou em junho na Fábrica Cotonifício Crespi, onde trabalhavam mais de 2 mil operários. A empresa resolveu prolongar o trabalho noturno. Os trabalhadores responderam com a greve. Logo depois entra em greve outra fábrica importante: a Estamparia Ipiranga, com 1.600 operários.

Dia 7 de julho entra em greve a Antártica com 1.000 operários. No dia 9 de julho os trabalhadores da Crespi se dirigem em passeata para a porta da fábrica têxtil Mariângela Matarazzo, conclamando os companheiros para a greve. Nesta passeata começam os conflitos da rua: uma carroça da Antártica é destruída e o delegado é recebido com vaias pelos grevistas. O delegado vai buscar uma tropa de soldados, cavalarianos da Força Pública armados de rifles. Lança os cavalos e soldados contra os trabalhadores dando tiros em direção à multidão. Neste choque é assassinado o operário sapateiro ANTONIO MARTINEZ com uma bala no estômago. (178)

A essas alturas mais de 35 fábricas estavam paradas, somando mais de 15.000 grevistas. No dia 11 de julho o enterro do companheiro assassinado pela Força Pública é acompanhado por mais de 10.000 operários. Um forte aparato militar controlou o enterro. A partir desse acontecimento a greve se tornou total. A greve chegou a 45.000 operários. Praticamente, todos os trabalhadores estavam em greve.

A revolta dos operários cresce e a cidade de São Paulo se torna uma verdadeira Praça de Guerra. Os trabalhadores controlam os bairros, os transportes da cidade, atacam os armazêns do Moinho Santistas e as carroças do Moinho Gamba. Os tiroteiros acontecem com freqüência.

A Catedral da Praça da Sé, que estava em construção, serviu de trincheiras para trabalhadores que lutavam contra a polícia. Um grupo de trabalhadores tenta invadir a mansão, na Av. Paulista, do Secretário da Justiça, sendo impedidos pela força policial. No Largo da Concórdia e na Estação do Norte a multidão se reune e a polícia reprime com violência.

Diante disso, o governo convoca todas as tropas do interior: 7.000 milicianos ocupam a cidade.

---

(178) "História das Lutas Sociais no Brasil", op.cit., pág.81 a 87.

O ministro da Marinha envia dois navios de guerra para o Porto de Santos. A repressão é total sobre os trabalhadores.

Enquanto tudo isso acontecia, os patrões e o governo, faziam reuniões tentando buscar uma solução. Por outro lado, os trabalhadores faziam as suas reuniões e resistiam. Formam um Comitê de Defesa Proletária, com líderes sindicais e associações populares. Este Comitê elaborou um programa de reivindicações. Funcionava clandestinamente. Não negociou diretamente com os patrões e o governo. Quem serviu de intermediário foi um Comitê de Jornalistas negociando com os empresários e o conjunto de reivindicações dos operários. Após ter consultado patrões e operários, chegou-se a um acordo. Três grandes Assembléias foram feitas. Os trabalhadores decidem aceitar o acordo, continuar a luta e voltar a greve se o acordo não fosse cumprido.

As conquistas desta greve, foram as seguintes:

- 20% de aumento;
- Não demitir nenhum grevista;
- Respeito aos direitos dos operários;
- Libertação dos presos;
- Fiscalização do trabalho dos menores e das mulheres;
- Não falsificação dos gêneros alimentícios.

O ano de 1917 representou um grande avanço no movimento operário a nível internacional, especialmente pela vitória dos trabalhadores na luta contra o Império Tzarista na Rússia e com a construção da primeira sociedade socialista da história. O crescimento das lutas internacionais e a grande greve de 1917, em São Paulo, irão gerar um forte estímulo político ao movimento operário no país. Será neste contexto que, em meados de 1918, será criada a UNIÃO OPERÁRIA DE SÃO BERNARDO DO CAMPO liderada pelos tecelões: José Riguetti, Constantino Castelani, Alexandre, o português, Benedito Folganolhi, Emília Rossini, Francisco Moro e Epimaco Frati, e integrada também por trabalhadores de várias categorias, especialmente, construção civil, metalúrgicos, quí

micos e mobiliários. (139)

A União Operária não foi a primeira organização, mas certamente foi a mais importante entidade operária deste período. Desde o início ' estabeleceu um programa de lutas, destacando a redução da jornada ' de trabalho e o compromisso pela paz, em protesto conta a Ia. Guerra mundial. Entre 1918 e 1919, a União Operária vai ampliando o trabalho e fortalecendo sua influência política e a organização dos trabalhadores no interior das fábricas.

Em abril de 1919, seguindo a tradição de lutas, começaram os preparativos para o 1º de maio que continuava sendo duramente reprimido' pelo governo e pelos patrões. As perseguições contra os militantes' se intensificam as vésperas do 1º de maio. Na região do ABC, a Fiação Ipiranguinha que já vinha com um movimento contra a jornada de trabalho noturna, as perseguições também acontecem no final do mês de abril, aumentando o clima de revolta no interior da fábrica e a greve é deflagrada a 1º de maio com a participação e apoio político da União Operária.

Durante a greve a União Operária convoca uma reunião com os grevistas e o movimento de apoio e decide a realização de uma passeata ' que deveria sair do Largo do Ipiranguinha e percorrer a rua Cel. ' Oliveira Lima.

Os trabalhadores começam a passeata, no dia 5 de maio, pela manhã , vestindo ternos, gravatas e chapéus, mas carregando faixas e cartazes e gritando palavras de ordem, como hoje. A passeata parou em ' frente a fábrica de móveis Streiff, em Santo André, as 10 horas da manhã, e um dos líderes da União Operária subiu em um pequeno caixote e começou a falar no exato momento em que chegavam as forças policiais. A polícia começou a disparar e Constantino Castelani, este ' jovem líder, seria assassinado pelo Sargento Pedro de Albuquerque e o Saldado Bernardino de Oliveira. Os trabalhadores arrancaram o corpo das mãos da polícia e levaram Constantino, como era conhecido ,

---

(139) ver "50 Anos de Luta - 1933/83", S.M.S.A.M.R.P.R.G.S., 1983, pág. 25.

para a sede a União Operária, localizada em um velho barracão na Rua Gertudres de Lima, onde milhares de trabalhadores foram prestar sua homenagem. (180)

No dia 6 de maio o corpo de Constantino foi levado por uma verdadeira multidão, pelas ruas da cidade, e ao entardecer, seria enterrado no Cemitério de Vila Assunção de Santo André.

A União seria duramente reprimida, vários de seus líderes presos, inclusive José Riguetti que foi transferido para ilha das Cobras, a sede invadida e vasculhada pela polícia e os trabalhadores teriam que começar o ano de 1920 procurando novos caminhos e formas de organização. A União Operária ficaria por muitos anos na memória dos operários do ABC, continuaria sendo uma referência política e a vontade de reconstruí-la esteve presente em inúmeros momentos políticos até os anos 30. O movimento mais forte para a reorganização da União Operária será no ano de 1928.

No entanto, mesmo sem a União, as lutas continuaram a ocorrer. Ainda em outrubro de 1919, os trabalhadores da Light And Power paralisam o trabalho em todo o Estado, inclusive em São Bernardo, Santo André, e São Caetano. Em Ribeirão Pires, a 7 de outubro de 1922, haverá uma importante greve, das mais coesas e firmes, e os trabalhadores das pedreiras vencem os patrões e conquistam várias melhorias salariais e trabalhistas.

No entanto, na década dos anos 20 o movimento enfrentaria condições políticas muito mais difíceis para se desenvolver.

Em 1917 e 1920 ocorreram cerca de 156 greves em São Paulo. No período de 1920 a 1940 apenas 127 greves no Estado. Este refluxo no movimento se deve a vários fatores políticos. Entre eles a dura repressão política que o movimento terá que enfrentar a partir de 1924, quando uma segunda tentativa política para derrubar o governo repressivo de Artur Bernardes é derrotado. O movimento operário que não teve qualquer responsabilidade política sobre o movimento golpista será o alvo principal da repressão desencadeada por Bernardes. De outro lado, a década dos anos 20 será marcada por um agravamento da luta política que se desencadeava no interior do movimento.

---

(180) "A Plebe" e "Terra Livre", Imprensa Operária, 10/05/1919 e "50 Anos de Luta"

2.1.2. O SINDICALISMO DE ESTADO NO ABC - 1930/45

A REVOLUÇÃO DE 1930 E O MOVIMENTO SINDICAL NO ABC

A tentativa de reorganização da União Operária

No conjunto do movimento operário brasileiro, o anarco sindicalismo enfrentava um processo de refluxo e desorganização, ainda que inúmeras organizações que aglutinavam um pequeno punhado de militantes continuassem existindo. O final da década de vinte tinha sido marcado, de um lado, por um processo bastante violento de repressão política ao movimento, de outro, pelo fortalecimento e consolidação do PCB no meio operário. Este processo terá reflexos diretos e imediatos no ABC. Todas tentativas de reorganização do movimento e as lutas sindicais passarão a ser dirigidas ou influenciadas pelas teses políticas do jovem partido comunista.

No ano de 1928, um pequeno grupo de militantes começa a articular a reorganização da União Operária:

"É nesta época que recomeça a formação de entidades sindicais, São Bernardo era ainda uma cidade pequena, com uma atividade industrial bem limitada; (ou se era têxtil ou marceneiro)... a reorganização da União operária englobava trabalhadores de Santo André e São Bernardo e era composta por tecelões, metalúrgicos, pedreiros, químicos e construção civil.

Como as demais organizações sindicais da época, era uma entidade desatrelada do governo, sem as mordomias do imposto sindical, precária, semi-legal, mas independente, com a participação aberta de todos os trabalhadores e elegendo sua direção como bem entendida" (181)

---

(181) Depoimento pessoal de Armando Mazzo, nascido em 25 de abril de 1913, que começou a trabalhar com 8 anos, em São Bernardo, em uma fábrica de carros de boi, carroças e carretões. Mais tarde seria um importante ativista sindical e o primeiro prefeito, operário e comunista, eleito na história do país. Mazzo foi eleito em 1946, mas impedido de tomar posse, como descreveremos posteriormente. Esta entrevista foi realizada no dia 02 de junho de 1985, em Poá, onde atualmente reside.

A questão da organização de uma entidade sindical passa a concentrar todo o esforço dos ativistas da época, liderados pelos comunistas.

"Uma coisa ficava bem certa, era preciso fazer uma organização operária. Essa era a tecla central de todas as conversas. E com medo da polícia fazíamos as reuniões no meio do mato. Tinha um riozinho que corria em S.Bernardo, chamado Rio Sorocantã, e lá tinha uma árvore muito grande. Então nós íamos para lá e nos reuníamos no meio do mato. Levavámos baralho. Interessante, a polícia nunca nos incomodou no meio do mato, acho que nunca tivemos dedo-duro lá". (182)

Entre estes ativistas que iniciam o processo de reorganização da União Operária estava Marcos Andreotti, que conjuntamente com Olivério Botani e Jorge Beloso coordenavam a implantação do PCB na região, que já contava com simpatizantes desde 1925.

Marcos Andreotti, nascido na cidade de Lindóia, São Paulo, em 22 de março de 1910, chegou com a família em Santo André no ano de 1925. Seu primeiro emprego foi na fábrica têxtil - Ipiranguinha (onde distribuía a trama para os tecelões). Marcos Andreotti será um dos articuladores da reorganização da União Operária, conjuntamente com Armando Mazzo e mais tarde será o primeiro presidente do Sindicato Metalúrgico de Santo André e um histórico militante da região.

Em 1929, ainda sob a legislação antiga, este grupo de militantes, liderados por Andreotti e Mazzo e que compunham a "nova" União Operária, ainda sob a velha legislação sindical, resolvem fazer uma campanha de assinaturas e reivindicar o registro da União, na condição de Sindicato de Ofícios vários.

"Depois de dois anos recebemos uma resposta negativa do então Ministro do Trabalho, o Lindolpho, que justificou sua decisão alegando que não poderia legalizar sindicatos que representassem mais de uma categoria" (183)

---

(182) Armando Mazzo, depoimento.

(183) Marcos Andreotti, depoimento, in "50 anos de luta", uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânica e Material Elétrico de Santo André, 1985, pág. 34.

Dias Difíceis e a Revolução de 1930

O PCB aumentava rapidamente sua presença política no ABC e no conjunto do movimento sindical. Em abril de 1929, foi organizado um Congresso Sindical Nacional, sob a hegemonia do PCB, onde será fundada a CGTB - Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil, que terá um papel importante na direção das greves e articulação das lideranças sindicais deste período.

Porém, com a grave crise de 1929 e todo o processo de recessão econômica que se desencadeia, o ABC passará por momentos difíceis, de grande desemprego e crise social, contribuindo para o refluxo e desarticulação temporária do movimento.

"... em 1929, abriram duas vagas aqui no Bom Retiro, numa agência da Ford. Às 07:00 h. da manhã não entrava mais ninguém na rua, todo mundo atrás de apenas duas vagas... passava-se no centro da cidade, eram mulheres com crianças que não podiam sustentar... foram dias tristes e difíceis... O período de outubro de 28, em que começaram a se fazer os estoques nas fábricas, você olhava, ocupavam mais lugar que o trabalho.

E a coisa mais comum era quando a gente chegava na bancada e pegava o envelope com papelzinho dentro (apelidaram de bilhete azul, porque o envelope era azul) que dizia: 'Passe no escritório às tantas horas, no dia tal'. Chegava-se lá no escritório: 'Aqui está sua conta'.

A gente saía na rua e via aquela turma e se conversava e tomava cachaça. E fazer o quê?" (184)

Na classe operária do ABC, o movimento golpista liderado por Getúlio Vargas será recebido com grande alegria e esperanças. O movimento atravessava um período de desarticulação, desde a crise de 1929, e quando Getúlio já vitorioso passa pelo ABC há uma grande euforia política entre a população do município:

"Quando Getúlio saiu de São Paulo para ir a Santos, passou por São Bernardo e as calçadas ficaram cheias de povo. E eu estava eufórico. Agora sim! Acabou Washington Luiz e está resolvido nosso problema.

---

(184) Armando Mazzo, idem.

E todo mundo pensava assim. E não era minha cabeça, era a influência do meio. E quando o automóvel chegou, empurramos o carro do Getúlio pela Av. Marechal Deodoro, aos gritos, de 'Viva Getúlio'. Apareceram até rojões. Em frente ao campo de São Bernardo, antigamente na Marechal Deodoro, tinha um portão grande. Abriram os portões e de dentro saíram uns caras da comitiva e começaram a fazer discursos. E não sabíamos nós o que viria a ser o Estado Novo. Trinta foi isso aí". (185)

Ainda durante o governo provisório será assinado o decreto 19.770 em 19 de março de 1931, que passará a regulamentar as organizaçõcs sindicais, deflagrando, no ABC e em todo o país, o processo de fundação dos sindicatos oficiais.

A criação dos sindicatos oficiais no ABC

A partir de 1931, já havia uma legislação sindical que regulamentava o processo de constituição de entidades sindicais por base regional e categoria profissional, e como a tentativa de registro da União Operária, enquanto Sindicato de Ofícios Vários tinha sido negada, o movimento operário do ABC passa a encaminhar a formação dos sindicatos oficiais.

O primeiro sindicato, formado nestas novas condições institucionais, de atrelamento e dependência do Estado, foi o Sindicato dos Marceneiros, cujo processo de constituição é descrito da seguinte forma por Artur Corradi, um dos fundadores: (186)

"Terminada a Revolução de 1932, os trabalhadores deram início à formação do Sindicato baseada na Lei do Trabalho criada pelo governo Getúlio Vargas, ano de 1931. Reunimos à noite no bar do companheiro Antônio Serraglia, no mês de outrubro de 32 para tratar da formação

---

(185) A.Mazzo, ib idem.

(186) Artur Corradi foi um dos fundadores e membro da primeira diretoria do Sindicato dos Marceneiros, hoje denominado, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Bernardo e Diadema. Esta entrevista foi concedida na própria sede do sindicato, em 11 de setembro de 1985, por iniciativa do departamento cultural do próprio sindicato.

de uma Comissão, para a fundação do Sindicato dos Marceneiros. A comissão ficou assim constituída: Nerino Coli, Antônio Próspero, José Monteiro e Artur Corradi. Marcamos um dia para irmos para São Paulo tratar da Fundação do Sindicato. Conversando com alguns companheiros e diriggentes dos sindicatos em formaçãoe eles nos entregaram os Estatutos . Marrcamos a primeira reunião na minna casa, na Rua Pe. Lustosa, 6, em São Bernardo, no mês de outubro de 1932. Desta reunião convocamos mais alguns companheiros: Antônio Cusiol, Floriano Passim, Ettore Catarucci, Fortunato Cordeiro e companheiro Adolfo. Depois dessa última reunião começamos reunir durante muitas noites durante três meses para tratar da elaboração das listas e do Estatuto. Foram distribuídas muitas listas nas fábricas de móveis para angariar a assinatura dos companheiros para a formação do Sindicato dos marceneiros e carpinteiros e classes anexas.

A primeira convocação para a Assembléia para a escolha da primeira Diretoria do Sindicato foi no cinema do Sr. José Passim, no dia 17 de janeiro de 1933. Eram só companheiros que trabalhavam em móveis, marceiros, maquinistas e lustradores.

Nesta Assembléia, conforme consta no relatório, foi eleita a Diretoria; Antônio Próspero, como presidente; Nerino Coli, primeiro secretário; Antenor Corradi, segundo secretário; Pedro Rochetti, primeiro tesoureiro; José Monteiro, segundo tesoureiro e no Conselho: Artur Corradi, Ettore Catarucci, Floriano Passim e João..."

Para se avaliar as condições, a ética, os princípios políticos do movimento, há alguns episódios que merecem ser destacados.

"Bom, formado o sindicato nós alugamos a sala de frente onde morava Edmundo Colato. Ele pagava aluguel e uma família saiu, então entramos com o sindicato na sala de frente, que ele alugava para poder ajudar nas despesas da casa. E passamos a funcionar ali. O tesoureiro do sindicato, autorizou a compra de uma vassoura para varrer o sindicato. Então foi para a diretoria e todos aprovamos. Eu ainda não era diretor, era somente fundador. E compramos a vassoura. E então pintamos o cabo

de amarelo e de preto as letras 'sindicato'. Na sede, atrás, morava o Artur Corradi e a diretoria viu uma mulher varrendo o quintal dele, então, reuniu a diretoria e o Corradi teve que comprar uma vassoura nova" (187)

É interessante também recolocar a forma de sustentação financeira do sindicato neste período:

"Não havia imposto sindical... então como é que a gente pagava a sede? Como é que comprava máquina de escrever? Como comprava bancos para por dentro da sede? Como se comprava as escrivaninhas? Tudo isto era feito na base da coleta. Fazia pic-nic. O pessoal dava pedaço de bolo, vinho... eles mesmos faziam e doavam. Fazíamos finanças e pagávamos a sede. De vez em quando corria um chapéu fazendo coleta:" (188)

O segundo sindicato formado na região, dentro da nova legislação foi o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André. Na época, São Bernardo do Campo e Santo André eram um único município, e as duas bases ficaram unidas no mesmo sindicato até 1959. Após a julgação do registro da União Operária, como sindicato de ofícios vários, também os metalúrgicos partem para a formação de um sindicato representando uma única categoria, como conta Marcos Andreotti:

"Como naquela época os metalúrgicos eram em maior número, fizemos um novo requerimento para que fosse reconhecido então o Sindicato dos trabalhadores Metalúrgicos de Santo André, sem a extensão que existe hoje de mecânica e material elétrico. Era só metalúrgico. Os metalúrgicos fabricavam na Liverpool, por exemplo, máquinas agrícolas; na Pirelli, fios elétricos, cabos e nas demais indústrias fabricavam máquinas em geral. A maior indústria era a Pirelli.

Bem, nós então formamos uma comissão para dar andamento ao sindicato". (189)

A carta de reconhecimento do Sindicato foi concedida a 23 de se-

---

(187) Armando Mazzo, depoimento.

(188) A.Mazzo, idem.

(189) Marcos Andreotti, idem, pág. 34

tembro de 1933. No processo de organização da entidade foi realizada uma assembléia, em janeiro de 1932, que elegeu a primeira diretoria' do sindicato, posteriormente reconhecida também pelo Estado, formada pelos seguintes membros:

Presidente: Marcos Andreotti

1º Secretário: Antônio Nunes

2º Secretário: Fernando Monteiro

Tesoureiro: Luiz Calsolari

Conselho Fiscal: Euclides Fernando, Anibal Ferrari e Francisco Moro.

No entanto, a avaliação da importância da formação do sindicato oficial, nos moldes impostos pela nova legislação sindical, será avaliado mais tarde, da seguinte forma:

"É aí que coube uma grande ilusão para aqueles que estavam na ' proa do movimento sindical. Inclusive, e isso eu tenho vivência, os comunistas. Achavam que com o enquadramento sindical, estava garantida a organização sindical, sem precisar mais se reunir no meio do mato. Mas como era um enquadramento sindical e o nome diz muito bem , estava atrelado ao Ministério do Trabalho. Então, o sindicato deixava de ser livre para ser tutelado. Para ser arrochado. Como se dizia naquela época, arroiados". (190)

As lutas sindicais e a década de 1930

Antes de discutirmos as principais lutas do período seria interessante destacar alguns episódios descritos por antigos militantes, em relação a chamada "Revolução Constitucionalista de 1932":

"Eu não fui pro fronte porque se deu um problema comigo: tomei' a la. cadeia.

Trabalhava na Fábrica Perozini. Trabalhava também Catarucci. E trabalhava também um italiano anarquista.

Então, o José Perozini pôs em fila todo mundo e disse, subindo' numa mesa: 'Meus operários, se vocês querem ir pro fronte, nós entregamos para a família de vocês 12.000 réis por dia. CR$12.000 por dia

---

(190) Armando Mazzo, op. cit.

era dinheiro, heim! E vocês vão pro fronte para salvar o Brasil do que ele chamava de implantar a revolução da constituição'. Isso é o que ' ele dizia. Então, Catarucci se adiantou e disse: 'Seu José, eu vou pro fronte, não tem problema. Mas se o seu filho (o filho dele se chamava' Aldo Perozini) for junto'. E essa tirada chacoalhou Perozini.

Aí eu me adiantei: 'Hoje, falei, se o Aldo for eu também vou'. ' Mas é lógico que o Aldo não ia. Então ele mandou todo mundo trabalhar' que depois a gente conversava. Quando chegou depois do almoço mandou o Catarucci pegar a conta e ir embora.

Aí, eu fui de bancada em bancada e parei a fábrica. Parei toda a fábrica. Nem sei como fiz aquilo. Foi de raiva.

Foi uma paralisação, em solidariedade para por Catarucci de volta.

Mas o Perozini preferiu dar toda a indenização para ele e mandar' embora. Não readmitiu.

Ficamos parados aquela tarde e o dia seguinte inteiro. No outro ' dia o Catarucci fez um discurso muito bonito agradecendo a solidariedade. Mas disse que não lhe interessava mesmo trabalhar ali dentro por-' que tinha arranjado um serviço para ganhar muito mais. Ele era um marceneiro muito competente e além de marceneiro era entalhador e modelador. Fazia modelos para fundição. Então, ia ganhar muito mais numa fá-' brica em Santo André.

Batemos muita palma e voltamos a trabalhar. À tarde, recebi a conta. Fui despedido. Aí, o pessoal queria parar. Eu disse: 'Não, não vão parar. Se o Catarucci não quis, eu também não vou querer voltar nessa' droga'.

E à noite teve um comício no Largo da Matriz em que falaram Ma- ' noel Jr., entre outros e o bispo de São Paulo. O Manoel Jr. fez um discurso dizendo que se preciso fosse derramaria o sangue para podermos ' ter uma constituição, porque a ditadura era uma desgraça para o País.

Às tantas, pedi um aparte para ele.

Ele disse: 'Pois não'. Você imagine: em 1932 eu estava com pelo ' menos uns 20 anos. Ele disse: 'Pois não'.

'O Sr., doutor, o Sr. está pedindo para a gente ir lá pro fron- ' te'.

'É isso mesmo'.

'E o Sr. vai com a gente?'

'Eu vou com este jovem. Vamos lá pro fronte'

Fez uma puta demagogia. Nessa hora chegou um tira perto de mim e disse:

'Você fique quietinho aí, senão vai estragar a festa dos homens'.

Aí vai falar o bispo. O bispo, dentre outras coisas, mais ou menos disse:

'Mãe, já destes vosso ouro?' Naquele tempo tinha a campanha do ouro. 'Mãe, já destes vossas orações? Agora chegou a hora de dar vossos filhos. Filhos para o fronte'.

Aí eu falei: 'Me dá um aparte?'

Ele falou: 'Esse moço gosta de apartear! Pode falar'!

'E o Sr. vai mandar os seus filhos para o fronte?'

Aí eu fui parar lá na delegacia. Cheguei lá e o delegado disse 'o que é que foi'?

'Esse safado aí'. E falou com o tira, que contou a história.

Disse: 'Seu sacana, você fez isso? Vai é se ajustar comigo'.

Depois, mandou o tira embora, me abraçou e disse: 'Você fez muito bem. Menos um turista'.

Só não me pôs na rua porque ficava muito comprometido". (191)

O processo de organização dos sindicatos se desenvolve após a derrota de São Paulo na "Revolução de 1932". As lutas operárias desde então assumem um caráter sindical, ou seja, organizadas, planejadas e dirigidas a partir das entidades sindicais recém criadas. Em 1934, há uma prolongada greve, a dos marceneiros:

"O dia 20 de agosto de 1934 foi um marco histórico neste Sindicato: os marceneiros da Firma Irmãos Coraza, foram convocados pelo Sr. Artur Corradi a comparecer no Sindicato para ser discutido rebaixamento dos preços pagos na tabela feito no acordo, pelas duas partes, em junho de 33.

Na reunião resolveu-se convidar os companheiros da Firma do José Zóbori na noite do dia 21 de agosto de 34. Depois de muitos debates ,

---

(191) Armando Mazzo, idem.

não se chegando a nenhum acordo, o companheiro Alves propôs uma greve geral para o dia seguinte. Os presentes concordaram. Dividiram então em 5 grupos. Passamos a noite indo de casa em casa, avisando os companheiros que o Sindicato numa reunião resolveu entrar em greve geral no dia seguinte. As 18 fábricas de móveis existentes na época, permaneceram fechadas durante 53 dias, sem ninguém trabalhar. Isso é verídico, não é conversa, não! O início se deu no dia 22 de agosto de 34. Os trabalhadores das indústrias de móveis que trabalhavam nove horas e meia por dia e o sábado mais 8 horas, tiveram uma grande vitória e passaram a trabalhar apenas 8 horas por dia".

Esta greve teve um desfecho inédito, quando alguns pequenos empresários resolvem abandonar o empreendimento e vendem o patrimônio para uma cooperativa de trabalhadores formada pelos grevistas:

"Com o passar da greve que terminou, exatamente dia 29 de outubro de 34, nasceu a primeira Cooperativa de Móveis em S.Bernardo. Um dos patrões, seu Ítalo Setti não concordou em assinar novos contratos; resolveu vender a fábrica para 105 companheiros por 285 conto de réis.

Os trabalhadores estavam em greve nesse período de 53 dias e uma comissão de trabalhadores, do lado de fora do Sindicato, procurou organizar um tipo de cooperativa com o maior número possível de trabalhadores. Como o Sr. Ítalo Setti não entrou no acordo da tabela assinada entre os 18, então ele resolveu vender aos trabalhadores a indústria de móveis, e durante todo o período das greves ficou-se trabalhando, reorganizando a outra parte e ficou estabelecido entre os companheiros que queriam entrar na Cooperativa, a compra de uma cota de 1 conto de réis, até 5 contos de réis, o máximo. E durante todo esse período, quando terminou a greve já a cooperativa estava formada, comprada e legalizada. E esta Cooperativa durou mais de 45 anos sempre trabalhando na maior ordem possível, com assembléias, com diretoria se reunindo toda semana. Foi um exemplo perante todo trabalhador e as organizações. Eu gostava, do meu ponto de vista, que o trabalhador do mundo se reorganizasse desta forma, para que um dia o trabalhador se libertasse do alto capitalismo. Seria a melhor forma de chegarmos a dividir o quinhão entre nós mesmos e não ficar uma parte desigualada

contra nós". (192)

No entanto, a avaliação política dos resultados desta experiência é radicalmente diferente para Armando Mazzo:

"E eu vou fazer uma proposta concreta para vocês e quero uma resposta concreta ou vocês nos compram as 3 fábricas ou nós fechamos as fábricas". "Bom, isso nós discutimos depois. Primeiro, vocês vão ao Sindicato, se reunam, reunam todos os anarquistas lá e vocês ficam sabendo se querem comprar ou não. Se não querem comprar, venham aqui e digam que não compram e nós fechamos e acabou. Todo mundo fica na rua". De modo que nós ficamos com a cabeça meio atrapalhada, porque desempregar o pessoal... é lógico que o pessoal tinha medo de perder o emprego.. E como fazer? Aí, reunimos a diretoria e eu dei uma sugestão: "Não seria interessante nós convocarmos os operários das fábricas. Fábrica por fábrica para ver o que eles querem?" A proposta evoluiu e convocamos os operários das 3 fábricas. Muita discussão, e o que a gente pensou estava certo. Eles teriam desemprego. E como fazer? Aí então, um lá falou: "Quanto é que eles querem? Aí eu disse: Eles não fizeram o preço. Nós é que temos que fazer a oferta.

Aí um dos diretores disse: Não, nós podemos ir lá consultar para ver quanto eles querem. A discussão evoluiu e surge uma proposta concreta. Por em votação se os operários querem comprar a fábrica ou não. Aí o presidente da mesa pôs em votação. Foi muito arriscado, mas pôs em votação. E todo mundo levantou o braço para comprar a fábrica; as 3 fábricas. Resolveram comprar a fábrica. Aí um outro fez uma proposta: dar uma entrada e depois pagar parcelado, por mês. E de acordo com a proposta dos patrões, de quanto eles queriam, então fazer o quantum. E foi feito isso e compradas as 3 fábricas.

Os operários compraram por um conto de réis de cada um, no mínimo e o máximo, ilimitado. Podia ser quanto quisesse. E assim se formaram e compraram as 3 fábricas. E havia uma torcida muito grande para que eles fossem vitoriosos. E foram. Então, aí, se dividiram 2 correntes: os comunistas diziam que isso não ia resolver coisa nenhuma. E os re-

---

(192) Artur Corradi, depoimento, idem.

formistas diziam que isso ia ser uma emancipação do proletariado no Brasil. E se travavam discussões muito sérias na sede do Sindicato, no bar. Em todo lugar. E então se chegou à seguinte conclusão: de que eles se tornaram capitalistas, venderam as ações por preço maior, bem maior, ou então empregaram elementos no lugar deles lá na fábrica. Passaram de explorados a exploradores. E o argumento dos comunistas é que aquilo era uma ilha num mar capitalista. E o argumento dos outros era diferente. Diziam que ali era o rastilho para pegar fogo em todas as fábricas do Brasil. O que é verdade é que não pegou fogo coisa nenhuma e os comunistas estavam com a razão. Tinham uma visão mais correta. Mais correta, não, correta. Bom, esse é um detalhe eu acho que até hoje as fábricas estão nas mãos dos operários.

É a fábrica São Bernardo, a fábrica São Luiz e a fábrica Santa Terezinha. Veja só pelos nomes como era católico aquele negócio. São Bernardo, São Luiz e Santa Terezinha." (193)

O Sindicato Metalúrgico de Santo André também encaminhou algumas lutas na época. A primeira iniciativa sindical da diretoria foi em relação a Fiação Ipiranguinha, quando uma comissão de trabalhadores foi ao sindicato denunciar as condições de trabalho na empresa, onde ocorriam jornadas de trabalho de 12 a 14 horas diárias, e a chefia havia instituído o regime de beliscões, especialmente nas mulheres e menores da fábrica. Denunciados estes maltratos ao Ministério do Trabalho, através de representação do Sindicato, foram tomadas algumas providências legais, sendo esta a primeira intervenção e a primeira vitória sindical da entidade. (194)

Em novembro de 1934, foi desencadeada a primeira greve do sindicato, na Pirelli, que era a maior empresa e a que possuía o maior contigente de sindicalizados. A greve tinha como objetivo um aumento salarial de 30%, a proteção contra acidentes do trabalho e a redução da jornada de trabalho para 8 horas semanais, que conti-

---

(193) A.Mazzo, idem.

(194) "50 Anos de Luta", pág. 36, op.cit.

nuava sendo uma grande bandeira do movimento sidical. Após vários dias de paralisação, a Pirelli assumiu o aumento de salários e tomou medidas de proteção contra os acidentes do trabalho. (195)

Seria importante destacar, que no ABC, apesar da implantação do PCB, que data de 1925,e de sua presença ativa no movimento operário e sindical, a tentativa de insurreição armada, conhecida como a "Intento na Comunista de 1935", não chegou a ocorrer na região:

"Em São Bernardo tinha algum organismo da ANL?"

"Não. Mas quando veio o problema do que eles chamam de Intentona Comunista, que foi uma revolta, nos reunimos e não tomamos nem conhecimento disso.

Eu estou em casa, meu irmão Bruno aparece e diz:'Você soube o que aconteceu? Teve Revolução no Rio e no Norte'. Aí eu falei: 'Como é que você sabe? Eu soube por um jornal não sei da onde'. Aí eu fui para a reunião (do PCB) e o cara deu a seguinte explicação: "Os militares resolveram fazer isso sem apoio do povo'. Então eu até me lembro que eu disse: 'Então quer dizer que foi uma quartelada? Ele disse: 'Espera aí não se pode falar isso'. 'Foi uma revolução de militares'.

Aí eu insisti: Se for uma revolução de militares é uma quartela-' la'. Aí o cara quis que eu fizesse auto-crítica e eu não quis fazer. ' Foi um debate tremendo. Então, quer dizer, nós não tomamos conhecimento. E acredito até que foi bom. Porque se nós tivéssemos conhecimento, isolados em S.Bernardo, com um esporádico elemento que vinha de vez em quando nos trazer livros e discutir com a gente os problemas, sem uma organização, íamos lançar uma luta que não sei no que iria dar". (196)

No entanto o confronto político da esquerda organizada, basicamente no PCB e os integralistas ocorreu em inúmeras ocasiões:

"Tinha alguma presença de Integralistas em São Bernardo?"

"Tinha, por uma razão que você talvez não saiba. Eu dou o exemplo' um jovem que trabalhava na mesma fábrica em que eu trabalhava. Ele me

---

(195) "50 Anos de Luta", pág. 36, op.cit.

(196) A.Mazzo, op.cit., pág. 12

aparece lá fardado, com uma camisa verde, uma calça preta, sapato preto, meia preta, um cinturão com umas argolas, um cacetete no lado, um lenço bacana. Mas um fardamento dado de graça. A bota. E os jovens, sabe ' como é, era um cara bom, um cara trabalhador. Falei: 'O que é isso?' 'Agora entrei... agora sou 'entregalista'. 'Então quer dizer que o Sr. vai entregar a lista'. 'Não, eu sou entregalista do partido do lá do Marechal'. Chamava Partido do Marechal, porque era lá na Marechal Deodoro. Na casa do Luiz (?). E tivemos alguns entreveros muito sérios. Até o ' dia em que afundaram um navio brasileiro. E os integralistas, junto com Paulo Alemão, Rosas, a turma de italianos e alemães, onde eles nos viam, eles vinham nos atacar.

Como sindicalista, não era como comunista, não.

'Sindicato... isso é sujo. Precisa fechar esse negócio aí seus filhos da puta'.

Era uma perseguição mesmo.

Quando Von Rommel avançou lá na África, ia passando eu, Itagiva e o Fortunato Cordeiro. Íamos passando e o rádio estava dando. O negócio' do Von Rommel entrando pela África adentro. Então, nós paramos na calçada do bar do Gineze (?), que estava com o rádio alto. Nos puxaram para' dentro do bar e falaram tanta coisa, para a gente reagir e eles virem ' com tapas. E nós íamos apanhar, porque eles estavam em tantos... Enfiamos o rabo no meio das pernas e fomos embora. Outra noite, estávamos saindo do Sindicato, eram mais ou menos 11 horas da noite, e os jovens integralistas, nos cercaram, fizeram uma roda, nos puseram no meio da roda. Nós, estávamos mais ou menos nuns 5, eles eram mais ou menos uns 15. Aí, foi uma discussão tremenda. A nossa salvação foi que acabou o espetáculo no cinema e o pessoal vinha vindo. E nós éramos muito queridos ' ali. Porque a gente discursava, ia de casa em casa... Não como comunista, como sindicalista porque como comunista ninguém sabia nada.

Saiu o pessoal do cinema e fizeram uma roda em torno dos integra-' listas. Nós ficamos no meio da roda dos integralistas e os integralis-' tas no meio da roda do povo. E aí ameaçaram de quebrar a cara deles. Aí nós viramos valentes. Puta merda, quando a gente tem apoio fica com coragem. Nós estávamos com medo. Eles estavam de cacetete, de revólver. '

Não é brincadeira, porque essa gente com esse fanatismo, a gente precisa ter cuidado. Bom, aí, dois deles saíram correndo, o resto tudo pedindo desculpa. Porque os elementos de direita são interessantes. Quando eles estão por cima, são de uma violência incrível. Quando eles estão por baixo, eles ficam que nem Mussolini na frente de Devaleri.

Sabe que o Mussolini chorava e prometeu dar tudo o que quisesse para libertar ele. E o Devaleri pôs ele de cabeça para baixo e mandou bala. Vocês conhecem esse episódio da História... Eles são assim. Aí pediram desculpa, quase choraram. Isso aí é a luta... De vez em quando eles vinham e faziam uma provocação tremenda.

Mas quando nós estávamos dentro do Sindicato, aí nós não tínhamos medo

Dentro do Sindicato, se eles entrassem, iriam levar tantas cadeiradas na cabeça que..."(197)

Em 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas dissolve o Congresso Nacional e implanta o "Estado Novo". Entre um conjunto de medidas repressivas, que envolveram a censura prévia, centralização de poderes no governo federal, perda de autonomia dos Estados e a nomeação de interventores políticos na gestão dos mesmos, o governo ditatorial deflagra um de repressão direta e perseguição às principais lideranças políticas e sindicais. Foram fechadas a Confederação Sindical Unitária, a Sindical Unitária dos Ferroviários, criado um Tribunal de Segurança Nacional, e no ABC, o Sindicato dos Metalúrgicos é duramente reprimido e quase fechado. Marcos Andreotti é preso e tido como desaparecido, em 1937, sendo novamente detido e condenado em 1939.

O processo de reorganização do Sindicato só ocorrerá um ano depois da decretação do "Estado Novo", quando os trabalhadores realizam uma assembléia da categoria e elegem uma nova diretoria composta:

Presidente, Augusto Savietto; secretário, Emílio dos Santos; e alguns trabalhadores da Pirelli, José Bertolini, Roque Damião, Silvio Tironi, Anibal Ferrari, Sr. Jaime, o Moura entre outros, como conta Marcos Andreotti. (198)

---

(197) A.Mazzo, pág. 14.

(198) "50 Anos de Luta", pág 39.

A implantação da ditadura e a luta de resistência operária acaba estimulando a formação de novos sindicatos, os tecelões e os químicos do ABC também preenchem os requisitos legais e fundam seus respectivos sindicatos. Neste mesmo período, os metalúrgicos reivindicam a ampliação dos direitos de sindicalização, portanto a ampliação da base sindical, para os mecânicos, eletricistas e material elétrico, sendo que só será reconhecida esta "ampliação" da base, em 5 de dezembro de 1941, quando o sindicato passa a se chamar: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santo André, razão pela qual o sindicato possui duas cartas de reconhecimento com datas de constituição diferentes.

Com a IIº Guerra e o processo de desgaste político da ditadura, o movimento sindical do ABC vai avançar, assumindo importantes lutas políticas e sindicais.

IIº Guerra Mundial e a Luta Operária no ABC

As condições de funcionamento e a infraestrutura das entidades sindicais neste período eram ainda extremamente precárias. Em uma única sede, se localizavam os Sindicatos dos Metalúrgicos, da construção civil e mobiliário, químicos e têxteis. Somente em 1939, estes dois últimos se retiram para uma nova sede social. Todo o esforço de rearticulação do movimento encontrará inúmeras dificuldades, em função da vigilância permanente e repressão política sistemática ao movimento sindical.

A repressão do Estado Novo e a perseguição política aos comunistas acaba criando um clima de divergências políticas no movimento, especialmente no Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André. As divergências aumentam a ponto de Marcos Andreotti pressionar a diretoria de Augusto Savietto e Emílio Santos, que o ameaçam de denunciar como comunista. Mais tarde, Augusto Savietto é demitido da Pirelli, onde trabalhava, e Miguel Guillen, outro destacado e histórico sindicalista da região, dirige temporariamente o Sindicato. Em 1942, será convocada uma nova e tumultuada assembléia, onde os trabalhadores elegem uma nova diretoria, de composição, formada por: Presidente Calis

tro Bertoloti, além de Miguel Guillen, Emílio dos Santos, Euclides Savietto, Emílio Marino, Ertelano Laguardia, Alberto Marcílio, Antônio Santana, José Moreno, Samuel Scabrosi e Elias Arente.

No ano anterior, 1941, o único fato de destaque foi a criação das Comissões Mistas para definição do Salário Mínimo, ligadas ao Ministério do Trabalho e que teve como representantes operários eleitos pelo ABC, Marcos Andreotti, Silvio Tironi e Miguel Guillen.

Os avanços do movimento começarão a ocorrer a partir de 1942. Um encontro sindical realizado em Campinas, define uma pauta unitária de reivindicações além de exigir do governo a entrada do Brasil na guerra, contra o eixo Nazi-Facista. Neste mesmo ano, o presidente do Sindicato Metalúrgico de São Paulo, Miguel Sanches Duran, promove um encontro onde é fundada a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo, sendo eleito como presidente o próprio Miguel Duran e tendo como primeiro secretário, pelo ABC, Miguel Guillen, que terá um papel importante, neste período, na articulação do movimento sindical do ABC. A legislação proibia articulações intercategorias e a repressão política era muito intensa. Diante deste quadro, sob o empenho de Miguel Guillen, os sindicalistas promovem a criação de uma Cooperativa de consumo para os trabalhadores sindicalizados do ABC, envolvendo os Metalúrgicos, Químicos, Borracheiros e Construção Civil e Mobiliário. Esta iniciativa tinha como objetivo burlar a legislação e a repressão e permitir a criação de um pôlo de atração e articulação do movimento sindical na região, e acabará estimulando uma ampla campanha de sindicalização:

"Mas como trabalhei! Como jambrei! Você já imaginou um Sindicato como dos metalúrgicos, passar de 280 e poucos sócios prá 5 mil e tantos sócios em menos de uma ano? Foi trabalho prá diabo! Ia nas portas de fábrica, ia na justiça do trabalho, atender o INPS, atender os doentes prá mandar prá Santa Casa, prá mandar prô hospital , recrutar... Então eu fui eleito em Assembléia geral dos metalúrgicos, procurador do Sindicato. Logo a seguir, a Construção Civil faz uma Assembléia e me elege Procurador do Sindicato da Construção Civil. Ganhar? Sempre os mesmos 500 cruzeiros. O Sindicato dos Químí-

cos fazia dois anos que batalhava prá ter a carta, aí fui prô Rio com tarefa do Partido e cheguei lá no Rio, deram dinheiro lá prum ' tal de Cordeiro, um pretinho que trabalhava na fábrica Sta. Clara , fábrica de máquinas têxteis, e nós pagamos um almoço régio prá ele na 'Garota Domínio', damos uma garrafa de vinho prá ele, um queijo. Ele não fez por menos, no almoço ele quis vinho francês. Aí fomos ' lá prô Ministério.

O Ministério pega, mandou vir depois de três dias; fiquei no ' Rio. Depois de três dias, cheguei lá e eles me deram o canudo, eu ' trouxe, uma festa tremenda e me elegeram Procurador do Sindicato ' dos Químicos. Aí eu fui no Rio pegar a carta dos Padeiros. Eu já sabia as tricas e futricas do Ministério, como é que se comprava lá ' dentro, o Presidente do Sidicato dos Metalúrgicos do Rio me ajudou' a comprar todo mundo lá dentro. Ele dava um dinheiro, eu dava outro, depois a gente acertava as contas e tal. Bom, então, procurador de 4 Sindicatos. Todos, no mesmo prédio, na R. Gertrudes de Lima, 402, no mesmo prédio que é hoje, só que naquele tempo, de funcionário ' era eu, a Nair Rossetti, o Dr. Davi Fermo, Dr. Eduardo, dentista e Manoel Mangas". (199)

O desgaste do governo, no seu posicionamento diante da IIº Guerra, a rearticulação, e fortalecimento do movimento sindical acaba-' rão desencadeando uma participação ativa dos trabalhadores do ABC ' na campanha pela entrada do Brasil na guerra. Em fevereiro de 1942, um navio brasileiro havia sido afundado nas costas do país, fato ' que vai se repetir em março e agosto. No ABC a campanha cresce liderada pelo movimento sindical:

"No mesmo ano de 42 foi tirado um documento numa reunião entre' lideres sindicais em Campinas que além de trazer reivindicações econômicas, trazia também política, ou seja, os trabalhadores exigiam' o rompimento de relações com os países do eixo nazi-fascista: Alemanha, Itália e Japão. No dia quatro de setembro entramos no Palácio' de Guanabara levando esse documento para o presidente Vargas, uma

---

(199) A.Mazzo, pág. 12, op.cit.

caravana de dirigentes sindicais, inclusive houve um companheiro que não se limitou a reclamar só um rompimento, mas sim que fosse decretada guerra contra os países do eixo, pois estavam afundando navios brasileiros que patrulhavam as águas do território nacional. O Getúlio não teve por onde escapar, ele estava balançando na época para o lado do fascismo, então precisávamos pressioná-lo para que ele tomasse posição em favor da democracia. Choveu telegramas para lá e nós aqui também achamos por bem convocar o prefeito da cidade, doutor José Carvalho Sobrinho, para discutir a criação de postos de ferro velho para angariar fundos para as famílias dos soldados expedicionários que iam para a guerra". (200).

O clima político vai se acirrar tanto que em São Bernardo a "Sociedade de Socorro Mútuo Italiano" será depredada pela população:

"Em São Bernardo, quebraram a Sociedade de Socorro Mútuo Italiano.

Lá, tem aquela entrada dos portões que é uma jóia de serralheria, trabalho Artístico, do lado, o escritório. Então, fizeram a inauguração com o retrato do Benito Mussolini. Veio um cônsul da Itália e fez um discurso e depois teve um baile até às 3:00 horas da manhã. E de vez em quando faziam aquelas assembléias fascistas. E Ducce, Mussolini, daí para fora. Em São Bernardo, a colônia italiana daquele tempo não era pequena. Quando afundaram os navios, eu com o Itagiba, nós estávamos lá numa lojinha comprando umas ferramentas, em frente à sociedade, de repente começou a descer gente lá de cima comandada por um tal de João da DER e começa a subir a Marechal. E daqui a pouco, puseram os portões para baixo, jogaram escrivaninha, jogaram retrato do Mussolini e é uma coisa que só quem assiste é quem pode ter uma idéia do que aconteceu. Porque de repente, aparece corda, aparece escada, aparece gasolina, aparece elemento com picareta, outro com pá. É um negócio. Quando o povo vai para uma coisa dessas, é uma loucura. É a mesma coisa que um estouro de boiada. Eu acho que se aglomeraram ali mais de 1.000 pessoas.

---

(200) Miguel Guillen, in "50 Anos de Lutas", op.cit., pág.42.

Outros puseram gasolina, puseram fogo. Aí, um cara lá disse: "Vamos por fogo no prédio". Aí o delegado de polícia, um jovem disse : "Olha, não vamos por fogo, nada. Nós já demos uma demonstração de ' que queremos a democracia e somos contra o fascismo, e o prédio não tem nada a ver com as loucuras que estão sendo feitas pelos fascis-' tas. O que nós podemos fazer aqui é se vier algum diretor aqui, ba-' ter nele. Mas, o prédio, não. Vai incendiar as casas aqui que não ' têm nada a ver com isso".

Você imagina. Não tinha corpo de bombeiro lá. Seria uma tragé-' dia de grandes proporções.

Depois, então a mobilização sindical prô aliados. Isso aí nós ' participamos até 1945. Em comícios, montanhas de sucata, de alumínio, de ferro velho. A molecada, os velhos, as velhas, tudo o que tinha o que ficava em casa, o que servia, o que não servia...

A arrecadação de sucatas foi parte da campanha de apoio aos ' aliados". (201) O dinheiro obtido com a venda da sucata era destinado' às famílias dos pracinhas.

Ainda em 1942, Getúlio Vargas faz uma visita ao ABC que é des-' crita da seguinte forma por Philadelpho Braz, outro histórico mili-' tante metalúrgico da região, que trabalhou 29 anos na Fichet, atuando sempre no Sindicato e participando de vários diretorias:

"Na Fichet havia grupos com nível político e ideológico mais ' avançado também e que viam as coisas por outro ângulo. E tanto é verdade, que eu conheci um soldador chamado José Claro que foi um lutador lá dentro . Era uma pessoa reprimida, retirada do bloco de trabalhadores em lugar mais isolado para que ele não contaminasse os operários com suas idéias, ele era um militante do PC, aliás, mais uma' razão para eles terem medo do cidadão. Volta e meia a polícia fazia' visitas na fábrica e o levavam. Eu lembro quando Getúlio Vargas veio aqui, em 42 talvez, todo o pessoal foi recolhido. A polícia política tinha permissão dos empregados para 'limpar a área'; prendia as pes-

---

(201) A.Mazzo, op.cit., pág 17.

soas, mas já nesta época já se notava aqueles ventos libertários e a guerra já estava no fim, como veio terminar em 45, então a Nação foi tragada pelo desejo de liberdade do povo, de participação e, com o final da guerra eu entrei para o sindicato naquela euforia de liberdade que existia no momento com a derrota do nazi-fascismo". (202)

Durante a guerra havia uma série de novas medidas repressivas sobre o movimento sindical, sendo praticamente impossível encaminhar legalmente reivindicações salariais e principalmente deflagrar movimentos grevistas. No entanto, várias lutas ocorrerão nas fábricas metalúrgicas do ABC:

"Tempo de guerra, vocês sabem que teve a Lei do Esforço de Guerra e na Lei do esforço de Guerra, dizia taxativamente: responderá tribunal militar os que fizeram greve, e depois dava os detalhes lá, a regulamentação da Lei, baixada pelo governo. Eu estou na sede do sindicato, eu e a Nair. A Nair falou: estão falando aí da GM. Eu fui atender o telefone e um cara aí disse, olha, pega o diretor e venha logo prá cá que a GM está em greve. Aí falei, tá bom já vamos já. Na hora não percebi: Esforço de Guerra, greve, estamos fritos, mas vamos sair dessa. Telefonei pro Euclides Savietto. O Savietto falou, fala com o Guillen. Telefonei pro Guillen, eu não vou dizer nada contra o Guillen, mas o Guillen disse pra telefonar pro Savietto. Aí telefonei novamente para o Savietto, que falou: pô não se pode mais nem trabalhar?!!! Vem cá meu, encontra comigo lá na estação. Tá bom, saí do Sindicato e fui prá estação. Encontrei o Euclides pegando o ônibus. Quando chegamos mais ou menos na metade do caminho, pára um jipe lá e dois fuzil com baioneta cruzada assim, com o militares lá. Parou o ônibus, até se deu uma cena muito engraçada. Aí os militares: Euclides Savietto! estou aqui. Armando Mazzo! estou aqui. Descem do ônibus Falei êh! já começou! E naquela afobação eu não paguei o ônibus. Então foi uma coisa mais ou menos engraçada, que o jipe estava mais ou menos, quinhentos metros, 400 m. Então os soldados nos mandaram que fosse pro jipe e o motorista correndo atrás da gente prá cobrir a passagem e os militares querendo prender o motorista que estava atrapa-

---

(202) "50 Anos de Luta", pág. 41.

lhando, foi uma coisa até gozada. Bom, pagamos e fomos lá pra General Motors. No ônibus estava trocando umas idéias com o Savietto quando ' aconteceu isso, e no jipe não se podia trocar idéia porque estavam os dois milicos lá e eu dentro de mim 'não sei como nós vamos sair dessa'. Bom, chega lá na fábrica e o ... Mister... então falou: pôs a mão assim no coração e disse, veja, Sr. Diretor, fábrica toda parada, esforço de guerra, é crime e vamos processar... Eu disse: Mister, um momento, o Sr. vê que coisa engraçada, o Sr. nunca pensou nisso, as ' suas máquinas, o seu terreno, sua fábrica, sua matéria prima, seu capital não vale porcaria nenhuma se não tem meu braço de operário, o Sr. já reparou nisso? Ora, aquilo me aliviou, puxa, pensei, começou ' bem. Aí o Mister falou: Não! porque senhor o que quer falar? - Eu quero falar que os senhores têm que respeitar os operários. Se eles es-' tão em greve não é porque eles estão contra o Esforço de Guerra, vo-' cês é que puseram eles contra o Esforço de Guerra. Inverteu o negócio, bacana! Aí naquela hora a gente fica satisfeito. Aí o advogado, se eu não me engano era o Mesquita Barros, mas não tenho muita certeza porque encontrei muitas vezes na justiça do trabalho quando trabalhava ' na justiça pro Sindicato como Procurador. Voltamos e ele tava lá pregando? que precisava punir exemplarmente, porque o Esforço de Guerra, porque o Tribunal Militar, aquela coisa toda. Ele acabou de falar um Tenente que aplicava o esforço de guerra lá na fábrica, subiu lá na ' bancada e fez um discurso violento contra o Savietto, contra eu e os operários, mas numa hora ele falou assim: - Porque estão morrendo lá os nosso pracinhas do nosso exército. Aí o Savietto falou: - dá um ' aparte aí faz favor. Pois não! - O Sr. tá falando Exército, o Sr. tem que falar "o nosso glorioso exército". Embananou o cara, ele não sa-' bia mais o que fazer, aí ele falou umas 5 ou 10 palavras lá e desceu. Ficou embananado. Aí o Savietto tomou a palavra, elogiou os pracinhas, elogiou a União Soviética, elogiou os aliados, elogiou o Esforço de Guerra e responsabilizou a GM por não dar o que os operários queriam. O Savietto fez três propostas:

1º a GM dar todo o lucro dela prá FAB e prá FEB; 2º Os trabalha-' dores trabalharem um hora de graça prá FAB e prá FEB; 3º e a GM dá

todo o aumento de salário que estava sendo pedido pelos trabalhadores. Aí tomei a palavra e disse: quem tá de acordo com as propostas do Savietto levante o braço. É lógico, quem que não levantava o braço nessa hora? Aí o tenente falou prá mim assim: - você é mais sacana que o outro, você dá respaldo de povo heim! Eu fiquei quieto, não falei nada. Aí fomos lá prá dentro, firmamos o acordo: o aumento de salário eles deram, a hora o operário trabalhava, agora, se eles deram o lucro prá FEB isso eu não sei e acho que não deram". (203)

A contestação política à ditadura do Estado Novo crescia, sob a influência da guerra, a redemocratização do país começava a ser exigida com maior intensidade. Neste clima político, o 1º de maio de 1943, no estádio do Pacaembú acabou se transformando em uma imensa e importante manifestação de protesto:

"O ano de 1943 foi um ano de luta política, já começou no primeiro de maio quando nós participamos da concentração no Pacaembú, onde Getúlio anunciou a decretação da CLT e enfrentou uma porção de cartazes que os trabalhadores portavam reivindicando liberdade sindical, aumento de salários, eleição direta para presidente da República, anistia aos presos políticos especialmente a Luis Carlos Prestes que era um homem que estava na crista. Em 1944, centrou se ainda mais a luta pela anistia, contra o nazi-fascismo e em 1945 quando vem a anistia aos sindicatos, particularmente dos Metalúrgicos de Santo André levantam a bandeira pela convocação de uma Assembléia Constituinte Nacional e o reconhecimento dos partidos políticos, inclusive o PC". (204)

No ano de 1944, a experiência do 1º de maio se repetiria novamente, no mesmo local com uma forte participação do movimento sindical do ABC. Em abril, a Laminação Nacional de Metais entra em greve por melhores salários e é duramente reprimida pelas forças policiais. Ainda no ano de 1944, os trabalhadores da Pirelli deflagrarão mais uma greve na região:

---

(203) A.Mazzo, pág.20, idem

(204) "50 Anos de Luta", pág.44, op.cit.

"Um dia me apareceu na sede um elemento da Pirelli - mandado pelo Vitório Manoel Rigo, presidente da Comissão. Convocamos lá e o pessoal veio.

Na base da discussão resolvemos fazer uma tabela das reivindicações. Não lembro bem, mas era: - aumento de salário/ - trabalho igual prá salário igual, enfim, uma série de reivindicações. Aí eu falei prô Rigo que era o Presidente: Olha, nós vamos lá prá fábrica e vamos conversar com a Direção e abrir o processo que vocês ' querem; porque 1º nós vamos fazer uma negociação, não só de acordo com a lei, mas de acordo com a lógica. Eles concordaram.

Lá fui eu prá Pirelli. Na Pirelli, nesse tempo tinha um pátio muito grande, não sei se tem até hoje, e havia lá um refeitório ' dos Executivos, da gerência, todo de vidro que dava prô pátio. ' Quem estava no pátio enxergava lá dentro e quem estava lá dentro ' observava o que se passava no pátio . Bom, cheguei lá e me encami-' nharam para dentro. Eram mais ou menos 10:30 horas da manhã. Encaminharam-me prô refeitório em vez de me levarem ao escritório. Eu estranhei o fato. Mandei então chamar o Vitório Manoel Rigo. Ele ' veio. Eu não queria fazer sózinho, pois ele era um dos elementos ' que me ajudava nas questões da Pirelli para não ter greve. Com base neste argumento mandaram chamá-lo. Foi assim, sem muita conversa.

Aí apresentei todas as reivindicações da tabela que nós tínhamos feito. E passamos a discutir. Eles diziam que a Pirelli não podia. Aí eu peguei o Diário Oficial e argumentei sobre o lucro da Pirelli. E, à medida que ia avançando a discussão, eles estavam cada vez mais atrapalhados, porque eles não tinham argumentos, pois a Pirelli estava dando bons lucros.

Foi aí que eles disseram: apita a sirene! São 11 h., é hora ' do almoço. A massa vem saindo. E um cara lá de executivo, pega uma garrafa de vinho, já estava aberta, pegou três cálices e deu um ' prô Rigo, um prá mim e um prá ele. Encheu os copos, chegou bem próximo ao vidro, donde via-se toda a massa lá na praça - o Rigo pôs a cara e o pessoal ficou todo olhando - e disse - EU SAÚDO AQUI OS NOSSOS BONS ENTENDIMENTOS...

O Rigo olhou prã mim, assim! E eu falei: e agora? O que a gente vai fazer aqui, estamos dentro da fãbrica! E esses caras são capazes' de tudo. Isso é o pensamento que vem na hora, a gente pensa uma por-' ção de coisas. Aí ele pegou o vinho e bateu em nosso cálices. Eu logo perdi a esportiva e pensei: seja lã o que o diabo quer, fui prô lado, joguei o copo com o vinho e falei: - Olha, eles não deram nenhuma rei vindicação. Estão querendo nos comprar. Vamos todos para o Sindicato. Pãra a fãbrica e vamos todos para o Sindicato dos metalũrgicos.

E o Rigo tambêm falou: 'Vamos! lã prô Sindicato, Companheiros!'

Aí nem almoço teve. Foram todos prô Sindicato.

E para mim sair de lã com o Rigo...

E para sair de lã da Pirelli? Foi um sufoco, viu! O melhor nome' que eles falaram foi xingar a mãe da gente. O Gambini, então, um ho-' mcm tão calmo, parecia histérico.

.... Desacatamos uma Direção de uma fãbrica importante!!!

Chegamos ao Sindicato e, GREVE! Mas não foram nem três dias de greve, isso durante a guerra! Não foram nem três dias de greve e eles deram todas as reivindicações que queríamos." (205)

A Queda da ditadura

Em 1945 o ascenso do movimento sindical no ABC e no conjunto do país estará associado a todo um conjunto de lutas e mobilizações pe-' las liberdades democráticas e pelo fim da ditadura de Getũlio Vargas.

Em 28 de fevereiro, Getũlio fixa o prazo para as eleições gerais em 90 dias, e são deflagradas greves por todo o país: bancários, co-' merciários, funcionalismo pũblico, estivadores, motoristas...

A luta pela anistia começa a ganhar corpo, com uma participação' ativa do ABC, especialmente nas programações de 1º de maio.

"Foram anistiados, saíram da ilha todos os presos políticos: co-munistas, integralistas, todo mundo saiu da cadeia. As ilhas ficaram' desertas. Veio todo mundo. Todos os grandes comícios no Rio, Comício' no Vasco da Gama com Luiz Carlos Prestes, que foi um dos maiores comí

---

(205) A.Mazzo, pãg. 33, op.cit.

cios do Rio de Janeiro. Estivemos no Anhangabaú aqui com 350 mil pessoas. O Pacaembu ficou super-lotado de caravanas de todo o Estado, e isso tudo trouxe o Partido à legalidade.

No ABC nós fizemos a Campanha da Legalidade do Partido fazendo as caravanas, não só prô Vale do Anhangabaú, como prô Pacaembu.

Tem aí um elemento vivo em S.Caetano que foi comandante da caravana que saiu de S.Caetano, que é o João Fulke, tá vivo ainda. Foi ele o comandante que trouxe prá S.Paulo, com orientação do Partido, e de Sto. André foi eu e o Savietto que trouxemos. Tudo isso ajudou e imediatamente foi dada a legalidade do Partido. E por mais incrível que pareça, não foi nem por Congresso, nem por Câmara, nem por Assembléia, foi uma anistia dada pela própria ditadura". (206)

A anistia acaba sendo decretada oficialmente no dia 18 de abril. Neste mesmo mês é criado o MUT: Movimento Unificado dos Trabalhadores, cuja experiência de participação do ABC é descrita da seguinte forma:

"O Movimento Unificado dos Trabalhadores, foi formado por elementos que vieram da ilha. De uma ilha aí onde confinaram durante a guerra, comunistas, integralistas e eles vinham de lá, foram anistiados com o fim da guerra, eles chegaram aí em 45 e resolveram fazer o Movimento Unificado dos Trabalhadores. Se eles tivessem vindo com menos arrogância, essa é uma crítica que eu faço constantemente, eles seriam alunos e não professores. E eles vieram como professores. E já foram formando o MUT com idealismo pensando que podia só formar o Movimento Unificado dos Trabalhadores, formava uma Federação que todos os Sindicatos do Estado de São Paulo iam se filiar. O MUT surgiu em São Paulo, na Rua da Liberdade, 21, o andar não me lembro. Era o Crispim e quem mais? Era o vermelhinho, chamado Marx, porque o cabelo dele era vermelho, então era o vermelhinho. José Maria Crispim, Tomaz de Lama, esse era de Santo André, Yolanda Pessingher. Eu fui convidado porque estava em Santo André, nos Sindicatos, mas eu não era comunista para o exterior, eu era Getulista. Então o MUT ele foi organizado de cima prá baixo e ele começou a operar. Então se filiou o Sindicato

---

(206) Armando Mazzo, pág. 36.

dos Metalúrgicos de São Paulo, aí foram os Marceneiros, aí foram os Bancários. Eles começaram a se encorajar porque a coisa começava já a penetrar mais embaixo. E, por toda força queriam que eu fizesse ' força prá federar os Sindicatos de Santo André. E lançam um documento de que a luta de todos os filiados era de acabar com o Imposto ' Sindical. E o Imposto Sindical não acabou e o MUT acabou. E eu penso que foi por causa desse documento que acabou o MUT. Por quê? Porque' você já pensou o que acontece, se acabar o Imposto Sindical, com o pessoal que está na diretoria do sindicato? E eles iam querer ficar' filiados com um negócio que iria acabar com a grandeza dos Sindica-' tos, entre aspas, tá certo?

Foi mais ou menos assim como um cometa: brilhou e tal, depois ' apagou e foi embora. Durou quanto tempo, mais ou menos? Uns 5 meses. Só? Não, não tenho bem certeza, mas não chegou há um ano. Chegou a ' organizar alguma coisa importante? Nada. Só Organizou os federados , os elementos que queriam se filiar ao MUT. Isso ele organizou. Um ' detalhe: fizemos um jogo no Pacaembu, entre os quadros da divisão ' principal, não lembro bem se foi entre Palmeiras e Corinthians, São ' Paulo e Palmeiras, bom, foi um desses times principais. Sabe quanto' rendeu? Encheu o campo. Sabe quando rendeu? Doze cruzeiros. Quando ' foi acertar as contas, prô MUT ficou 12 cruzeiros, precisou pagar Impostos de Renda, pagar não sei o quê, pagar bilheteria, pagar o bi-' lheteiro, pagar a bola, pagar não sei o quê...". (202)

Com a queda da ditadura o PCB emerge como uma grande força política e eleitoral no ABC. Haviam várias tendências políticas atuando no movimento sindical, porém a predominância política do PCB era' absolutamente inquestionável e tenderá a se fortalecer a partir da ' democratização do país:

"Não é segredo prá ninguém que era católico. Nós tínhamos o Servillini que era um elemento que não tinha nada, mas nada de comum com a gente, nada, o maior barato. Tinha elementos Getulistas de verdade. Tinha o Vitorio Manoel Rigo que era prô Mussollini; prá ele, quem ia

---

(202) A.Mazzo, pág. 38.

resolver o problema do mundo era Mussolini. Mas ele era diretor do Sindicato. Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos e presidente da Comissão de salário da Pirelli. Seria bom enumerar, mas havia muitas tendências. E tinha um elemento, chamava-se Lourenço Bezerra, volta e meia ele vinha lá me convidar prá ir assistir uma macumba e era Diretor do Sindicato. Então havia de todas as tendências. Agora, a hegemonia do negócio era dos comunistas. Porque nós éramos organizados. Nós tínhamos um comitê clandestino. Atravessamos toda a guerra reunindo o comitê clandestinamente. Organizávamos as células do partido nas fábricas, clandestinamente. Vou contar um negócio aí prá vocês prá mostrar porque nós tínhamos a hegemonia. Quando terminou a guerra, o comitê Central do Partido reuniu o Comitê Estadual de São Paulo e resolveu que devia constituir todos os comitês municipais a onde fosse possível no Estado de São Paulo. Eu achei um absurdo. Até hoje acho que foi um grande absurdo. Nós éramos tantos dirigentes sindicais e, e... então a Assembléia no cine, aquele cine que tá na Rua Oliveira Lima, parece que é cine Santo André, uma coisa assim. Então foi feita a reunião lá. Lotou. Prá fora, gente! né! Na mesa, Arruda Câmara, em nome do Comitê Central do Partido Comunista, ele estava na legalidade; Euclides Savietto, nessa ocasião da Direção do Sindicato; Armando Mazzo Procurador do Sindicato; o Zamiani, da Construção Civil; o Joaquinzinho dos Químicos e assim por diante. E tinha também o representante do Ministro do Trabalho, Sócrates de Sá, que era o dedo duro do Estado Novo no movimento sindical aqui do Estado de São Paulo.

E quando, quem anunciou... Arruda Câmara, do Comitê Central anunciou o nome dos elementos que iam compor o Comitê Municipal de Santo André do Partido Comunista do Brasil - Euclides Savietto, secretário Político; Zamiani, secretário sindical; Armando Mazzo, secretário interorganização; não sei o quê, fulano, fulano, fulano. Terminou de falar, saudou a platéia e tal e deu por encerrada a reunião. O Costa se levantou, me pegou pelo braço e me disse assim: Seus filhos da puta, me enganaram todo esse tempo dizendo que eram Getulista e são uns sórdidos comunistas. Seus sem vergonha, cachorrada! Se eu tivesse poder eu mandava fuzilar vocês. Eu falei, isso

eu sei. Agora não dá mais tempo. Ele saiu batendo duro. Isso dá uma idéia, tá entendendo, de como a gente atuava. Porque até aquela hora, só quem era comunista sabia que a gente era comunista. Havia muito sigilo porque a pele da gente estava em jogo. Tá claro. Eu ia lá na fábrica e recrutava lá o Joaquim para o Partido, mas antes de recrutar a gente via a luta dele, etc, e depois então a gente dizia prá ele, olha, a tua família está em jogo meu velho se você quer fazer parte, você faz. A gente explicava prá ele tudo como é que era a situação, o Estado Novo que mandava matar mesmo, não dava prá ir. E o cara então reunia com a gente, discutia todos os problemas e no fim fechava. Então dessa forma, tinha hegemonia. Tanto é que quando eu fui eleito deputado Estadual, a Diná, no partido contou 41 células de Empresas.//)

... O PCB continuará crescendo e conquistando base social na região, a ponto de eleger, em Santo André, o primeiro prefeito comunista e operário da história do Brasil, além de conquistar 13 vagas na Câmara de Vereadores.

2.1.3. POPULISMO E MOVIMENTO SINDICAL - PERÍODO 1945-64

1. Democratização e avanço das lutas sindicais.

Com o término da guerra, a vitória dos aliados e a queda de Vargas o clima político do país e no ABC será de grande euforia. O movimento sindical combativo, que havia lutado contra a ditadura o nazi-facismo capitalizará os dividendos. A abertura democrática, a anistia, o clima de liberdade iam aos poucos limpando o medo acumulado durante tantos anos e revitalizando o movimento sindical: a sede dos sindicatos passam a ser mais frequentadas, aumentam as discussões políticas e a participação na vida sindical, é abolido o atestado ideológico e as comissões de fábricas tornam-se mais ativas.

O PCB, agora legalizado enquanto partido político, emerge da clandestinidade organizado em boa parte do ABC e é a força hegemônica do movimento sindical e com uma poderosa base eleitoral.

Neste clima de euforia política e com uma série de demandas sociais e trabalhistas reprimidas, as lutas sindicais se intensificam. Nos primeiros meses de 1946, mais de 60 greves ocorrem no país. A sindicalização aumenta rapidamente, subindo de 475 mil para 800 mil em um ano. Em janeiro é realizado um "Congresso Sindical - dos trabalhadores de São Paulo", que avançará o processo de organização e articulação do movimento e, a 24 de janeiro de 1946 é deflagrada uma greve dos bancários em 12 Estados da Federação, que após 20 dias de paralisação conquistará o piso mínimo para a categoria. A Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) será rearticulada a partir deste ascenso das lutas, em 19 de setembro de 1946.

No ABC não será diferente. As reivindicações salariais aumentam, e o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Santo André de

flagará importantes movimentos grevistas: No ABC a articulação intersindical era efetuada a partir da Cooperativa de Consumo e este impulso às atividades sindicais irá contribuir para a formação de novos sindicatos.

O fato político significativo deste período será a presença marcante das lideranças sindicais comunistas nas eleições de 19 de janeiro de 1947. O candidato a deputado estadual será Armando Mazzo, marceneiro e metalúrgico que na década dos anos 40 assumiu o cargo de procurador de várias entidades sindicais.

Mazzo será eleito e assumirá uma cadeira de deputado constituínte a nível estadual, já que com a queda do Estado Novo também as constituições estaduais seriam reelaboradas.

Há que se dizer, que o registro eleitoral do PCB é cassado a 7 de maio de 1947, acompanhado de propostas no Congresso Nacional de cassação dos mandatos dos parlamentares comunistas eleitos. Após 8 meses de mandato, enquanto deputado, Mazzo licencia-se para ser lançado candidato a prefeito de Santo André. Sem a possibilidade de usar a própria legenda, do PCB, que mais uma vez atuava na clandestinidade, a legenda escolhida será o PST - Partido Social Trabalhista. Em novembro de 1947, Mazzo será eleito prefeito, junto com o vice-prefeito e mais 13 vereadores comunistas, sendo seis trabalhadores metalúrgicos.

Porém, no dia anterior à posse, 18 de janeiro de 1948, todos os comunistas serão cassados, em meio aos seguintes acontecimentos:

" No dia que cassaram o mandato, sem mobilizar sem nada, apareceu lá, 3 mil pessoas sem mobilização, sem nada, prá assistir a posse dos comunistas. Chegamos lá e fomos impe

didos. Só entrava lá os que, o Flaker, o vice do Flaker, os vereadores, por incrível que pareça eles não tinham nem vereador eleito pra substituir, precisavam pegar de outros partidos e o único que se recusou a tomar posse foi o Campanella de S. Caetano. Bom, então, arranjaram uma mesa e eu subi na mesa e começava a fazer um discurso. Aí, quando eu ia começar a fazer o discurso, o Dr. Laranjeira disse:- Prenda esse fulano aí, não, prenda esse filho..., ele falou. Aí eu disse, continuei falando o que estava acontecendo e que os comunistas deviam reforçar as suas fileiras para um dia tomar mesmo o poder e tal. E nisso então, quando ele falou - prenda esse..., aí o Manoel Messias, esse da perna..., que tava na força pública e tava de metralhadora; aí quando ele ouviu aquilo lá ele encostou na parede, a mesa tava assim na parede, ele encostou aqui e falou:- Ninguém põe a mão no Mazzo, e é bom não pôr, e fêz assim com a metralhadora... é um detalhe interessante, né. Aí acabei de fazer o discurso, garantido pela metralhadora do homem da força pública que nunca mais ouvi falar dele, não sei se mataram, o que é que fizeram com ele. Procurei saber aqui em São Paulo, não obtive informações. Aí nós descemos, já tinha dado a posse, tinha terminado lá a roubalheira. Nós descemos e tinha lá uma companheira, eu não vou dizer o nome dela porque é casada e fica até mal, e pegou e chamou um tira, um tal de Marcondes e disse prá ele:- Marcondes, vem cá, você não quer fazer amor comigo? Aí ele veio todo entusiasmado e, o muro tinha uns tijolos soltos encima. Quando o Marcondes chegou perto:- vem dá um beijo, vem amor! E eu tava pertinho, aqui. Ela pegou um tijolo, deu na cara dele e arrebentou toda a cara dele. Quer dizer, nós tivemos muitos feridos, teve muitos feridos, cortaram a mangueira do carro jato d'água, espalhou água prá todo lado; como cortaram não sei, parece que foi navalha e, pancadaria, foi transformada numa praça de guerra, tava cercado todo, Santo André tava cercado. Fui preso, eu e mais alguns vereadores, alguns não estavam nessa hora, na hora da prisão. Me levaram prô DOPS, fiquei encarcerado, levei pan

cada, bom, o resto é detalhe.

E quanto tempo o senhor ficou preso?

Uns oito, dez dias.

E daí o senhor pôde voltar prá trabalhar prá fábrica?

Aí é que foi o experimento, , daí eu precisei ir embora, eu já tinha um processo no Rio de Janeiro.

Por que no Rio?

Por que eu morei no Rio de Janeiro 14 anos, trabalhei na Comissão Sindical Nacional. Alegaram que, como sempre alegam que os comunistas estavam pondo em perigo a Pátria, e estavam ligados a Moscou, porque é lógico que iam entregar a Pátria brasileira prá Moscou."( )

2. A intervenção ao sindicato

Logo após a cassação política dos deputados comunistas a CGTB é fechada, o MUT proibido, as eleições sindicais suspensas por dois anos, e desencadeado um processo repressivo sobre as entidades sindicais. Até o término do governo Dutra cerca de 400 sindicatos sofrerão intervenção do Ministério do Trabalho em São Paulo, inúmeros estarão na lista, sendo que o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Santo André será um dos primeiros, tendo sua diretoria destituída a 17 de maio de 1947.

O interventor nomeado pelo governo será Tércio Rodrigues Alves, chefe de segurança pessoal da Laminação Nacional de Metais. Posteriormente, assumirá este papel Rafael Martins da Silva.

" Aí aconteceu a primeira intervenção no nosso sindicato que, desgraçadamente, durou nove anos. E como disse o companheiro Miguel Guillen, se os fundadores do sindicato sairam da

Pirelli, sairam também os interventores. Esses tinham toda - cobertura do Ministério do Trabalho, da polícia política que atuavam do jeito que bem entendiam fazendo e desfazendo. Porém isso não quer dizer que não existia uma participação, era clandestina, na verdade, porque companheiros como o Marcos, o Guillen, e outros marcados não podiam aparecer no sindicato. O interventor era Rafael Martins, hoje já falecido, empregado da Pirelli - que trabalhava com revólver na cinta." (108)

A intervenção representará o início de um longo período de refluxo. O Sindicato será utilizado como amortecedor dos conflitos trabalhistas, transformando-se quase em um despachante dos patrões, resolvendo problemas burocráticos e desenvolvendo o assistencialismo.

De 1947 a 1956, não ocorreram lutas significativas no ABC com a participação do sindicato. Os únicos momentos de retomada ' das atividades sindicais foram as grandes campanhas nacionais, como a campanha do "Petróleo é nosso", onde as bases empurraram o sindicato a assumir posições políticas.

Esta situação será agravada pela nova definição da linha' sindical do PCB, que passa a orientar seus militantes a não frequentar os sindicatos sob intervenção e atuar paralelamente. Com este procedimento o interventor praticamente não encontrará resistência organizada a nível das bases, podendo se sustentar no aparelho com apoio da repressão policial e das empresas.

---

(108) "50 anos de luta", op. cit.

Sem o Sindicato o refluxo será inevitável, os movimentos reivindicatórios passam a ser mais dispersos e atomizados, na ampla maioria das vezes ocorriam a nível de fábrica. Os grupos e comissões de fábricas clandestinos continuavam atuando, mas sem o apoio e a retaguarda do sindicato, as condições de luta eram muito mais difíceis, as demissões por motivos políticos estavam sempre ocorrendo e os militantes mais visados eram recorrentemente perseguidos pela polícia política.

A volta de Getúlio Vargas, em 1950, absolutamente não alterará o quadro existente. A intervenção, os interventores e o controle policial serão mantidos no ABC.

Como contam os antigos militantes, o movimento sindical padecia da "síndrome da ditadura". Perdera seu caráter inicial de um movimento classista, independente e autônomo e se subordinava às exigências e ao formalismo do Ministério do trabalho com a prática do chapeu na mão, pedindo autorização e permissão ao Estado para toda e qualquer atividade. A dependência e atrelamento ao Estado, impostos desde a gênese da estrutura sindical oficial, continuava limitando e condicionando o movimento sindical.

Nas assembléias, as mesas de trabalho eram constituídas por elementos da junta governativa, sempre com a presença de elementos da polícia , com esquema para identificar os militantes combativos. A participação sindical era extremamente limitada e as demissões nas empresas ocorriam sempre que alguém assumia um papel de destaque ou se espunha demasiadamente. O SESI, vinculado à FIESP, completava o quadro de dominação, mantendo uma grande influência sobre o sindicato, articulando abertamente as diretorias e atividades sindicais. (204)

---

(204) A.Mazzo e M.Guillen, depoimentos.

Este quadro de refluxo no ABC não era compatível com a situação geral do movimento no país. Em agosto de 1951 foi deflagrada uma greve pelos bancários de São Paulo, que acabará sendo vitoriosa após 69 dias. As greves começarão a aumentar, atingindo quase um milhão de trabalhadores nos anos de 1951/52, especialmente por aumento de salário, congelamento de preço e abono de natal.

No mês de julho de 1952, o PCB reavalia sua orientação sindical, abandona o paralelismo e volta a disputar espaço no interior dos sindicatos. Em 3 de dezembro de 1953, no Rio de Janeiro, uma greve dos trabalhadores têxteis é duramente reprimida e um trabalhador acaba sendo morto. Em março, a greve dos 300 mil, com a participação dos têxteis, metalúrgicos, marceneiros, pedreiros e gráficos volta a agitar São Paulo, inclusive o ABC, por 27 dias, sendo imediatamente seguida por uma manifestação da panela vazia com cerca de 100 mil pessoas em São Paulo.

O ano de 1954 se inicia com a criação do PUA - Pacto de Unidade Intersindical, reflexo direto da greve dos "300 mil", fortalecendo a capacidade de mobilização e luta do movimento, até o ano de 1958. Ainda em 1954 ocorrerão importantes movimentos, como a greve dos 100 mil marítimos de vários Estados, que acabará derrubando o ministro do trabalho e empossando João Goulart na função. No campo, em São Paulo e Pernambuco, cerca de 30 mil trabalhadores entram em greve por salários e condições de trabalho.

A polarização política aumenta, João Goulart acabará sendo afastado pela pressão militar, mas consegue manter a proposta de elevação de 100% do salário mínimo, anunciada por Getúlio no 1º de maio. Várias greves ocorrerão para exigir a aplicação da medida, especialmente no Rio Grande do Sul.

A campanha em defesa da criação da Petrobrás, "o petróleo é nosso", contará com uma atuação decidida dos trabalhadores do ABC.

A morte de Getúlio Vargas, em 24 de agosto de 1954, não alterará o quadro de avanço nas lutas, e uma greve geral acaba sendo deflagrada em São Paulo, contra a carestia, em 2 de setembro de 1954.

Todo este quadro de crescimento das lutas, com um novo clima político no país, contribuirá para a reativação da luta sindical no ABC e para a retomada dos sindicatos sob intervenção.

3. A retomada do sindicato

A mudança de orientação da linha sindical do PCB, com o abandono do paralelismo sindical, terá influência direta no ABC, iniciando um processo de luta pela retomada do sindicato. O PCB acaba articulando alguns militantes de base para serem infiltrados na diretoria interventora, já a partir de 1952:

"... Eu lembro que vim para o sindicato em 1952, como suplente do conselho fiscal, na gestão destes caras que estavam aqui, num processo de infiltração. Vim eu e outros companheiros: Cassiano Medeiros, um cidadão que não me lembro o nome e outros. Então, já houve uma infiltração. O mandato sindical era de dois anos. Depois houve uma briga entre o chefe da junta interventora, que era o Rafael Martins... nós viemos em uma eleição com chapa única, porque ele não deixou registrar a outra, de oposição, que era formada por elementos manjados, mas tanto de cá, como de lá, tinham elementos do PCB..." (20)

---

(20) Philadélpho Brás, depoimento exclusivo, realizado em julho de 1985, na sede da Associação dos Aposentados do Sindicato Metalúrgico de Santo André, onde atualmente é um dos diretores, juntamente com M.Guillen.

A oposição articulada pelo PCB, que continuava atuando clandestinamente, "infiltrará" alguns trabalhadores na diretoria em 1952 e lançará uma nova chapa, que vencerá as eleições, 1954, mas que não chegará a tomar posse, porque o próprio resultado das eleições não será oficializado:

"A eleição era com cartas marcadas, se ganhasse não levava.

... Acontece que o sindicalismo nesta época não tinha força, era incipiente. Mesmo que tivesse alguém aqui dentro (da diretoria) não dava para fazer nada porque o negócio era todo controlado mesmo.

Em 1954, nós rachamos e formamos uma chapa para ver se jogava o Rafael Martins para fora de uma vez, mas ele com aquela vivência que eles tinham aqui dentro, eles sabiam se movimentar por fora, então, nós fizemos uma chapa e vencemos as eleições. O Rafael não tinha ninguém na base, ele e o grupo dele. Nós ganhamos as eleições. todavia, ele, mancomunado com a polícia, ele sumiu pura e simplesmente com o processo eleitoral, tudo, tudo... Dizem, eu não sei, não tenho elementos para provar, que ele juntou tudo num saco, colocou um paralelepípedo dentro do saco e jogou num rio. Acabou com a prova material de que se tinha convocado eleição, que havia tido eleição. E naquela época o Ministério do Trabalho tinha um coronel como nas boas ditaduras, um coronel chamado Alencastro de Guimarães, um coronel manco que andava de bengala.

Eu me lembro, que em 1954, naquela época, depois daquelas eleições, depois que ele deu sumiço no processo eleitoral ele passou um telegrama, acusando os comunistas pelo sumiço do processo... então, recebemos um telegrama simplesmente dizendo que as eleições haviam sido consideradas nulas e que a direção do sindicato aguardasse a convocação de outras eleições, sine die.

E nisso ficou o pessoal do Rafael Martins, e nisso ele protelou. Ele ia para o Rio de Janeiro e tinha o apoio do Ministério do Trabalho, fazia o que queria. Em São Paulo ele tinha o apoio dessa cambada, então ele ficou mais dois anos, que era a duração de um mandato." (21)

A retomada do Sindicato só se dará em 1956, em um novo contexto político que se abre com a posse de Juscelino, em 31 de janeiro de 1956. A mudança de governo terá influência na orientação do Ministério do Trabalho e mudará os responsáveis pela DRT em São Paulo, abrindo maior espaço para a democratização da vida sindical.

A eleição da nova diretoria será em Assembléia, como era o procedimento da época. A nova diretoria eleita terá uma maioria comunista apesar da presidência que será de Henrique Lopes um "pelego", conforme depoimentos de militantes deste período.

"Governo por governo, ruim ou bom, Juscelino Kubitschek tinha aquela aura de liberal e de fato foi. O ministro dele foi Nelson Omenha, de Campinas, que era deputado federal, e aqueles remanescentes do governo Dutra, do governo Vargas, não tinham mais condições, embora tinha gente que está aí até hoje. Então formamos uma outra chapa, inclusive participaram todos os outros companheiros, o Guillen principalmente. Mesmo no dia da assembléia houve intenção deles tumultuarem com a polícia, com tiras, para acabar com a assembléia, mas ninguém fugiu. Ele botou uns companheiros para fora, mas outros forçaram e voltaram. Na hora de colocar em votação nós ganhamos a eleição. Aí foi nomeada uma comissão para ir ao Rio. A assembléia era para que se convocasse eleições. Agora, como ele já não tinha mais base política, porque o governo tinha mudado,e já era Juscelino, o negócio rodou, ele não tinha mais condi

---

(21) Philadélpho Brás, op.cit.

ções de reagir. Aí nós fizemos eleições e ganhamos. Eu estava na chapa e de 1956 fiquei até 64, sempre em mandatos de dois anos." (22)

A retomada do sindicato revitalizará a luta sindical, e o movimento operário do ABC voltará a estar presente de forma ativa e destacada nos mais importantes momentos e lutas da época.

"Bom, depois de ganharmos as eleições tivemos várias lutas. Eu me lembro que em 56 fizemos um levantamento geral e tivemos que pedir empréstimo para o banco a fim de mantermos o sindicato, que estava arrasado. A partir dessa época todos os sindicatos começaram a se engrenar, tiveram suas lideranças reformuladas com companheiros que se afinavam com a luta, tanto é verdade que, em Santo André, nós fazíamos parte do Pacto de Unidade Sindical, que reunia dentro de um consenso todas as lideranças, mesmo com divergências de natureza política. Daí começou a caminhada para a conquista do salário família, abono de natal, reajustamento salarial da categoria. Antes não existia reajustamento de salários para toda categoria, cada fábrica fazia como queria. O primeiro dissídio coletivo foi em 1957, assim mesmo, em decorrência de uma greve violenta, deflagrada, em São Paulo, que veio para cá como um vendaval e paramos por quinze dias." (23)

A diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André eleita em 56 formada por Henrique Lopes, como presidente e tendo como membros: Antônio Cândido Lindolpho, Philadelpho Braz, Licinio Cabelo, Nelson Negro, Ernesto Corraini, Atílio Bertoqui, Antonio Evangelista de Souza e Etore Cataruzzi; enfrentou a greve dos trabalhadores da Indústria Mercantil Suiça, por falta de pagamento dos salários normais, participou

---

(22) Philadelpho Brãs, op. cit.

(23) "50 anos de luta", op. cit, pag. 52

de um encontro sindical no Rio de Janeiro, onde foram levantadas diversas reivindicações: o décimo terceiro salário, reformas de base, proibição de remessa de lucro ao estrangeiro, reforma agrária, entre outras. Participou ainda do IV Congresso em Leipzig (Cidade Karl Marx) na Alemanha, enviando M. Guillen.

Ainda no ano de 56, funda-se em Santo André o Conselho Sindical que teve como presidente, Geraldo Milani, do Sindicato dos Têxteis, substituído posteriormente por Marcos Andreotti. O Conselho teve participação ativa por cinco anos e encerrou suas atividades quando o governo proibiu a existência de organizações paralelas no seio dos sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. Em 1957 tem início campanha para a independência do sindicato de São Caetano, que se dá em 59.

Em junho de 1958 processam-se novas eleições no Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, sendo eleito Marcos Andreotti para presidente da diretoria assim constituída: Miguel Guillen, Philadelpho Braz, Etore Cataruzzi, Guerino Finamar, Gabriel Barbosa de Morais, José Cruz, Artur Nascimento, Onofre José Ferreira, Manoel Dias, Alziro dos Santos, Antônio Gregório, Rafael Morales, Júlio Tosam, Antônio Galvão, entre outros. Essa diretoria participou de movimentos reivindicatórios, congressos e encontros nacionais, inclusive em relação à luta pelo décimo terceiro salário, que levou dezenove anos para tornar-se realidade, sendo somente sancionada a lei a 26 de junho de 1962. (214)

A FUNDAÇÃO DO SINDICATO DE SBC

A implantação do "Plano de Metas", no período 1956/61, que orientará toda a política econômica do governo de Juscelino Kubitschek, associado a uma conjuntura internacional favorável, acabará viabilizando a implantação do setor pesado da in

---

(214) "50 anos de luta", op. cit, pag. 52

dústria, alterando toda a dinâmica e o padrão de industrialização do país. (215) Este processo de industrialização acelerada será liderado pela indústria automobilística, o país produzia, em 1955, cerca de 2.500 veículos ao ano, com um índice de apenas 50% de "nacionalização". Com o Plano de Metas, a indústria automobilística passará a produzir 347.700 veículos por ano, com um grau de "nacionalização" de 90%. Toda a estrutura de transportes e a dinâmica industrial do país sofrerão uma mudança de qualidade, sendo que haverá uma concentração regional da indústria automobilística no ABC.

A maioria das 10 grandes montadoras automobilísticas: Willys, Vemag, Volkswagen, Ford, Internacional Herverster, Mercedez Benz e General Motors ficarão instaladas no ABC, especialmente em São Bernardo do Campo, que passa a possuir uma base metalúrgica de quase 40 mil trabalhadores.

Esta ampliação significativa do parque industrial do ABC, associada a uma conjuntura de retomada das atividades sindicais, e ainda a uma política sindical de incentivar a criação de novos sindicatos por parte do PCB, que tinha objetivos políticos eleitorais diante das diversas Federações sindicais, acabam estimulando um grupo de ativistas a formarem uma associação de Metalúrgicos, que pela legislação sindical, deveria preceder a formação de um sindicato.

Este processo de articulação para a fundação da Associação também é descrito por Lino Ezelino Carniel, primeiro presidente da futura associação e sócio nº 1 do Sindicato:

"Começamos a traçar idéias, eu, o Anacleto Potomatti, o Orisson Saraiva de Castro, o Alcídes Barsoi, e aí nós nos reunimos na casa do Alcides e traçamos o começo de desmembrar o sindicato. Para tanto precisava formar a Associação". (216)

---

(215) Maiores detalhes ver "O Capitalismo Tardio", de João Manuel Cardoso de Almeida e "15 Anos de Política Econômica", de Carlos Lessa - op.cit.

(216) Lino Ezelino Carniel, está totalmente afastado de atividades políticas, se dedica exclusivamente a Igreja "Congregação Brasil para Cristo", mas prestou um depoimento exclusivo, em dezembro de 85.

A primeira reunião foi na casa de Anacletto Potomatti e com a presença de Anacleto, Orison Saraiva de Castro, Alcides Barssoi, Antônio Cardoso, e outros, conforme depoimentos de Orison Castro: (47)

"Depois dessa reunião feita, nós chegamos ao consenso de fazer uma mobilização, procurar outras pessoas, de outras empresas e, então, marcamos uma reunião na Marechal Deodoro,no Sindicato dos Marceneiros".

Publicou-se um edital na "Última Hora" nos dias 27,28 e 29 de abril de 1959 e, no dia 12 de maio de 1959 fundou-se a Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema. A reuniao, feita na Marechal Deodoro ,1330, conta com a presença de 71 trabalhadores das indústrias: Mercedes, Volks, Mercantil Suiça, Varan Motores, Multibrás, Carte, Volar, Sinca e Maras. A mesa presidida por Lino Ezelino Carniel contou com a presença de Miguel Guillen, vice-presidente do sindicato de Santo André.

---

(47) Orison Saraiva de Castro, foi fundador e posteriormente secretário-geral do Sind. dos Metalúrgico de São Bernardo e Diadema. Foi perseguido em 64, ficou clandestino durante alguns meses após o golpe, exilado por diversos países da América Latina e hoje, ainda vive no exílio, trabalhando pela revolução em Moçambique. Seu depoimento foi realizado em maio de 1985, em uma rápida passagem por São Bernardo e Diadema, na sede do Sindicato, por iniciativa do departamento de jornalismo

Foi eleita na assembléia uma diretoria, com mandato de 2 anos:

Presidente: Lino Ezelino Carniel

vice-presidente: Anacleto Potomatti

Secretário geral: Lúcio Felix de Alcântara

1º secretário: Guido Buso

2º secretário: Sebastião Louzada da Silva

1º tesoureiro: Alcides Borsoi

2º tesoureiro: Jorge Werner Klonglas

Conselho Fiscal: Antônio Moreno, Antônio Raimundo de Oliveira, Cassiano Medeiros.

Suplentes: Jair Romão de Moraes, José Simão de Oliveira e Araújo da Silva.

A consolidação da Associação exigiu um trabalho muito grande e marcado por inúmeras dificuldades:

"Fui escolhido para ser presidente e após algum tempo alugamos na R. Stª Filomena, 373 uma sede. Não havia rendimento, dinheiro de espécie alguma, a não ser a mensalidade que nós mesmos dávamos para pagar 300 cruzeiros de aluguel da casa. No começo era bastante difícil, com muita perseguição. Muitos foram dispensados, eu inclusive fui dispensado da Mercedez Benz. Alguns eram chamados para fazer hora extra, outros foram mudados de turno.

Foi uma luta de sacrifícios, não foi fácil. E que não aparecia muito porque eram poucos elementos... A Associação chegou a participar de uma greve na Mercedez na qual conquistamos um aumento de 10 ou 20%, não me lembro". (218)

O processo de formação do sindicato vai encontrar resistências no interior da própria diretoria dos Metalúrgicos de Santo André, especialmente em função da arrecadação do imposto sindical:

"De forma que foi este o primeiro passo que demos para a fundação da Associação. Santo André, apesar de muito progressista na época, havia uma tremenda má vontade de que São Bernardo se tornasse independente. Particularmente, o Corraine, que era o tesoureiro, com o problema do tal de imposto sindical. O pessoal não queria perder a grande soma que São Bernardo dava. Então, achavam que São Bernardo não tinha condições de se dirigir por si próprio. Diziam que era preciso tempo, que a gente tinha que amadurecer, aquela coisa toda... tanto é verdade, que eles nunca tiveram em nossas assembléias para discutir o problema dos Sindicato. Isto é uma demonstração que Santo André nunca teve uma participação na transformação do Sindicato. De jeito nenhum, a transformação foi feita por nós... (219)

A fundação da Associação foi a 12 de maio, mas somente em 28 de agosto de 1959, que a ata da diretoria (220) registra o encaminhamento do pedido de transformação em Sindicato, através de uma assembléia, realizada a 26 de agosto, e que elegeu a primeira diretoria do Sindicato constituída da seguinte forma:

Presidente: Anacleto Potomatti
Vice-presidente: Antônio Cardoso
Secretário Geral: Orison Saraiva de Castro
1º Secretário: Lázaro Israel de Macedo
2º Secretário: Jorge W. H. Klongahs
Tesoureiro - Alcídes Borsoi
2º Tesoureiro: Lúcio Félix de Alcântara

---

(218) Depoimento, Lino Euclino Cunial; op. cit.
(219) Orison Castro, depoimento, op. cit.
(220) Ver ata oficial do STIMMSBCD; livro 1.

Neste período, a diretoria do Sindicato Metalúrgico de Santo André,que não chegou a ter uma participação ativa na fundação do Sindicato Metalúrgico de São Bernardo e Diadema, terá uma atuação importante na formação de sindicatos e associações de camponeses. Vários diretores sairão para o interior com esta tarefa, sob orientação política do PCB.(ω)

No ano de 1959, ferroviários, marítimos, portuários, professores, bancários, num total de quase 500 mil trabalhadores entram em greve no país. As articulações intersindicais cresciam, rompendo com as proibições da própria CLT. Foram formados: O PUI, PUA, CST, CPOS entre outras. Enquanto no campo, o processo de formação de sindicatos estava articulado à constituição e desenvolvimento de importantes experiências como as Ligas Camponesas, o Movimento dos Sem Terra e a ULTAB.

No ABC, o início da década dos anos 60 será marcada por um grande avanço na luta sindical, como ocorreria em todo o país, e o recém criado Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de São Bernardo e Diadema (STIMMESBCD) passaria a ter um papel de destaque.

Um Sindicato de luta

Este processo de constituição do Sindicato de São Bernardo e Diadema se efetivará de forma articulada à constituição do Sindicato Metalúrgico de São Caetano. Porém, o trabalho sindical e algumas lutas já vinham ocorrendo, antes do desmembramento, quando Philadelpho Brás ainda era o encarregado, pela diretoria de Santo André, da região de São Bernardo e Diadema, onde era mantida uma pequena sub-sede na R. Marechal Deodoro:

" A firma que dava mais trabalho era a Mercantil Suiça, produzia bicicletas e máquinas de costura. Depois a Volkswagen

(ω) "50 Anos de Luta", op. cit.

começa a dar problemas. Lá havia uma firma chamada Brasmotor, uma conceessionária de caminhões. Outras firmas antigas de lá eram a Mulltibrás, a Mercedez, Willys Overland (Hoje, Ford)".(222)

Ass primeiras lutas, após o desmembramento são descritos por Orisçon Castro, da seguinte forma:

"Nós fizemos greve na Willys e na Mercedes. E uma das grandes greves que nós fizemos na Mercedes foi por causa do abono de natal, o 13º salário. Porque essas empresas davam o 13º salário, mas quando surge o movimento nacional exigindo o 13º, as empresas então, que já estavam dando, resolveram não dar mais, que era para poder amortecer a luta nacional pelo 13º. Então, nesse caso, a Mercedez resolvem, como a Willys, a Volks, diminuir pela metade. Daí então que nós travamos o movimento e conseguimos parar. Fizemos greve na Brastemp, também na fábrica que fica ao lado esquerdo, não me lembro o nome agora(Gemmer?), fizemos greve na Mercantil Suiça. Enfim, fizemos greve em quase todas as empresas. (...) Mas o número de sindicalizados aqui sempre foi pequeno, porque as empresas mandavam embora os trabalhadores sindicalizados. Liam a folha de pagamento e mandavam a pessoa embora. Era um temor ser sindicalizado aqui porque eles mandavam embora mesmo. Não havia liberdade sindical, não havia nada. Era muito difícil. Somente depois, em fins de 63, é que começou a melhorar o problema do relacionamento das empresas com o movimento sindical. Mas mesmo assim, qualquer trabalhador que entrava com uma proposta do sindicato na fábrica era mandado embora na hora". (223)

No entanto, as campanhas de luta mais importantes e que refletiam a orientação política geral do movimento sindical na época, foram as mobilizações pelas chamadas "Reformas de Base". A questão nacional e a reforma agrária serão pauta de inúmeras mobilizações e movimentos reivindicatórios do ABC, com

---

(222) Philadélpho Brás, depoimento, op. cit.
(223) Orisçon Castro, depoimento, op. cit.

uma participação decisiva dos sindicatos. No início da década dos anos 60, foram formadas na região "seções" da Frente Popular de Mobilização e como parte das campanhas pelas reformas estiveram nos sindicatos metalúrgicos de São Bernardo e Santo André, João Goulart, Miguel Arraes, Francisco Julião, Luis Carlos Prestes, Antônio de Carvalho, Santiago Dantas, participando de comício e palestras.

"Na composição da população de São Bernardo prevalecia o nordestino. O Arraes esteve em São Paulo, fomos conversar com ele.

— Por que você não faz um comício no ABC?

Mas eu estou sem tempo.

— Fazemos amanhã a noite, dá sim. Botamos no dia seguinte um carro na rua com auto-falante. Tava um prestígio nacional enorme, deu 25 mil pessoas no comício. O prefeito foi assistir, era Lauro Gomes, o D. Jorge foi assistir, o juiz, o presidente da Câmara, e ficaram tão empolgados em ver aquele troço, convocado num dia, que foram para cima do palanque, convidados, e no dia seguinte marcaram audiência com o Arraes" (44)

Neste mesmo período, o Sindicato de São Bernardo assume tarefas importantes de apoio à luta pela Reforma Agrária e à organização da luta dos trabalhadores do campo:

---

(44) Rolando Fratti, nascido em 21/01/de 1921, chegou em Santo André em 1922, neto de Pietro Fratti, anarquista italiano e militante operário e filho de Epímaco Fratti, militante da região e que foi membro da Liga operária de São Bernardo do Campo. Orlando Fratti foi secretário-geral do comitê municipal do PCB e um dos mais importantes militantes do partido no ABC no período 1941 a 1966, mais tarde pertenceu a ALN- e seu filho é membro do Comitê Central do PCB. Depoimento exclusivo- em novembro de 1985.

"O Sindicato de São Bernardo jogou um papel nessa fase, porque havia um movimento camponês intenso, e os sindicatos urbanos dão uma grande ajuda ao movimento camponês, à tomada das terras, era solidário em tudo, não só política mas financeira - mente.

E o Sindicato Metalúrgico de São Bernardo foi um dos - que mais se destacou nesta matéria:

1º) Porque mandava uma cota semanal pro movimento camponês.

2º) Porque dava assessoria aos camponeses que vinham estudar qualquer matéria em São Paulo.

3º) Eles tinham um levantamento dos quadros de certo nível político da categoria, quase todos nordestinos. E quando - ...travam em férias chamava prá conversar, e dizia, porque você - não vai passar as férias na sua cidade, nós pagamos a passagem, e damos uma ajuda prá alimentação, etc, mas você tem que dizer lá o que nós fazemos aqui pro movimento camponês, isso vai ser- legal e a saída um resultado altamente positivo. E o sujeito ia com muito entusiasmo, ia tirar férias no interior e fazer agitação. Deu um Jeep para o movimento camponês e foi um dos que mais - se empenhou nessa questão, eles sentiram em cheio esse proble - ma." (224)

Esta perspectiva de atuação política mais ampla por parte do Sindicato irá se expressar em vários planos políticos. Os sindicatos começam a ganhar peso político na conjuntura do país, um papel importante na sustentação ou desestabilização do governo. Inclusive a nível municipal, a atuação do Sindicato passa a assumir um papel político decisivo:

---

(224) Rolando Fratti, op. cit.

"O Sindicato de São Bernado começa muito ativo e numa - briga com o prefeito Lauro Gomes, não era reacionário, era um administrador, ele foi empregado da Swifft, era contador, e mostrou em São Bernardo que tinha tino administrativo, mas tinha - preconceito com o movimento sindical, não aceitava discutir nenhum assunto do município com a diretoria do Sindicato. Então,- a gente inventou uma greve, lá em São Bernardo, convocamos uma- assembléia grande, a sede do sindicato na época era na Mal. Deodoro. Interrompemos todo o trânsito, não tinha Via Anchieta pa ra Santos, todo o tráfego passava pela Mal. Deodoro. Então, a - assembléia toma toda a rua, se instala um auto-falante prá fora, faz a assembléia praticamente no meio da rua, dá um bode desgraçado. E a assembléia tirou uma resolução central que todos os assuntos de interesse da classe operária, o sindicato tinha que discutir com o prefeito, se o prefeito não aceitasse faria uma greve geral. E designou uma comissão para levar o recado ao prefeito. No dia seguinte recebemos um telefonema do Lauro Gomes- chamando para conversar. Eliminamos todos os preconceitos e e le passa a ajudar o movimento sindical, acho que ele entendeu- alguma coisa". ( )

Em relação a Câmara de Vereadores, também começam a ocorrer incidentes políticos:

"Nós tínhamos o Honório Gomes, que era um anti-comunista tremendo, e era um dos homens mais ricos da região e deputado federal. E mais uma coisa interessante é que havia aqui uma Câmara de Vereadores que não recebia soldos. Mas o Honório Gomes pagava os vereadores, ele pagava com seu próprio - dinheiro. Então, todos eram vereadores. Tinham como objetivo - defenderem sua política. De forma que nós tivemos também, dentro da Câmara de Vereadores, uma oposição muito grande. Para - voces terem uma idéia, eu fui considerado aqui persona non grata

( ) Rolando Fratti, op. cit.

pela câmara, aprovado em plenário, uma moção me condenando em São Bernardo. Por que? Porque foi um jornalista fazer uma pergunta sobre minha opinião a respeito dos vereadores.

Eu disse: "Olha eu não posso dar opinião, porque eu não vejo eles fazerem nada. De qualquer forma quem lê a história... eu faria uma comparação, mais ou menos, assim: Esses vereadores tentam dirigir o país que está 300 anos para trás na história.' Essa é a opinião que eu tenho deles". (20)

Eles ficaram indignados.

"Então foi difícil a batalha das lutas salariais, eles chamavam a turma de turista, eram prisões, constantemente eu era levado para o DEOPS, para a delegacia de polícia, me prendiam e depois não diziam que tinham me levado preso. Fizeram isso várias vezes comigo". (21)

AS PRINCIPAIS LUTAS

a) Abono de Natal

A luta pelo abono de natal, 13º salário, começou no ABC na década dos anos 40, chegando a se transformar em uma prática comum nas principais empresas metalúrgicas da região. Porém, na década de 60, esta reivindicação passará a ser uma das grandes bandeiras do movimento sindical nacional. No Congresso Nacional será apresentado um projeto de lei nº 440, instituíndo o 13º salário. No entanto, este projeto permanecerá engavetado e a luta sindical avança e se generaliza em todo país, exigindo o abono de natal e a aprovação do projeto.

O movimento sindical nacional, em dezembro de 1961, consegue formar uma chapa unitária, composta por trabalhistas e comunistas e que vencem as eleições para a CNTI. No mesmo mês,

---

(20) Orisson S. Castro, op.,cit.
(21) Rolando Fratti, op.,cit.

convocaram uma greve nacional pelo 13º salário, que será duramente reprimida pela polícia em São Paulo e Rio de Janeiro.

O Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo adere à luta e é marcada uma greve da categoria, em uma assembléia geral realizada no dia 13 de dezembro de 1961. No dia 14, com as fábricas paradas uma grande passeata se dirige à Câmara de Vereadores exigindo o apoio político e acabam assegurando a adesão de parte da bancada ao movimento.

Em janeiro de 1962, outra assembléia é realizada, em meio a um movimento que já conta com a adesão massiva de várias categorias do ABC e a nível nacional. Finalmente, a Câmara dos Deputados aprova o projeto, e o envia ao Senado. Este, alegando imperfeições, devolve-o à Câmara. Novos protestos são desencadeados pelo movimento sindical a nível nacional. O Sindicato Metalúrgico de SBC e Diadema acaba convocando uma nova assembléia para o dia 25 de maio de 1962, que define a realização de várias manifestações de protestos na região e de telegramas para pressionar os parlamentares. Inúmeras fábricas acabam concedendo o 13º salário, independente da tramitação legal do projeto e finalmente, em julho de 1962, depois de 20 anos de luta, o 13º salário passa a ser assegurado pela legislação trabalhista do país.

b) A luta contra a carestia

A luta contra a carestia eclodiu em inúmeros momentos da história da classe trabalhadora brasileira, desde o início do século, ela acompanha as reivindicações salariais e em várias ocasiões foi encaminhada através de grandes mobilizações de massas.

No ABC há registro de manifestações, comícios, panfletos e lutas contra o custo de vida e a carestia. Logo após a fundação do sindicato, nos dias 2 e 3 de dezembro de 1959, foi realizada uma greve geral em São Paulo contra a carestia, com a participação dos metalúrgicos de São Bernardo, além de inúmeras manifestações de assembléias que estão registradas em atas.

O ano de 1962 foi marcado por uma ampla campanha sindical contra a carestia e a alta do custo de vida. Uma assembléia no sindicato, realizada em 23 de fevereiro de 1962, já encaminhou um pedido de providências junto ao governo federal, em relação à elevação do custo de vida. Este pedido foi acompanhado de manifestações de protestos, que crescem e acabam levando a uma grande passeata, promovida conjuntamente com os Sindicatos da Construção Civil e Fiação e Tecelagem, além de Sociedades Amigos de Bairros. Esta passeata saiu da sede do Sindicato Metalúrgico e se dirigiu até a Praça Carlos Gomes, onde se realizou um comício.' Toda esta campanha foi desencadeada pelo PCB e criou condições políticas para a decretação de um "Dia Nacional de Protesto Contra a Carestia", em 7 de agosto de 1963.

"Tivemos uma grande luta contra a carestia em 1962, foi uma proposta do partido, PCB, e teve êxito. Depois o PC se assustou com esse troço e não repetiu, porque era para fazer anualmente. Em São Bernardo e Santo André houve passeata, comício, o diabo. Mas o que aconteceu? Na zona norte do Rio, o povinho já vinha com tanto ódio, que invadiu casas comerciais e liquidou alguns comerciantes, os mais odiados, os mais careiros, foi uma verdadeira insurreição que houve em toda a baixada. Houve tentativas em Recife e outros lugares, mas aí a direção se assustou com essa brincadeira e cancelou a comemoração desse dia. Você vê uma palavra de ordem justa ao que leva?" (28)

c) A Encampação da Refinaria.

O movimento sindical era uma das bases políticas importantes da luta nacional do período. No ABC, em meio a campanha pelas Reformas de Base, haverá um empenho muito grande dos sindicatos pela encampação da Refinaria de Capuava.

Foram realizados debates, discussões, cartazes, faixas e materiais de propaganda e agitação, sob a liderança dos Sindi

(28) Rolando Fratti, op. cit.

catos Metalúrgicos. Esta campanha acabou em uma greve, decretada em uma assembléia inédita na história do Sindicato, onde compareceu a totalidade dos operários da refinaria. Nesta assembléia foi aprovada a liberação de oito trabalhadores para manter os serviços essenciais , conforme pedido da empresa encaminhado ao Sindicato. A greve durou aproximadamente duas semanas e terminou vitoriosa, sendo comemorada na sede do Sindicato Metalúrgico de Santo André com um bolo imenso decorado com uma torre de prospecção de petróleo e muito chopp. Porém, a greve encontrou algumas dificuldades... !

"Vinha de longa data a luta para chegar aí, até o Jango decretar a emancipação da empresa, o que tem de curioso aí para a gente aprender, foi a pressão principal que o Sindicato sofreu, que foi dos acionistas da empresa. Eles queriam saber quem ia garantir as acões que eles tinham comprado, a pressão foi enorme, incrível, eles enchiam o saco do comando de greve. Aparecciam velhinhos e queriam saber:

"E as minhas ações?"

Aí vem um telefonema do Jango, a refinaria será encampada e a Petrobrás responderá pelas ações de todos os acionistas." (24)

d) As Greves e a CGT no ABC

O Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema é formado em um contexto político de ascenso do movimento sindical, com um volume muito grande de greves, neste final da década dos anos 50 e início dos anos 60. Inclusive, com greves a nível das fábricas, destacando-se as fábricas onde os trabalhadores estavam mais organizados e mobilizados, nesta etapa: a

---

(24) Rolando Fratti, op. cit. pag. 8

Mercedez Benz e Mercantil Suiça. No trabalho sindical de fábrica, a diretoria do Sindicato jogava um papel fundamental e sempre se pautou por uma postura de luta. Um dos incidentes que é sempre lembrado, e que caracteriza esta perspectiva de luta por parte da diretoria, ocorreu em fins de 1963, na fábrica - Mercantil Suiça. Foi deflagrada uma greve na empresa, que acabou desencadeando uma greve do conjunto da categoria. No entanto, o Delegado Sindical (*) colocou-se contra a orientação dos trabalhadores e ao movimento grevista e foi imediatamente afastado de suas funções. A capacidade de luta era muito grande, como conta Castro:

"Nós tínhamos verdadeiros líderes: nós tínhamos Antônio Romanini, que depois foi eleito para a diretoria (era trabalhador da Brastemp). Ele parava a Brastemp na hora em que ele entendesse. Se Antônio Romanini dissesse que era para parar, o pessoal parava. Nós tínhamos 2 jovens na SCÂNIA, não me lembro o nome deles agora. Eles paravam a hora em que quisessem. Era só dizer: "Vamos parar". Paravam. Mas nós não usávamos disso, porque o nosso problema era um problema de formação do problema operário. Era um problema evolutivo. Nós chegamos a tal - ponto de organização nessas empresas que os patrões já sabiam o que acontecia, se não aceitassem a nossa orientação. Mesmo porque, nós não fazíamos aquilo por querer fazer. Nós covocávamos os trabalhadores de uma empresa, uma fábrica de 200 trabalhadores só pode fazer uma greve se vinham 150. Se não tiver 150 aqui na assembléia, nós não decretamos greve. Porque não é a minoria, que vai resolver o problema da maioria. Então, esse problema levou a que todas as assembléias nossas tivessem realmente, uma grande parcela de trabalhadores.

E o relacionamento com nós, depois, foi muito bom, porque, apesar de eu ser um tipo que eles não gostavam de falar comigo porque diziam que era agitador, comunista, aquela coi-

(*) Delegado Sindical da Mercantil Suiça.

sa toda, mas o Anacleto era um diplomata. É por isso que nós - colocamos Anacleto na presidência. Anacleto era um homem muito educado, um tipo que agradava..." (xii)

Além das lutas por fábricas, este período foi caracterizado fundamentalemte por grandes movimentos de caráter nacional, como a luta contra a carestia,a luta pelo abono de natal, ou ainda, um ciclo de greves contra a tentativa de impedir a posse de Jango, reivindicando um gabinete democrático e nacionalista, por um plebiscito pela volta do presidencialismo. e outros movimentos eminentememte políticos, e diretamente vinculados à evolução da agitada vida política do país.

Em agosto de 1962, no IV Encontro Sindical Nacional é formada o CGT - Comando Geral dos Trabalhadores - que desempenhará um papel central nesta evolução do movimento sindical - brasileiro e do ABC. Porém, a avaliação do desempenho político do CGT, no ABC, é profundamente diferenciado entre algumas lideranças expressivas da época. Senão vejamos: Para Rolando Fratti, a estrutura de decisão e a política do CGT foi altamente positiva:

"_ Havia algum elemento do ABC que fazia parte da direção?

_ Do CGT não, porque o CGT era uma pequena direção, que fazia plenários quando necessários, com a participação de todos os sindicatos. Não era um troço burocratizado com um monte de diretores, era na prática uma executiva, então era uma organização dinâmica, porque era horizontal, não era uma pirâmide. Tudo era discutido na plenária, era uma organização, democrática, era uma experiência válida, a CGT foi isso"

(xii) Orisson S. Castro, op. Cit.

No entanto, para Castro a avaliação é bastante diferente:

"Havia um movimento no Brasil com o qual nós, aqui em São Bernardo, não concordávamos, greves gerais. Nós achávamos que as greves gerais já tinham ultrapassado, já tinha passado seu efeito, sua época, que era necessário que as direções superiores da época reconsiderassem. Eu fui ouvido, participei de uma reunião da coordenação, do CGT.

— O Sindicato estava ligado ao CGT?

— Sim estava. Nós todos estávamos ligados. Disse a eles que o problema era muito sério, que se eles não parassem com essa greve geral, nós íamos ter problemas muito graves no movimento operário aqui, basicamente aqui no ABC. Porque a classe operária, aqui não estava de acordo, tanto assim, que nós não conseguimos parar. Se nós não conseguimos parar é porque não havia condições, porque nós éramos dirigentes eleitos pelos trabalhadores. Nós fazíamos trabalho de propaganda. Nós fazíamos agitação, então, é porque não havia condições de parar. Então, por que continuar com a greve geral? Como ninguém resolveu, o resultado foi esse, que todo mundo viu."

AS CAMPANHAS SALARIAIS

No período anterior a 1964 não existia uma política salarial que fixasse os níveis de reajustamento e aumento salariais para o conjunto das categorias trabalhistas. O Estado determinava apenas o reajuste do salário mínimo e do funcionalismo público. Porém, o processo de negociação coletiva era marcado por inúmeras restrições, especialmente, em função do decreto-lei nº 9.070, de março de 1964, que tolhia o direito de greve e da própria natureza da estrutura sindical atrelada e dependente ao Estado e ameaçada permanentemente com as intervenções sindicais. - Os sindicatos não possuíam grande poder de mobilização e barganha, sendo que as tentativas de articulações intercategoriais e

ram invariavelmente reprimidas depois de algum sucesso.

Este quadro marcado por restrições institucionais e debilidade na organização, acabava conferindo à justiça do Trabalho - um papel determinante na solução dos conflitos salariais. Com exceção das grandes greves, a ampla maioria das campanhas salariais terminava sempre na mesa do juíz do trabalho, inclusive, quando ocorriam greves.

Porém, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo surge em um contexto novo, onde a capacidade de luta e mobilização sindical aumentava rapidamente, viabilizando novas e importantes formas de articulações do movimento e grandes mobilizações nacionais. Neste contexto, as campanhas salariais do período de 1959 a 1964 foram qualitativamente diferentes da etapa anterior, mesmo porque, um mal acordo trabalhista acabava implicando em todo um volume de greves por fábricas ao longo de todo ano. A data-base dos metalúrgicos do interior, até 1966, foi 1º de março. Na Capital, foi 1º de novembro, depois 4 de novembro, 6 de novembro, e durante muitos anos 17 de novembro, voltando a 1º de novembro, após 1978.

Neste período, e mesmo durante um certo período após o golpe de 1964, as antecipações salariais, semestrais, serão uma conquista permanente. De um lado, em função da disparidade nas datas-base, que implicavam em uma defasagem muito grande nos níveis salariais de uma mesma categoria exigindo por parte das empresas a antecipação para homogeneizar o mercado de trabalho. - De outro lado, porque a campanha salarial dos outros sindicatos sempre foi um estímulo para novas mobilizações.

Entre as campanhas que merecem algum destaque estão, a de 1961, onde o Sindicato Metalúrgico de SBC e Diadema consegue uma grande mobilização, realiza uma assembléia massiva, que decide reivindicar um índice de 40% de reajuste, ou greve. Os pa

trões concedem os 40% e a greve não chega a ser decretada a nível da categoria, apesar de inúmeras paralisações por questões específicas a nível de fábrica. Em 1962, a campanha é encaminhada pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, que propõe um índice unitário de 60%, aprovado em assembléia do sindicato em 28 de janeiro, com grande participação. As negociações evoluem e acabam se dirigindo para mais um acordo, em torno de 48%, aprovado em assembléia a 23 de fevereiro.

Com a aceleração da inflação, o sindicato reivindica uma nova antecipação de 25% que será concedida pelas principais fábricas da categoria, em novembro.

No entanto, a campanha mais conflituosa foi a de 1963. A assembléia da categoria realizada a 1º de fevereiro, que tratava da pauta de reivindicações e discutia a preparação da greve foi interrompida por vários carros de polícia, com sirenes ligadas e policiais armados. Houve tumulto, espancamentos e prisões, e a assembléia acabou se tranferindo para o terreno do Sindicato, onde foi construída porteriormente a atual sede, na Rua João Basso, onde se determinou a decretação de uma assembléia permanente.

O acordo acabou ocorrendo, após as negociações na DRT, que assegurou uma contra-proposta para a assembléia realizada em 1º de março, último dia para o início do dissídio. Neste acordo, além do índice de 70% de reajuste foi aprovado a formação de uma comissão paritária, empregados e empregadores, para definir o índice de antecipação salarial em setembro. Em agosto, os trabalhadores propõem o índice do DIEESE, que era de 35%. Os patrões discordam, e após as negociações, é acordado um índice de 30%.

No mesmo ano, os trabalhadores voltam a reivindicar uma antecipação de 20% para novembro, em uma assembléia realizada a 16 de julho. O patronato acabará negociando mais uma vez e -

apresenta uma contra-proposta de 15%, aprovada em assembléia no dia 27 de novembro.

Em 31 de janeiro de 1964, uma grande assembléia é realizada e aprova uma procuração para a Federação dos Metalúrgicos negociar o índice único de 120%. Nesta assembléia, inflamados discursos afirmam que somente com as Reformas de Base, os problemas terão solução, e que há uma revolução brasileira em curso. (21)

O índice de reajuste seria fixado em 90%, a 1º de março, mas junto com ele, vieram as forças militares e conservadoras do golpe militar de 1964.

ELEIÇÕES SINDICAIS E POLARIZAÇÃO POLÍTICA

A Associação Profissional e a primeira diretoria do Sindicato não tiveram qualquer tipo de oposição política, e foram eleitos, de forma consensual pelos sócios, através das assembléias.

Porém, nas eleições de 1962 já concorrerão duas chapas, ainda que não fosse possível afirmar a existência de duas tendências políticas claramente configuradas. A articulação de duas chapas foi mais em decorrência do processo de formação da chapa da diretoria, do que produto de divergências originadas pela prática sindical.

"Sim. Dessa vez teve oposição. Essa oposição surgiu de um cidadão que trabalhava na Volks, que não me recordo o nome, e ele fazia parte, naquele tempo, era da UDN e ele queria fazer parte da diretoria nossa. Mas, exigiu um cargo. Queria ser ou secretário geral ou tesoureiro. Então, nós discutimos com ele de que isso não havia possibilidade. "Três cargos que nós não damos para você: Presidência, Secretaria Geral e Tesouraria, porque já estão ocupados. Porque você não participou da

---

(21) Ver caderno de atas das assembléias.

luta para formar o Sindicato, formar a associação. Não participou em nada. Agora, depois de tudo feito, vai querer exigir um cargo dessa natureza, não pode. Tem que esperar mais um oportunidade para provar realmente que você tem boa vontade, que você realmente liga para o Sindicato. Do contrário, não há possibilidade. Então, não houve acordo. Depois, tornamos a procurá-lo; mostramos a ele que não era bom começarmos brigando aqui no Sindicato, já que o Sindicato era novo. Podíamos deixar para a 3ª gestão. Então, ele exigiu que nós lhe déssemos uma cargo na diretoria. Isso nós aceitamos. Não há problema. Mas olhe só a condição que ele nos colocou: que ele tinha que estar desligado da produção. "Nós não podemos fazer isso. Seria um cambalacho". Porque quem desliga o dirigente sindical é a própria assembléia. Nós não desligamos, por ordem hierárquica, mas quem decide é a assembléia. Nós vamos propor, mas a assembléia decide se deve desligar ou não. Agora, eu, aqui, fazer um acordo com você propondo que você vai ser dirigente, vai ser desligado, isso mostra que nós estamos sendo desonestos com os trabalhadores". Ele não aceitou e então partiu para uma chapa de oposição. O que aliás, não teve nem 30% dos votos." (23)

No entanto, nas eleições ocorridas no final de 1963, para a gestão de 1964/65, o processo de polarização política estava abertamente colocado para a categoria. As forças conservadoras e anti-comunistas da cidade participaram ativamente - da campanha e da articulação de uma chapa de oposição à diretoria do Sindicato. Este processo de polarização e radicalização política não ocorreu apenas no Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo, foram iniciativas orquestradas por parte das forças conservadoras nos principais sindicatos do ABC.

---

(23) Orisson S. Castro, op. cit.

No Sindicato de Fiação e Teclagem o candidato de "direita" foi Paulo Fassina, derrotado nas eleições de 26 de janeiro de 1964, por Antônio Diniz. No Sindicato Metalúrgico de Santo André, - Pedro Romaniche, derrotado nas urnas pela liderança histórica da categoria, e militante comunista, Marcos Andreotti. No Sindicato da Construção Civil, a reação articulou o nome de Sebastião Dilhema, e em todos os Sindicatos importantes as forças' conservadoras se apresentaram nas eleições sindicais, sendo - flagrorosamente derrotadas.

No Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo e - Diadema, o trabalho de oposição será articulado principalmente pela ala conservadora da Igreja, com o apôio da Câmara de Vereadores e o empresariado.

A Diocese de Santo André foi fundada em 1954, tendo - D.Jorge Marcos de Oliveira à frente, até o ano de 1977. D.Jorge já tinha tido uma experiência de contato mais direto com o movimento popular e a população carente no Rio de Janeiro, com trabalho pastoral em favelas. No ABC terá uma postura abertamente comprometida com os interesses dos trabalhadores e com o próprio movimento sindical.:

"Conheci bons líderes comunistas daqui e alguns deles - venero até hoje, como Marcos Andreotti, que era diretor do Sindicato dos Metalúrgicos, e era praticamente um líder comunista. Conheci intelectuais do partido aqui, coisas que me levaram - também a tomar cuidado com o que eu tinha escrito"... (xx)

Em relação a "Marcha com a Família", que também já começava a ser preparada neste período, ele depõe:

"Aqui ela foi contra mim. Porque justamente naquele - dia, pessoas minhas amigas a quem no domingo eu tinha dado comunhão, passando na frente da minha casa, de terço na mão, re

---

(xx) D.Jorge Marcos de Oliveira, entrevista exclusiva, a Heloisa de Souza Martins, da equipe do CEDI, em março de 1985.

zando contra os corruptos, mas sobretudo contra os subversivos, que tinham invadido a Igreja. Eu permiti, várias reuniões na catedral e em outras igrejas. E nunca me perdoaram por isto." ... (23)

A Igreja estava dividida, de um lado, D.Jorge Marcos e uma parcela importante da Diocese, a JOC que atuava no movimento sindical com posições progressistas, especialmente a partir de seu Congresso Nacional de 1961, quando se define pelas Reformas de Base. E outro, os movimentos carismáticos, os círculos operários, vigários e leigos, especialmente localizados em São Bernardo do Campo.

Seria interessante ressaltar a forma como algumas lideranças comunistas avaliam a figura de D.Jorge Marcos:

"É, lá tinha o Bispo Vermelho, inclusive era uma mão prá nós. Quando eu voltei para Santo André em 59, a primeira conversa que eu fui ter foi com esse Bispo Vermelho que eu ouvia falar, pedi audiência, vamos conversar, ele tinha uma senhora biblioteca marxista, aí parece o Bispo, é companheiro, desculpe chamar de companheiro, mas eu sou vermelho mesmo. Parece que ele está vivo ainda. Está sim, porque fui no enterro do Marcos e ele foi lá, eu cheguei assim ele falou, oi Fratti como vai, que memória de cavalo. Nós estamos numa situação companheiro, é uma situação séria que poderia ter uma boa solução, mas o seu partido não quer, o teu partido faz o jogo da direita no Brasil, Fratti. Já percebeu, se eles percebessem que estão errados, que beleza, daria prá mudar esse país. Assim rapaz, o D.Jorge, que tinha mais visão que a direção do meu partido, porra. Não é de rir? não pude esquecer esse troço." (24)

---

(23) idem

(24) Rolando Fratti, op. cit.

Mas serão as forças conservadoras da Igreja que terão um papel central na articulação da "direita" do movimento sindical, nas vésperas do golpe: como conta Orisson Castro, em relação às eleições sindicais dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, - para o ano de 1964:

"Na última eleição que foi feita aqui a oposição pôs cinco carros, com alto falante, distribuiu uma tonelada de prospectos. Nenhuma campanha de vereador, de presidente da república - teve tanta repercussão aqui, como esta última eleição que nós - tivemos. Foi a Igreja, a Câmara de Vereadores, foi tudo. Todo mundo se reuniu para derrotar a chapa dos comunistas.

A oposição desta vez era diferente, aí já tinha assumido uma oposição diferente, porque a Igreja já tinha começado a trabalhar. Até então, a Igreja não estava trabalhando. A Igreja começou a registrar em pequenas fábricas e mandava se associarem aqui no Sindicato. Eu, então, andei averiguando, para ver se essas pessoas trabalhavam e via que essas pessoas não trabalhavam alí, mas eram registradas. Eu dizia: "Não tem problema. Se eles não são registrados, não têm influência no movimento operário. Vinham aqui, falavam bonito, mas a prática desmanchava tudo isso. E, nesse sentido, nas eleições, nós não fizemos nenhum prospecto de propaganda, um, sequer. Não fizemos.

Diziam: "Mas como vocês vão ganhar a eleição?

Eu dizia:"Nós já estamos trabalhando aqui há vários anos. Não perdemos uma greve. Todos os dias o nosso pessoal era obrigado a entrar aqui às 7 horas (todos os dirigentes sindicais - desligados tinham que entrar aqui às 7 horas) todos os dias, na hora do almoço, tinham que estar na porta da empresa. Não admitíamos dirigente sindical chegar aqui à tarde. Tinha horário pago. Então, se tinham tudo isso, e não precisam fazer propaganda para serem eleitos e não deixar que outros sejam eleitos. Para nós é

uma maravilha que os outros sejam eleitos e façam o que estamos fazendo, pelo menos nós vamos descansar um pouco. Então, nós - não fizemos propaganda. A única coisa que nós fizemos foi um cartaz com a fotografia do pessoal nosso, que ia compor a chapa e a fábrica em que trabalhávam. Só isso. E ganhamos estourado, embora a oposição tenha dado passo bem mais longe do que na anterior. E o principal foco deles era a Volkswagen. E nós tivemos problemas com a Volks." (23)

As forças sindicais que estavam articuladas nos preparativos do golpe foram implacavelmente derrotadas nas urnas. Porém, por pouco tempo. Todas as principais lideranças, que chegaram a disputar as eleições sindicais nas vésperas do golpe militar, voltariam para o Sindicato na condição de interventores' sindicais. Seriam dirigentes nomeados, impostos pelo regime militar, com tarefas políticas muito definidas e longamente preparadas.

---

(23) Orisson Castro, op. cit.

2.2.O GOLPE DE 1964 E O MOVIMENTO SINDICAL DO ABC.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

O IMPACTO DO GOLPE E SUAS REPERCUSSÕES

1. O Golpe e a perseguição às lideranças

O golpe político militar de 1964 foi lentamente preparado, desde a posse de João Goulart na presidência da república, a 7 de setembro de 1961. No ABC, as eleições sindicais, de 1963 a 1964, já demonstravam uma clara articulação política das forças conservadoras , com uma presença ativa de setores da Igreja, especialmente dos Círculos Operários, apesar da orientação progressista da Diocese e dos movimentos cristãos mais diretamente envolvidos com o mundo do trabalho.

Os golpistas, desde a noite do dia 31 de março de 1964, começam a invadir inúmeros sindicatos do ABC, sendo que por sua projeção na região, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo será um dos primeiros a sofrer intervenção. As invasões envolveram o sequestro de equipamentos gráficos e arquivos, a queima de material de propaganda e imprensa sindical, a destruição de bibliotecas e a prisão e persequição policial às principais lideranças.

O Sindicato foi invadido às 20:30 horas da noite. Havia um grupo de diretores e militantes ouvindo no rádio, as notícias da "Revolução", que avançava em vários pontos do país. Frente a esta situação, o grupo resolveu abandonar o prédio do Sindicato alguns minutos antes da invasão, que contou com a participação direta de forças policiais. O vigia do Sindicato foi espancado e muita coisa foi destruída, inclusive a maquete da futura sede, recém elaborada por Artigas.

Alguns membros da diretoria, quando souberam dos rumores do golpe, mandaram rodar na gráfica, um milhão de panfletos, convocando os trabalhadores para uma greve geral de resistência e defesa da legalidade. Uma parcela destes panfletos chegou a ser distribuído sem levar a qualquer tipo de reação conhecida por parte dos trabalhadores.

O Secretário Geral do Sindicato, Orison Saraiva de Castro foi um dos perseguidos desde as primeiras horas do golpe:

"Para fugir da prisão, eu saí para a casa de um amigo que tinha aqui ao lado, que me falaram que está muito velho, com 70 anos, parece que cortou uma perna e agora só não vou visitar porque esqueci o local. E fui ficar na casa dele. Fiquei por uns dois dias e ainda fui para a porta da fábrica, e saí no outro dia cedo, para distribuir esses prospectos. Nós tínhamos um jipe, tínhamos 2 carros aqui do sindicato e eu tinha um jipe. Então, fomos fazer a distribuição desses prospectos todos, aqui na região. Tivemos um enfrentamento com a polícia lá perto da Mercedes Benz. Mas nós estávamos armados e conseguimos dar uns tiros para lá, outros para cá, e eles eram poucos, ficaram com medo e com isso houve a possibilidade de que eu voltasse outra vez para o lugar onde estava. Daí, ' então, a coisa se complicou porque na minha casa eu não podia ir; ia na casa de um, dizia: 'se você ficar aqui pode dar problema, ' porque a polícia está te procurando', porque a polícia já começou a prender o pessoal e exigir onde eu estava.
Eu então fiquei numa situação difícil, num mato sem cachorro. Casualmente eu encontrei um companheiro nosso, que era o Aníbal, um velho militante do Partido Comunista Brasileiro, não sei se ainda está vivo, ele disse: 'Olhe, vá para a minha casa. Lá nós vamos pensar o que vamos fazer". Então eu fui para a casa dele." (218)

Para Castro esta fuga demoraria muitos e muitos anos. ' Nesta casa a permanência não foi muito longa, a esposa do amigo acabaria pressionando para que Castro partisse, porque suas fotografias estavam nos jornais como procurado pelas forças policiais e seu companheiro também já havia sido preso e torturado no passado. Castro acaba conseguindo uma ajuda financeira e partiu para o Ceará, para a casa dos pais. Mas lá também os jornais anunciaram ' sua perseguição, "Jornal do Povo", segundo o próprio Castro. Partiu para o Maranhão, na casa de um irmão, que era um funcionário ' bem colocado na Rhodia e também acabou pressionando para que Castro partisse, e evitasse maiores complicações em sua vida. Castro foi para o garimpo, em Porto Velho, depois para Guajará-Mirim até atravessar a fronteira com a Bolívia. Pedu asilo político ao governo boliviano e foi imediatamente preso, durante três meses. Conseguiu sair e ficar clandestino durante um ano na Bolívia, com o

---

(218) Castro, O. Depoimento, op. cit.

apoio do Partido e depois retornou ao Brasil e continuou militando no PCB, também de forma clandestina até 1972, quando ocorreram várias quedas no comitê central e Castro teve que partir para o Chile, de Allende. No Chile, enfrentou novo golpe, esteve ainda no Panamá e hoje vive em Moçambique.

Anacleto Potomatti, que na época era o presidente do Sindicato, foi preso, espancado e ficou cerca de 15 dias detido no DEOPS. Depois desta experiência e com dificuldades de encontrar emprego na região, partiu para Barra Mansa, no estado do Rio de Janeiro, onde morreu, alguns anos depois.

Quanto a Rolando Fratti, que era um quadro político importante do partido no ABC, o destino foi diferente:

"tive que passar para a clandestinidade imediatamente, botaram a minha cabeça a prêmio em Santo André, perto de 100 contos, pelo rádio, para quem indicasse onde me achar. Aí eu me mudei para São Paulo, com um trabalho clandestino até 5 de maio de 1969, quando a polícia me encontrou. Eu já tinha uma condenação de quatro anos, eles acharam meu nome nas famosas cadernetas do Prestes. Depois de preso me levaram para a auditoria militar, para assinar minha condenação, para que eu vou assinar, eu já estou condenado mesmo... Quando fui preso eu já estava na ALN, meu nome saiu na imprensa, ' Rolando Fratti expulso do partido por divergir da linha do partido... o delegado queria saber que divergências eram estas, isto ' foi uma merda, um show de pancadas, e eles concluíram que se eu divergia, eu estava com o Mariguela, e eu não ia dizer que estava ' mesmo, eu não sou besta." (231)

Rolando Fratti foi preso como membro da Coordenação Nacional da ALN, saiu da prisão, em 5 de setembro de 1969, trocado pelo sequestro do embaixador americano, a 7 de setembro, estava no México, depois do México para Cuba, para Itália e para o Chile.

Marcos Andreotti ficou detido com o golpe, depois clan-' destino no Brasil e voltaria muitos anos depois a militar no Sindicato Metalúrgico de Santo André, falecendo em 1984.

---

(231) Rolando Fratti, depoimento, op. cit.

As principais lideranças foram presas ou perseguidas pela polícia. Alguns, como Lino Erzelino Carniel, abandonaram a política de forma definitiva, hoje, é membro da Igreja Pentecostal, "Brasil' para Cristo".

A repressão foi violenta, profunda e duradoura e efetivamente conseguirá desarticular as lideranças e destruir as formas de organização e participação política dos trabalhadores, construídas ao longo de todo o período anterior.

2. A Intervenção e os interventores

No ABC,, todos os sindicatos combativos sofreram intervenção, na maioria dos casos foram nomeados interventores que eram "oposições" derrotadas nas eleições sindicais e comprometidas com a preparação do golpe militar. Por exemplo, no Sindicato de Fiação e Tecelagem no ABC, foi nomeado como interventor Paulo Fassina, que havia sido recém derrotado nas eleições do sindicato quando sua chapa teve 954 votos, contra 2.117 de Antonio Diniz, em 26 de janeiro de 1964. No Sindicato Metalúrgico de Santo André foi nomeado interventor, Pedro Romanche, que também havia sido derrotado nas eleições' pela chapa de Marcos Andreotti. Um dos pelegos da região, Trajano ' José das Neves, do Sindicato dos Químicos foi "promovido" a interventor na Federação da categoria. Em São Bernardo, no Sindicato da Construção Civil foi nomeado interventor Sebastião Dilhema e no Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema, o interventor foi Clemiltre Guedes da Silva que havia sido derrotado nas eleições do Sindicato de Metalúrgicos de São Paulo. Quanto ao Sindicato Metalúrgico de São Caetano foi nomeado interventor o Sr. Bernardino Testa posteriormente procurador da Justiça do Trabalho e depois diretor do Sindicato Metalúrgico de São Paulo. No Sindicato Metalúrgico de São Paulo, os interventores impostos pertenciam ao grupo que havia tentado conquistar o sindicato nas eleições de 1963 e tinham' sido flagorosamente derrotados, e entre eles estavam Malvezi, Hermeto Dantas e João Vicente. No Sindicato Metalúrgico de Guarulhos o

interventor nomeado seria Joaquim dos Santos Andrade, que também pertencia ao grupo derrotado em 1963, no Sindicato de São Paulo. O perfil básico dos interventores era o compromisso com o governo militar, construído durante todo o processo de preparação do golpe, que no movimento sindical estava sendo articulado principalmente pelo "Movimento Sindical Democrático", ao qual a maioria pertencia.

No primeiro ano de governo da Ditadura Militar, o Ministro do Trabalho, Arnaldo Susekind, após a intervenção nos principais sindicatos do país, promulgou uma Portaria de nº 40 que modificava as condições para as eleições sindicais. Agora os candidatos a dirigentes sindicais precisavam apresentar às DRT's atestados de antecedentes e a assinatura em uma carta onde se comprometiam a acatar a autoridade do novo governo. Essas condições foram criadas antes da suspensão das intervenções nos sindicatos metalúrgicos, que foram sendo levantadas na seguinte ordem: São Caetano do Sul, Mogi das Cruzes, Campinas, Sorocaba, Osasco, Guarulhos, Santo André, São Bernardo, sendo o Sindicato de São Paulo o último a ser "liberado".

A "liberação" do Sindicato foi precedida por uma audiência formada por alguns interventores: Malvezi, Clemiltre, Bernardino Testa, Luiz Camargo (interventor em Osasco) e Joaquim dos Santos Andrade, que faziam parte das Juntas Governamentais e o Ministro do Trabalho, Arnaldo Susekind.

Como foi dito por um dos membros da Junta Governativa do Sindicato de São Paulo: "os interventores de todas essas entidades já estavam livres e então conseguimos junto ao Ministério do Trabalho a liberação do Sindicato de São Paulo, se responsabilizando pelo bom andamento da eleição. Não queríamos participar das eleições mas ninguém que tinha um mínimo de condições quis participar. Então decidimos participar por dois anos"... (240)

O Sindicato Metalúrgico de São Paulo era o maior sindicato do país e possuia uma longa tradição de lutas e combatividade. Havia participado ativamente de todas as principais lutas dos trabalhado-

---

(240) Ver livro de Heloisa de Souza Martins, "O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil". Ed. Hucitec, pg. 105.

res do país, e inegavelmente era a grande referência política para o movimento sindical pré 1964.

O regime militar deixaria por último a liberação deste Sindicato e o Ministério do Trabalho articulou os principais interventores metalúrgicos para formarem uma chapa liderada por Joaquim dos Santos Andrade. Tão logo foi suspensa a intervenção, a chapa dos interventores foi registrada com a presença de quase todos os interventores, exceto Clemiltre, Canavezi e Guilherme Paro.

O trabalho dos interventores e dachapa eleita seria o de afastar da vida sindical os trabalhadores comprometidos com o governo democrático de João Goulart, ou que demonstrassem ao longo do tempo uma perspectiva de luta e compromisso com a classe trabalhadora. Apenas no sindicato de São Paulo, este grupo de interventores chegou a cassar a condição de associado de cerca de 1.800 trabalhadores que estavam nestas condições. E a prática de convivência com a política trabalhistas autoritária e com a política salarial de arrocho irá levar a um profundo esvaziamento dos sindicatos. O sindicato de São Paulo possuia cerca de 70.000 sócios, em 1964 e apenas 40 mil, em 1969. No sindicato Metalúrgico de São Bernardo o processo não será diferente, segundo a própria diretoria, até o dia 29 de julho de 1966, exatamente 4.202 trabalhadores haviam solicitado a baixa na carteira do sindicato (241). Todo este processo de debilitamento do poder sindical era parte da estratégia política do novo governo militar, e pressuposto fundamental da política trabalhista. As intevenções e o papel político dos interventores seriam decisivos para consolidar politicamente os golpistas, neutralizando uma fonte potencial de resistência política e democrática que era o movimento operário e decisivo para desarticular as lutas e permitir a implantação da nova política econômica, que tinha no arrocho salarial um dos seus principais pilares.

3. O Anos 60: Campanhas Salariais, Justiça do Trabalho e lutas subterrâneas:

---

(241) Ata da Diretoria.

Com as intervenções e todos os novos mecanismos de controle os sindicatos passarão a construir a base de legitimidade política através do assistencialismo. No entanto, em São Bernardo a perspectiva de retomada das lutas, de realização de greves, não será abandonada a nível da categoria, especialmente nos primeiros anos depois do golpe.

Na Campanha Salarial de 1965, a categoria decretará uma greve legal, subordinada as exigências formais da Lei nº 4.330. Para que uma assembléia pudesse decretar greve, era necessário, entre outros pré-requisitos, a realização de uma votação secreta, com lista de presença, através de um representante da Justiça do Trabalho. No dia 10 de fevereiro, ainda sob o controle do interventor, comparecem 5.728 trabalhadores à assembléia de lançamento da campanha salarial e 5.709 votam, secretamente como era exigido, pela greve, sendo atingido o "quorum" de 2/3 dos trabalhadores sindicalizados (8.000). Foram apenas 12 votos contra e 7 em branco. A greve estava marcada para 1º de março. No entanto, a Justiça do Trabalho define um aumento de 80% para a categoria e desautoriza a greve. Esta antecipação do julgamento, que contou com uma manobra por parte do interventor, acabará levando a assembléia, rálizada em 28 de fevereiro de 1965, a um grande tumulto, com protestos veementes à manipulação. O clima dentro das fábricas era de descontentamento e inúmeros oradores criticam de forma implacável as atitudes do interventor (242).

Com o fim da intervenção, ocorrerá eleições no sindicato, entre 31 de março e 2 de abril, e uma nova chapa liderada Afonso Cruz assumirá a direção da entidade.

Na Campanha Salarial de 1966, a mesma perspectiva acabará predominando. Uma assembléia realizada em 4 de fevereiro, aprova a mudança da data-base e as seguintes revindicações econômicas, para a pauta de negociação:

a) reajuste de 80%;

b) férias em dobro;

---

(242) Atas das assembléias do Sindicato.

c) Extensão do salário família à esposa do trabalhador;

d) Piso salarial para a categoria de 100.000 cruzeiros;

e) Desconto de 5% em favor do Sindicato para os não associados do Sindicato;

Porém, a assembléia realizada vinte dias depois, acabara novamente decretando greve geral, para o dia dois de abril, "caso não fosse julgado o dissídio". A assembléia foi dirigida por Bernardino Testa, na época procurador da Justiça do Trabalho, que apurou a votação de greve, com 1306 votos, quando o quorum mínimo seria de 5.104. Na segunda convocação, em 28 de fevereiro, também sob a presidência de Bernardino Testa, votaram 2.576 trabalhadores pela greve, 2 contra, e 8 em branco. Como o quorum era de 1/8 na segunda convocação, os requisitos legais tinham sido novamente atingidos e formalmente é decretado a greve de 2 de abril.

O Tribunal decretará o aumento de 48%, obviamente antes da data do dissídio coletivo, e como era previsível e esperado, a greve não ocorrerá e novos protestos contra a diretoria, com revolta nas fábricas voltarão a acontecer. A própria assembléia aonde a diretoria anunciou o reajuste foi totalmente esvaziada e descreditada.

Neste período, começa uma certa movimentação na região, em função da queda do regime da estabilidade no emprego. As discussões caminham no sentido de realização de passeatas, mas imediatamente é apresentada para os trabalhadores a formação de uma cooperativa habitacional, financiada pelo BNH, como forma de tentar esvaziar o movimento.

Em meados de 1966, um militante, que havia partipado da chapa de oposição à diretoria de Anacleto Potomatti, ligado as forças conservadoras da região, dá um desfalque grande no Sindicato. Francisco de Assis Campos, falsificou cheques e acaba denunciado na Assembléia, foge, e mais tarde será preso no Nordeste.

Ainda em 1966, a delegação do Sindicato designada para participar do IV Congresso dos Trabalhadors Metalúrgicos dos Estado de São Paulo acabou se retirando do Congresso sob o protesto de manipulação no credenciamento e processo de votação em plenária. Um dos direto

res terá que retornar para a fábrica por não ter acompanhado a decisão da bancada.

Na campanha salarial de 1967, o índice de custo de vida do DIEESE, apresentava um nível de 45,7%, mas a categoria votará novamente a proposta de 80% de reajuste, com um piso salarial de 120.000 cruzeiros.

Na assembléia de 17 de março de 1967, sob a fiscalização de um novo procurador da Justiça, é colocada em votação a proposta de greve legal, repetindo o mesmo ritual de anos anteriores, mas a categoria não terá mais qualquer credibilidade no encaminhamento. Votaram apenas 468 trabalhadores, não permitindo que fosse atingido o quorum da segunda convocação. Neste ano, o Sindicato firmará acordo e a diretoria será duramente criticada pela atitude, com um sindicato em acelerado processo de esvaziamento.

No segundo semestre, o sindicato começa a participar do MIA-Movimento Intersindical Anti-Arrocho, e chegará a mandar representantes para um concentração nacional de metalúrgicos para protestar contra o arrocho salarial. Uma delegação também participará do Congresso dos Industriários do Brasil, promovido pela CNTI, e do II Encontro de Dirigentes de Sindicato, realizados na Guanabara, cuja ênfase, foi o protesto formal contra a política salarial do governo.

O MIA convocou um segundo ato de protesto, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, que acabou se transformando em uma manifestação representativa, terminando com uma passeata pelas ruas de Santo André.

Neste clima marcado por uma certa reanimação do movimento, começa a se articular uma oposição política à diretoria de São Bernardo. Na assembléia salarial de 1968, realizada em 2 de fevereiro, alguns oradores fizeram críticas abertas à "ditadura militar" e propuseram que o Sindicato não fosse a dissídio e acreditasse na capacidade de luta da categoria.

Orides F. Toledo, José Barbosa Monteiro, Edvaldo Santiago de Araújo lideraram as críticas à diretoria e lançaram a proposta de greve da categoria e não participação do dissídio. A diretoria vence-

cia a votação, e mais uma vez o sindicato encaminharia a campanha, como vinha realizando nos anos anteriores.(248) No entanto, na assembléia do dia 6 de março de 1968, vários trabalhadores de base, que foram indicados para a comissão de negociação salarial, se negarão a participar, apoiando a decisão de não participação no dissídio, chamando de "palhaçada" a forma como vinham sendo negociados os salários da categoria.

Na assembléia de 28 de abril de 1968, a greve de Contagem é tomada como exemplo, e a oposição sindical propõe reunião direta com as empresas para negociação de salários.

Na Willys/Ford, que era a principal base da oposição sindical, e que já vinha desenvolvendo algumas lutas no interior da fábrica, como uma greve de fome no setor de inspeção, em 1966, outra greve de fome, que participaram cerca de 30% dos trabalhadores, em 1967, acabará desencadeando uma paralisação parcial de 3 dias e total de um dia, no ano de 1968. A fábrica acabou sendo invadida por tropas do IIº Exército, que sufocaram o movimento. (249) O exemplo da Willys/Ford também será dado como referência na assembléia, que aprova uma ampla participação no 1º de maio, na Praça da Sé, inclusive com o fornecimento de ônibus do sindicato.

Esta oposição sindical e o próprio processo de preparação do 1º de maio no ABC estava articulada à A.P. - Ação Popular, que atuava de forma organizada e clandestina na base sindical de São Bernardo que abrigava ainda, alguns militantes do PCB e da POLOP.

A esquerda organizada, desde esta época, passará a atuar no ABC, ainda que de forma marginal e com uma pequena base social. Porém, este será um fato importante na retomada do movimento, pois apesar do isolamento político, estes pequenos grupos de militantes conseguiam ter uma presença nas assembléias, reuniões, forçando uma certa discussão política e apontando para um avanço das lutas.

O balanço deste período, revela que as Campanhas Salariais foram esvaziadas, deixando de ser um ponto de conflito mais agudo, on

---

(248) Atas da diretoria.

(249) Luciano Garcia Galache, em "A Tomada da Ford", de José Carlos de [illegible] 1983. Ed. Vozes.

de o capital e trabalho medem forças para estabelecer um novo contrato de trabalho e definir os níveis de reajustamento dos salários. Todo arcabouço jurídico, os instrumentos de repressão e controle do regime e a orientação política das novas direções passam a descaracterizar a própria essência da campanha salarial, e servem mais para amortecer as tensões e inviabilizar eventuais mobilizações, do que propriamente encaminhar as reivindicações e aspirações dos trabalhadores nas fábricas.

Este procedimento deslocará o espaço social do conflito que ficará contido no interior das fábricas. As formas de desobediência à violência cotidiana do poder disciplinador do capital, se expressarão através de formas "primitivas" e localizadas. "Encostar o corpo", "matar a produção", inclusive sabotagens localizadas, ou formas de pressão por seção, ou por parte de pequenos grupos de trabalhadores, serão as formas de resistência e protesto do trabalhadores.

O Sindicato se esvazia, perde presença na vida dos trabalhadores, é mais um representante do poder público diante da categoria, do que o inverso.

A base de legitimidade política das direções se concentra no assistencialismo e na Justiça do Trabalho, como instrumento de solução dos conflitos trabalhistas, reforçando o encaminhamento jurídico através dos conflitos individuais de trabalho.

As campanhas salariais não passam de um ritual, burocrático e pouco criativo, sem qualquer poder de pressão e de barganha real em relação aos patrões e tendem a perder importância política para a categoria.

4. Eleições sindicais e novas diretorias.

O Golpe militar destruiu as bases em que se desenvolvia o sindicalismo anterior, o medo, a repressão, os mecanismos de controle servirão para neutralizar o papel político e a capacidade de luta e mobilização dos sindicatos.

O legalismo das novas direções, na prática, significava inviabilizar as lutas e qualquer forma de participação mais ativa, coletiva e direta dos trabalhadores solucionarem seus problemas e reivin-

dicarem seus direitos. Porém, este comportamento não pode ser dissociado de todo o contexto de repressão, medo e controle sobre a classe trabalhadora.

As diretorias do sindicato mantiveram, dentro da conjuntura geral do movimento, uma atitude de reivindicação, ainda que legalista. Mesmo as tentativas formais de greves, pela lei nº4330, tinham um sentido político maior, porque o atraso no processo de julgamento do dissídio coletivo, significava perda salarial, porque não havia correção salarial retroativa, enquanto durasse o processo de dissídio na Justiça.

Um outro aspecto a ser destacado, e que será muito importante para o futuro do Sindicato Metalúrgico de São Bernardo, é que haverá continuidade sem continuísmo. As novas direções sofrerão mudanças substanciais, não havendo a permanência de um mesmo dirigente, ou interventor durante períodos longos. Esta relativa renovação na diretoria terá um resultado positivo, impedindo que se cristalizassem posições de mando e controle político.

As diretorias de São Bernardo destoavam dos "pelegos" típicos do período, e mais importante do que isto, de um lado, não surgiu uma liderança capaz de construir uma base política sólida, para permanecer à frente da diretoria por muito tempo, de outro, a vida sindical não foi de todo esvaziada, o que acabou encaminhando os processos eleitorais e as diretorias para algum nível de renovação.

As primeiras eleições, em março/abril de 1965 elegeram a seguinte diretoria: (445)

Presidente: Afonso Monteiro da Cruz

Vice-presidente: Geraldo Biancatelli

Secretário Geral: Mario Ladeia Rocha

Ernani Luiz Garcia

Raul Rodrigues da Silva

Bartolo Jurado Luques

José Barbosa Monteiro

---

(445) Ata da diretoria

Suplentes: Exupério Cardoso Campos
Odonel Galvão Lopes
João Justino de Oliveira
David Pereira da Silva
Benedito Pinto Magalhães
Matheus Valles
João Laureano Marques

Conselho Fiscal: José Alfredo Batista dos Santos
Mario Teixeira
José Siqueira dos Santos

Suplentes: José Antonio de Lima
Ananias Ferreira dos Santos
Luiz Sampaio de Souza

Delegados na Federação: Afonso Monteiro da Cruz
Braz Gonçalves da Silve
Nilton B. Pimentel

As eleições neste período eram de dois em dois anos, em 1967, haverá novas eleições, só que será lançada uma chapa de oposição por Geraldo Biancatelli, mas que será derrotada nas eleições, realizadas nos dias 20, 21 e 22 de março de 1967:

CHAPA AZUL	CHAPA VERDE
Geraldo Biancatelli	Afonso Monteiro da Cruz
Luiz Sampaio de Souza	João Justino de Oliveira
David Pereira da Silva	Mario Ladeia Rocha
Nelson Tavares	Noel da Costa
Matheus Valles	Paulo Vidal Neto
Ademir Gonçalves da Silva	Antenor Biocatti
Manoel Luiz da Silva	Valdir Gomes Costa

Dois anos depois, haverá novas eleiçõe, com três chapas inscritas e duas que efetivamente concorreram ao pleito, realizado em 17, 18 e 19 de março. A chapa vencedora, verde, foi liderada por Paulo Vidal Neto, que tinha desenvolvido trabalho sindical na base

na Perkins. Paaulo Vidal havia adquirido uma importante experiência sindical como delegado da diretoria para participar das articulações do MIA. A votação final foi de 4854 votos, para esta chapa, e 1612 votos para a chapa de oposição, liderada por Juarez Ribeiro Guimarães, compostas da seguinte forma:

CHAPA VERDE

Presidente:	Paulo Vidal Neto
Vice presidente:	Exupério Cardoso Campos
Secretário geral:	José dos Santos Cruz
1º Secretário:	Julião Garcia Gallache
2º Secretário:	Antonio Joaquim Figueiredo
1º Tesoureiro:	Antenor Biocatti
2º Tesoureiro:	Anacleto Rosa
Suplentes:	José Ferreira de Souza
	Onofre Cardoso
	Alício Antonio da Silva
	Orlando Pitorelli
	Adolfo Vieira
	Geraldo C. P. Lima
	Joaquim V. Oliveira
Conselho Fiscal:	Rubens Teodoro da Silva
	Newton Cardoso de Araújo
	Nelson Campanholo
Suplentes:	José R. M. Machado
	Luís Inácio da Silva
	João Justino de Oliveira
Conselho da Federação:	Luciano Garcia Galache
	Antonio F. Pira
	Manoel Ildo Neri

CHAPA AZUL

Juarez Ribeiro Guimarães

Josias da Silva Matias

José Ferreira Neto

Geraldo de Oliveira Marques

José João da Silva

José Augusto Lessa

Antonio Lopes da Silva

A gestão de Paulo Vidal reforçará ainda mais o legalismo, além de ser marcada por um profundo personalismo. A grande ênfase desta gestão estará na construção da nova sede, que abandonará totalmente a concepção de espaço sindical apresentada por Artigas, e que privilegiava o espaço de participação dos trabalhadores, por uma concepção arquitetônica voltada para o assistencialismo. Neste projeto, que acabou prevalecendo e definiu a construção da sede, todos os serviços assistenciais, como farmácia, consultórios médicos, dentistas, barbeiros estão na parte de baixo, na entrada do prédio. O salão de reuniões, voltado mais para eventos oficiais do que para uma participação mais massiva dos trabalhadores, ficou para o terceiro andar. Esta proposta de administração do espaço físico foi o que marcou a gestão de Paulo Vidal.

A concepção do espaço foi um reflexo direto da concepção de trabalho sindical desta diretoria, centralizada politicamente, pela figura personalista de Paulo Vidal.

2.3. PERFIL E EVOLUÇÃO DA CATEGORIA.

2.3. PERFIL E EVOLUÇÃO DA CATEGORIA

Neste capítulo passaremos a trabalhar com a categoria, - mais precisamente com os trabalhadores que compõem a base do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema.

Nossa proposta é procurar discutir alguns aspectos da história recente desta categoria. História que esteve marcada pelos limites impostos pelo sistema de negociação coletiva centralizado e autoritário arquitetado pela Política Salarial e Trabalhista dos governos militares pós-1964. Procuramos recuperar as campanhas salariais e os processos de negociação com o patronato, - levantar os acordos e dissídios coletivos recentes, bem como descrever o encaminhamento dado para atendimento das reivindicações trabalhistas.

Paralelamente, trabalhamos com as guias de contribuição - sindical, (44) que contêm as informações básicas que nos permitiram traçar um perfil e discutir a evolução salarial da categoria.

A evolução histórica da estrutura dos trabalhadores metalúrgicos será mais completa e abrangerá um período maior para o Sindicato Metalúrgico de Saõ Bernardo, cuja série de dados disponíveis, já processados pelo DIEESE, responde pelos anos de 1972 à 1979. Mas procuramos destacar também as especificidades dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo, em uma análise comparativa com o perfil dos trabalhadores dos outros Sindicatos Metalúrgicos da Grande São Paulo (São Paulo, Osasco, São Caetano e Santo André).

A tentativa de se definir um perfil dos trabalhadores metalúrgicos foi trabalhada em dois momentos. Um primeiro passo - que consistiu na análise da estrutura de emprego ao longo do período, incluindo as taxas de crescimento do emprego, e a decomposição da estrutura de emprego: por classes de tamanho das empresas, pela origem de propriedade do capital das mesmas e pelo

---

(44) Ver Anexo - 2.3.

setor de produção onde se encontram. O segundo momento da análi se foi desenvolvida a partir da decomposição da dispersão do sa lário-médio também nestes três níveis: tamanho, origem e setor - de produção.

Para finalizar, pequisamos a evolução salarial -a categoria propriamente dita, ou seja, a evolução do salário médio real e o desempenho da distribuição salarial ao longo do perío do, sempre concentrando as atenções no Sindicato Metalúrgico - de São Bernardo.

2.3.1. ESTRUTURA E EVOLUÇÃO DO EMPREGO

a) São Bernardo e Diadema

Neste capítulo procuraremos traçar um perfil dos trabalhadores metalúrgicos com uma análise da estrutura e evolução do emprego.

A distribuição dos trabalhadores metalúrgicos que compõem a base do sindicato de São Bernardo, entre os distintos setores da indústria, pode ser visualizada na tabela abaixo. (*)

Neste sindicato, o emprego concentra-se no setor automobilístico apesar da diminuição relativa do número de empregados neste setor ao longo do período. Em 1972, a indústria automobilística era responsável por aproximadamente 82,4% do emprego, decrescendo para 76,8% em 1979, sendo que em 1977 chegou a responder por somente 73% do emprego total. Esta diminuição na participação relativa do setor automobilístico no emprego se deve, principalmente, às montadoras, que eram responsáveis por 63,3% do emprego da categoria em 1972, e decresceram sua participação para 59,9% em 1979. Mas também a indústria de auto-peças que no mesmo período diminuiu a sua participação de 19,0% para 16,9% do emprego total.

Em contrapartida os setores de metalurgia e mecânica apresentam uma leve tendência a aumentar a participação no emprego, apesar da sensível queda, no ano de 1979, do setor de mecânica que havia alcançado o índice de 14,6% e decresce para 11,9% do emprego da categoria. Mas o setor que apresenta as mais elevadas taxas de crescimento no emprego é o da indústria de material elétrico, isto devido à"indústria de aparelhos elétricos e eletrônicos" que aparecerá em São Bernardo no ano de 1973 e será responsável já em 1979 por 4,3% do emprego.

(*) Ver Tabela E_1

TABELA E_1 - Estrutura de Emprego por setor - São Bernardo

	1972		1973		1974		1975		1976		1977		1978		1979	
	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%	Emprego	%
1. METALÚRGICA	3102	4,5	3021	4,1	4181	4,5	4124	4,0	4789	4,5	4899	4,4	5778	5,0	6060	5,2
2. MECÂNICA	7998	11,5	8170	11,0	10403	11,2	12959	12,3	13364	12,5	15880	14,4	16667	14,6	13826	11,9
3. MAT. ELÉTRICO	418	0,6	2651	3,9	3270	3,5	3727	3,5	5736	5,3	7350	7,0	6332	5,6	16141	5,3
4. AUTOMOBILÍSTICA	57205	82,4	59931	80,8	73939	79,6	82987	79,2	81712	76,3	80810	73,0	84798	74,2	9937	76,6
5. DIVERSOS	720	1,0	472	0,6	1076	1,2	1097	1,0	1437	1,4	1327	1,2	684	0,6	717	0,8
6. TOTAL	69443	100,0	74245	100,0	92869	100,0	104894	100,0	107088	100,0	110266	100,0	114259	100,0	116281	100,0

TABELA E_1 - Índice de nível de emprego industrial na Grande São Paulo.
base: dezembro de 1970 = 100
índice em março

DADOS INDUSTRIAIS	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
1. METALÚRGICA	102,5	108,9	118,2	138,1	145,3	152,7	153,5	154,1	162,1
2. MECÂNICA	100,5	113,8	130,0	149,6	159,3	171,2	187,6	191,0	197,1
3. MAT. ELÉTRICO E DE COMUNICAÇÃO	100,5	109,0	130,3	151,1	146,0	150,0	152,2	156,8	168,1
4. MATERIAL DE TRANSPORTE	105,2	109,5	135,0	158,4	159,9	169,4	169,6	168,0	173,4
TOTAL GERAL	102,2	104,5	121,3	135,9	135,5	143,7	146,0	148,5	155,5

A tabela a seguir apresenta a estrutura de emprego por setor decomposta pela origem de propriedade do capital. (94)

Verifica-se que ao longo do período há um aumento na participaçao relativa no emprego dos trabalhadores de empresas nacionais. No período 1972/74, as empresas nacionais mantêm uma participação no emprego de aproximadamente 23%, esta taxa em 1979 estará em 26,8%, tendo alcançado seu maior nível no ano de 1978 com 28,8%. Há que se destacar que as modificações na composição do emprego das indústrias por origem de capital não são muito expressivas. Nas empresas de capital nacional, as automobilísticas apresentam uma tendência tênue a aumentar o seu peso relativo que se situava em torno de 13,2% em 1972, e estará em 16,0% no ano de 1979. O setor de Material Elétrico apresenta as oscilações mais bruscas, sobretudo no ano de 1973. Mas como já foi mencionado, esta diminuição na participação das empresas nacionais se deve ao sub-setor da indústria de aparelhos elétricos e eletrônicos que aumentará significativa o peso das empresas estrangeiras, que se situava em 28,9% e alcançará em 1973, 87,0% chegando a 1979 com 73,1%. A Metalurgia apresenta também uma tendência a elevação do peso das empresas nacionais que são praticamente responsáveis pelo setor em São Bernardo. O setor de Mecânica esteve sujeito a oscilações mais acentuadas apesar de no cômputo geral também apresentar uma pequena elevação na sua participação.

O aumento da participação relativa no emprego do setor das indústrias automobilísticas de capital nacional, se deve basicamente, ao aumento expressivo das indústrias de auto-peças que praticamente dobrarão o número de empregados no período 1972/79. Nas empresas estrangeiras deste setor cresce o emprego nas montadoras, porém o sub-setor de auto-peças, de capital estrangeiro decresce em termos absolutos, permitindo desta forma, o aumento relativo na participação das empresas de capital nacional no con-

---

(94) ver Tabela E_2

TABELA E_2 - Estrutura de Emprego por origem do capital e setor da produção - SÃO BERNARDO

SETOR	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/
METALÚRGICA	2703	16,8	87,1	2777	16,5	91,9	3522	16,6	84,2	3565	14,1	86,4	4251	15,6	88,8	4298	15,2	87,7	5487	16,7	15,0	5600	18,0	
MECÂNICA	4855	30,1	60,7	5266	31,2	64,5	6570	26,2	53,5	7714	30,6	59,5	8189	30,1	61,3	9343	33,0	58,8	11011	33,5	66,1	8700	28,0	
MAT. ELÉTRICO	297	1,8	71,1	245	2,0	13,0	314	1,5	9,6	529	2,3	15,3	2179	8,0	38,0	2941	10,4	40,0	1915	5,8	30,2	1649	5,3	
MOBILIÁRIA	7544	46,8	15,2	8056	47,9	13,5	10864	51,2	14,7	12401	49,2	14,9	11193	41,2	13,7	10606	37,4	13,1	13865	42,2	16,4	14315	46,0	
OUTROS	820	4,5	100,0	410	2,4	86,9	971	4,5	90,2	966	3,8	88,1	1358	5,0	91,3	1147	4,0	86,4	577	1,8	84,6	542	2,7	
TOTAL	16119	100,0	23,2	16884	100,0	22,7	21239	100,0	22,9	25215	100,0	24,0	27170	100,0	25,4	28335	100,0	25,7	32855	100,0	28,8	31106	100,0	

ESTRANGEIRA	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	% Total	Emprego	% Est.	%
METALÚRGICA	309	0,7	12,9	244	0,4	8,1	659	0,9	15,8	559	0,7	13,6	538	0,7	11,2	601	0,7	12,3	291	0,4	5,0	460	0,5	
MECÂNICA	3143	5,9	39,3	2904	5,1	35,5	4833	6,7	46,5	5245	6,6	40,5	5175	6,5	35,7	6537	8,0	41,2	5656	6,9	33,9	5126	6,0	
MAT. ELÉTRICO	121	0,2	28,9	2306	4,0	87,0	2956	4,1	90,4	3158	4,0	84,7	3557	4,5	62,0	4409	5,4	60,0	4417	5,4	69,8	4492	5,3	
MOBILIÁRIA	49661	93,2	86,8	51845	90,4	86,5	68077	88,1	85,3	70556	88,6	25,1	70519	88,2	86,3	70204	85,7	86,9	70933	87,1	83,6	75022	88,1	
OUTROS	-	-	-	62	0,1	13,1	105	0,1	9,8	131	0,2	11,9	129	0,2	8,7	180	0,2	13,6	107	0,1	15,6	75	0,1	
TOTAL	53324	100,0	76,8	57361	100,0	77,3	71630	100,0	77,1	79679	100,0	76,0	79918	100,0	74,6	81931	100,0	74,3	81404	100,0	71,2	85175	100,0	

TOTAL	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	T
METALÚRGICA	3102	4,5	100,0	3021	4,1	100,0	4181	4,5	100,0	4124	4,0	100,0	4789	4,5	100,0	4899	4,4	100,0	5778	5,0	100,0	6060	5,0	1
MECÂNICA	7998	11,5	100,0	8170	11,0	100,0	10403	11,2	100,0	12959	12,3	100,0	18364	12,5	100,0	15850	14,4	100,0	16667	14,6	100,0	15826	11,9	1
MAT. ELÉTRICO	418	0,6	100,0	2651	3,5	100,0	3270	3,5	100,0	3727	3,5	100,0	5786	5,3	100,0	7350	7,0	100,0	6382	5,6	100,0	6141	5,3	1
IMOBILIÁRIA	57205	82,4	100,0	59931	80,8	100,0	73939	79,6	100,0	82987	79,2	100,0	81712	76,3	100,0	80810	73,0	100,0	84798	74,2	100,0	89337	76,8	1
OUTROS	720	1,0	100,0	472	0,6	100,0	1076	1,2	100,0	1097	1,0	100,0	1487	1,4	100,0	1327	1,2	100,0	684	0,6	100,0	917	0,8	1
TAL	69443	100,0	100,0	74245	100,0	100,0	92869	100,0	100,0	104894	100,0	100,0	107082	100,0	100,0	110266	100,0	100,0	114259	100,0	100,0	116281	100,0	1

junto da indústria automobilística.

Quanto a estrutura de emprego existe uma diversidade bastante significativa por origem do capital. Nas empresas de capital nacional o maior peso relativo é da indústria automobilística, que não chega a alcançar 50% do emprego, mas mantém a participação ao longo do tempo, apesar das oscilações. O setor de mecânica também possui uma participação expressiva em torno de 30%. A Metalúrgica mantém a participação em 17%, enquanto que as indústrias que compõem o setor de material elétrico apesar da pequena participação no emprego apresentam mais elevadas taxas de crescimento referente a participação do setor no total do emprego das empresas de capital nacional.

Entre as estrangeiras a estrutura é bastante diferente. O emprego se concentra basicamente nas automobilísticas, mais especialmente nas montadoras - indústrias de tratores, caminhões, automóveis e similares - que são responsáveis isoladamente por cerca de 82% do total do emprego, enquanto que o setor das automobilísticas (incluindo as auto-peças) mantêm uma participação de aproximadamente 87,0%. O segundo setor em importância no emprego é o das indústrias mecânicas que não alcançam 7,0% do emprego entre as estrangeiras. Os setores de metalurgia e material elétrico tem uma participação ainda menor apesar de este último ter aumentado significativamente sua participação no período.

Prosseguindo na análise da estrutura de emprego dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, podemos discutir a partir da tabela abaixo a distribuição do emprego pelo tamanho das empresas. (149)

Entre as empresas de capital nacional o emprego está concentrado nos três maiores tamanhos (100 a 499, 500 a 999 e 1000 ou mais empregados). Cerca de 80% dos trabalhadores empregados em empresas nacionais trabalham em empresas com mais de

---

(149) ver Tabela E_3

TABELA E_3 - Estrutura de Emprego e origem do capital - SÃO BERNARDO

TOTAL	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	TOTAL	EMPREGO	%/TOTAL	
- 9	201	0,3	100,0	140	0,2	100,0	191	0,2	100,0	244	0,2	100,0	342	0,3	100,0	408	0,3	100,0	506	0,4	100,0	356	0,3	
- 49	1607	2,3	100,0	1109	1,5	100,0	1444	2,0	100,0	2089	2,0	100,0	2544	2,4	100,0	2924	2,6	100,0	2745	2,4	100,0	2799	2,4	
- 99	2065	3,0	100,0	1793	2,4	100,0	2291	2,7	100,0	3153	3,0	100,0	2794	2,6	100,0	3169	3,0	100,0	4221	3,7	100,0	4693	4,0	
- 499	10513	15,1	100,0	8887	12,4	100,0	11298	12,[illegible]	100,0	14082	13,2	100,0	16232	15,2	100,0	17220	15,6	100,0	16136	14,9	100,0	16012	13,8	
- 999	7262	10,4	100,0	6444	8,7	100,0	8764	9,[illegible]	100,0	11149	10,6	100,0	11070	10,3	100,0	12036	11,0	100,0	6495	7,4	100,0	9925	8,5	
0 ou mais	47795	68,9	100,0	55572	75,3	100,0	68901	74,[illegible]	100,0	74177	71,0	100,0	74106	69,2	100,0	74509	67,5	100,0	81358	71,2	100,0	82496	71,0	
AL	69443	100,0	100,0	74245	100,0	100,0	92869	100,0	100,0	104894	100,0	100,0	107088	100,0	100,0	110266	100,0	100,0	114259	100,0	100,0	116281	100,0	

RANSNACIONAL	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	%/TOTAL	EMPREGO	%/ESTR	
- 9	-	-	-	9	-	4,3	12	-	6,3	11	-	4,5	6	-	1,8	-	-	-	-	-	-	5	-	
- 49	255	0,5	15,9	141	0,2	12,3	146	0,2	10,1	306	0,4	14,6	166	0,2	6,5	315	0,4	10,8	251	0,3	9,1	258	0,3	
- 99	126	0,3	6,1	164	0,3	9,1	427	0,6	18,7	810	1,0	25,7	801	1,0	28,7	909	1,1	28,7	1085	1,3	25,7	1183	1,4	
- 499	5537	10,4	52,7	4005	7,0	45,1	5239	7,0	46,4	4852	6,0	34,5	5870	7,3	36,2	5057	6,1	29,4	5297	6,6	31,3	4946	5,8	
- 999	4772	8,0	58,5	2127	3,7	33,0	3442	5,0	39,3	5225	6,5	46,9	5086	6,4	45,9	6916	8,4	57,5	4413	5,4	52,0	4993	5,9	
0 ou mais	43134	80,9	90,4	50918	88,8	91,1	62364	82,0	90,5	68475	86,0	92,3	67989	85,1	91,7	68734	84,0	92,2	70358	86,4	86,5	73790	86,6	
AL	53324	100,0	76,8	57361	100,$	77,3	71620	100,0	77,1	79679	100,0	76,0	79918	100,0	74,6	81931	100,0	74,3	81404	100,0	71,2	85175	100,0	

ACIONAL	1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	EMPREGO	%/NAC	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	%/TOTAL	EMPREGO	%/NAC.	
- 9	201	1,3	100,0	134	0,8	95,7	179	1,0	93,7	233	1,0	95,8	336	1,2	98,2	400	1,4	100,0	506	1,5	100,0	351	1,1	
0 - 49	1352	8,4	84,1	968	5,7	87,3	1298	6,1	89,9	1783	7,0	85,4	2578	8,8	93,5	2608	9,2	89,2	2494	7,7	90,0	2541	8,1	
0 - 99	1939	12,0	93,9	1629	9,6	90,9	1854	5,7	91,3	2343	9,0	74,8	1995	7,3	71,3	2260	8,0	71,3	3136	9,7	74,3	3510	11,1	
00 - 499	4976	30,9	47,3	4882	28,9	54,9	6059	28,5	53,6	9230	37,0	65,5	10362	38,1	63,8	12163	43,0	70,6	11639	35,4	68,7	11066	35,6	
00 - 999	2990	18,5	41,2	4317	25,6	67,0	5312	25,0	60,7	5924	23,4	53,1	5985	22,0	54,1	5120	18,0	42,5	4090	12,4	48,0	9932	15,9	
000 ou mais	4661	28,9	9,6	4954	29,3	8,9	6537	30,7	9,5	5702	22,6	7,7	6117	22,5	8,3	5775	20,3	7,8	11000	33,5	11,5	8706	28,0	
OTAL	16119	100,0	23,2	16884	100,0	22,7	21239	100,0	22,9	25215	100,0	24,0	27170	100,0	25,4	28335	100,0	25,7	32855	100,00	28,3	31106	100,0	

100 empregados. A distribuição entre estas três classes de tamanho é bastante semelhante, ainda que se verifique, uma tendência a aumentar a participação relativa da classe de 100 a 499, em detrimento da de 500 a 999, que ao longo do período sofre um certo esvaziamento.

Nas classes de menor tamanho, até 99 empregados, o número de empresas é bastante grande, porém, o peso relativo no emprego é pequeno. As empresas classificadas entre 50 a 99 empregados mantêm no período, uma presença de aproximadamente 9% do emprego entre as nacionais. A classe de 10 a 49 tende a crescer com oscilações num patamar de aproximadamente 7%.

Entre as estrangeiras o quadro é bastante diferente. Aproximadamente 86% do emprego concentra-se nas empresas com mais de 1000 empregados ao longo dos oito anos analisados. Esta concentração se deve basicamente às montadoras do setor automobilístico. A participação das outras classes é insignificante, merecendo destaque somente a faixa de 100 a 499, responsável por mais ou menos 7% do emprego nas estrangeiras.

Em São Bernardo, a classificação por tamanho apresenta-se, portanto, da seguinte forma: a estrutura de emprego está bastante concentrada na faixa de mais de 1000 empregados que representa cerca de 70% da categoria. A classe que apresenta a maior taxa de crescimento é a de 100 a 499 empregados que passa de um patamar de 12% do emprego para aproximadamente 15% depois de 1976. A classe de 500 a 999 oscila em torno de 9%. O peso relativo das três menores classes de tamanho é bastante pequeno na categoria.

Estas classes de menor tamanho abrigam fundamentalmente empresas nacionais. Cerca de 80% do emprego nestas faixas são em empresas de capital nacional. Nas duas outras classes subsequentes, também as empresas nacionais são hegemônicas em mais de 50%. Na faixa de maior tamanho (1000 ou mais) as estrangeiras são responsáveis por mais de 85% do emprego apesar de decrescer a participação ao longo do período. E é esta concentração que as

segura às estrangeiras uma participação no emprego total de mais de 70%.

Para finalizar esta primeira abordagem da estrutura e evolução do emprego em São Bernardo apresentamos as taxas de crescimento do emprego por setor na tabela que se segue; (250)

A taxa de crescimento do emprego da categoria que estava em 6,9% a.a., de março de 1972 a março de 1973, alcançou o auge, ainda neste ano, ao atingir a incrível marca de 25,1% em março de 1974. A desaceleração da taxa irá implicar um índice ainda elevado de 12,9%, em 1975/74. A partir de então altera-se radicalmente o patamar de crescimento do emprego total que irá oscilar em torno de 3% a.a. chegando em 1979, a desprezível marca de 1,8%.

Esta evolução do emprego, para os metalúrgicos de São Bernardo, acompanha em linhas gerais o crescimento do emprego para indústria de transformação na Grande São Paulo. (251)

Por setor as taxas são menos significativas, porque em São Bernardo o emprego está bastante concentrado na automobilística.

A pequena participação relativa dos outros setores determina que as bruscas variações no emprego setorial, sejam de pouco impacto e significado para evolução do emprego da categoria.

B) Comparação da Estrutura de Emprego de São Bernardo e outros Sindicatos Metalúrgicos da Grande São Paulo.

A partir deste perfil do emprego em São Bernardo podemos estabelecer algumas comparações iniciais da estrutura de em-

(250) Ver tabela E_4.

(251) Ver Anexo IV-E1, que apresenta o índice de crescimento do Emprego da FIESP/CIESP para o mesmo período. O movimento total do emprego é bastante semelhante com exceção do ano de 1975/74, que segundo este índice, para março, a taxa de crescimento do emprego era negativa em -0,4%.

TABELA E_4 - Taxa de crescimento do emprego em São Bernardo

SETOR	1973/72	1974/73	1975/74	1976/75	1977/76	1978/77	1979/78
TOTAL GERAL	6,9	25,1	12,9	2,1	3,0	3,6	1,8
METALÚRGICA	-2,7	38,4	-1,4	16,1	2,3	17,9	4,9
MECÂNICA	2,2	27,3	24,6	3,1	18,8	5,0	-17,1
MAT. ELÉTRICO	534,2	23,3	14,0	53,9	28,1	-13,9	-3,0
AUTOMOBILÍSTICA	4,8	23,4	12,2	-1,5	-1,1	4,9	5,4
DIVERSOS	-37,4	128,0	2,0	35,6	-10,8	-48,5	34,1

prego com os outros sindicatos da região da Grande São Paulo. (252)

A análise comparativa será feita em anos diferentes, por limitações na fonte de informações, como já foi advertido anteriormente. (253)

Podemos perceber nitidamente que, no que se refere à estrutura de emprego, por setor de produção, existem dois padrões entre os metalúrgicos da Grande São Paulo. O primeiro formado por São Bernardo e São Caetano, cuja característica básica é a concentração do emprego na indústria automobilística. Em 1979, São Bernardo possuia quase seis vezes mais trabalhadores metalúrgicos que São Caetano, mas a distribuição era bastante semelhante. Na metalurgia a participação relativa em São Caetano é maior que São Bernardo, respectivamente 18,2% e 5,2% do emprego em cada um dos sindicatos. Na mecânica a relação se inverte a favor de São Bernardo. Mas de uma forma geral o padrão é basicamente o mesmo quando comparado aos outros sindicatos. Até mesmo a distribuição no interior do setor automobilístico (entre montadoras e auto-peças) o padrão é semelhante. Em São Caetano as "indústrias de tratores, caminhões, automóveis e similares" eram responsáveis em 1979, por nada menos, do que 54,6% do emprego total da categoria. E as auto-peças por aproximadamente 15,0% do emprego, contra 59,9% a 16,9%, respectivamente em São Bernardo, neste mesmo ano.

Como já foi mencionado os outros sindicatos que compõem esta análise têm uma distribuição do emprego que se constitui em um segundo padrão de estrutura de emprego. A característica básica deste segundo padrão é uma maior dispersão setorial na distribuição do emprego. Não se verifica a concentração apontada no setor automobilístico para os outros dois sindicatos e tão pouco nenhuma concentração mais acentuada em nenhum dos setores. Nos sindicatos metalúrgicos de São Paulo, Santo André e Osasco o setor de maior participação relativa é o da indústria mecânica, em tor-

---

(252) Ver Anexo

(253) Ver Tabela E_5

TABELA E_5 - Comparação da Estrutura de Emprego entre São Bernardo e outros da Grande São Paulo - por setor

SETOR	1976						1979				1978			
	SANTO ANDRÉ		SÃO PAULO		SÃO BERNARDO		SÃO CAETANO		SÃO BERNARDO		OSASCO		SÃO BERNARDO	
	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%
METALÚRGICA	5031	13,2	12713	8,7	4789	4,5	3674	18,2	6060	5,2	2160	7,9	5778	5,0
MECÂNICA	12418	32,5	68845	47,2	13364	12,5	1540	7,6	13826	11,9	9363	34,2	16667	14,6
MAT.ELÉTRICO	10804	28,3	33813	23,2	5736	5,3	853	4,2	6141	5,3	8279	30,3	6332	5,6
AUTOMOBILISTICA	8825	23,1	20413	14,0	81712	76,3	14016	69,6	89337	76,8	6737	24,6	84798	74,2
DIVERSOS	1073	2,9	9953	6,8	1487	1,4	71	0,4	917	0,8	834	3,0	684	0,6
TOTAL	38161	100.0	145737	100.0	107088	100.0	20154	100,0	116281	100,0	27373	100,0	114259	100,0

no de 35% do emprego com exceção de São Paulo que atinge a marca de 47,2%.

O segundo setor em importância relativa é o de Material Elétrico cujo índice se situa em, mais ou menos, 30% para Santo André e Osasco e 23,2% em São Paulo. O setor de automobilística ocupa a terceira posição e não chega em nenhum destes sindicatos a ultrapassar 25% do emprego. A metalurgia possui a maior marca em Santo André com 13,2%.

Esta participação pequena do setor automobilístico se deve a ausência das montadoras nestas bases sindicais. O índice da automobilística é sustentado pela indústria de autopeças. O maior peso relativo da Mecânica se deve fundamentalmente à indústria de máquinas que possue especialmente em São Paulo e Osasco uma elevada participação no emprego da categoria.

A tabela abaixo apresenta a distribuição do emprego dos diversos sindicatos por tamanho das empresas, (254)

O que se verifica na distribuição por tamanho, é que se tomarmos a estrutura de emprego por tamanho de São Bernardo como referência percebemos que a distribuição de São Caetano e Santo André são bastante semelhantes. Já a estrutura de Osasco apesar de seguir em linhas gerais o mesmo perfil, apresenta algumas diferenças. Finalmente o sindicato de São Paulo possui uma estrutura radicalmente diferenciada.

Em São Bernardo o emprego concentra-se nas maiores empresas (1000 ou mais empregados), isto acontece também em São Caetano que concentra nesta faixa cerca de 80% do emprego e em Santo André com 60,5%, em 1976. Em Osasco esta classe de tamanho abrigava somente 45,1%, em 1978 e em São Paulo uma participação bem menor, em torno de 13%. O sindicato de São Paulo possui nas classes menores, até 500 empregados, cerca de 80% do emprego. Osasco atinge uns 35% nestas faixas enquanto que nos

---

(254) Ver Tabela E_6

TABELA E_6 - Comparação da estrutura de emprego entre São Bernardo e outros da grande São Paulo por tamanho.

TAMANHO	1976						1978				1979			
	SANTO ANDRÉ		SÃO PAULO		SÃO BERNARDO		OSASCO		SÃO BERNARDO		SÃO CAETANO		SÃO BERNARDO	
	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%	EMPREGO	%
1 -9	549	1,4	6062	4,2	342	0,3	179	0,6	506	0,4	43	0,2	356	0,3
10 - 49	2252	5,9	43969	30,2	2544	2,4	1232	4,5	2745	2,4	493	2,5	2799	2,4
50 -99	2467	6,5	19292	13,2	2794	2,6	1493	5,5	4221	3,7	619	3,1	4693	4,0
100 - 499	4628	12,1	46266	31,7	16232	15,2	7303	26,7	16936	14,9	1671	8,3	16012	13,8
500 - 99	5196	13,6	11781	8,1	11070	10,3	4806	17,6	8439	7,4	1130	5,6	9925	8,5
1000 ou mais	23069	60,5	18367	12,6	74106	69,2	12352	45,1	81358	71,2	16198	80,3	82496	71,0
TOTAL	38161	100,0	145.737	100,0	107088	100,0	27373	100,0	114259	100,0	20151	100,0	116281	100,0

outros sindicatos não chega a 25% do emprego. De uma forma geral, São Bernardo, São Caetano e Santo André apresentam o mesmo padrão de distribuição do emprego por tamanho, enquanto que Osasco se situa em uma posição intermediária e São Paulo apresenta um perfil radicalmente oposto.

2.3.2. DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO MÉDIO

Este capítulo também se situa dentro de nossa preocupação inicial de procurar traçar um perfil da categoria do STIMMESBCD e dos diversos sindicatos que compõem a categoria dos trabalhadores metalúrgicos da Grande São Paulo. Passamos a incorporar à análise a dispersão do salário-médio decomposto pelos sub-setores da produção, pelas classes de tamanho e pela origem do capital.

O instrumental estatístico utilizado para efetuar a decomposição da dispersão do salário médio foi um indicador da discrepância das estruturas de emprego e salário extraído da Teoria da Informação. (ss)

A apresentação dos resultados obtidos com a aplicação deste indicador será acompanhado dos dados sobre a estrutura de emprego e salário-médio no sentido de se esclarecer, fundamentar e detalhar a análise.

Este indicador e as tabelas que se seguem nos permitirão precisar em cada um dos sindicatos o papel na determinação da dispersão do salário médio destas três variáveis sub-setores da produção, classe de tamanho e origem do capital.

a) São Bernardo e Diadema

Em São Bernardo aplicamos o indicador em cinco anos: 1972, 1974, 1976, 1978 e 1979, procurando desta forma analisar as possíveis tendências em relação a decomposição da dispersão do salário-médio ao longo do período acima mencionado. (sq)

Em 1972, a origem do capital explicava 55% da dispersão para junto da categoria quando isolada. Os sub-setores da produção no interior da origem do capital e no interior das classes de tamanho por origem de capital explicavam 1/3 da dispersão. E percebe-se uma pequena importância para as diferenças de tamanho por origem de capital e também do tamanho no inte -

---

(ss) Este indicador está explicitado no ANEXO 2.3/A
(sq) Ver "TABELA S_1"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_1

SINDICATO DE SÃO BERNARDO	
ANO	1972
I. Origem do Capital	55,0
Sub-Setor de Produção	31,0
Classe de Tamanho	14,0
Total	100,0
II. Origem do Capital	55,0
Classe de Tamanho	17,8
Sub-Setor de Produção	27,2
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	51,2
Sub-Setor de Produção	40,7
Origem do Capital	8,1
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	51,2
Origem do Capital	21,2
Sub-Setor de Produção	27,6
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	79,9
Classe de Tamanho	12,0
Origem do Capital	8,1
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	79,9
Origem do Capital	6,4
Classe de Tamanho	13,7
Total	100,0

rior dos sub-setores por origem da propriedade do capital.

As classes de tamanho quando isoladas explicavam também um pouco mais da metade da dispersão total. A origem do capital por classe de tamanho não interfere mais do que 1/5 da dispersão e por sub-setores no interior das classes de tamanho não chega a ultrapassar o reduzido índice de 10%. Os sub-setores em contrapartida quando colocados no interior das classes de tamanho explicam 40,7% e ainda mais do que 1/4 quando submetidos a origem do capital por classes de tamanho.

Os sub-setores explicam quase 80% da dispersão. As classes de tamanho mantêm uma participação em torno de 12% quando colocadas no interior dos sub-setores e no interior da origem do capital por sub-setores. A origem do capital perde seu poder de explicação quando introduzidas no interior dos sub-setores e mesmo no interior das classes de tamanho por sub-setor da produção.

Podemos concluir portanto que:

a) Destaca-se as diferenças por sub-setores para explicar a dispersão do salário -médio;

b) As diferenças por origem da propriedade do capital são importantes, porém sofrem uma queda sensível quando se considera as diferenças de origem dentro dos sub-setores o que indica que grande parte da importância das diferenças de origem do capital se deve a diferença de sub-setores. Há concentração de empresas nacionais em alguns sub-setores e de empresas estrangeiras em outros e as diferenças entre estes sub-setores é que explicam parte da importância das diferenças por origem.

c) O tamanho das empresas é relativamente menos importante para explicar a dispersão do salário-médio. No entanto para o conjunto dos metalérgicos é proporcionalmente mais importante que no interior dos sub-setores da origem do capital. As diferanças de

tamanho refletem diferenças de setores e de origem do capital. As tabelas a seguir ajudarão na compreensão das afirmações acima mencionadas. (258)

Esta tabela de distribuição do emprego e salário-médio por setor da produção demostra que dos 24 sub-setores sómente quatro possuíam, em 1972, um salário-médio acima do salário-médio da categoria. Sendo que três destes praticamente não respondem por nem 1% do emprego. As montadoras automobilísticas - que representavam 63,3% do emprego total é que sustentam o salário-médio dos metalúrgicos em São Bernardo. Quinze sub-setores apresentavam um salário-médio 40% menor do que o salário-médio da categoria. Inclusive a indústria de auto peças que possui em São Bernardo um peso relativamente grande no emprego, cerca de 20%, mantinha uma diferença de aproximadamente 35% abaixo do salário-médio da categoria. A dispersão do salário-médio é bastante significativa por sub-setor, fundamentalmente pela presença marcante das montadoras automobilísticas em São Bernardo.

Esta tabela nos fornece a proporção relativa entre capital nacional e estrangeiro por sub-setor de produção: (259)

Com relação a distribuição do emprego, o capital nacional é majoritário em 16 sub-setores sendo que destes apenas - dois possuem um peso significativo no emprego (auto-peças e máquinas). No entanto, o capital nacional não ultrapassava, em 1972, a marca de 23,3% de participação no emprego total da categoria. Isto porque as montadoras são exclusivamente estrangeiras e desequilibram toda a distribuição. Do ponto de vista do salário-médio nos sub-setores, aonde existem empresas nacionais e estrangeiras, as de capital nacional só mantêm um salá-

---

(258) Ver "TABELA S_2"

(259) Ver "TABELA S_3"

TABELA 5 - SÃO BERNARDO - 1972 (Distribuição do emprego e salário médio por setor)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	2645	3,8	705	76,7
2. Indústria de fundição	454	0,7	529	57,5
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	939	1,4	461	50,2
4. Indústria de serralheria	553	0,8	542	59,0
5. Indústria de mecânica	1054	1,5	627	68,2
6. Indústria de galvanoplastia e trifelação	134	0,2	398	43,3
7. Indústria de máquinas	3526	5,1	903	98,3
8. Indústria de cutelaria	188	0,3	430	46,8
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	28	0,04	724	78,8
10. Indústria de funilaria	36	0,05	551	59,9
11. Indústria de estamparia de metais	39	0,06	580	63,1
12. Indústria de móveis de metal	73	0,1	549	59,7
13. Indústria de construção e montagem de veículos	188	0,3	565	61,5
14. Indústria de reparação de veículos	275	0,4	1266	137,7
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	296	0,4	986	107,3
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	669	1,0	485	52,8
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	63	0,09	292	31,8
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	134	0,2	494	53,7
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	221	0,3	480	52,2
20. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	43956	63,3	1076	117,1
21. Ind. de peças para automóveis e similares	13249	19,0	600	65,3
22. Oficinas de reparação de veículos	311	0,4	503	54,7
23. Engenharia e instalação	361	0,5	521	56,7
24. Importação e exportação	48	0,06	1458	158,6
TOTAL	69443	100,0	919	100,0

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL = 100%	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria de ferro	2249	84,9	690	97,8	399	15,1	786	111,5	2648	705
2. Indústria de fundição	454	100,0	529	100,0	0	-	0	-	454	529
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	644	68,6	509	110,4	295	31,4	357	77,4	939	461
4. Indústria de serralheria	553	100,0	542	100,0	0	-	0	-	553	542
5. Indústria de mecânica	459	43,5	577	92,0	595	56,5	666	106,2	1054	627
6. Indústria de galvanoplastia e trifelação	134	100,0	395	100,0	0	-	0	-	134	395
7. Indústria de máquinas	2274	64,5	852	94,3	1252	35,5	994	110,1	3526	903
8. Indústria de cutelaria	188	100,0	430	100,0	0	-	0	-	188	430
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	0	-	0	-	28	100,0	724	100,0	28	724
10. Indústria de funilaria	36	100,0	551	100,0	0	-	0	-	36	551
11. Indústria de estamparia de metais	0	-	0	-	39	100,0	580	100,0	39	580
12. Indústria de móveis de metal	73	100,0	549	100,0	0	-	0	-	73	549
13. Indústria de construção e montagem de veículos	188	100,0	565	100,0	0	-	0	-	188	565
14. Indústria de reparação de veículos	10	3,6	518	40,9	265	96,4	1294	102,2	275	1266
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	81	27,4	744	75,5	215	72,6	1077	109,2	296	986
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	215	32,1	415	85,6	454	67,9	518	106,8	669	485
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	63	100,0	292	100,0	0	-	0	-	63	292
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	13	9,7	326	66,0	121	90,3	512	103,6	134	494
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	221	100,0	480	100,0	0	-	0	-	221	480
20. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	-	0	-	43956	100,0	1076	100,0	43956	1076
21. Ind. de peças para automóveis e similares	7544	56,9	503	83,8	5705	43,1	729	67,8	13249	600
22. Oficinas de reparação de veículos	311	100,0	503	100,0	0	-	0	-	311	503
23. Engenharia e instalação	361	100,0	521	100,0	0	-	0	-	361	521
24. Importação e exportação	48	100,0	1458	100,0	0	-	0	-	48	1458
TOTAL	16119	23,2	582	63,3	53324	76,8	1021	111,1	69443	919

rio-médio mais elevados na indústria de auto-peças e artefatos de ferro e metal. Nos outros sete sub-setores as entrangeiras possuem salários maiores. De maneira geral, em um mesmo sub-setor as diferenças entre nacionais e estrangeiras não são muito significativas com exceção do sub-setor da indústria de reparação de veículos (60% mais ou menos a diferença), indústria de geradores de vapores (45% aproximadamente) e condutores elétricos e trifilação. Há que se ressaltar, que estes sub-setores - são absolutamente inexpressivos do ponto de vista do emprego, e portanto o impacto na dispersão do salário-médio não deve ser significativo.

O salário médio das empresas de capital nacional se situava, aproximadamente 37% abaixo do salário médio da categoria e o das empresas nacionais não contribuíam com mais de 23,2%, permitindo a elevação do salário médio total pelas estrangeiras (especialmente automobilística).

A tabela anexa nos ajuda a confirmar que a dispersão do salário médio por origem do capital no interior dos sub-setores não é muito significativa. (27)

Os três sub-setores onde a diferença de salário médio por origem do capital era mais significativa não contribuem entre as nacionais, em nem 1+ do emprego. Nestas, o emprego apesar de relativamente disperso concentra-se na indústria de auto-peças, 46,8%, na indústria de ferro e de máquinas com 14% em cada uma. Nestas duas, os salários médios também são mais elevados entre as nacionais, que só possuem quatro sub-setores com salários médios acima do salário médio da categoria, para as empresas de capital nacional. Entre as estrangeiras somente três sub-setores possuem salários médios acima dos salários médios da categoria para as empresas estrangeiras, sendo que dois, não tem a menor importância no emprego, restando a automobilística, que isoladamente é responsável por 82,4% do emprego das estrangeiras.

---

(27) Ver "TABELA S_4"

Emprego por origem do capital em relação aos setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	2249	14,0	690	118,5	399	0,7	786	77,0
2. Indústria de fundição	454	2,8	529	90,9	0	0	0	0
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	644	4,0	509	87,5	295	0,6	257	35,0
4. Indústria de serralheria	553	3,4	542	93,1	0	0	0	0
5. Indústria de mecânica	459	2,5	577	99,1	595	1,1	666	65,2
6. Indústria de galvanoplastia e trifelação	134	0,8	398	68,4	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	2274	14,1	852	146,4	1252	2,4	994	97,3
8. Indústria de cutelaria	188	1,2	430	73,9	0	0	0	0
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	0	0	0	0	28	0,04	724	70,9
10. Indústria de funilaria	36	0,2	551	94,7	0	0	0	0
11. Indústria de estamparia de metais	0	0	0	0	39	0,06	580	56,8
12. Indústria de móveis de metal	73	0,5	549	94,3	0	0	0	0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	188	1,2	565	97,1	0	0	0	0
14. Indústria de reparação de veículos	10	0,04	518	89,0	265	0,5	1294	126,7
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	81	0,5	744	127,8	215	0,4	1077	105,5
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	215	1,3	415	71,3	454	0,9	518	50,7
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	63	0,4	292	50,2	0	0	0	0
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	13	0,06	326	56,0	121	0,2	512	50,1
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	221	1,4	480	82,3	0	0	0	0
20. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	43956	82,4	1076	105,4
21. Ind. de peças para automóveis e similares	7544	46,8	503	86,4	5705	10,7	729	71,4
22. Oficinas de reparação de veículos	311	1,9	503	86,4	0	0	0	0
23. Engenharia e instalação	361	2,3	521	89,5	0	0	0	0
24. Importação e exportação	48	0,3	1458	250,5	0	0	0	0
TOTAL	16119	100,0	582	100,0	53324	100,0	1021	100,0

A partir da tabela abaixo podemos apresentar os resultados por tamanho. (xo)

Na distribuição por tamanho entre as nacionais a evolução é progressiva. Sendo que as empresas com mais de 1000 empregados só respondem por 28,9%do emprego. O salario-médio também possui uma evolução progressiva onde as classes de maior tamanho tendem a possuir um salário médio mais elevado. A única exceção é na faixa de 500 a 999 onde o índice de salário médio cai em 5% em relação a classe de tamanho anterior. A única faixa que mantém um nível de salário médio acima da média da categoria é na classe de mais 1000. No entanto, as outras com expressão no emprego, possuem um nível de salário médio bastante próximo ao salário médio das empresas de capital nacional.

Entre as estrangeiras a característica marcante e a concentração na classe de maior tamanho, que isoladamente é responsável por 80,9% do emprego. Praticamente o emprego nas estrangeiras está naquelas com mais de duzentos empregados. O salário médio na classe com mais de 1000 empregados por empresa está acima da média entre as estrangeiras, em 5%. Nas outras faixas o salário médio tende a ser bem menor com exceção da classe de 100 a 199 empregados que se situa em torno da média porém com uma participação no emprego de apenas 1,5%.

Quando analisamos a distribuição por tamanho, para a categoria como um todo, a evolução é progressiva mas tende a se concentrar nas empresas com mais de 1000 empregados - 68,9% do emprego total. Esta concentração, em 1972, estava em apenas 10 empresas, sendo que 8 eram do setor automobilístico (montadoras e auto-peças). Somente nesta classe de tamanho o salário-médio era 12,9% maior que o salário-médio da categoria. Em todas as outras classes de tamanho o salário-médio se situava pelo menos 25% abaixo do salário-médio da categoria.

(xo) Ver "TABELA" S_5"

TABELA S_5 - SÃO BERNARDO - 1972 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	201	1,3	394	67,7	0		0		201	0,3	394	42,9
10 - 19	302	1,9	440	75,6	0	0	0	0	302	0,4	440	47,9
20 - 49	1050	6,5	522	89,7	255	0,5	692	67,8	1305	1,9	555	60,4
50 - 99	1939	12,0	523	89,9	126	0,3	649	63,6	2065	3,0	530	57,7
100 - 199	2394	14,9	546	93,8	826	1,5	989	96,9	3220	4,6	659	71,7
200 - 499	2582	16,0	555	95,4	4711	8,8	769	75,3	7293	10,5	693	75,4
500 - 999	2990	18,5	525	90,2	4272	8,0	808	79,1	7262	10,4	691	75,2
1000 ou mais	4661	28,9	715	122,9	43134	80,9	1073	105,1	47795	68,9	1038	112,9
TOTAL	16119	100,0	582	100,0	53324	100,0	1021	100,0	69443	100,0	919	100,0

Com a tabela a seguir podemos aprofundar um pouco mais a distribuição por tamanho: (261)

As nacionais são majoritárias na distribuição do emprego por tamanho nas menores classes, de até 199 empregados. Mantêm uma participação de 35,4% na classe de 200 a 499 e de 41,2%, na faixa de 500 a 999 empregados. Porém na faixa de maior tamanho a participação das nacionais não chega a atingir 10%, determinando que a participação das empresas nacionais, no total do emprego da categoria, não ultrapassa a mencionada marca dos 23,2%. Por tamanho, o salário médio das empresas de capital nacional é de uma forma geral, menor que o das empresas estrangeiras. Esta diferença tende a crescer nas classes de maior tamanho. Impondo uma diferença de mais de 40% no salário médio a favor das empresas de capital estrangeiro.

A evolução da dispersão do salário-médio para os anos de 1974, 1976, 1978 e 1979, em São Bernardo, foi detalhadamente discutida em ANEXO (262). Apesar de algumas mudanças importantes ao longo dos anos, o padrão de distribuição permanece inalterado e poderia ser apresentado, de forma resumida, conforme a descrição que se segue:

(261) Ver ANEXO 2.3./B
(262) Ver Tabela S_6.

TABELA S_6 - SÃO BERNARDO - 1972 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho por origem do capital)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	201	100	394	100	0	0	0	0	201	399
10 - 19	302	100	440	100	0	0	0	0	302	440
20 - 49	1050	80,5	522	94,1	255	19,5	692	124,7	1305	555
50 - 99	1939	93,9	523	98,7	126	6,1	649	122,5	2065	530
100 - 199	2394	74,3	546	82,9	826	25,7	989	150,1	3220	659
200 - 499	2582	35,4	555	80,1	4711	64,6	769	111,0	7293	69=
500 - 999	2990	41,2	525	76,0	4272	58,8	808	116,9	7262	691
1000 ou mais	4661	9,6	715	68,9	43134	90,4	1073	103,4	47795	1038
TOTAL	16119	23,3	582	63,3	53324	76,8	1021	111,1	69443	919

Principais tendências e características de São Bernardo.

a) Destaca-se as diferenças por sub-setores para explicar a dispersão do salário-médio para São Bernardo. Apesar de so - frer um ligeiro decréscimo a partir de 1974, os sub-setores sem pre explicaram mais do que 2/3 da dispersão quando isolados.

Os sub-setores sustentam sua capacidade de explicação - quando colocados no interior da origem do capital e nas classes de tamanho. Há que se ressaltar, que quando confrontados com a origem do capital a perda de posição relativa dos sub-setores é maior do que quando confrontados com as classes de tamanho. A ú nica exceção a esta tendência, presente no período, é no ano de 1979, que os sub-setores só alcançam a marca de 19% quando situ ados no interior da origem do capital;

b) As diferenças por origem do capital, isoladamente, são importantes e crescem significativamente no ano de 1979.

Porém, as diferenças por origem de capital não sustentam- esta posição quando se considera as diferenças por origem den - tro dos sub-setores, o que indica que grande parte da importân- cia das diferenças de origem do capital se devem a diferenças - por sub-setores da produção. Esta situação tende a se modifi - car um pouco, ao longo dos oito anos analisados, em favor de - uma maior autonomia da origem do capital em relação aos sub-se- tores da produção. Mas de qualquer forma, a interferência dos- sub-setores para explicar as diferenças por origem do capital - são bastante significativas em São Bernardo.

A origem do capital no interior das classes de tamanho, - de uma forma geral, sustenta sua posição relativa, ou seja, ape sar de perder uma parcela de seu poder de explicação e origem -

do capital não se dilui no interior das classes de tamanho como acontece quando confrontadas com os sub-setores da produção;

c) As diferenças por tamanho das empresas são relativamente menos importante para explicar a dispersão do salário-médio em São Bernardo. E se para o conjunto dos metalúrgicos as classes de tamanho preservam ao longo do período um certo poder explicativo, no interior dos sub-setores ou por origem de capital o tamanho das empresas não tem maior importância. As diferenças por tamanho refletem, de maneira geral, diferenças de sub-setores e de origem do capital.

Apesar das oscilações, por vezes bruscas, estas são as principais características da dispersão do salário-médio em São Bernardo, quando decomposto por origem do capital, classes de tamanho e sub-setores da produção.

A tabela abaixo apresenta de uma forma sintética o que foi discutido anteriormente: (253)

As transformações mais acentuadas foram no período 1978/1979. Isto talvez seja consequência de um processo de negociação mais descentralizado, possível a partir da grande greve dos metalúrgicos de São Bernardo, iniciada na manhã de 12 de maio de 1978. (254)

---

(253) Ver "TABELA SINTESE $S_{31} = (S_1 + S_7 + S_{13} + S_{19} + S_{25})$"

(254) No capítulo seguinte discutiremos alguns aspectos deste movimento e de suas consequências ao nível da negociação salarial.

TABELA 5.11

SINDICATO SÃO BERNARDO

ANO	1972	1974	1976	1978	1979
I. Origem do Capital	55,0	46,2	55,0	54,3	64,5
Sub-Setor de Produção	31,0	38,3	27,3	30,9	19,0
Classe de Tamanho	14,0	15,5	17,7	14,8	16,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
II. Origem do Capital	55,0	46,2	55,0	54,3	64,5
Classe de Tamanho	17,8	11,8	8,5	11,1	8,0
Sub-Setor de Produção	27,2	42,0	36,5	34,6	27,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
III. Classe de Tamanho	51,2	38,5	40,8	38,3	33,7
Sub-Setor de Produção	40,7	52,0	48,7	44,8	53,1
Origem do Capital	8,1	9,5	10,5	16,9	13,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
IV. Classe de Tamanho	51,2	38,5	40,8	38,3	33,7
Origem do Capital	21,2	19,7	23,7	29,9	38,3
Sub-Setor de Produção	27,6	41,8	35,5	31,8	28,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V. Sub-Setor de Produção	79,9	79,4	69,9	68,1	71,4
Classe de Tamanho	12,0	11,4	20,2	15,0	13,2
Origem do Capital	8,1	9,2	9,9	16,9	15,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	79,9	79,4	69,9	68,1	71,4
Origem do Capital	6,4	6,0	15,4	18,3	12,1
Classe de Tamanho	13,7	14,6	14,7	13,6	16,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Tabela corrigida

2.3.3. OS OUTROS SINDICATOS METALÚRGICOS DA GRANDE SÃO PAULO

Passaremos a caracterizar cada um dos outros Sindicatos - Metalúrgicos da Grande São Paulo, no que se refere, a dispersão do salário-médio.

Para os trabalhadores que compõem a base do Sindicato Metalúrgico de São Paulo o indicador de dispersão do salário-médio foi utilizado para o ano de 1976, como demonstra a tabela abaixo: (**)

A origem do capital explicava, isoladamente, em 1976 menos que 1/3 de dispersão do salário-médio em São Paulo. Esta - marca é superada pelos sub-setores da produção, no interior da origem do capital, e pelos sub-setores por classe de tamanho no interior da origem do capital, que chega a atingir o índice de 60,9%. Mesmo as classes de tamanho quando situadas no interior dos sub-setores da produção, por origem de capital, conseguem suplantar o poder de explicação da origem do capital para o conjunto da categoria. Conclui-se portanto, que as diferenças por origem do capital, não são relevantes para explicar a dispersão de salário-médio para os metalúrgicos de São Paulo.

As classes de tamanho isoladamente têm um poder de explicação ainda menor, que a origem do capital na mesma posição. Os 15% para as diferenças de salário-médio, por tamanho, são suplantadas pela origem do capital no interior das classes de tamanho e pela origem do capital, por sub-setor, no interior das classes de tamanho. Supreendente são as marcas dos sub-setores da produção, quando confrontados com as classes de tamanho, que quase - atingem 2/3 do poder de explicação. As diferenças por tamanho, para o conjunto da categoria dos metalúrgicos de São Paulo, não têm a menor importância para explicar a dispersão do salário-médio.

Os sub-setores da produção destacam-se para explicar a dispersão salarial média em São Paulo. Isoladamente atingem qua

(**) Ver "TABELA S_{32}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{32}

SINDICATO DE SÃO PAULO	
ANO	1976
I. Origem do Capital	28,2
Sub-Setor de Produção	41,0
Classe de Tamanho	30,8
Total	100,0
II. Origem do Capital	28,2
Classe de Tamanho	10,9
Sub-Setor de Produção	60,9
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	15,0
Sub-Setor de Produção	60,5
Origem do Capital	24,5
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	15,0
Origem do Capital	22,1
Sub-Setor de Produção	62,9
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	46,3
Classe de Tamanho	29,2
Origem do Capital	24,5
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	46,3
Origem do Capital	22,9
Classe de Tamanho	30,8
Total	100,00

se 50% do poder de explicação, mas esta marca é suplantada quando confrontada com a origem de capital e classes de tamanho. Para os metalúrgicos de São Paulo as diferenças, por origem do capital e classes de tamanho, são fundamentalmente diferenças por sub-setores da produção.

As tabelas a seguir ajudarão a esclarecer estes resultados. (26)

A base do Sindicato de São Paulo, em 1976, era de 145.737 trabalhadores metalúrgicos, contra 107.088 metalúrgicos de São Bernardo, neste mesmo ano. (27)

A estrutura de emprego dos metalúrgicos de São Paulo é - pouco concentrada, o sub-setor de maior peso relativo é o da indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares com apenas 14% do emprego. Cinco sub-setores apresentam uma participação no emprego mais expressivo. Além do já mencionado, encontraríamos as indústrias de peças para automóveis, máquinas, artefatos de ferro e metal e com um peso menor a indústria mecânica.

A dispersão dos níveis salariais médios é pouco acentuada. Apesar de 11 (onze) sub-setores possuirem salários acima da média, sòmente a indústria de máquinas possui, ao mesmo tempo, uma diferença expressiva e um peso importante no emprego da categoria. Os salários abaixo estão muito próximos do salário-médio da categoria e só três sub-setores possuem uma diferença de mais de 20%, ou seja, apresentam níveis salariais médios menores que 80% do salário-médio dos metalúrgicos de São Paulo. (28)

Por origem do capital, os metalúrgicos de São Paulo, concentram-se em empresas nacionais - quase 70% da categoria. Em

---

(26) Ver "TABELA S_{33}"

(27) Pela maior presença de pequenas empresas em São Paulo, e pelas dificuldades de arrecadação das guias de contribuição sindical nestas empresas, é provável que o emprego total seja maior que o mencionado no Sindicato de São Paulo.

(28) Ver "TABELA S_{34}"

TABELA S_{33} - SÃO PAULO - 1976 - (Distribuição do emprego e salário médio por setor)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	7166	4,9	1892	93,8
2. Indústria de fundição	5547	3,8	1943	96,3
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	14970	10,3	1611	79,9
4. Indústria de serralheria	4085	2,8	1664	82,5
5. Indústria de mecânicas	10083	6,9	2079	103,1
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	2100	1,4	1613	80,0
7. Indústria de máquinas	15808	10,8	2629	130,2
8. Indústria de cutelaria	2434	1,7	1948	96,6
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	1577	1,1	2217	109,9
10. Indústria de funilaria	87	0,1	1885	93,5
11. Indústria de estamparia de metais	4182	2,9	1447	71,7
12. Indústria de móveis de metal	1006	0,7	1885	93,5
13. Indústria de construção e montagem de veículos	5702	3,9	2358	116,9
14. Indústria de reparação de veículos	494	0,3	2118	105,0
15. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	3117	2,1	1635	81,1
16. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	1069	0,7	2252	111,7
17. Indústria de parafusos, porcas e similares	2084	1,4	1952	96,8
18. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos de iluminação	2035	1,4	1570	77,8
19. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	20377	14,0	1911	94,7
20. Ind. de condutores elétricos e trefilação	2843	2,0	1886	93,5
21. Indústria de aparelhos de rádio transmissão	6926	4,8	1833	90,9
22. Indústria de aparelhos de comunicação	1632	1,1	2828	140,2
23. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	4004	2,7	3446	170,8
24. Indústria de peças para automóveis e similares	16409	11,3	1852	91,8
25. Oficinas de reparação de veículos	5194	3,6	2008	99,6
26. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	768	0,5	2548	126,3
27. Oficinas diversas	896	0,6	1892	93,8
28. Tinsmaria e instalações	2933	2,0	2280	113,0
29. Importação e exportação	162	0,1	3060	151,7
TOTAL	145737	100	2017	100

TABELA S_{14} - SÃO PAULO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação ao total para todos os setores)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria de ferro	6242	87,1	1823	96,4	924	12,9	2357	124,6	7166	1892
2. Indústria de fundição	3571	64,4	1711	88,1	1976	35,6	2362	121,6	5547	1943
3. Indústria de artefatos de ferro e metal não especificados	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	8,2	[illegible]	136,9	[illegible]	[illegible]
4. Indústria de serralheria	3902	95,5	1596	95,9	183	4,5	3128	188,0	4085	1664
5. Indústria de mecânicas	7709	76,5	1950	93,8	2374	23,5	2499	120,2	10083	2079
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	2100	100,0	1613	100,0	0	0	0	0	2100	1613
7. Indústria de máquinas	9901	62,6	2367	90,1	5907	37,4	3061	116,6	15808	2626
8. Indústria de cutelaria	1992	81,8	1951	100,2	442	18,2	1932	99,2	2434	1948
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	1034	65,6	1908	86,1	543	34,4	2806	126,6	1577	2217
10. Indústria de funilaria	87	100,0	1885	100,0	0	0	0	0	87	1885
11. Indústria de estamparia de metais	3120	74,6	1400	96,8	1062	25,4	1583	109,4	4182	1447
12. Indústria de móveis de metal	1006	100,0	1885	100,0	0	0	0	0	1006	1885
13. Indústria de construção e montagem de veículos	4572	80,2	2378	100,8	1130	19,8	2277	96,6	5702	2358
14. Indústria de reparação de veículos	494	100,0	2118	100,0	0	0	0	0	494	2118
15. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	2632	84,4	1514	92,6	485	15,6	2293	140,2	3117	1635
16. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	819	76,6	2114	93,9	250	23,4	2704	120,1	1069	2252
17. Indústria de parafusos, porcas e similares	1182	56,7	1569	80,4	902	43,3	2454	125,7	2084	1952
18. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos de iluminação	1398	68,7	1492	95,0	637	31,3	1741	110,9	2035	1570
19. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	11032	54,1	1550	81,1	9345	45,9	2337	122,3	20377	1911
20. Ind. de condutores elétricos e trefilação	1564	55,0	1513	80,2	1279	45,0	2341	124,1	2843	1886
21. Indústria de aparelhos de rádio transmissão	2143	30,9	1584	86,4	4783	69,1	1945	106,1	6926	1883
22. Indústria de aparelhos de comunicação	296	18,1	1846	65,3	1336	81,9	3046	107,7	1632	2828
23. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	184	4,6	1565	45,1	3820	95,4	3537	102,6	4004	3446
24. Indústria de peças para automóveis e similares	11567	70,5	1764	95,2	4842	29,5	2061	111,3	16409	1852
25. Oficinas de reparação de veículos	5131	98,8	2006	99,9	63	1,2	2129	106,0	5194	2008
26. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	721	93,9	2594	101,8	47	6,1	1835	72,0	768	2548
27. Oficinas diversas	827	92,3	1880	99,4	69	7,7	2034	107,5	896	1892
28. Encanharia e instalações	2803	95,6	2136	93,7	130	4,4	5383	236,1	2933	2280
29. Importação e exportação	82	50,6	2808	91,8	80	49,4	3318	108,4	162	3060
TOTAL	101886	69,9	1815	90,0	43851	30,1	2485	123,2	145737	2017

São Bernardo, neste mesmo ano, os metalúrgicos trabalhando em empresas de capital nacional não representavam mais do que 26% da categoria.

As empresas estrangeiras, em São Paulo/1976, só eram majoritárias em três sub-setores: indústria de rádio e transmissão, - de aparelhos de comunicação e montadoras automobilísticas (que não possuíam mais do que 3% do emprego).

Com relação aos níveis salariais médios havia uma diferença em favor das empresas estrangeiras de mais de 30%. Diferença semelhante a São Bernardo, também no ano de 1976.

Nos sub-setores onde existiam empresas estrangeiras e nacionais, sómente em três, as empresas nacionais possuiam níveis salariais superiores ao das estrangeiras: indústria de cutelaria, de construção e montagem de veículos e oficinas de reparação de veículos (estes sub-setores possuiam 6% do emprego).

Comparando com São Bernardo, o salário-médio da categoria em São Paulo, era quase 25% menor para o ano de 1976. Porém, o salário-médio para as empresas nacionais era práticamente o mesmo e para as estrangeiras a diferença não ultrapassava 13%. Apesar das distintas data-base, os níveis salariais médios por origem de capital estavam bastante próximos, a diferença para a categoria se devia principalmente às espeficidades na estrutura de emprego. Principalmente, o pequeno peso relativo da indústria - montadora automobilística em São Paulo.

Entre as empresas de capital nacional destacam-se os seguintes sub-setores da produção: indústria de artefatos de ferro e metal em geral, auto-peças, e a indústria de aparelhos elétricos-eletrônicos e similares com respectivamente 13,5%, 11,4% e 10,8% do emprego entre as nacionais. Com a participação um pouco menos expressiva encontramos ainda: a indústria de máquinas, mecânica e a indústria de ferro. (m)

(m) Ver "TABELA S_{35}"

TABELA S_{35} - SÃO PAULO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação aos setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M	Índice
1. Indústria de ferro	6242	6,1	1823	100,4	924	2,1	2357	94,8
2. Indústria de fundição	3571	3,5	1711	94,3	1976	4,5	2362	95,1
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	13739	13,5	1557	85,8	1231	2,8	2206	88,8
4. Indústria de serralheria	3902	3,8	1596	87,9	183	0,4	3128	125,9
5. Indústria de mecânicas	7709	7,6	1950	107,4	2374	5,4	2499	100,6
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	2100	2,1	1613	88,9	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	9901	9,7	2367	130,4	5907	13,5	3061	123,6
8. Indústria de cutelaria	1992	2,0	1951	107,5	442	1,0	1932	77,7
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	1034	1,0	1908	105,1	543	1,2	2806	112,9
10. Indústria de funilaria	87	0,1	1885	103,9	0	0	0	0
11. Indústria de estamparia de metais	3120	3,1	1400	77,1	1062	2,4	1583	63,7
12. Indústria de móveis de metal	1006	1,0	1885	103,9	0	0	0	0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	4572	4,5	2378	131,0	1130	2,6	2277	91,6
14. Indústria de reparação de veículos	494	0,5	2118	116,7	0	0	0	0
15. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	2632	2,6	1514	83,4	485	1,1	2293	92,3
16. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	819	0,8	2114	116,5	250	0,6	2704	108,8
17. Indústria de parafusos, porcas e similares	1182	1,2	1569	86,4	902	2,1	2452	98,8
18. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos de iluminação	1398	1,4	1492	82,2	637	1,5	1741	70,1
19. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	11032	10,8	1550	85,4	9345	21,3	2337	94,0
20. Ind. de condutores elétricos e trefilação	1564	1,5	1513	83,4	1279	2,9	2341	94,2
21. Indústria de aparelhos de rádio transmissão	2143	2,1	1584	87,3	4783	10,9	1945	78,3
22. Indústria de aparelhos de comunicação	296	0,3	1846	101,7	1336	3,0	3046	122,6
23. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	184	0,2	1555	85,7	3870	8,7	3537	142,3
24. Indústria de peças para automóveis e similares	11567	11,4	1764	97,2	4912	11,0	2061	82,9
25. Oficinas de reparação de veículos	5131	5,0	2006	110,5	63	0,1	2129	85,7
26. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	721	0,7	2594	142,9	47	0,1	1835	73,8
27. Oficinas diversas	827	0,8	1860	103,6	69	0,2	2034	81,9
28. Encanamento e instalações	2803	2,8	2136	117,7	130	0,3	5383	216,6
29. Importação e exportação	82	0,1	2808	154,7	80	0,2	3318	133,5
TOTAL	101886	100,2	1815	100,0	43851	99,9	2485	100,0

Entre as empresas de capital estrangeiro encontramos os seguintes sub-setores com peso na estrutura de emprego: indústria de aparelho elétricos-eletrônicos e similares (21,3%), indústria de máquinas (13,5%), indústria de peças para automóveis (11,0%), indústria de aparelhos de rádio-transmissão (10,9%) e a indústria montadora automobilística com apenas 8,7% do emprego, entre as estrangeiras.

A estrutura de emprego por origem de capital, em São Paulo, é bastante dispersa quando comparada a São Bernardo.

Contrariamente, a dispersão do salário-médio entre os sub-setores de capital nacional é bastante pequena. Dezesseis sub-setores posssuem salários-médios superiores ao salário-médio para as empresas nacionais, porém, sómente quatro apresentam uma diferença expressiva e estes não alcançam 15% do emprego entre-as nacionais. Os outros sub-setores com empresas nacionais e níveis salariais médios inferiores, não possuem diferença maior - que 30%. As variações se situam, para as empresas de capital nacional, bastante próximas à média.

Entre as estrangeiras a dispersão do salário-médio também é bastante pequena. Oito sub-setores possuem salário-médio superior e sómente três apresentam diferenças significativas, destacando-se as montadoras automobilísticas, por seu maior peso no - emprego. Dos sub-setores com níveis salariais abaixo da média, a indústria de estamparia e metais é a única a presentar uma diferença superior a 30%.

Os baixos coeficientes apresentados pelo indicador de dispersão do salário-médio em São Paulo são plenamente confirmados pelas tabelas apresentadas. (40)

A distribuição do emprego por classes de tamanho entre as empresas de capital nacional apresenta uma pequena participação das classes de maior tamanho. O emprego se distribui entre as classes intermediárias, sendo que a maior participação está na

---

(40) Ver "TABELA S_{36}"

TABELA S_{36} - SÃO PAULO ~1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	5925	5,8	1566	86,3	137	0,3	4355	175,3	6062	4,2	1629	80,8
10 - 19	12771	12,5	1801	99,2	602	1,4	4180	168,2	13373	9,2	1908	94,6
20 - 49	28487	28,0	1787	98,5	2109	4,8	2857	115,0	30596	21,0	1861	92,3
50 - 99	16636	16,3	1804	99,4	2656	6,1	2694	108,4	19292	13,2	1927	95,5
100 - 199	15883	15,6	1842	101,5	5509	12,6	2349	94,5	21392	14,7	1972	97,8
200 - 499	14154	13,9	1870	103,0	10720	24,4	2262	91,0	24874	17,0	2039	101,1
500 - 999	3477	3,4	1609	88,7	8304	18,9	2228	89,7	11781	8,1	2045	101,4
1000 ou mais	4553	4,5	2289	126,1	13814	31,5	2678	107,8	18367	12,6	2581	128,0
TOTAL	101886	100,0	1815	100,0	43851	100,0	2485	100,0	145737	100,0	2017	100,0

TABELA S_{37} - SÃO PAULO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho por origem do capital)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 -9	5925	97,7	1566	96,1	137	2,3	4355	267,3	6062	1629
10 - 19	12771	95,5	1801	94,4	602	4,5	4180	219,1	13373	1908
20 - 49	28487	93,1	1787	96,0	2109	6,9	2857	153,1	30596	1861
50 - 99	16636	86,2	1804	93,6	2656	13,8	2694	139,8	19292	1927
100 - 199	15883	74,2	1842	93,4	5509	25,8	2349	119,1	21392	1972
200 - 499	14154	56,9	1870	91,7	10720	43,1	2262	110,9	24874	2039
500 - 999	3477	29,5	1609	78,7	8304	70,5	2228	108,9	11781	2045
1000 ou mais	4553	24,8	2289	88,7	13814	75,2	2678	103,8	18367	2581
TOTAL	101886	69,9	1815	90,0	43951	30,1	2485	1232	145737	2017

classe de 20 a 49 empregados, com 28% do emprego das nacionais. As empresas nacionais com até 100 empregados possuiam 62,6% do emprego em São Paulo. As empresas com mais de 500 empregados - não retinham mais do que 7,9% do emprego.

Entre as empresas de capital estrangeiros, as classes de maior tamanho aumentam sua participação relativa. As empresas- com mais de 500 empregados possuiam 50,4% do emprego. E 37% do emprego estava nas classes com mais de 100 e menos de 500 empregados. As classes de menor tamanho entre as empresas estrangeiras não possuem importância do ponto de vista de emprego.

Para os metalúrgicos de São Paulo, o emprego concentra-se nas classes de menor tamanho realativo. As empresas com até - 500 empregados possuiam, em 1979, quase 80% do emprego da categoria. E as empresas com até 100 empregados representavam - 47,6% do emprego.

O padrão de distribuição do emprego por tamanho em São Paulo é radicalmente diferente de São Bernardo. Como já foi mencionado, o emprego em São Paulo concentra-se em empresa de menor tamanho relativo e a distribuição de uma forma geral é pouco concentrada.

O salário-médio por tamanho entre as nacionais não apresenta uma dispersão significativa. As variações estão muito - prximas do salário-médio da categoria para as nacionais. A maior diferença está na classe de maior tamanho que só representa 4,5% do emprego.

Para as estrangeiras as variações de salário-médio também são bastante pequenas. As classes de menor tamanho relativo apresentam salários-médio bastante elevados mas não chegam a possuir 2% do emprego. (24)

Para os metalúrgicos de São Paulo as variações de salá-

(24) Estes níveis salariais em geral se devem a micro empresas familiares onde o pripriet́ario apresenta sua remuneração na forma de salário.

rio-médio por classes de tamanho são muito pequenas. As classes de tamanho não são relevantes para explicar a dispersão do salário-médio, como havia sido afirmado a partir dos resultados do indicador de dispersão.

As estrangeiras são majoritárias no emprego sómente nas classes com mais de 500 empregados. Em contrapartida, possuem salários-médios superiores para todas as classes de tamanho. As variações de salário-médio, por origem de capital, no interior das classes de tamanho, são superiores as diferenças apresentadas isoladamente pelas classes de tamanho. Resultado que também confirma os coeficientes do indicador de dispersão de salário médio.

Concluíndo, os metalúrgicos de São Paulo apresentam uma estrutura de emprego pouco concentrada, quando analisada por classes de tamanho, e uma maior participação relativa das classes de menor tamanho. Há uma predominância do emprego nas empresas de capital nacional - quase 70% do emprego.

O salário-Médio da categoria era menor que o salário-médio de São Bernardo, no ano de 1976, basicamente pelas especificidades na estrutura de emprego.

A dispersão do salário-médio é determinado fundamentalmente pelos sub-setores da produção. A origem de capital possui uma pequena capacidade de explicação da dispersão e tende a se diluir quando confrontada com os sub-setores. As classes de tamanho não têm importância para explicar as diferenças salariais médias.

Os salários-médios em São Paulo apresentam de uma forma geral um nível de dispersão bastante pequeno e muito menor do que São Bernardo.

SANTO ANDRÉ

A estrutura de dispersão de salário-médio em Santo André-1976 é bastante semelhante a de São Paulo. (28)

(28) Ver "TABELA S_{38}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{38}

SINDICATO DE SANTO ANDRÉ	
ANO	1976
I. Origem do Capital	29,6
Sub-Setor de Produção	52,1
Classe de Tamanho	18,3
Total	100,0
II. Origem do Capital	29,6
Classe de Tamanho	7,6
Sub-Setor de Produção	62,8
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	18,9
Sub-Setor de Produção	60,6
Origem do Capital	20,5
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	18,9
Origem do Capital	17,3
Sub-Setor de Produção	63,8
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	54,5
Classe de Tamanho	27,2
Origem do Capital	19,3
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	54,5
Origem do Capital	28,6
Classe de Tamanho	16,9
Total	100,0

A origem do capital isoladamente explica 1/3 da dispersão do salário-médio da categoria, em Santo André. Entretanto, os sub-setores da produção, por classe de tamanho, no interior da origem do capital, e os sub-setores diretamente por origem o capital explicam mais da metade da dispersão. Demostrando - que, também em Santo André, a capacidade da origem do capital explicar a dispersão é extremamente prejudicada quando confrontada com os sub-setores. As classes de tamanho assumem importância quando situadas por sub-setor da produção, no interior da origem de propriedade do capital mas não conseguem sustentar posição quando confrontadas diretamente coma origem do capital.

As classes de tamanho, em Santo André, tem um poder de explicação da dispersão, quando isoladas, menor do que São Beenardo mas maior do que São Paulo. Respondem por, mais ou menos 1/5 da dispersão. Os sub-setores da produção por classes de tamanho representam 2/3 das diferenças de salário-médio. E ainda, por origem de capital, no interior das classes-de tamanho, também mantém um poder de explicação próximo a 2/3. A origem do capital quando situada por sub-setor no interior das classes de tamanho representa 1/5 da dispersão e também mantém uma pequena participação quando confrontada diretamente às classes de tamanho. Demonstrando que seu poder de explicação se deve em parte as diferenças por tamanho.

Os sub-setores da produção são também em Santo André, a variável de maior poder explicativo para a dispersão do salário-médio da categoria

As classes de tamanho em Santo Andŕe mantém sua posição relativa no interior dos sub-setores mas não sustentam - esta posição quando confrontados à origem do capital por sub setores.

As classes de tamanho assumem um papel importante para explicar a dispersão no interior dos sub-setores, apesar de ser de pouca importância para a dispersão do salário-médio da categoria em seu conjunto. O tamanho das empresas também é importante quando situado por sub-setores.

As tabelas abaixo confirmam e esclarecem estes resultados.(vv)

Santo André possui, em 1976, 38.161 empregados distribuídos entre 338 empresas, com uma média de 113 empregados por empresa. Neste mesmo ano São Bernardo possui 107.088 empregados - distribuídos por 339 empresas com uma média de 316 empregados - por empresa. O sindicato de São Paulo possuia em sua base 145.737 empregados, distribuídos por 4.252 empresas - uma média de apenas 34 trabalhadores por empresa.

Do ponto de vista da concentração do emprego, Santo André se situava, em 1976, em uma posição intermediária entre o Sindicato de São Bernardo e São Paulo.

No ano de 1977, Santo André eleva este coeficiente para 130 empregados por empresa. O número de empregados aumenta para 49.021 e o de empresa se reduz para 306.

A tabela confirma a importância dos sub-setores para explicar a dispersão do salário-médio da categoria. Dos 27 sub-setores, apenas 8 (oito) possuiam em 1976, o índice de salário médio acima do índice de salário-médio da categoria. Destes apenas os sub-setores da indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares, de indústria de ferro, de indústria de condutores elétricos e trefilação possuiam um peso expressivo no emprego. Entre os sub-setores com índice salarial médio - abaixo do índice da categoria, 9 (nove) apresentam uma diferença de mais do que 20%, apesar de serem setores com um pequeno peso relativo na estrutura de emprego, com exceção da Indústria de serralheria que era responsável por 7,3% do emprego.

(vv) Ver tabela S 39

TABELA 4.39

SETOR	EMPREGO	%	SAL. MÉDIO	ÍNDICE
1. Indústria de ferro	4558	12,0	2148	101,3
2. Indústria de fundição	473	1,2	1939	90,2
3. Ind. de artefatos de ferro e metal em geral	1975	5,2	1860	86,6
4. Indústria de serralheria	2771	7,3	1722	801,1
5. Indústria de mecânica	1594	5,0	2133	99,3
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	170	0,4	1681	78,2
7. Indústria de máquinas	1804	4,7	2172	101,1
8. Indústria de cutelaria	362	0,9	1962	91,3
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	85	0,2	1984	92,3
10. Indústria de funilaria	1	0,003	2018	93,9
11. Indústria de estamparia e metais	136	0,3	1084	50,4
12. Indústria de móveis de metal	70	0,2	924	43,0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	0	0	0	0
14. Indústria de artefatos de metais não ferrosos	2481	6,5	1927	89,7
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	363	1,0	2166	100,8
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	306	0,8	1418	66,0
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	1331	3,6	2907	135,3
18. Indústria de condutores elétricos e trefilação	3151	8,3	3058	142,3
19. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	5040	13,2	2166	100,8
20. Indústria de aparelhos de rádio de transmissão	1282	3,4	2719	126,5
21. Indústria de aparelhos de transmissão	0	0	0	0
22. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0
23. Indústria de peças para automóveis e similares	8835	23,2	1975	91,9
24. Diversos	108	0,3	1654	77,0
25. Oficinas de reparação de veículos	460	1,2	1556	72,4
26. Oficinas de reparação de aparelhos eletrônicos	2	0,005	544	25,3
27. Oficinas diversas	13	0,03	1319	61,4
28. Engenharia e instalações	307	0,8	1935	90,0
	183	0,5	2809	130,7

O sub-setor com maior peso relativo no emprego era a indústria de auto-peças com 23,2% e que apresentava um salário - médio inferior ao da cetgoria. (44)

A origem do capital que responde por aproximadamente 30% da dispersão salarial média da categoria, mas que não sustenta esta posição quando confrontada com os sub-setores e com as - classes de tamanho, pode ser melhor explicitada a partir da leitura da tabela acima. O que se verifica é que em apenas 12 sub-setores existem indústrias nacionais e estrangeiras. No entanto as empresas estrangeiras respondem por 63,5% do emprego da categoria, e só são minoritárias do ponto de vista do emprego, em cinco destes doze sub-setores.

Com relação ao índice de salário-médio as estrangeiras - só não superam os índices de salário-médio das indústrias nacionais em dois sub-setores: indústria de matais não ferrosos e sub-setor não típicamente industrial de importação e exportação. A diferença salarial média para o conjunto da categoria - chega a mais de 25% em favor das estrangeiras. (45)

A tabela acima auxilia a confirmar os resultados obtidos com o indicador de dispersão para a origem do capital.

Quando analisamos a dispersão do salário-médio por tamanho das empresas, verifica-se que o pequeno poder de explicação das classes de tamanho se deve a concentração do emprego classes acima de 500 empregados que chegam a responder por quase 75% do emprego. (46)

Esta concentração nas maiores classes de tamanho correspondem também a uma concentração das empresas estrangeiras. Isto determina o pequeno poder de explicação destas duas quando-confrontadas entre si. Sómente os sub-setores possuem uma estrutura de emprego um pouco mais descentralizada. As empresas-estrangeiras concentram-se nas classes de maior tamanho relati

---

(44) Ver "TABELA S_{40}"

(45) Ver "TABELA S_{41}"

(46) Ver "TABELA S_{42} e S_{43}"

TABELA 5.40 - SANTO ANDRÉ - 1976 - Distribuição de Emprego e Salário Médio por Origem do Capital e setores em relação ao total)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRAS				TOTAL	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria do ferro	1390	29,6	2071	95,1	3308	70,4	2222	102,0	4558	2178
2. Indústria de fundição	473	100,0	1939	100,0	0	0	0	0	473	1939
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	1282	64,9	1317	70,8	693	25,1	2863	147,7	1975	1860
4. Indústria de serralheria	2563	97,5	1693	61,1	208	7,5	2074	120,4	2771	1722
5. Indústria de mecânicas	1894	100,0	2133	100,0	0	0	0	0	1894	2133
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	170	100,0	1681	100,0	0	0	0	0	170	1681
7. Indústria de máquinas	1148	63,6	1816	83,6	656	36,4	2796	128,7	1804	2172
8. Indústria de cutelaria	362	100,0	1962	0	0	0	0	0	362	1962
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	85	100,0	1984	100,0	0	0	0	0	85	1984
10. Indústria de funilaria	1	100,0	2018	100,0	0	0	0	0	1	2018
11. Indústria de estamparia de metais	32	23,5	990	91,3	104	66,5	1113	102,7	136	1084
12. Indústria de móveis de metal	70	100,0	924	100,0	0	0	0	0	70	924
13. Indústria de construção e montagem de veículos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Indústria de artefatos de metais não ferrosos	696	28,1	2122	110,1	1785	71,9	1850	96,0	2481	1927
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	363	100,0	2166	100,0	0	0	0	0	363	2166
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	306	100,0	1418	100,0	0	0	0	0	306	1418
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	74	5,0	1481	50,9	1257	94,4	2991	102,9	1331	2907
18. Indústria de condutores elétricos e trefilação	262	8,3	1491	48,3	2889	91,7	3000	104,6	3151	3058
19. Ind. de aparelhos elétrico-eletrônicos e similares	393	7,3	1494	69,0	4647	92,2	2223	102,6	5040	2166
20. Indústria de aparelhos de rádio de transmissão	1	0,08	910	33,5	1128	99,9	2721	100,1	1282	2719
21. Indústria de aparelhos de transmissão	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23. Indústria de peças para automóveis e similares	1392	15,8	1357	68,7	7443	84,2	2091	105,9	8835	1975
24. Diversos	108	100,0	1654	100,0	0	0	0	0	108	1654
25. Oficinas de reparação de veículos	436	94,8	1542	99,1	24	5,2	1814	116,6	460	1556
26. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	2	100,0	544	100,0	0	0	0	0	2	544
27. Oficinas diversas	13	100,0	1319	100,0	0	0	0	0	13	1319
28. Empreiteiras e instalações	307	100,0	1935	100,0	0	0	0	0	307	1935
29. Importação e exportação	163	89,1	2855	101,6	20	10,9	2427	86,4	183	2809
TOTAL	13945	36,5	1773	82,5	24216	63,5	2365	110,1	38161	2149

TABELA 41 - Santo André - 1976 (Distribuição do Emprego e Salário Médio por Origem do Capital em relação aos setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRAS			
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	1350	9,7	2071	116,8	3208	13,2	2222	93,9
2. Indústria de fundição	473	3,4	1939	109,4	0	0	0	0
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	1282	9,2	1317	74,3	693	2,9	2863	121,1
4. Indústria de serralheria	2563	18,4	1693	95,5	208	0,9	2074	87,7
5. Indústria de mecânicas	1894	13,6	2133	120,3	0	0	0	0
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	179	1,2	1611	94,8	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	1140	8,2	1816	102,4	656	2,7	2796	118,2
8. Indústria de cutelaria	362	2,6	1962	0	0	0	0	0
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	85	0,6	1984	111,9	0	0	0	0
10. Indústria de funilaria	1	0,007	2018	113,8	0	0	0	0
11. Indústria de estamparia de metais	32	0,2	990	55,8	104	0,4	1113	47,1
12. Indústria de móveis de metal	70	0,5	924	52,1	0	0	0	0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Indústria de artefatos de metais não ferrosos	696	5,0	2122	119,7	1785	7,4	1050	78,2
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	363	2,6	2169	122,2	0	0	0	0
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	306	2,2	1418	80,0	0	0	0	0
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	74	0,5	1481	83,5	1257	5,2	2991	126,5
18. Indústria de condutores elétricos e trefilação	262	1,9	1491	84,1	2889	11,9	3200	135,3
19. Ind. de aparelhos elétrico-eletrônicos e similares	393	2,8	1494	84,3	4647	19,2	2223	94,0
20. Indústria de aparelhos de rádio de transmissão	1	0,007	910	51,3	1281	5,3	2721	115,1
21. Indústria de aparelhos de transmissão	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	0	0	0	0
23. Indústria de peças para automóveis e similares	1392	10,0	1357	76,5	7443	30,7	2091	88,4
24. Diversos	108	0,8	1654	93,3	0	0	0	0
25. Oficinas de reparação de veículos	436	3,1	1542	87,0	24	0,1	1814	76,7
26. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	2	0,01	544	30,7	0	0	0	0
27. Oficinas diversas	13	0,08	1319	74,4	0	0	0	0
28. Serralheria e instalações	307	2,2	1935	109,1	0	0	0	0
29. Importação e exportação	163	1,2	2855	161,0	20	0,1	2427	102,6
TOTAL	13946	100,0	1773	100,0	24216	100,0	2365	100,0

TABELA S_{42} - SANTO ANDRÉ - 1976 - (Distribuição de Emprego e Salário Médio por origem do capital em função da classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	546	3,9	1360	76,7		0,01	13559	574,6	549	1,4	1427	66,4
10 - 19	634	4,5	1661	93,7	0	0	0	0	634	1,7	1661	77,3
20 - 49	1508	10,8	1791	101,0	110	0,5	1765	74,6	1618	4,2	1789	83,2
50 - 99	2467	17,7	1822	102,8	0	0	0	0	2467	6,5	1822	84,8
100 - 199	1936	13,9	1763	99,4	215	0,9	1858	78,6	2151	5,6	1773	82,5
200 - 499	1820	13,1	1854	104,6	657	2,7	1851	78,3	2477	6,5	1853	86,2
500 - 999	2333	16,7	1767	99,7	2863	11,8	2549	107,8	5196	13,6	2198	102,3
1000 ou mais	2701	19,4	1788	100,8	20368	84,1	2363	99,9	23069	60,5	2296	106,8
TOTAL	13945	100,0	1773	100,0	24216	100,0	2365	100,0	38161	100,0	2149	100,0

TABELA S_{43} - SANTO ANDRÉ - 1976 - (Distribuição de emprego e salário médio por classe tamanho em função do total geral)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	546	99,5	1360	95,3	3	0,5	13589	952,3	549	1427
10 - 19	634	100	1661	100	0	0	0	0	634	1661
20 - 49	1508	93,2	1791	100,1	110	6,8	1765	98,7	1618	1789
50 - 99	2467	100	1822	100	0	0	0	0	2467	1822
100 - 199	1936	90,0	1763	99,4	215	10.0	1858	104,8	2151	1773
200 - 499	1820	73,5	1854	100	657	26,5	1851	99,9	2477	1853
500 - 999	2333	44,9	1767	80,4	2863	54.1	2549	116,0	5196	2198
1000 ou mais	2701	11,7	1788	77,9	20368	88,3	2363	102,9	23069	2296
TOTAL	13945	36,5	1773	82,5	24216	63,5	2365	110,0	38161	2149

vo ou vice-versa.

OSASCO - 1978

Osasco possue um padrão de distribuição de dispersão do - salário-médio diferente dos outros sindicatos da Grande São Paulo. (*)

A origem do capital não é importante para explicar a dispersão do salário-médio da categoria em Osasco, não ultrapassa- 9% da dispersão. Os sub-setores da produção no interior da origem do capital são responsáveis por 2/3 da dispersão, e por 50% quando colocados por classes de tamanho no interior da origem - do capital. Osasco diferente dos outros sindicatos assegura uma participação significativa para as classes de tamnho no interior da origem do capital, principalmente quando confrontadas diretamente.

As classes de tamnho são responsáveis por mais de 40% das diferenças de salário-médio da categoria. Os sub-setores da produção continuam a ter um peso bastante importante também no interior das classes de tamanho. A origem do capital confirma as afirmações anteriores não conseguindo manter uma marca superior a 11% quando submetidas às classes de tamanho.

Os sub-setores da produção respondem isoladamente por - mais de 50% das variações de salário-médio em Osasco. O importante é que as classes de tamanho conseguem se sustentar diretamente e por origem do capital, no interior dos sub-setores da produção. A origem do capital recupera um pouco sua posição no interior dos sub-setores, mas definitivamente não é importante para explicar as diferenças de salário-médio em Osasco.

Os sub-setores são os principais responsáveis pelas variações do salário-médio, porém, as classes de tamanho asseguram - um papel importante, enquanto que a origem do capital não tem

(*) Ver "TABELA S_{44}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{44}

SINDICATO DE OSASCO	
ANO	1978
I. Origem do Capital	8,4
Sub-Setor de Produção	66,9
Classe de Tamanho	24,7
Total	100,0
II. Origem do Capital	8,4
Classe de Tamanho	41,7
Sub-Setor de Produção	49,9
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	40,8
Sub-Setor de Produção	48,5
Origem do Capital	10,7
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	40,8
Origem do Capital	9,4
Sub-Setor de Produção	49,8
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	55,8
Classe de Tamanho	33,7
Origem do Capital	10,5
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	55,8
Origem do Capital	19,5
Classe de Tamanho	24,7
Total	100,0

qualquer significado. (44)

Osasco possuia, em 1978, 27.373 empregados e 163 empresas, uma média de 168 empregados por empresa.

A estrutura de emprego de Osasco por sub-setor da produção não é muito concentrada. Os sub-setores com maior peso relativo no emprego são: a indústria de auto-peças com 21,8%, a indústria de aparelhos elétricos-eletrônicos e similares com 15,7%, a indústria de construção e montagem de veículos com - 13,7%, a indústria de máquinas com 11,9% e a indústria de condutores elétricos e trifilação com 10,4% do emprego.

Estes sub-setores com mais peso no emprego possuem salários-médios superiores ao da categoria, com exceção da indústria de condutores elétricos e trefilação que apresenta um índice salarial médio de 59,1%. O único sub-setor com salário-médio superior ao da categoria e que não tem participação significativa no emprego é o das montadoras automobilísticas. Os sub-setores com pequena participação na estrutura de emprego - abaixo de 2% - tendem a ter um salário-médio bastante inferior ao salário-médio da categoria, impondo desta forma, um elevado - nível de variação do salário-médio por sub-setor da produção. (45)

O emprego em Osasco está quase que igualmente dividido - entre empresas de origem nacional e estrangeira, 46% e 54% respectivamente. Entretanto, existem sómente oito sub-setores com empresas estrangeiras e nacionais. As empresas estrangeiras estão concentradas em apenas dez sub-setores, e as nacionais só estão ausentes de um sub-setor, montadora automobilística.

Nos sub-setores onde existem empresas nacionais e estrangeiras as diferenças não são muito expressivas, com exceção da indústria de aparelhos elétricos-eletrônicos e similares, que apresenta um elevado salário-médio para as estrangeiras, mas

---

(44) Ver "TABELA S_{45}"

(45) Ver "TABELA S_{46}"

TABELA S_{45} - Osasco - 1978 - (Distribuição do Emprego e Salário Médio)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	424	1,5	3517	69,2
2. Indústria de fundição	1736	6,3	4217	83,0
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em	327	1,2	2845	56,0
4. Indústria de serralheria	426	1,6	3854	75,9
5. Indústria de mecânicas	484	1,8	3546	69,8
6. Indústria de máquinas	3258	11,9	5717	112,5
7. Indústria de cutelaria	461	1,7	3002	59,1
8. Indústria de estamparia	95	0,4	3011	59,3
9. Indústria de móveis de metal	43	0,2	1790	35,2
10. Ind. construção e montagem de veículos	3738	13,7	5893	116,0
11. Ind. de reparação de veículos	35	0,1	3730	73,4
12. Ind. de artefatos de materiais não ferrosos	131	0,5	4735	93,2
13. Ind. de geradores de vapor (caldeiras)	278	1,0	4217	83,0
14. Ind. de parafusos, porcas e similares	87	0,3	2882	56,7
15. Ind. de lâmpadas e ap. elétricos de iluminação	1187	4,3	4935	97,1
16. Ind. de condutores elétricos e trefilação	2778	10,4	3000	59,1
17. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	746	2,7	5992	118,0
18. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	4314	15,7	6617	130,3
19. Ind. de peças p/automóveis e similares	5991	21,8	5127	100,9
20. Oficinas de reparação de veículos	232	0,8	2875	56,6
21. Oficinas de reparação ap.elétricos	10	0	1948	38,3
22. Oficinas diversas	12	0	1730	34,1
23. Engenharia e instalação	580	2,1	4723	93,0
TOTAL	27373	100	5080	100

TABELA S_{46} - OSASCO - 1978 (Distribuição de emprego e salário médio dos setores em relação ao total por origem do capital)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria de ferro	310	73,8	3212	91,3	114	26,9	4348	123,6	424	3517
2. Indústria de fundição	467	44,2	3324	78,8	969	54,8	4925	116,8	1736	4217
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	168	51,4	2284	80,3	159	48,6	3439	120,9	327	2845
4. Indústria de serralheria	344	80,8	3526	91,5	82	19,2	5231	135,7	426	3854
5. Indústria de mecânicas	484	100,0	3546	100,0	0	0	0	0	484	3546
6. Indústria de máquinas	1397	42,9	5244	91,7	1861	57,1	6074	106,2	3258	5717
7. Indústria de cutelaria	461	100,0	3002	100,0	0	0	0	0	461	3002
8. Indústria de estamparia de metais	95	100,0	3011	100,0	0	0	0	0	95	3011
9. Indústria de móveis de metal	43	100,0	1790	100,0	0	0	0	0	43	1790
10. Indústria de construção e montagem de veículos	3738	100,0	5893	100,0	0	0	0	0	3738	5893
11. Indústria de reparação de veículos	35	100,0	3730	100,0	0	0	0	0	35	3730
12. Indústria de artefatos de materiais não ferroso	131	100,0	4735	100,0	0	0	0	0	131	4735
13. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	278	100,0	4217	100,0	0	0	0	0	278	4217
14. Indústria de parafusos, porcas e similares	87	100,0	2882	100,0	0	0	0	0	87	2882
15. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	52	100,0	2266	100,0	0	0	0	0	1187	4935
16. Indústria de condutores elétricos e trefilação	285	10,3	2785	100,0	2493	89,7	3025	100,8	2778	3000
17. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	746	100,0	5992	100,0	746	5992
18. Ind. de aparelhos elétrico, eletrônicos e similares	895	20,7	3875	58,6	3419	79,3	7335	110,9	4314	6617
19. Indústria de peças para automóveis e similares	920	15,4	3392	68,2	5071	84,6	5442	106,1	5991	5127
20. Oficinas de reparação de veículos	232	100,0	2875	100,0	0	0	0	0	232	2875
21. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	10	100,0	1948	100,0	0	0	0	0	10	1948
22. Oficinas diversas	12	100,0	1730	100,0	0	0	0	0	12	1730
23. Engenharia e instalações	6	1,0	3408	72,2	574	99,0	4337	91,8	580	4723
TOTAL	10750	46,0	4496	88,5	16623	54,0	5456	107,4	27373	5081

em compensação um peso muito pequeno no emprego entre as empresas nacionais. De uma forma geral, por haver concentração de empresas estrangeiras em apenas alguns sub-setores, a origem do capital em Osasco, não assume importância para explicar a dispersão de salário-médio. (210)

Entre as nacionais o emprego concentra-se nos seguintes sub-setores: indústria de construão e montagem de veículos com 34,8% do emprego, indústria de máquinas (13,0%), indústria de auto-peças (8,6%) e indústria de aparelhos elétricos-eletrôni cos e similares (8,3%).

O salário-médio para as nacionais só é superado por três sub-setores: os dois de maior importância no emprego e a indústira de artefatos de materiais não-ferrosos.

O emprego entre as estrangeiras está concentrado na indústria de auto-peças (30,5%), na indústria de aparelhos elétricos eletrônicos e similares (20,6%), indústria de condutores elétricos e trefilação (15,0%) e indústria de máquinas (11,2%).

O salário-médio é superior ao da categoria apenas nos subsetores da indústria de aparelhos elétricos-eletrônicos e similares, indústria de máquinas e montadora automibilística.

O salário-médio da categoria, em Osasco/1978 era apenas 11% menor do que São Bernardo, neste mesmo ano, apesar de representar sòmente 1/4 do emprego em relação ao emprego total de São Bernardo. (211)

O salário -médio das nacionais em Osasco era superior em 10% ao das nacionais em São Bernardo. Porém, se compararmos o salário médio das estrangeiras, São Bernardo possuia um salário 15% maior do que Osasco.

---

(210) Ver "TABELA S_{47}"
(211) Há que recordar que a data-base de Osasco é novembro e a de São Bernardo é abril. Voltaremos a esta discussão mais adiante.

TABELA S_{47} - OSASCO - 1978 - (Distribuição de Emprego e Salário Médio dos setores por origem de capital

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	310	2,9	3212	71,4	114	0,7	4348	79,7
2. Indústria de fundição	767	7,1	3324	73,4	969	5,8	4925	90,3
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	168	1,6	2284	50,8	159	1,0	3439	63,0
4. Indústria da serralheria	344	3,2	3526	78,4	82	0,5	5231	95,9
5. Indústria de mecânicas	484	4,5	3546	78,8	0	0	0	0
6. Indústria de máquinas	1397	13,0	5244	116,6	1861	11,2	6074	111,3
7. Indústria de cutelaria	461	4,3	3002	66,7	0	0	0	0
8. Indústria de estamparia e metais	95	0,9	3011	66,9	0	0	0	0
9. Indústria de móveis de metal	43	0,4	1790	39,8	0	0	0	0
10. Ind. construção e montagem de veículos	3738	34,8	5893	131,0	0	0	0	0
11. Ind. da reparação de veículos	35	0,3	3730	82,9	0	0	0	0
12. Ind. de artefatos de materiais não ferrosos	131	1,2	4735	105,3	0	0	0	0
13. Ind. de geradores de vapor (caldeiras)	278	2,6	4217	93,6	0	0	0	0
14. Ind. de parafusos, porcas e similares	87	0,8	2882	64,1	0	0	0	0
15. Ind. de lâmpadas e ap. elétricos de iluminação	52	0,5	2266	50,4	1135	6,8	5057	92,7
16. Ind. de condutores elétricos e trefilação	285	2,7	2785	61,9	2493	15,0	3025	55,4
17. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	746	4,5	5992	109,8
18. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	895	8,3	3875	86,1	3419	20,6	7335	134,4
19. Ind. de peças p/automóveis e similares	920	8,6	3392	75,4	5071	30,5	5442	99,7
20. Oficinas de reparação de veículos	232	2,1	2875	63,9	0	0	0	0
21. Oficinas de reparação ap.elétricos	10	0,1	1948	43,3	0	0	0	0
22. Oficinas diversas	12	0,1	1730	38,5	0	0	0	0
23. Engenharia e instalação	6	0	3408	75,8	573	3,4	4337	79,5
TOTAL	10750	100	4498	100	16623	100	5456	100

Em Osasco o salário-médio das estrangeiras é 18,9% maior que o das empresas nacionais. Em São Bernardo esta diferença, em 1978, era de 38,8%. A diferença salarial entre as empresas de capital nacional em favor de Osasco se deve básicamente a concentração do emprego em São Bernardo para as nacionais no sub-setor que tende a um nível salarial médio inferior ao da categoria. Novamente as diferenças salariais são determinadas pelas diferenças na estrutura de emprego (por sub-setor, origem do capital e tamanho das empresas). (xx)

Osasco apresenta uma certa tendência a concentração do emprego nas classes de maior tamanho relativo.

Entre as nacionais, apesar da classe de maior tamanho representar 34,5% do emprego, as empresas com mais de 500 empregados não ultrapassam 42%. Isto significa que para as nacionais o emprego está concentrado nas empresas médias e pequenas.

Para as estrangeiras, a tendência à concentração nas classes de maior tamanho é bastante acentuada. As empresas com mais de 1.000 empregados retém mais de 50% do emprego e com mais de 500 chega a 76,4%.

Em Osasco, o salário-medio por classe de tamanho sofre bruscas variações. Para as nacionais a classe de maior tamanho chega a uma diferença superior ao salário-médio de 31,5% . A classe de 500 a 1.000 apresenta uma diferença inferior de quase 27% . Entre as estrangeiras o quadro é práticamente o mesmo.

A categoria como um todo apresenta uma concentração do emprego nas classes de maior tamanho (500 ou mais) de 62,7%. Os níveis salariais médios por classe de tamanho também apresentam grandes variações para a categoria no seu conjunto. A diferença salarial média entre a classe com mais de 1.000 empregados e a classe de 500 a 1.000 é de 45,8%. (xx)

(xx) Ver "TABELA S_{48}"

(xx) Ver "TABELA S_{49}"

TABELA S_{49} - OSASCO - 1978 - (Distribuição de emprego e salário médio por origem do capital em relação ao total por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	171	95,5	2588	85,4	8	4,5	12470	411,7	179	3029
10 - 19	226	100	2732	100	0	0	0	0	226	2732
20 - 49	936	93,0	3350	99,2	70	7,0	3738	110,7	1006	3377
50 - 99	1206	80,8	3868	94,9	287	19,2	4957	121,6	1493	4077
100- 199	1632	62,7	3707	80,3	969	37,3	6148	133,2	2601	4616
200 - 499	2120	45,0	4269	88,7	2588	55,0	5256	109,2	4708	4811
500 - 999	749	15,6	3286	86,7	4057	84,4	3881	102,5	4806	3788
1000 ou mais	3710	30,0	5913	96,7	8644	70,0	6201	101,4	12354	6124
TOTAL	10750	39,3	4498	88,5	16623	60,7	5456	107,4	27373	5088

Entretanto, as diferenças salariais médias de origem capital por classes de tamanho não são muito significativas. Por exemplo, na classe de maior tamanho a diferença de salário-médio entre nacionais e estrangeiras não atinge 5%.

Em suma, estas informações só vêm confirmar os resultados apresentados pelo indicador de dispersão do salário-médio, que nos indicava a pequena expressão das diferenças por origem e o significativo peso relativo das classes de tamanho em Osasco.

SÃO CAETANO - 1979

São Caetano possuia 20.154 empregados, em 1979, e 47 empresas. Portanto, uma média de 429 empregados por empresa. São Bernardo possuia 116.281 empregados e 376 empresas neste ano. Uma média de 309 empregados por empresa. Apesar da tendência anual que se verifica em São Bernardo de aumentar o número médio de trabalhadores por empresa, São Caetano é a base sindical de maior tamanho médio das empresas.

Em São Caetano 80% da categoria concentra-se em apenas três empresas. (24)

As variações de salário-médio em São Caetano são as mais acentuadas entre os metalúrgicos da Grande São Paulo.

A origem do capital isoladamente responde por mais de 2/3 da dispersão da categoria. Os sub-setores da produção por classe de tamanho no interior da origem do capital e diretamente confrontados com a origem do capital mantêm aproximadamente 23% do poder de explicação. As classes de tamanho, no interior da origem do capital, não são importantes para explicar a dispersão do salário-médio.

Porém, isoladamente as classes de tamanho também explicam mais do que 2/3 das diferenças de salário-médio. E novamente,

---

(24) Ver "TABELA S_{50}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{50}

SINDICATO DE SÃO CAETANO	
ANO	1979
I. Origem do Capital	71,9
Sub-Setor de Produção	23,1
Classe de Tamanho	5,0
Total	100,0
II. Origem do Capital	71,9
Classe de Tamanho	4,5
Sub-Setor de Produção	23,6
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	71,6
Sub-Setor de Produção	26,3
Origem do Capital	2,1
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	71,6
Origem do Capital	4,7
Sub-Setor de Produção	23,7
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	82,0
Classe de Tamanho	15,9
Origem do Capital	2,1
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	82,0
Origem do Capital	13,0
Classe de Tamanho	5,0
Total	100,0

só os sub-setores conseguem sustentar uma certa capacidade de explicação da dispersão. A origem do capital, que para a categoria no seu conjunto era uma variável importante, desaparece-quando colocada no interior das classes de tamanho.

Finalmente, os sub-setores da produção, respondem por mais de 80% das diferenças salariais médias da categoria. A origem do capital no interior dos sub-setores não ultrapassa - 13,0% do potencial de explicação da dispersão. E a origem do capital por classes de tamanho no interior dos sub-setores não atinge 3%. Isto demostra que grande parte das diferenças por origem são basicamente diferenças de sub-setores.

As classes de tamanho no interior dos sub-setores também diluem sua capacidade de explicação da dispersão, demonstrando que as diferenças por classes de tamanho são essencialmente diferenças de sub-setores.

Em São Caetano as principais características da dispersão do salário-médio são:

a) As diferenças por sub-setores da produção são as mais importantes para explicar a dispersão do salário-médio;

b) A origem do capital e as classes de tamanho são importantes para explicar deferenças para o conjunto da categoria,- porém grande parte das diferenças por origem e classes de tamanho são determinadas por diferenças de sub-setores.

c) Esta base sindical é a que apresenta os mais elevados níveis de dispersão do salário-médio, ou seja, na grande São Paulo, São Caetano é quem apresenta as maiores diferenças de salário-médio por sub-setores, origem de propriedade e classes de tamanho. (2*)

São Caetano apresenta uma estrutura de emprego bastante-concentrada por sub-setor: a indústria automobilística, montadoras e auto-peças possue 69,6% do emprego se somarmos ainda a indústria de ferro com 18,2%, estes três sub-setores concen-

(2*) Ver "TABELA S_{51}"

TABELA S_{52} - SÃO CAETANO- 1979 - (Estrutura de Distribuição do Emprego e Salário Médio por origem do capital em relação aos setores)

SETOR								
	. Emprego	%	S.M.	. Índice	. Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de Ferro	638	17,0	6667	129,7	3029	18,5	8390	83,7
2. Indústria de Fundição	7	0,2	4143	80,6	0		0	
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	690	18,4	4726	92,0	0		0	
4. Indústria de mecânicas	383	10,2	5707	111,1	0		0	
5. Indústria de máquinas	170	4,5	6208	120,8	0		0	
6. Indústria de cutelaria	53	1,4	4240	82,5	0		0	
7. Indústria de móveis de metal	49	1,3	4550	88,5	0		0	
8. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	147	3,9	6947	135,2	0		0	
9. Indústria de parafusos, porcas e similares	48	1,3	5087	99,0	0		0	
10. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	162	4,3	3918	76,2	0		0	
11. Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	415	11,1	3535	68,8	112	0,7	5065	50,5
12. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	100	2,7	4863	94,6	0		0	
13. Indústria de aparelhos de rádio de transmissão	64	1,7	2729	53,1	0		0	
14. Indústria de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0	0	10998	67,0	10754	107,3
15. Indústria de peças p/ automóveis e veículos similares	757	20,2	4746	92,4	2261	13,8	8881	88,6
16. Oficinas de reparação de veículos	48	1,3	6469	125,9	0		0	
17. Oficinas diversas	3	0,1	7280	141,7	0		0	
18. Engenharia e instalações	20	0,5	5384	104,8	0		0	
TOTAL	3754	100,1	5139	100	16400	100	10020	100

TABELA S_{51} - SÃO CAETANO - 1979 - (Distribuição do Emprego e Salário Médio por Setor)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	3667	18,2	8090	88,8
2. Indústria de fundição	7	0	4143	45,5
3. Ind. de artefatos de ferro e metal em geral	690	3,4	4726	51,9
4. Indústria de mecânicas	383	1,9	5707	62,6
5. Indústria de máquinas	170	0,8	6208	68,1
6. Indústria de cutelaria	53	0,3	4240	46,5
7. Indústria de móveis de metal	49	0,2	4550	49,9
8. Ind. de geradores de vapor (caldeiras)	147	0,7	6947	76,2
9. Ind. de parafusos, porcas e similares	48	0,2	5087	55,8
10. Ind. de lâmpadas, ap. elétricos e iluminação	162	0,8	3918	43,0
11. Ind. de ap. elétricos, eletrônicos e similares	527	2,6	3860	42,4
12. Ind. de condutores elétricos e trefilação	100	0,5	4863	53,4
13. Ind. de aparelhos de rádio de transmissão	64	0,3	2729	30,0
14. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	10998	54,6	10754	118,0
15. Ind. de peças p/ automóveis e veículos similares	3018	15,0	7844	86,1
16. Oficinas de reparação de veículos	48	0,2	6469	71,0
17. Oficinas diversas	3	0	7280	79,9
18. Engenharia e instalação	20	0,1	5384	59,1
TOTAL	20154	99,8	9111	100

tram 87,8% do emprego da categoria.

O único sub-setor que apresenta um nível salarial médio superior ao da categoria é o das montadoras automobilísticas. Todos os demais são inferiores, ainda que, os outros dois - sub-setores com peso na estrutura do emprego apresentem diferenças relativamente pequenas em comparação ao salário-médio da categoria.

As variações de salário-médio por sub-setor, em São Caetano, são extremamente acentuadas.

Importante ressaltar que o salário-médio da categoria em São Caetano era 7,5% superior ao de São Bernardo em 1979. Para as montadoras da indústria automobilística a diferença alcancava quase 11% e para a auto-peças 29% em favor de São Caetano. (14)

Apenas três sub-setores apresentam empresas nacionais e estrangeiras em São Caetano. E as estrangeiras só estão - presentes em quatro sub-setores. A indústria de tratores, caminhões, automóveis e similares é responsável por 67,0% do emprego entre as estrangeiras, a indústria de ferro por 18,5% e a auto-peças por 13,8%. Entre as nacionais o emprego se - concentra em cinco sub-setores liderados pela auto-peças que juntos representam quase 77,0% do emprego como demonstra a tabela acima.

Entre as nacionais o salário-médio é sustentado pela - indústria de ferro, mecânica e com um menor peso no emprego pelos sub-setores da indústria de máquinas e geradores de vapores.

O salário-médio da indústria de auto-peças de capital-nacional, em São Caetano, é menor 11,0% que a mesma indústria, no mesmo ano, em São Bernardo. Porém, a indústria de auto-peças estrangeira possui um salário-médio superior em São Caetano de quase 8,0%, e as montadoras da indústria auto-

(14) Ver "TABELA 5.22"

mobilística um salário-médio superior a São Bernardo de também 11,0%. O que vale dizer que em São Caetano as empresas estrangeiras da indústria automobilística tendem a pagar salários - médios superiores a indústria automobilística estrangeira de São Bernardo. (27)

As empresas de capital nacional em São Caetano, apesar - de estarem presentes em quase todos os sub-setores (única exceção é a indústria montadora automobilística), só representa- 18,6% do emprego da categoria. E seu índice salarial médio é inferior ao das estrangeiras em 53,6%. Os desníveis salariais médios em São Caetano, por origem de capital e sub-setor da produção, são extremamente acentuados, como já havia apontado o indicador de dispersão. Mas as diferenças por origem são essencialmente diferenças de sub-setores da produção. (28)

A estrutura de emprego em São Caetano, por tamanho das empresas, é bastante heterogênea quando se considera a origem do capital. Entre as nacionais não existe empresas com mais - de 1.000 empregados, os trabalhadores se concentram em empresas de porte médio. Das 47 empresas existentes em 1979, 42 eram de capital nacional.

Por outro lado, as empresas estrangeiras concentram-se exatamente na classe de mais de 1.000 empregados. Nesta classe as três empresas existentes respondiam por 98,8% do emprego, significando a maior concentração relativa de emprego existente entre os metalúrgicos da Grande São Paulo.

Esta distribuição bastante desigual do emprego evidencia a pequena capacidade de explicação da dispersão de salário-médio quando consideramos a origem do capital por tamanho das - empresas. Práticamente não existem classes de tamanho com em

---

(27) Ver "TABELA S_{53}"

(28) Ver "TABELA S_{54}"

TABELA S_{53} - SÃO CAETANO- 1975 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital com relação ao total todos os setores)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M
1. Indústria de Ferro	638	17,4	6667	82,4	3029	82,6	8390	103,7	3667	809
2. Indústria de Fundição	7	100,0	4143	100,0	0	0	0	0	7	414
3. Ind. de artefatos de ferro e metal em geral	690	100,0	4726	100,0	0	0	0	0	690	472
4. Indústria de mecânicas	383	100,0	5707	100,0	0	0	0	0	383	570
5. Indústria de máquinas	170	100,0	6208	100,0	0	0	0	0	170	620
6. Indústria de cutelaria	53	100,0	4240	100,0	0	0	0	0	53	424
7. Indústria de móveis de metal	49	100,0	4550	100,0	0	0	0	0	49	455
8. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	147	100,0	6947	100,0	0	0	0	0	147	694
9. Indústria de parafusos, porcas e similares	48	100,0	5087	100,0	0	0	0	0	48	508
10. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	162	100,0	3918	100,0	0	0	0	0	162	391
11. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	415	78,7	3535	91,6	112	21,3	5065	131,2	527	386
12. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	100	100,0	4863	100,0	0	0	0	0	100	486
13. Indústria de aparelhos de rádio de transmissão	64	100,0	2729	100,0	0	0	0	0	64	2729
14. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e similares	0	0	0		10998		10754	100,0	10998	10754
15. Ind. de peças p/ automóveis e veículos similares	757	25,1	4746	60,5	2261	74,9	8881	113,2	3018	7844
16. Oficinas de reparação de veículos	48	100,0	6469	100,0	0	0	0	0	48	6469
17. Oficinas diversas	3	100,0	7289	100,0	0	0	0	0	3	7280
19. Engenharia e instalações	20	100,0	5384	100,0	0	0	0	0	20	5384
TOTAL	3754	18,6	5139	56,4	16400	71,4	10020	110,0	20154	9111

TABELA S_{54} - SÃO CAETANO - 1979 - (Estrutura de Distribuição do emprego e salário mínimo por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	43	1,1	4367	85,0	0		0		43	0,2	4367	47,9
10 - 19	55	1,5	4572	89,0	0		0		55	0,3	4572	50,2
20 - 49	438	11,7	5073	98,7	0		0		438	2,2	5073	55,7
50 - 99	529	14,1	4891	95,2	90	0,5	12556	125,3	619	3,1	6006	65,9
100 - 199	586	15,6	5416	105,4	112	0,7	5065	50,5	698	3,5	5359	58,8
200 - 499	973	25,9	4564	88,8	0		0		973	4,8	4564	50,1
500 - 999	1130	30,1	5690	110,7	0		0		1130	5,6	5690	62,5
1000 ou mais	0	0	0	0	16198	98,8	10041	100,2	16198	80,3	10041	110,2
TOTAL	3754	100,0	5139	100,0	16400	100,0	10020	100,0	20154	100,0	9111	100,0

presas nacionais e estrangeiras.

A variação do salário-médio é bastante acentuada, se transformando na mais elevada diferença dos níveis salariais médios por tamanho existente entre os metalúrgicos da Grande São Paulo. (57)

Esta tabela fica prejudicada pela inesistência de empresas nacionais e estrangeiras, com alguma expressão do ponto de vista do emprego, numa mesma classe de tamanho. Não há significado em se analisar a dispersão por origem do capital no interior das classes de tamanho para os metalúrgicos de São Caetano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE A DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

A tabela abaixo apresenta os resultados alcançados com aplicação do indicador de dispersão do salário-médio, no sentido de facilitar uma análise comparativa. (58)

Apesar dos limites de uma análise comparativa, principalmente por estarmos trabalhando com anos diferentes para os diversos Sindicatos, poderíamos agrupar os Sindicatos de São Bernardo e São Caetano de um lado, e São Paulo, Santo André e Osasco de outro. Isto porque o nível de dispersão do primeiro grupo (São Bernardo-São Caetano) é bem mais elevado do que o do segundo (São Paulo-Santo André-Osasco), mas também, porque no primeiro grupo a participação de origem do capital e das classes de tamanho para explicar a dispersão do salário-médio para o conjunto da categoria é bem mais significativa.

Nos dois grupos destaca-se as diferenças por sub-setores para explicar a dispersão do salário-médio. No primeiro

---

(57) Ver "TABELA S_{55}"

(58) Ver "TABELA S_{56}"

para o conjunto da categoria, a participação dos sub-setores - na dispersão é superior a 2/3, enquanto no segundo grupo (São Paulo, Santo André e Osasco) se situa em torno de 50%.

- Os sub-setores sustentam sua capacidade de explicação - quando submetidos a rigem do capital e as classes de tamanho - nos dois grupos, ainda que de uma forma diferenciada.

As classes de tamanho são relativamente menos importante para explicar a dispersão do salário-médio para as distantas - categorias. Sómente em Osasco as classes de tamanho superam a origem do capital para explicar a dispersão para o conjunto da categoria. As classes de tamanho quando submetidas ao interior dos sub-setores e da origem do capital tendem a diminuir sensivelmente seu pequeno poder de explicação, deduzindo-se que - as diferenças por tamanho refletem de uma forma geral diferenças de sub-setores e origem do capital.

A origem do capital é mais importante do que as classes- de tamanho mas tem um poder de explicação quando isolada menor do que os sub-setores. A origem do capital tende a perder posição quando confrontada aos sub-setores nos diversos Sindicatos da região e na maioria das vezes também perde posição quando - subordinada as classes de tamanho. Expressando também aqui que as diferenças de origem do capital são principalmente diferenças por sub-setores, e em algumas situações diferenças de classes de tamanho.

Pretendemos agora aprofundar a análise dos Sindicatos Metalúrgicos da Grande São Paulo discutindo a evolução do salá - rio-médio, e para tanto, discutindo as campanhas e antecipações salariais principalmente para o Sindicato de São Bernardo. Esta apresentação da estrutura de emprego e da dispersão do salário-médio nos permitiram traçar, mais ou menos, o perfil dos distintos Sindicatos da região. Procuraremos agora pensar a dinâmica desta estrutura ao longo do período, e posteriormente - discutir a distribuição salarial dos diferentes sindicatos.

ANEXO 2.3.

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

(da página 356 a 407)

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{56}

SINDICATO	SÃO BERNARDO					SÃO PAULO	SANTO ANDRÉ	SÃO CAET.	OSASCO
ANO	1972	1974	1976	1978	1979	1976	1976	1979	1978
I. Origem do Capital	55,0	46,2	55,0	54,3	64,5	28,2	29,6	71,9	8,4
Sub-Setor de Produção	31,0	38,3	27,3	30,9	19,0	41,0	52,1	23,1	66,9
Classe de Tamanho	14,0	15,5	17,7	14,8	16,5	30,8	18,3	5,0	24,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
II. Origem do Capital	55,0	46,2	55,0	54,3	64,5	28,2	29,6	71,9	8,4
Classe de Tamanho	17,8	11,8	8,5	11,1	8,0	10,9	7,6	4,5	41,7
Sub-Setor de Produção	27,2	42,0	36,5	34,6	27,5	60,9	62,8	23,6	49,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
III. Classe de Tamanho	51,2	38,5	40,8	38,3	33,7	15,0	18,9	71,6	40,8
Sub-Setor de Produção	40,7	52,0	48,7	44,8	53,1	60,5	60,6	26,3	48,5
Origem do Capital	8,1	9,5	10,5	16,9	13,2	24,5	20,5	2,1	10,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
IV. Classe de Tamanho	51,2	38,5	40,8	38,3	33,7	15,0	18,9	71,6	40,8
Origem do Capital	21,2	19,7	23,7	29,9	38,3	22,1	17,3	4,7	9,4
Sub-Setor de Produção	27,6	41,8	35,5	31,8	28,0	62,9	63,8	23,7	49,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V. Sub-Setor de Produção	79,9	79,4	69,9	68,1	71,4	46,3	54,5	82,0	55,8
Classe de Tamanho	12,0	11,4	20,2	15,0	13,2	29,2	27,2	15,9	33,7
Origem do Capital	8,1	9,2	9,9	16,9	15,4	24,5	19,3	2,1	10,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	79,9	79,4	69,9	68,1	71,4	46,3	54,5	82,0	55,8
Origem do Capital	6,4	6,0	15,4	18,3	12,1	22,9	28,6	13,0	19,5
Classe de Tamanho	13,7	14,6	14,7	13,6	16,5	30,8	16,9	5,0	24,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA S_{55} - SÃO CAETANO - 1979 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho por origem do capital)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	43	100	4367	100	0	0	0	0	43	4367
10 - 19	55	100	4572	100	0	0	0	0	55	4572
20 - 49	438	100	5073	100	0	0	0	0	438	5073
50 - 99	529	85,5	4891	81,4	90	14,5	12556	209,1	619	6006
100 - 199	586	84,0	5416	101,1	112	16,0	5065	94,5	698	5359
200 - 499	973	100	4564	100	0	0	0	0	973	4564
500 - 999	1130	100	5690	100	0	0	0	0	1130	5690
1000ou mais	0	0	0	0	16198	100	10041	100	16198	10041
TOTAL	3754	18,6	5139	56,4	16400	81,4	10020	110,0	20154	9111

ANEXO - 2.3.

Fonte de Informações: Guia da Contribuição Sindical

A contribuição sindical (denominada de imposto sindical até 1967) é a contribuição compulsória devida por todos empregados (empregados, profissionais liberais...) em favor das entidades sindicais representativas das categorias a que pertencem.

Para os empregados a importância a ser paga corresponde à remuneração de um dia de trabalho por ano, qualquer que seja a forma de remunerção. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento do mês de março, de cada ano, um dia de trabalho, que para os diaristas e horistas equivale, pela CLT, a 8 horas de trabalho. Para os mensalistas - 1/25 avos do salário pago, e para os que trabalham por tarefa, empreitada ou comissão também 1/25 avos da quantia recebida no mês anterior. Segundo a legislação, a contribuição sindical a partir de 1976 passou a ser descontada na base de 1/30 avos para as duas classes de empregados mencionadas acima. Porém, na realidade as empresas sempre descontaram na base de 1/30 avos não considerando a determinação anterior.

O valor devido é declarado em uma guia de recolhimento e remetida ao Sindicato da Categoria. Esta guia informa o total do imposto recolhido, o número de empregados na empresa, o salário de cada trabalhador e a função que exerce. Algumas informam também o sexo e a idade, outras porém, mencionam somente o total do imposto e o número de trabalhadores.

Frente a precariedade dos dados disponíveis para análise de emprego e salário, principalmente séries anuais e informações por categoria profissional, O DIEESE vem desenvolvendo há algum tempo esta fonte de informações que são as guias de contribuição sindical. (28)

---

(28) Ver DIEESE: "Distribuição Salarial em S. Paulo segundo Guias da Contribuição Sindical", dezembro de 1977, mimeo.

Como o próprio DIEESE tem ressaltado esta fonte possui alguns limetes.

O primeiro é o caráter de imposto que assume a contribuição sindical, devendo ser ressaltado, que este caráter determinado pela compulsoriedade da "contribuição" diz respeito ao trabalhador, mas a arrecadação se efetiva através da empresa. Para a empresa não é um imposto apesar de ser obrigação.

O segundo limite é a precariedade da fiscalização dos Sindicatos e do Ministério do Trabalho. A fiscalização é maior nas empresas grandes e médias o que significa que provavelmente para as pequenas empresas os problemas de arrecadação devem ser mais significativos.

O terceiro é o fato de que as penalidade previstas na lei referente às infrações no recolhimento eram desprezíveis (10 a 100 cruzeiros antigos) até 1975, Lei nº 6205, que modifica os valores impostos aos infratores para 1/50 avos do valor de referência a 20 valores de referência regionais. Além disto, para o pagamento efetuado fora do prazo em 1974 (Lei nº 6181) também se modifica o valor da multa que passa a ser de 10% como era anteriormente somente até os 30 primeiros dias, com o adicional de 2% por mês subsequente de atrazo mais juros de mora de 1% e correção monetária. Estas medidas mais severas provavelmente diminuiram - os porblemas referentes a arrecadação.

Outro tipo de problema é o fato de que nem todos os trabalhadores de uma empresa recolhem necessariamente no mesmo Sindicato. Há casos em que uma parcela dos trabalhadores arrecadam em outro Sindicato por pertencerem a outra categoria profissional - (economista, engenheiro, ou mesmo motorista...).

Selecionamos os dados já processados pelo DIEESE para os metalúrgicos da grande São Paulo, para os seguintes Sindicatos:
- Sindicato de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Materiais Elétrico de São Bernardo e Diadema: anos 1972 a 1979.

- Sindicato de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de São Paulo: ano 1976.
- Sindicato de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Santo André: anos 1976 a 1977.
- Sindicato de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Osasco: anos 1978 a 1979.
- Sindicato de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de São Caetano: ano de 1979.

Para estes sindicatos, nestes anos, estaremos trabalhando com o universo da população, no entanto, foi considerado pelo DIEESE sômente o recolhimento correspondente ao exercício (recolhimento no mês de março de cada ano). As guias suplementares referentes a empregados contratados em outros meses foram excluídas.

1.2. Processamento de Dados

As empresas foram classificadas pelo DIEESE na seguinte forma:

1. Origem do Capital: utilizando o "Índice Remissivo das Firmas Brasileiras", do Guia Interinvest (282) as firmas foram classificadas em Nacional e Estrangeiras.
2. Tamanho: as empresas foram classificadas segundo o número de empregados existente em março para as seguintes classes:

0	- 9	empregados
10	- 19	empregados
20	- 49	empregados
50	- 99	empregados
100	- 199	empregados
200	- 499	empregados
500	- 999	empregados
1000	- ou mais	empregados

Para facilitar a apresentação e discussão utilizaremos algumas vezes um número menor de classe de empregados, no entanto o tratamento estatístico dos dados foi realizado sempre com as

(282) Bernet,J., Interinvest Edit. e Distr., 1975,p.p. 741-749, segundo o DIEESE.

classes acima mencionadas. Nesta segunda classificação para fins de apresentação reduzimos para seis as classes.

1 - 9
10 - 49
50 - 99
100 - 499
500 - 999
1000 ou mais.

3. Setor da Produção: os setores de atividade da industria que compõem a categoria dos trabalhadores metalúrgicos foram agregados em dois níveis. O primeiro mais geral em cinco setores: Metalurgia, Mecânica, Material Elétrico, Automobilística e Diversos. O segundo em 30 níveis, sendo que alguns sindicatos não chegam a possuir indústrias em todos os 30 sub-setores abaixo discriminados:

CLASSIFICAÇÃO DOS SETORES DE ATIVIDADE DA INDUSTRIA METALÚRGICA.

1. Metalurgia

101 Indústria de ferro

laminação (laminados de aço...)
trefilação de aço e ferro
beneficiamento de aço ou sucata
tubos, conexões, cabos de aço
perfilados, telas, arames.

102 Indústria de fundição

forjaria
fundição sob pressão

2. Mecânica

201 Indústria de artefatos de ferro e Metal em Geral

eletrodos, grampos, moldes, molas
artesanato, fitas magnéticas
ferraduras, utensilios domésticos
grão-de-ferro, produtos de ferrite

202 Indústria de Serralheria

portas para box, esquadrias metálicas
estruturas matálicas, calhas, ferragens
toldos, persianas, banca de jornal
vitrines, grades, vitraux

203 Indústria Mecânica

peça p/máquinas, juntas industriais de expansão
acessórios industriais, extintores de incêndio
perfuração e corte de metais, tornearia
usinagem de peças, pararelhos ortopédicos p/ginástica
ventiladores industriais, refrigeração
redutores de velocidade, turbinas centrífugas
calandras, passadeiras, roletas p/transporte
bases eletromagnéticas, rolamentos
equipamentos hidráulicos

204 Indústria de Galvanização e Niquelação

Anodização de alumínio, cromados, polimento
cementação e têmpera, niquelação
banho de cádmo, pinturas eletrostáticas
tratamento térmico de metais, zinco brilhante

205 Indústria de Máquinas

equipamentos, implemento agrícolas-silos
parelhos médicos e assemelhados, eletromecânica
máquinas têxteis, prensas elétricas, guindastes
talhas elétricas p/Movimentação de carga
secadores, equipamentos para lubrificação

206 Indústria de Cutelaria

Afiação de facas industriais, serras
afiação de serras, diamantes industriais
ferramentas e ferramentaria

207 Indústria de Balança, Pesos e Medidas

Aparelhos de precisão, aparelhos aeronáuticos
aparelhos para laboratórios

208 Indústria de Funilaria

209 Indústria de Estamparia de Metais

latas, repulsão, gravação, coletores de lixo
caixas para transformadores

210 Indústria de Móveis de Metal

camas, parques infantis, móveis hospitalares
carrinho de bebê, cadeiras de alumínio
mesas, pias de aço, móveis p/escritório
escada de aço, carrinho de mão

211 Indústria de Construção e Montagens de Veículos

Carrocerias, bicicletas, elevadores, vagões
material ferroviário

212 Indústria de Reparação de Veículos

Retífica de motores

213 Indústria de Construção Civil

214 Indústria de Artefatos de Materiais não Ferrosos

Artefatos (complemento do código 201)
metalúrgica do pó, estanho

215 Indústria de Geradores de Vapores, Caldeiras e Acessórios

Fornos industriais

216 Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares

Arruelas

3. Material Elétrico

301 Indústria de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação

Lustres, luminosos

302 Indústria de Condutores Elétricos e de Trefilação

Resistências, isolantes

303 Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares

Aparelhos elétro-domésticos, ar condicionado
enrolamento de motores, transformadores
bulbos para cinescópio, equipts elétricos
reatores, equipamentos de automatização
aparelhos de som, fusíveis

304 Indústria de Aparelhos de Radio-Transmissão

305 Indústria de Aparelhos de Comunicação

Telefones

4. Automobilística

401 Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.

402 Indústria de Peças para Automóveis e Similares

Molas esperiais, diafragmas, eixos, engrangens

5. Diversos

502 Oficinas de Reparação de Veículos

Oficina mecânica, funilaria e ointura
consertos de radiadores, troca de molas
comércio de veículos com oficina mecânica

503 Oficina de Reparação de Aparelhos Elétricos

Reparação de elevadores, reparação de TV e rádio

504 Oficinas Diversas

505 Engenharia e Instalações

Instalções mecânicas, elétricas e assemelhados
engenharia, montagem

506 Importação e Exportação

O tratamento estatístico com os dados considerará sempre os sub-setores por ser mais desagregado. Os cinco setores só serão utilizados para apresentação de algumas informações e análises de caráter mais geral.

Os empregados foram classificados por:

1. Salários: Além do salário-médio para todas as classes acima mencionadas o DIEESE utilizou para analisar a distribuição salarial as seguintes faixas de salários estabelecidas em 1975 e ajustadas anualmente conforme a taxa de reajustamento salarial da categoria.

0 - 411
411 - 418
418 - 700
700 - 1000
1000 - 1300
1300 - 1600
1600 - 2000
2000 - 2500
2500 - 3000
3000 - 4000
4000 - 5000
5000 - 7000
7000 - 9000
9000 - 12456
12456 - 15000
15000 - 20000
20000 - 30000
30000 ou mais.

Além destas faixas utilisaremos na análise classes de salário-mínimo estabelecidas pelo salário mínimo no mês de março de cada ano.

ANEXO 2.3-A.

ANEXO - 2.3/A INDICADOR.

As fórmulas em que se expressam os indicadores de discrepância setorial de salários são as seguintes:

$$R = \sum_j \sum_i \frac{SPOij}{SPO} \ln \frac{\frac{SPOij}{SPO}}{\frac{POij}{PO}} = \sum_j \sum_i \frac{SPOij}{SPO} \ln \frac{\frac{SPOij}{POij}}{\frac{SPO}{PO}}$$

$$R_1 = \sum_j \frac{SPOj}{SPO} \ln \frac{\frac{SPOj}{SPO}}{\frac{POj}{PO}} = \sum_j \frac{SPOj}{SPO} \ln \frac{\frac{SPOj}{POj}}{\frac{SPO}{PO}}$$

$$R_2 = \sum_j \frac{SPOj}{SPO} \sum_i \frac{SPOij}{SPO} \ln \frac{\frac{SPOij}{SPOj}}{\frac{POij}{POj}} = \sum_i \frac{SPOj}{SPO} \sum_i \frac{SPOij}{SPOj} \ln \frac{\frac{SPOij}{POij}}{\frac{SPOj}{POj}}$$

Onde:

SPO - Salário total do pessoal ocupado

PO - Pessoal ocupado

j - Gênero industrial a dois dígitos

i - Gênero industrial a quatro dígitos

ANEXO - 2.3/B

Este anexo procura descrever de forma detalhada a decomposição do salário médio de São Bernardo do Campo e Diademas, para os anos de 1974, 1976, 1978 e 1979.

A evolução desta situação ao longo do tempo pode começar a ser analisada a partir da tabela seguinte, que apresenta os resultados alcançados com a aplicação do indicador da dispersão do salário médio, para o ano de 1974. (28)

As principais mudanças em relação a 1972 estão no aumento do peso relativo dos sub-setores da produção na determinação da dispersãodo salário-médio.

A origem do capital passa a explicar 46,2% (uma queda de quase 10% em relação a 1972) quando isolada. O setor da produção no interior da origem do capital, ou por tamanho no interior da origem explica agora, aproximadamente, 40% da dispersão. E as classes de tamanho por origem, só explicam 11,8% e por setor no interior da origem sofrem um pequeno aumento para 15,5%.

A classe de tamanho isoladamente, que explicava quase 50% da dispersão em 1972, sofre uma queda para 38,5%. Em contra partida os sub-setores da produção no interior das classes-

---

(28) Ver "TABELA S_7"

de tamanho alcança um índice de 52% (em 1972 não ultrapassava - 41%). E os sub-setores da produção por origem no interior das faixas de tamanho quase dobram a participação em relação a 1972 - de 27,6% para 41,8% em 1974.

O setor da produção isoladamente mantêm a participação - de 1972, 79,4%. E as variações das classes de tamanho e origem do capital no interior dos sub-setores são praticamente desprezíveis.

Destaca-se na analise comparativa, de 1974, em relação a 1972, que os sub-setores da produção aumentam sua participação-relativa na determinação da dispersão do salário-médio para os metalúrgicos de São Bernardo.

Esta afirmação pode ser melhor visualizada a partir das tabelas abaixo: (28)

Na estrutura de emprego as modificações mais expressivas são o aumento de 3% na participação relativa das indústrias de aparelhos elétricos e eletrônicos e a diminuição do setor automobilístico (montadoras diminuem em 2,3% e auto-peças 0,3%).

Sobre o salário-médio, dos 24 sub-setores que existiam - em 1972, 18 sofrem um aumento em relação ao salário-médio da categoria e somente 6, diminuem o seu nível de salário-médio, em proporção ao salário-médio da categoria. Dentre os que diminuiram, está a indústria de tratores, caminhões e automóveis, cujo índice de participação cai em 2%. Esta queda acaba empurrando-o nível de salário-médio da categoria para baixo e permite a - elevação relativa dos demais sub-setores. Os outros cinco sub-setores que diminuem sua participação em relação ao salário-médio da categoria não atinge 2% do emprego, não tendo portanto, maiores influências no desempenho da dispersão do salário-médio.

Sete sub-setores mantêm um nível de salário-médio superi

---

(28) Ver "TABELA S_8"

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO - S. M. POR SETOR - TABELA S8

SETOR	EMPREGO	%	S. M.	INDICE
1. Indústria de ferro	3593	3,9	1139	82,9
2. Indústria de fundição	588	0,6	880	64,1
3. Ind. d1 artefatos de ferro e metal	1271	1,4	785	57,2
4. Indústria de serralheria	720	0,8	982	71,5
5. Indústria de mecânica	1480	1,6	954	69,5
6. Ind. de galvanoplastia e niquelação	131	0,1	757	55,1
7. Indústria de máquinas	4608	5,0	1424	103,7
8. Indsutria de cutelaria	110	0,1	964	70,2
9. Ind. de balanças, pesos e medidas	64	0,07	1493	108,7
10. Indústria de funelaria	49	0,05	889	64,7
11. Ind. de estamparia e metais	204	0,2	781	56,9
12. Ind. de móveis de metal	139	0,1	916	66,7
13. Ind. de construção e mont. de veículos	10	0,01	814	59,3
14. Ind. de reparação de veículos	325	0,3	1838	133,9
15. Ind. de geradores de vapores (calderaria)	451	0,5	1427	103,9
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	841	0,9	767	55,9
17. Ind. de lâmpadas, ap.elétricos e iluminção	7	0,008	284	20,7
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	204	0,2	1181	86,0
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	3059	3,3	962	70,1
20. Ind. de tratores, caminhões e automóveis	56607	61,0	1585	115,4
21. Ind. de reparação de automóveis	17332	18,7	966	70,4
22. Diversos	25	0,03	2536	184,7
23. Oficinas de reparação de veículos	99	0,2	800	58,3
24. Oficina de rep. de ap. elétricos	14	0,02	559	40,7
25. Oficinas diversas	4	0,004	273	19,9
26. Engenharia e instalação	718	0,8	901	65,6
27. Exportação e importação	116	0,1	1865	135,8

or ao salário-médio da categoria, em 1974. Seis destes sub-setores - não alcançam 2% do emprego. Novamente a determinação do salário -médio continua sob a responsabilidade das montadoras automobilísticas, que tendem a "puxar" para cima o nível salarial.

Podemos prosseguir na análise incluíndo a origem do capital a partir da tabela a seguir: (28)

A participação relativa no emprego das empresas estrangeiras e nacionais praticamente se mantém (um pequeno acréscimo - de 0,3% em favor das estrangeiras).

A participação relativa por sub-setores das empresas nacionais na composição do emprego apresenta alterações expressivas. Em seis sub-setores as empresas nacionais perdem participação para as estrangeiras. Alguns com uma queda brusca como - por exemplo a indústria mecânica com 20% a menos, ou a indústria de máquinas, mas principalmente a indústria de aparelhos elétricos e eletrônicos onde as estrangeiras apresentam um aumento significativo de 90%. De outro lado, vários sub-setores apresentam um aumento na participação relativa das nacionais. O mais expressivo é o da indústria de auto-peças, que, apesar de - ser da ordem de 6%, em termos absolutos é bastante importante - pelo peso deste sub-setor na composição do emprego total.

As variações na participação relativa do emprego dos sub -setores por origem do capital são bastante expressivas mas tendem a se compensar, de tal forma, que a participação geral das empresas nacionais e estrangeiras se mantém nestes dois anos.

Sobre a evolução na disposição do salário-médio, de 1972 para 1974, o que se verifica é que a diferença entre salário-médio das nacionais e estrangeiras tendem a diminuir. O índice - do salário-médio das empresas nacionais em relação ao salário - médio da categoria diminuiu de 63,3%, em 1972, para 70,1%, em

---

(28) Ver "TABELA S_9"

TANJA 5_9 - RIO GRANDE - 1974 - (Distribuição do emprego e salário médio por origem de capital em relação ao total para os setores

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL - 1001	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria do ferro	2934	81,7	1153	101,2	659	18,3	1074	94,3	3593	1139
2. Indústria de fundição	588	100,0	880	100,0	0	0	0	0	588	880
3. Ind. artefatos de ferro e metal	832	65,5	863	109,9	439	34,5	636	81,0	1271	785
4. Indústria de serralheria	720	100,0	982	100,0	0	0	0	0	720	982
5. Indústria de mecânica	299	20,2	767	80,4	1181	79,8	1002	105,0	1480	954
6. Ind. de galvanoplastia e niquelação	131	100,0	757	100,0	0	0	0	0	131	757
7. Indústria de máquinas	2592	56,3	1398	98,2	2016	43,7	1458	102,4	4608	1424
8. Indústria de cutelaria	110	100,0	964	100,0	0	0	0	0	110	964
9. Ind. de balanças, pesos e medidas	0	0	0	0	64	100,0	1493	100,0	64	1493
10. Indústria de funelaria	49	100,0	889	100,0	0	0	0	0	49	889
11. Ind. de estamparia e metais	143	70,1	696	89,1	61	29,9	982	125,7	204	781
12. Ind. de móveis de metal	139	100,0	916	100,0	0	0	0	0	139	916
13. Ind. de construção e mont. de veículos	10	100,0	814	100,0	0	0	0	0	10	814
14. Ind. de reparação de veículos	16	4,9	769	41,8	309	95,1	1894	103,0	325	1838
15. Ind. de geradores de vapores (calderaria)	223	49,4	1123	78,7	228	50,6	1725	120,9	451	1427
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	306	36,4	665	86,7	535	63,6	826	107,7	841	767
17. Ind. de lâmpadas, ap.elétricos e iluminção	7	100,0	284	100,0	0	0	0	0	7	284
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	21	10,3	767	64,9	183	89,7	1228	104,0	204	1181
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	286	9,3	527	54,8	2773	90,7	1007	104,7	3059	962
20. Ind. de tratores, caminhões e automóveis	0	0	0	0	56607	100,0	1585	100,0	56607	1585
21. Ind. de reparação de automóveis	10862	62,7	857	88,7	6470	37,3	1148	118,8	17332	966
22. Diversos	0	0	0	0	25	100,0	2536	100,0	25	2536
23. Oficinas de reparação de veículos	199	100,0	800	100,0	0	0	0	0	199	800
24. Oficina de rep. de ap. elétricos	14	100,0	559	100,0	0	0	0	0	14	559
25. Oficinas diversas	4	100,0	273	100,0	0	0	0	0	4	273
26. Engenharia e instalação	718	100,0	901	100,0	0	0	0	0	718	901
27. Exportação e importação	36	31,0	1147	61,5	80	69,0	2188	117,3	116	1865
TOTAL	21239	22,9	963	70,1	71630	77,1	1495	108,9	92869	1373

1974. Houve quase 7% de aumento relativo no salário-médio das empresas nacionais em relação ao salário-médio da categoria - nestes dois anos.

As estrangeiras que possuem um salário-médio acima do salário-médio da categoria também diminuem esta diferença em 2% (era 111,1% em 1972 e passa para 108,9 em 1974).

No cômputo geral as diferenças por origem de capital - tendem portanto a diminuir, interferindo menos na dispersão do salário-médio da categoria.

O que nos importa principalmente são os sub-setores onde existem empresas nacionais e estrangeiras, nestes as nacionais possuiam, em 1974, um salário-médio superior às estrangeiras em dois sub-setores (Ind. de ferro e Ind. de artefatos de - ferro e metal) e um salário-médio inferior nos outros dez. As - diferenças mais significativas por origem de capital (estamos - considerando diferenças superiores a 40% do salário-médio) são em quatro sub-setores: Ind. de reparação de veículos, Ind. de - geradores de vapores, Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos e o sub-setor não tipicamente industrial de exportação e importação. Destes o único que passa a ter, em 1974, alguma expressão no nível de emprego, é o sub-setor da indústria de aparelhos elétricos e eletrônicos. Porém, entre as empresas nacionais os quatro são despresíveis do ponto de vista do emprego, não si - gnificando, portanto, sub-setores de grande poder de explicação- na dispersão do salário-médio.

Estas afirmações podem ser melhor visualizadas na tabela abaixo: (284)

As variações mais expressivas do ponto de vista do emprego foram para as de capital nacional nos sub-setores: da indústria mecânica, de máquinas de cutelaria, que tiveram um decréscimo na participação relativa do emprego e para a indústria de

---

(284) Ver "TABELA S_{10}"

TABELA S_{10} - SÃO BERNARDO - 1974 - (DISTRIBUIÇÃO [illegible])

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	%	Emprego	%	S.M.	%
1. Indústria de ferro	2934	13,8	1153	119,7	659	0,9	1074	78,2
2. Indústria de fundição	588	2,8	880	91,4	0	0	0	0
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	832	3,9	863	89,6	439	0,6	636	46,3
4. Indústria de serralheria	720	3,4	982	102,0	0	0	0	0
5. Indústria de mecânicas	299	1,4	767	79,6	1181	1,6	1002	73,0
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	131	0,6	757	78,6	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	2592	12,2	1398	145,2	2016	2,8	1458	106,2
8. Indústria de cutelaria	110	0,5	964	100,1	0	0	0	0
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	0	0	0	0	64	0,09	1493	108,7
10. Indústria de funilaria	49	0,2	889	92,3	0	0	0	0
11. Indústria de estamparia de metais	143	0,7	696	72,3	61	0,08	982	71,5
12. Indústria de móveis de metais	139	0,6	916	95,1	0	0	0	0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	10	0,05	814	84,5	0	0	0	0
14. Indústria de reparação de veículos	16	0,09	769	79,9	309	0,4	1894	37,9
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	223	1,0	1123	116,6	228	0,3	1725	125,6
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	306	1,4	665	69,1	535	0,7	826	60,2
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	7	0,03	284	29,5	0	0	0	0
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	21	0,1	767	79,6	183	0,3	1228	89,4
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	286	1,3	527	54,7	2773	3,9	1007	73,3
20. Indústria de tratores, caminhões e automóveis	0	0	0	0	56607	79,1	1585	115,4
21. Indústria de peças de automóveis	10862	51,1	857	89,0	6470	9,1	1148	83,6
22. Diversos	0	0	0	0	25	0,03	2536	184,7
23. Oficinas de reparação de veículos	199	0,9	800	83,1	0	0	0	0
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	14	0,08	559	58,0	0	0	0	0
25. Oficinas diversas	4	0,02	273	28,3	0	0	0	0
26. Engenharia e instalação	718	3,4	901	93,6	0	0	0	0
27. Exportação e importação	36	0,2	1147	119,1	80	0,1	2188	159,4

TABELA S_{11} - SÃO BERNARDO - 1974 - (Distribuição do emprego e salário médio em relação à origem do capital por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE
1 - 9	179	0,5	599	62,2	12	0,02	4944	330,7	191	0,2	842	63,5
10 - 19	377	1,8	512	84,3	12	0,02	1244	83,2	389	0,4	825	60,1
20 - 49	921	4,3	883	91,7	134	0,2	1221	81,7	1055	1,1	926	67,4
50 - 99	1854	8,7	738	76,6	427	0,6	1518	101,5	2281	2,5	884	64,4
100 - 199	2081	9,8	775	80,5	1062	1,5	1195	79,9	3143	3,4	917	66,8
200 - 499	3978	18,7	1000	103,8	4177	5,7	1225	81,9	8155	5,8	1115	81,2
500 - 999	5312	25,1	985	102,3	3442	4,8	1225	81,9	8754	9,4	1079	78,6
1000 ou mais	6537	30,8	1075	111,9	62364	87,1	1533	102,5	68901	74,2	1490	108,5
TOTAL	21239	100,0	963	100,0	71630	100,0	1495		92869	100,0	1373	100,0

de peças para automóveis que teve um pequeno acréscimo, como já foi inclusive mencionado. Entre as estrangeiras, as montadoras-automobilísticas sofrem uma perda relativa e as indústrias de aparelhos elétricos e eletrônicos apresentam uma evolução significativa.

Entre as nacionais os sub-setores que apresentavam, em - 1974, um salário-médio mais elevado que o salário-médio da categoria (seis sub-setores) significavam 31,1% do emprego das em - presas de capital nacional. Para as estrangeiras, sete sub-setores possuem o salário-médio acima do salário-médio das estrangeiras com um peso no emprego de 82,7%, basicamente por causa - das montadoras automobilísticas.

As informações por classes de tamanho também confirmam - uma tendência a diminuir a participação do tamanho das empresas na dispersão do salário-médio da categoria. (28)

Com relação a estrutura de emprego para as nacionais a evolução progressiva se mantém, agora porém, com uma maior concentração nas classes de maior tamanho. As principais modificações de 1972 para 1974, foram: na classe de 200 a 499 empregados a participação aumentou de 16,0% para 18,7%, na faixa de 500 a 999, o acréscimo foi de 18,5% para 25,1%, e na maior classe de tamanho de 28,9% para 30,8%.

Outra tendência visível é que diminuiram as diferenças-entre os salários-médios por classe de tamanho e o salário-médio geral para as nacionais (principalmente, nas classes de maior tamanho).

Com as estrangeiras a tendência a concentração do emprego na classe de maior tamanho se acentua com um acréscimo de - 6,2% do emprego nesta faixa. O salário-médio no entanto, sofre a mesma dinâmica apresentada nas empresas nacionais, onde-as diferenças relativas por classe de tamanho diminuem em rela

---

(28) Ver "TABELA S_{11}"

ção ao salário-médio para as estrangeiras. Isto se verifica para todas as classes, com excessão da faixa de 100 a 199 empregados.

Para o total da categoria o resultado é a manutenção da evolução progressiva, da estrutura de emprego com um significativo aumento da concentração na classe de maior tamanho. Com o salário-médio, as diferenças por classes de tamanho em relação ao salário-médio da categoria diminuem para todas as classes, com exceção, da faixa de 100 a 199, que apresenta um pequeno acréscimo. Confirmando assim, inteiramente, os resultados apresentados pelo indicador de dispersão do salário-médio.

A tabela abaixo traz algumas novas informações que também auxiliam na confirmação do diagnóstico apontado. (286)

Com relação, ao emprego, as modificações não são expressivas, mas para o salário-médio por classe de tamanho, verifica-se que, diminuem sensivelmente as diferenças das nacionais e estrangeiras em relação ao total. Esta constatação é mais presente nas maiores classes de tamanho e, que, consequentemente, possuem um maior peso relativo no resultado final da categoria.

Prosseguindo na análise, no sentido de procurar apreender as principais transformações ao longo do período, podemos discutir agora, os resultados alcançados com o indicador de dispersão de salário-médio, para o ano de 1976. (287)

A origem de propriedade do capital, isoladamente, apresenta um retorno ao mesmo nível em que se encontrava em 1972, ou seja, 55,0%. Os sub-setores da produção por origem do capital apresenta uma queda em relação a 1972 e 1974. Os sub-setores da produção por classe de tamanho no interior da origem se

---

(286) Ver "TABELA S_{12}"

(287) Ver "TABELA S_{13}"

TABELA S_{12} - SÃO BERNARDO - 1974 - (Distribuição de emprego e salário médio por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 -9	179	93,7	599	68,7	12	6,3	4944	566,9	191	572
10 - 19	377	96,9	812	98,4	12	3,1	1244	150,8	389	825
20 - 49	921	87,3	883	95,5	134	12,7	1221	131,9	1055	926
50 - 99	1854	81,3	738	83,5	427	18,7	1518	171,7	2281	884
100 - 199	2081	66,2	775	84,5	1062	33,8	1195	130,3	3143	917
200 - 499	3978	48,8	1000	89,7	4177	51,2	1225	109,9	8155	1115
500 - 999	5312	60,7	985	91,3	3442	39,3	1225	113,5	8754	1079
1000 ou mais	6537	9,5	1078	72,3	62364	90,5	1533	102,9	68901	1490
TOTAL	21239	22,9	963	70,1	71630	77,1	1495	108,9	02869	1373

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{13}

SINDICATO DE SÃO BERNARDO

ANO	1976
I. Origem do Capital	55,0
Sub-Setor de Produção	27,3
Classe de Tamanho	17,7
Total	100,0
II. Origem do Capital	55,0
Classe de Tamanho	8,5
Sub-Setor de Produção	36,5
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	40,8
Sub-Setor de Produção	48,7
Origem do Capital	10,5
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	40,8
Origem do Capital	23,7
Sub-Setor de Produção	35,5
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	69,9
Classe de Tamanho	20,2
Origem do Capital	9,9
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	69,9
Origem do Capital	15,4
Classe de Tamanho	14,7
Total	100,0

situam em um ponto intermediário dos índices de 1972 e 1974 - - 36,5%. As classes de tamanho por origem do capital caem ainda mais em 1976. Porém, quando são analisadas por sub-setor da produção no interior da origem do capital continuam crescendo - em comparação aos anos anteriores.

Isoladamente, as classes de tamanho recuperam um pouco a sua participação relativa alcançando um patamar de 40,8%. Os - sub-setores da produção por classe de tamanho caem para 48,7%. Os sub-setores da produção por origem do capital no interior - das classes de tamanho também caem em relação a 1974, mas em ambos os casos, mantém uma posição um pouco acima dos resultados- de 1972. A origem do capital por classe de tamanho e mesmo por sub-setor da produção no interior das classes de tamanho aumenta a sua participação relativa, respectivamente, 23,7% e 10,5%.

Os sub-setores da produção diminuem sensivelmente a sua participação com uma queda de aproximadamente 10% em relação - aos anos anteriores. As classes de tamanho, por sub-setor da - produção, quase dobram a sua participação em relação a 1972 e 1974. A origem do capital, por sub-setor da produção, também dobra sua participação, apesar de se situar em um patamar um pouco abaixo das classes de tamanho na mesma posição. A origem do capital por classe de tamanho no interior dos sub-setores da produção, e as classes de tamanho por origem do capital no interior dos sub-setores da produção mantém suas participações relativas em relação ao período anterior.

Em linhas gerais, as alterações mais relevantes em 1976- foram, em primeiro lugar, a diminuição da participação relativa dos sub-setores da produção na dispersão do salário-médio da categoria. Em segundo, a origem do capital recupera seu poder de explicação existente em 1972 e aumenta a sua autonomia quando - confrontada com os sub-setores da produção, apesar de ainda - perder boa parte do seu peso relativo quando colocado nesta po-

sição. Em terceiro, as classes de tamanho não explicam mais do que 41% quando isoladas. Mas sustentam seu poder de explicação quando colocadas no interior dos sub-setores e o perdem quando situadas por origem de propriedade do capital.

Seguindo o mesmo procedimento utilizado nos anos anteriores, as tabelas abaixo, nos ajudaram a compreender as afirmações deduzidas dos resultados obtidos com o indicador de dispersão. (20)

A estrutura de emprego, em 1976, mantém a mesma tendência à descentralização que vinha se verificando nos anos anteriores. O setor automobilístico perde posição na estrutura. As montadoras, em relação a 1974, diminuem 1% e as auto-peças 2,5% no emprego.

O índice de salário-médio aumenta em vinte sub-setores e só diminui em sete. O único decréscimo expressivo é o das montadoras automobilísticas que perdem quase 3%, em relação a 1974.

Ressaltaríamos também, o sub-setor de indústria de balanças, pesos e medidas que sofre um grande aumento no emprego e um decréscimo sensível no índice de salário-médio, mas que, do ponto de vista da categoria, continua sendo um sub-setor inexpressivo.

Entre os sub-setores que aumentam o índice de salário-médio está a indústria de auto-peças, que se aproxima 6% do salário-médio da categoria. A indústria mecânica e a indústria de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação aumentam significativamente o salário-médio. Porém as duas indústrias sofrem mudanças expressivas no emprego, a primeira perde posição relativa e a segunda apresenta um grande crescimento; os dois movimentos - sem muita importância para o conjunto da categoria. De uma forma geral, o ano de 1976, apresenta uma clara tendência a diminuição das diferenças relativas entre os salários-médios dos diversos sub-setores e o salário-médio da categoria, confirmando o resultado revelado pelo indicador de dispersão do salário-médio que indicava uma menor participação dos sub-setores na dispersão de salário da categoria. (21)

---

(20) Ver "TABELA S_{14}"
(21) Ver "TABELA S_{15}"

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	3589	3,4	2291	89,7
2. Indústria de fundição	1200	1,1	1581	62,0
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	1475	1,4	1697	66,5
4. Indústria de serralheria	751	0,7	1745	68,4
5. Indústria de mecânicas	892	0,8	2137	83,7
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	284	0,3	1280	50,2
7. Indústria de máquinas	6761	6,3	2804	109,9
8. Indústria de cutelaria	261	0,2	1854	72,6
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	410	0,4	1141	44,7
10. Indústria de funilaria	103	0,1	1550	60,7
11. Indústria de estamparia de metais	119	0,1	1845	72,3
12. Indústria de móveis de metais	247	0,2	1775	69,6
13. Indústria de construção e montagem de veículos	357	0,3	1780	69,7
14. Indústria de reparação de veículos	308	0,3	3685	144,4
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	520	0,5	2571	100,7
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	876	0,8	1600	62,7
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	370	0,3	1924	75,4
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	277	0,2	2377	93,1
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	5089	4,8	1850	72,5
20. Indústria de tratores, caminhões e automóveis	63734	60,0	2870	112,5
21. Indústria de peças de automóveis	17978	16,5	1951	76,4
22. Diversos	58	0,05	3567	139,8
23. Oficinas de reparação de veículos	366	0,3	1882	73,7
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	21	0,02	1424	55,8
25. Oficinas diversas	9	0,001	1296	50,8
26. Engenharia e instalação	824	0,8	1802	70,6
	106	0,1	4447	174,1

TABELA S_{15} - SÃO BERNARDO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação ao total para os setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	SM
1. Indústria de ferro	3146	87,6	2257	98,5	443	12,4	2530	110,4	3589	2291
2. Indústria de fundição	1105	92,1	1588	100,4	95	7,9	1497	94,7	1200	1581
3. Indústria de artefátos de ferro e metal	1169	79,3	1502	88,5	306	20,7	2442	143,9	1475	1697
4. Indústria de serralheria	751	100,0	1745	100,0	0	0	0	0	751	1745
5. Indústria de mecânicas	438	49,1	1626	76,1	454	50,9	263	123,1	892	2137
6. Indústria de Galvanoplastia e niquelação	284	100,0	1280	100,0	0	0	0	0	284	1280
7. Indústria de Máquinas	3506	51,8	2690	95,9	3255	48,2	2926	104,4	6761	2804
8. Indústria de cutelaria	261	100,0	1854	100,0	0	0	0	0	261	1854
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	354	86,3	899	78,8	56	13,7	2675	234,4	410	1141
10. Indústria de funilaria	103	100,0	1550	100,0	0	0	0	0	103	1550
11. Indústria de estamparia de metais	36	30,3	1077	58,4	83	69,7	2178	118,4	119	1845
12. Indústria de móveis de metais	247	100,0	1775	100,0	0	0	0	0	247	1775
13. Indústria de construção e montagem de veículos	357	100,0	1780	100,0	0	0	0	0	357	1780
14. Indústria de reparação de veículos	13	4,2	1664	45,2	295	95,8	3774	102,4	308	3685
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	281	54,0	1992	77,5	239	46,0	3251	126,4	520	2571
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	389	44,4	1377	86,1	487	55,6	1778	111,2	876	1600
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	370	100,0	1924	100,0	0	0	0	0	370	1924
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	265	95,7	2126	89,4	12	4,3	7932	333,7	277	2377
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	1544	30,3	1282	69,3	3545	69,7	2098	113,4	5089	1850
20. Indústria de tratores, caminhões e automóveis	0	0	0	0	63734	100,0	2870	100,0	63734	2870
21. Indústria de peças de automóveis	11193	62,3	1670	85,6	6785	37,7	2416	123,8	17978	1951
22. Diversos	52	89,6	3323	93,2	6	10,4	5682	159,3	58	3567
23. Oficinas de reparação de veículos	366	100,0	1882	100,0	0	0	0	0	366	1882
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	21	100,0	1424	100,0	0	0	0	0	21	1424
25. Oficinas diversas	9	100,0	1296	100,0	0	0	0	0	9	1296
26. Empreiteiros e instalação	824	100,0	1802	100,0	0	0	0	0	824	1802
27. Exportação e importação	7	6,4	4863	109,5	103	93,6	4414	99,4	110	4442
TOTAL	27170	25,4	1846	72,3	79918	74,6	2793	109,4	107088	2552

Esta tabela demostra um aumento na participação do emprego das empresas de capital, em relação a 1972 a 1974. Em nove sub-setores as empresas nacionais aumentam sua participação relativa, matêm a proporção em relação as estrangeiras em treze e diminuem somente em cinco.

O salário-médio da categoria por origem do capital também reafirma a tendência, que já se expressara em 1974, de diminuição da diferença entre o salário-médio das nacionais e estrangeiras.

Nos quinze sub-setores onde existem empresas nacionais e estrangeiras somente em dois (fundição e exportação e importação) as empresas nacionais apresentam um nível salarial maior do que o das estrangeiras, nos outros treze as estrangeiras superam o salário-médio das empresas nacionais. Sendo que do ponto de vista do emprego, em nove destes sub-setores as nacionais são majoritárias. As diferenças existentes nestes sub-setores onde existem nacionais e estrangeiras só diminuíram em favor das nacionais em quatro sub-setores.

Estes resultados demonstram uma tendência a aumentar a importância da origem do capital por sub-setor da produção, para explicar a dispersão do salário-médio da categoria.

A tabela abaixo ajudará a esclarecer mais esta constatação. (29)

A estrutura de emprego das empresas de capital nacional não sofre grandes alterações em relação a 1974, merecendo destaque a perda relativa da posição da indústria de auto-peças - de aproximadamente 10%.

Com o salário-médio dos 26 sub-setores, onde existem empresas nacionais, somente nove apresentavam um nível superior ao da média das nacionais.

Entre as estrangeiras as modificações na estrutura de

---

(29) Ver "TABELA S_{16}"

TABELA S16 - SÃO BERNARDO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação aos setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	%	Emprego	%	S.M.	%
1. Indústria de ferro	3146	11,6	2251	122,3	443	0,6	2530	90,6
2. Indústria de fundição	1105	4,1	1588	86,0	95	0,1	1497	53,6
3. Indústria de artefatos de ferro e metal	1169	4,3	1502	81,4	306	0,4	2442	87,4
4. Indústria de serralheria	751	2,8	1745	94,5	0	0	0	0
5. Indústria de mecânicas	438	1,6	1626	88,1	454	0,6	2631	94,2
6. Indústria de Galvanoplastia e niquelação	284	1,0	1280	69,3	0	0	0	0
7. Indústria de Máquinas	3506	13,0	2690	145,7	3255	4,1	2926	104,8
8. Indústria de cutelaria	261	1,0	1854	100,4	0	0	0	0
9. Indústria de balanças, pesos e medidas	354	1,3	899	48,7	56	0,08	2675	95,8
10. Indústria de funilaria	103	0,4	1550	84,0	0	0	0	0
11. Indústria de estamparia de metais	36	0,1	1077	58,3	83	0,1	2178	78,0
12. Indústria de móveis de metais	247	0,9	1775	96,2	0	0	0	0
13. Indústria de construção e montagem de veículos	357	1,3	1780	96,4	0	0	0	0
14. Indústria de reparação de veículos	13	0,1	1664	90,1	295	0,4	3774	135,1
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	281	1,0	1992	107,9	239	0,3	3251	116,4
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	389	1,4	1377	74,6	487	0,6	1778	63,7
17. Ind. de lâmpadas, aparelhos elétricos e iluminação	370	1,4	1924	1042	0	0	0	0
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	265	1,0	2126	11511	12	0,02	7932	283,9
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	1544	5,7	1282	69,4	3545	4,4	2098	75,1
20. Indústria de tratores, caminhões e automóveis	0	0	0	0	63734	79,8	2870	102,8
21. Indústria de peças de automóveis	11193	41,2	1670	90,5	6785	8,5	2416	86,5
22. Diversos	52	0,2	3323	180,0	6	0,0001	5682	203,4
23. Oficinas de reparação de veículos	366	1,4	1882	101,9	0	0	0	0
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	21	0,1	1424	77,1	0	0	0	0
25. Oficinas diversas	0	0,05	1296	70,2	0	0	0	0
26. Engenharia e instalação	824	3,0	1802	97,6	0	0	0	0
27. Exportação e importação	7	0,05	4863	263,4	103		4414	158,0
TOTAL	27170	100	1846		79918	100	2793	100

emprego são também pouco expressiva. E dos dezesseis sub-setores, onde as estrangeiras estão presentes, sete apresentam salários superiores ao nível salarial médio para as estrangeiras. porém, sómente dois destes sub-setores assumem alguma importância na estrutura de emprego: as montadoras automobilísticas e a Indústria de maquinas. (23)

Quando passamos a analisar, a evolução da estrutura de emprego por classes de tamanho das empresas, verificamos uma menor concentração de emprego na classe de maior tamanho relativo. Isto se verifica para as nacionais e estrangeiras.

Com o salário-médio a evolução, em relação a 1974, aponta no sentido de aumentar as diferenças das diversas classes - de tamanho em relação ao nível-médio para as nacionais.

Com as estrangeiras as variações dos níveis salariais - são bastente acentuados mas tendem a se aproximar do nível médio.

A tabela a seguir, nos ajudará a perceber melhor as afirmações por tamanho retiradas da aplicação do indicador da dispersão do salário-médio. (24)

As empresas nacionais aumentaram sua participação relativa no emprego da categoria nas classes de menor tamanho. E a perda de posição nas faixas de maior tamanho não foram suficientes para alterar o resultado final a favor das nacionais.

As diferenças dos níveis salariais por origem de capital, para as classes de tamanho, tendem a aumentar com exceção da maior classe, onde há uma aproximação nas nacionais e estrangeiras do salário-médio da categoria. Isto reafirma o crescimento das diferenças por origem do capital no interior das classes de tamanho.

---

(23) Ver "TABELA S_{17}"

(24) Ver "TABELA S_{18}"

TABELA S_{18} - SÃO BERNARDO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho por origem do capital)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	336	97,7	1517	95,4	6	2,3	5685	357,4	342	1590
10 - 19	470	91,3	1559	81,8	45	8,7	5520	289,8	515	1905
20 - 49	1908	94,0	1641	92,0	121	6,0	4031	226,1	2029	1783
50 - 99	1993	71,3	1737	91,5	801	28,7	20003	105,5	2794	1899
100 - 199	4949	80,2	1643	87,9	1224	19,8	2783	149,1	6173	1870
200 - 499	5413	53,8	1752	80,1	4646	46,2	2696	123,2	10059	2188
500 - 999	5984	54,1	1686	81,6	5056	45,9	2514	121,7	11070	2060
1000 ou mais	6117	8,3	2388	85,7	67989	91,7	2822	101,3	74106	2786
TOTAL	27170	25,4	1346	72,3	79918	74,6	2793	109,4	107088	2552

TABELA S_{17} - SÃO BERNARDO - 1976 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	336	1,2	1517	52,2	6	0	5682	203,4	342	0,3	1540	62,3
10 - 19	470	1,7	1559	84,5	45	0,07	5520	197,6	515	0,5	1905	74,6
20 - 40	1908	7,0	1641	88,9	121	0,2	4031	144,3	2029	1,9	1783	69,9
50 - 99	1993	7,3	1737	94,1	801	1,0	2003	71,7	2794	2,6	1899	74,4
100 - 199	4949	18,2	1643	89,0	1224	1,5	2789	99,8	6173	5,8	1870	73,3
200 - 499	5413	20,0	1752	94,9	4646	5,7	2696	96,5	10059	9,4	2188	85,7
500 - 999	5984	22,0	1686	91,3	5086	6,4	2514	90,0	11070	10,3	2066	81,0
1000 ou mais	6117	22,6	2388	129,4	67989	85,1	2822	101,0	74106	69,2	2786	109,2
TOTAL	27170	100,0	1846	100,0	79918	100,0	2793	100,0	107088	100,0	2552	100,0

Podemos agora analisar as modificações ocorridas no ano de 1978, a partir da tabela que apresenta os resultados obtidos com o indicador de dispersão do salário-médio: (*)

A origem do capital, isoladamente mantém a posição - de 1976 e 1972 - 54,3%. Os sub-setores da produção por origem - do capital melhoram a posição, em relação a 1976 - 30,9%. Os sub-setores da produção por classes de tamanho no interior da origem do capital sofrem uma pequena queda em relação a 1976. A classe de tamanho por origem do capital recupera um pouco sua - posição apesar de continuar em um patamar bastante reduzido - 11,1%. A classe de tamanho por setor da produção no interior da origem do capital perde para o índice de 1976, mas mantém em linhas gerais o nível dos anos anteriores - 14,8%.

A classe de tamanho, isoladamente, apresente uma participação na dispersão do salário-médio de 38,3%. Os sub-setores de produção por classe de tamanho continuam a presentar um elevado índice - 44,8%. E os sub-setores por origem do capital no interior das classes de tamanho, também mantém uma considerável participação, com a taxa de 31,8%. A origem do capital por classes de tamanho aumenta significativamente seu índice para 29,9% e o mesmo acontece para a origem do capital, por sub-setor da produção, no interior das classes de tamanho, que apresentam 16,9%.

Os sub-setores da produção, básicamente, mantém o padrão do ano de 1976, com 68,1%. A origem do capital no interior dos - sub-ssetores, continua aumentando seu poder de explicação com o índice de 18,3%. O mesmo acontece coma origem do capital, por - classse de tamanho, no interior dos sub-setores de produção, que quasee dobra sua participação em relação aos índices dos anos anteriores, alcançando 16,9%. Já as classes de tamanho, quando confrontadas com os sub-setores, não conseguem manter o índice de 1976,, caindo para 15,0%, em 1978. As classes de tamanho por origem do capital no interior dos sub-setores da produção também -

(*) Ver "TABELA S_{19}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_{19}

SINDICATO DE SÃO BERNARDO	
ANO	1978
I. Origem do Capital	54,3
Sub-Setor de Produção	30,9
Classe de Tamanho	14,8
Total	100,0
II. Origem do Capital	54,3
Classe de Tamanho	11,1
Sub-Setor de Produção	34,6
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	38,3
Sub-Setor de Produção	44,8
Origem do Capital	16,9
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	38,3
Origem do Capital	29,9
Sub-Setor de Produção	31,8
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	68,1
Classe de Tamanho	15,0
Origem do Capital	16,9
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	68,1
Origem do Capital	18,3
Classe de Tamanho	13,6
Total	100,0

perdem um pouco mais da sua baixa taxa de participação, agora - em 13,6%.

As principais características da decomposição da dispersão do salário-médio, em 1978, são, em primeiro lugar, a manutenção dos sub-setores da produção com um elevado poder de explicação, apesar de se situar em um patamar um pouco menor que- 1974.

Em segundo lugar, a origem do capital sustenta melhor - sua capacidade de explicação (isoladamente representa mais de 50%) em relação aos sub-setores e, principalmente, em relação - as classes de tamanho. Evidenciando uma maior autonomia desta- variável quando confrontada com as outras duas. A capacidade - de explicação de origem do capital não se dilui como anteriormente, pela concentração acentuada de empresas nacionais e estrangeiras em sub-setores ou classes de tamanho.

Em terceiro, as classes de tamanho, além de possuirem - uma menor participação relativa na explicação da dispersão do - salário-médio para o conjunto da categoria, perdem posição no ano de 1978. Seja quando isoladas, ou mesmo quando confrontadas com a origem do capital e sub-setores da produção.

As tabelas abaixo ajudarão a esclarecer estas constatações. (2%)

A estrutura de emprego não apresenta grandes alterações- quando comparada à de 1976. O único destaque é a manutenção da tendência de perda relativa do sub-setor das indústrias de tratores, caminhões e automóveis - montadoras - que diminuem mais- 3% na participação no emprego total da categoria.

O salário-médio também não apresenta grandes modificações somente cinco sub-setores possuem níveis salariais-médios superiores ao da categoria. Como antes, só dois destes sub-setores pesam na estrutura de emprego-montadoras automobilísticas e in-

---

(2%) Ver "TABELA S_{20}"

TABELA S_{20} - SÃO BERNARDO - 1970 - DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO E SALÁRIO MÉDIO

SETOR	Emprego	%	S. M.	%
1. Indústria de ferro	4682	4,1	5163	91,7
2. Indústria de fundição	1096	1,0	3747	66,5
3. Indústria de artefatos de ferro e metal em geral	2416	2,1	3531	68,0
4. Indústria de serralheria	802	0,7	3524	62,6
5. Indústria de mecânicas	1292	1,1	4458	79,2
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	188	0,2	3051	54,2
7. Indústria de máquinas	7737	6,8	6206	110,2
8. Indústria de cutelaria	544	0,5	3570	63,4
9. Indústria de funilaria	38	0,03	3193	56,7
10. Indústria de estamparia de metais	168	0,1	3863	68,6
11. Indústria de móveis de metal	296	0,3	3302	58,6
12. Indústria de construção e montagem de veículos	852	0,7	5422	96,2
13. Indústria de reparação de veículos	358	0,3	7723	137,1
14. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	229	0,2	2561	63,2
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	768	0,7	5919	105,1
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	999	0,9	3309	58,8
17. Indústria de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	618	0,5	3483	61,8
18. Indústria de condutores elétricos e trefilação	929	0,8	2781	49,4
19. Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	4785	4,2	4518	80,2
20. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares	65094	56,9	6426	114,1
21. Indústria de peças para automóveis e similares	19704	17,2	4136	73,4
22. Diversos	58	0,05	3388	60,2
23. Oficinas de reparação de veículos	318	0,3	3506	62,3
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	27	0,02	2104	37,4
25. Oficinas diversas	50	0,04	3658	65,0
26. Engenharia e instalações	116	0,1	3854	68,4
27. Importação e exportação	115	0,1	8211	145,8
TOTAL	114358	100	5633	100

dústria de máquinas, os demais não superam a marca de 1%. O nível salarial-médio das automobilísticas sofre um aumento de 2%, em relação ao conjunto da categoria, apesar da perda relativa - de posição na estrutura de emprego. Há uma tendência a recuperação após o resultado de 1976, que representou o menor nível salarial deste sub-setor. Dez sub-setores aumentam seus níveis salariais-médios em relação a 1976, e dezesseis diminuem. Com exceção das montadoras, que possuem um peso significativo na estrutura de emprego e, portanto, esta pequena variação acaba sendo expressiva, nos demais sub-setores as variações de uma forma geral não são relevantes. (29)

Quando passamos a interpretar as transformações com a - distribuição por origem de propriedade do capital no interior - dos sub-setores, percebemos, que do ponto de vista do emprego, - as mudanças também não são expressivas. Nos sub-setores onde - existem empresas nacionais e estrangeiras, em sete as nacionais aumentaram sua participação relativa e em quatro diminuiram. O resultado foi um aumento de 3,4%, das nacionais, no emprego geral da categoria. Destas mudanças, em relação a 1976, merece - destaque o aumento da participação das nacionais nas indústrias de máquinas e auto-peças automobilísticas, que representam 24% - do emprego da categoria.

Com os níveis salariais médios a situação é que as nacionais praticamente não alteram sua situação em relação a 1976. - Somente na indústria de ferro o salário-médio das nacionais é superior ao das empresas estrangeiras, em todos os outros sub - -setore onde existem nacionais e estrangeiras o salário-médio - das estrangeiras supera o das empresas nacionais.

Porém, as diferenças de níveis salariais por origem de

---

(29) Ver "TABELA S_{21}"

TABELA S_{21} - SÃO BERNARDO - 1978 - (Distribuição de emprego e salário médio por origem de capital em relação ao total para os setores

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria de ferro	4509	96,3	5181	100,3	173	3,7	4702	91,1	4682	5163
2. Indústria de fundição	978	89,2	3761	99,6	118	10,8	3626	96,8	1096	3747
3. Indústria de ferro e metal em geral	1919	79,4	3750	97,9	497	20,6	4143	108,1	2416	3831
4. Indústria de serralheria	802	100,0	3524	100,0	0	0	0	0	802	3524
5. Indústria de mecânicas	918	72,2	3978	89,2	354	17,8	5702	127,9	1272	4458
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	188	100,0	3051	100,0	0	0	0	0	188	3051
7. Indústria de máquinas	4894	63,3	6045	78,1	2843	36,7	6483	104,5	7737	6206
8. Indústria de cutelaria	544	100,0	3570	100,0	0	0	0	0	544	3570
9. Indústria de funilaria	38	100,0	3193	100,0	0	0	0	0	38	3193
10. Indústria de estamparia de metais	113	67,3	2854	73,9	55	32,7	5936	153,7	168	3863
11. Indústria de móveis de metal	296	100,0	3302	0	0	0	0	0	296	3302
12. Indústria de construção e montagem de veículos	369	43,3	3502	64,6	483	56,7	6886	127,0	852	5420
13. Indústria de reparação de veículos	14	3,9	4028	52,2	344	96,1	7874	102,0	358	7723
14. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	136	59,4	3342	93,9	93	40,6	3881	109,0	229	3561
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	325	42,3	4364	73,7	443	57,7	7060	119,3	768	5919
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	455	45,5	3088	93,3	544	54,5	3494	105,6	999	3309
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	584	94,5	3426	98,4	34	5,5	4463	128,1	618	3483
18. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	915	98,5	2709	97,4	14	1,5	7492	269,4	929	2781
19. Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	416	8,7	286	59,8	4369	91,3	4676	103,5	4785	4518
20. Indústria de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares	167	0,3	3405	53,0	64927	99,7	6434	100,1	65094	6426
21. Indústria de peças para automóveis e simtiares	13698	69,5	3416	82,6	6006	30,5	5779	139,7	19704	4136
22. Diversos	58	100,0	3388	100,0	0	0	0	0	58	3388
23. Oficinas de reparação de veículos	318	100,0	3506	100,0	0	0	0	0	318	3506
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	27	100,0	2104	100,0	0	0	0	0	27	2104
25. Oficinas diversas	50	100,0	3658	100,0	0	0	0	0	50	3658
26. Engenharia e instalações	116	100,0	3854	100,0	0	0	0	0	116	3854
27. Importação e exportação	8	7,0	8102	98,7	107	93,0	8220	100,1	115	8211
TOTAL	32855	28,8	4077	72,4	81404	71,2	6260	111,2	114259	5632

capital no interior dos sub-setores não parece diminuir. As mudanças onde existem empresas nacionais e estrangeiras, são em alguns setores maiores do que a existente em 1976. (298)

No interior das empresas nacionais a estrutura de emprego não traz modificações de importância. Com o salário-médio, o que se percebe, é que as indústrias de ferro e de máquinas sustentam o nível salarial médio entre as nacionais.

Entre as estrangeiras não há também maiores alterações.- A perda mais relevante é no sub-setor de auto-peças automobilística com 1% a menos que 1976. Com o salário-médio a situação de 1978 é basicamente a mesma de 1976.

A situação por classe de tamanho é a seguinte: (299)

No ano de 1978, há um retorno a situação de distribuição do emprego de 1974, cuja característica maior é a concentração do emprego na classe de maior tamanho. Tanto as empresas nacionais como estrangeiras apresentam um crescimento nesta classe de tamanho, em detrimento das outras, principalmente da faixa de 499 a 999 empregados.

Com os índices de salário-médio a situação não é muito diferente da de 1976. A classe de maior tamanho tende a se aproximar mais do salário-médio da categoria determinando uma menor dispersão por tamanho. (300)

A distribuição do emprego por classe de tamanho continua mantendo uma participação majoritária das empresas nacionais nas classes de menor tamanho.

A modificação mais expressiva é o aumento relativo das nacionais na maior classe de tamanho em detrimento de uma perda na classe de 499 a 999. Isto se deve a uma mudança de faixa de tamanho de algumas empresas nacionais neste período. A classe-

---

(298) Ver "TABELA S_{22}"
(299) Ver "TABELA S_{23}"
(300) Ver "TABELA S_{24}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MÉDIO

TABELA S_7

SINDICATO DE SÃO BERNARDO	
ANO	1974
I. Origem do Capital	46,2
Sub-Setor de Produção	38,3
Classe de Tamanho	15,5
Total	100,0
II. Origem do Capital	46,2
Classe de Tamanho	11,8
Sub-Setor de Produção	42,0
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	38,5
Sub-Setor de Produção	52,0
Origem do Capital	9,5
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	38,5
Origem do Capital	19,7
Sub-Setor de Produção	41,8
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	79,4
Classe de Tamanho	11,4
Origem do Capital	9,2
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	79,4
Origem do Capital	6,0
Classe de Tamanho	14,6
Total	100,0

TABELA S_{24} - SÃO BERNARDO - 1978 - Distribuição de emprego e salário médio por classe de tamanho

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	506	100	2882	100	0	0	0	0	800	2882
10 - 19	521	91,6	3785	92,2	45	8,4	7591	184,9	569	4106
20 - 49	1973	90,7	3528	90,5	203	9,3	7498	192,4	2170	3898
50 - 99	3136	74,3	3807	90,3	1085	25,7	5402	128,1	4221	4217
100 - 199	4897	82,7	3475	91,3	1023	17,3	5380	141,4	5920	3805
200 - 499	6742	61,2	3827	78,4	4274	38,8	6539	134,0	11016	4879
500 - 999	4080	48,0	3007	80,5	4413	52,0	5291	118,0	3493	4482
1000 ou mais	11000	13,5	4917	80,1	70358	86,5	6325	103,1	81358	6135
TOTAL	32855	28,8	4077	72,4	81404	71,2	6260	111,2	114259	5632

TABELA S_{23} - SÃO BERNARDO - 1978 - (Distribuição do emprego e salário médio em relação à origem do capital por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	506	1,5	2852	70,7	0	0	0	0	506	0,4	2882	51,2
10 - 19	521	1,6	3785	92,8	48	0,06	7591	121,3	569	0,5	4106	72,9
20 - 49	1973	6,0	3528	86,5	203	0,3	7498	119,8	2176	2,0	3898	69,2
50 - 99	3136	9,5	3807	93,4	1085	1,3	5402	86,3	4221	3,7	4217	74,9
100 - 199	4897	15,0	3475	85,2	1023	1,2	5380	85,9	5920	5,2	3805	67,6
200 - 499	6742	20,5	3827	93,9	4274	15,3	6539	104,5	11016	9,6	4879	86,6
500 - 999	4080	12,4	3607	88,5	4413	5,4	5294	84,5	8493	7,4	4482	79,6
1000 ou mais	11000	33,5	4917	120,6	70358	86,4	6325	101,0	81358	71,2	6135	108,9
TOTAL	32555	100,0	2077	100,0	81404	100,0	6260	100,0	114259	100,0	5632	100,0

TABELA S_{22} - SÃO BERNARDO - 1978 - (Distribuição do emprego e salário médio por origem do capital com relação aos setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	4509	13,7	5181	127,1	173	0,2	4702	75,1
2. Indústria de fundição	978	3,0	3761	92,2	118	0,1	3626	57,9
3. Ind. di artefatos de ferro e metal	1919	5,8	3750	92,0	497	0,6	4143	66,2
4. Indústria de serralheria	802	2,4	3524	86,4	0	0	0	0
5. Indústria de mecânica	918	2,8	3978	97,6	354	0,4	5702	91,1
6. Ind. de galvanoplastia e niquelação	188	0,6	3051	74,8	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	4894	14,9	6045	148,3	2843	3,5	6483	103,6
8. Indsutria de cutelaria	544	1,7	3570	87,6	0	0	0	0
9. Ind. de balanças, pesos e medidas	38	0,1	3193	78,3	0	0	0	0
10. Indústria de funilaria	113	0,3	2854	70,0	55	0,08	5936	94,8
11. Ind. de estamparia e metais	296	0,9	3302	81,0	0	0	0	0
12. Ind. de móveis de metal	369	1,1	3502	85,9	483	0,6	6886	110,0
13. Ind. de construção e mont. de veículos	.14	0,04	4028	98,8	344	0,4	7874	125,8
14. Ind. de reparação de veículos	136	0,4	3342	82,0	93	0,1	3881	62,0
15. Ind. de geradores de vapores (calderaria)	325	1,0	4364	107,0	443	0,5	7060	112,8
16. Ind. de parafusos, porcas e similares	455	1,4	3088	75,7	544	0,7	3494	55,8
17. Ind. de lâmpadas, ap.elétricos e iluminção	584	1,8	3426	84,0	34	0,05	4463	71,3
18. Ind. de condutores elétricos e trefilação	915	2,8	2709	66,4	14	0,02	7492	119,7
19. Ind. de aparelhos elétricos e eletrônicos	416	1,3	2860	70,1	4369	5,4	4676	74,7
20. Ind. de tratores, caminhões e automóveis	167	0,5	3405	83,5	64927	79,8	6434	102,8
21. Ind. de reparação de automóveis	13698	41,6	3416	83,8	6006	7,4	5779	92,3
22. Diversos	58	0,2	3388	83,1	0	0	0	0
23. Oficinas de reparação de veículos	318	1,0	3506	86,0	0	0	0	0
24. Oficina de rep. de ap. elétricos	27	0,09	2104	51,6	0	0	0	0
25. Oficiras diversas	50	0,1	3658	89,7	0	0	0	0
26. Engenharia e instalação	116	0,4	3854	94,5	0	0	0	0
27. Exportação e importação	8	0,02	8102	198,7	107	0,1	8220	131,3
TOTAL	32855	100	4077	100	4077	100	6260	100

TABELA S_{27} - SÃO BERNARDO - 1979 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação ao total para os setores)

SETOR	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	S.M.
1. Indústria de ferro	4867	93,1	7344	98,9	359	6,9	8523	114,8	5226	7424
2. Indústria de fundição	733	87,9	5858	99,5	101	12,1	6125	104,0	834	5890
3. Indústria de ferro e metal em geral	2443	86,7	5566	98,5	375	13,3	619	109,6	2818	5649
4. Indústria de serralheria	409	100,0	4823	100,0	0	0	0	0	409	4823
5. Indústria de mecânicas	1079	69,1	6290	91,7	482	30,9	8130	118,5	1561	6858
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	339	100,0	4103	100,0	0	0	0	0	339	4103
7. Indústria de máquinas	2680	46,3	7702	90,6	3108	53,7	9193	108,1	5788	8503
8. Indústria de cutelaria	537	100,0	5537	100,0	0	0	0	0	537	5537
9. Indústria de funilaria	40	100,0	4956	100,0	0	0	0	0	40	4956
10. Indústria de estamparia de metais	173	100,0	4724	100,0	0	0	0	0	173	4724
11. Indústria de móveis de metal	172	100,0	6047	100,0	0	0	0	0	172	6047
12. Indústria de construção e montagem de veículos	90	100,0	4427	100,0	0	0	0	0	90	4427
13. Indústria de reparação de veículos	13	3,7	5876	52,7	342	96,3	11345	101,8	355	11145
14. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	151	100,0	5807	100,0	0	0	0	0	151	5807
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	434	66,3	6395	83,3	213	33,7	10205	132,9	655	7681
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	140	19,0	4710	83,8	598	81,0	5835	103,8	738	5622
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	147	100,0	5481	100,0	0	0	0	0	147	5481
18. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	936	97,9	4113	97,4	20	2,1	9380	222,1	956	4223
19. Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	566	11,2	4600	65,2	4472	88,8	7363	104,4	5038	7053
20. Indústria de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares	0	0	0	0	69704	100,0	9718	100,0	69704	9718
21. Indústria de peças para automóveis e similares	14315	72,9	5261	86,7	5318	27,1	8226	135,7	19633	6064
22. Diversos	93	100,0	5883	100,0	0	0	0	0	93	5883
23. Oficinas de reparação de veículos	483	100,0	5726	100,0	0	0	0	0	483	5726
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	28	100,0	3891	100,0	0	0	0	0	28	3891
25. Oficinas diversas	40	100,0	3871	100,0	0	0	0	0	40	3871
26. Engenharia e instalações	191	100,0	6262	100,0	0	0	0	0	191	6262
27. Importação e exportação	7	8,5	10142	75,9	75	91,5	13654	102,2	82	13354
TOTAL	31106	26,7	5840	68,9	85175	73,3	9432	111,3	11681	8471

de 499 a 999 detinha, em 1976, 8 empresas e este número se reduz a seis, no ano de 1978. A maior classe de tamanho possuia 4, em 1976, e aumenta para 7, o número de empresas nacionais em 1978.

Como já foi mencionado, a diferenca entre o nível salarial médio das nacionais e estrangeiras práticamente não se altera neste período. Por tamanho há, principalmente, um crescimento da diferença entre o salário-médio das empresas nacionais e estrangeiras na classe de maior tamanho relativo, quase compensada pela redução que se verifica em outras classes.

O ano de 1979 poderá começar a ser discutido a partir da tabela seguinte: (30)

A origem do capital isoladamente apresenta um grande crescimento relativo no ano de 1979. Os sub-setores da produção perdem um terço da posição em que se encontravam no ano anterior da dispersão por origem do capital. As classes de tamanho por sub-setor da produção no interior da origem do capital asseguram sua situação. Os sub-setores da produção por classe de tamanho no interior da origem de capital não apresentam o mesmo nível do ano de 1978, porém a queda é bem mais suave do que a verificada pelos sub-setores diretamente no interior da origem do capital.

As classes de tamanho, isoladamente, explicam um terço da dispersão do salário médio da categoria. Os sub-setores da produção aumentam bastante seu poder de explicação, quando subordinados as classes de tamanho e, mais ou menos mantém a posição, quando situados por origem do capital no interior das classes de tamanho. A origem do capital melhora muito a posição quando no interior das classes de tamanho, mas não conseguem se sustentar por sub-setor no interior das classes de tamanho.

Os sub-setores da produção, isoladamente, aumentam a sua participação relativa, mas não conseguem recuperar a posição de

---

(30) Ver "TABELA S_{25}"

TABELA S_{26} - SAO BERNARDO - 1979 - (Distribuiçao do emprego e salario medio)

SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	5226	4,5	7425	87,7
2. Indústria de fundição	831	0,7	5890	69,5
3. Ind. de artefatos de ferro e metal em geral	2813	2,4	5649	66,7
4. Indústria de serralheria	409	0,4	4823	56,9
5. Indústria de mecânicas	1561	1,3	6858	80,9
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	339	0,3	4103	48,4
7. Indústria de máquinas	5788	5,0	8503	100,4
8. Indústria de cutelaria	537	0,5	5537	65,4
9. Indústria de funilaria	40	0,03	4956	58,5
10. Indústria de estamparia de metais	173	0,2	4724	55,8
11. Indústria de móveis de metal	172	0,2	6047	71,4
12. Indústria de construção e montagem de veículos	90	0,07	4427	52,3
13. Indústria de reparação de veículos	355	0,3	11145	131,6
14. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	151	0,1	5807	68,6
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	655	0,6	7681	90,7
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	738	0,6	5622	66,4
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	147	0,1	5481	64,7
18. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	956	0,8	4223	50,0
19. Ind. de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	5038	4,3	7053	83,3
20. Ind. de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares	69704	59,9	9718	114,7
21. Indústria de peças para automóveis e similares	19633	16,9	6064	71,6
22. Diversos	93	0,08	5883	69,4
23. Oficinas de reparação de veículos	483	0,4	5726	67,6
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	28	0,02	3891	45,9
25. Oficinas diversas	40	0,03	3871	45,7
26. Engenharia e instalações	191	0,2	6262	739
27. Importação e exportação	82	0,07	13354	157,6
TOTAL	116811	100	8471	100

1972/74. A origem do capital perde posição quando confrontada- com os sub-setores da produção e também quando colocadas por - classes de tamanho no interior dos sub-setores. As classes de tamanho não conseguem se sustentar no interior dos sub-setores da produção, mas melhoram um pouco a sua frágil situação por origem de capital, no interior dos sub-setores da produção.

As principais transformações, neste período de um ano, foram:

a) Os sub-setores da produção mantêm o seu maior poder de explicação porém, perdem um pouco de sua autonomia quando colocados no inteior da origem do capital;

b) A origem do capital aumenta sua capacidade de explicar a dispersão isoladamente, mas não conseguem sustentar nem um terço desta posição quando confrontada com os sub-setores da produção. Isto significa que, apesar do aumento das diferenças de salário-médio por origem de capital, grande parte destas diferenças continuam a ser explicadas pela concentração de empresas nacionais ou estrangeiras em determinados sub-setores da produção;

c) As classes de tamanho diminuem mais ainda sua capacidade de explicação da dispersão de salário-médio da categoria. E este pequeno poder de explicação continua se diluindo por origem de capital e sub-setores da produção, revelando que as diferenças salariais médias por tamanho são de fato diferenças de sub-setor e com menor intensidade de origem do capital.

Estas afirmações podem ser confirmadas com as tabelas a seguir: (30)

A estrutura de emprego, de 1978 para 1979, praticamente não se altera. Merece destaque a relativa recuperação das montadoras automobilísticas, que atingem o nível de emprego de

---

(30) Ver "TABELA S_{26}"

DECOMPOSIÇÃO DA DISPERSÃO DO SALÁRIO-MEDIO

TABELA S_{25}

SINDICATO DE SÃO BERNARDO	
ANO	1979
I. Origem do Capital	64,5
Sub-Setor de Produção	19,0
Classe de Tamanho	16,5
Total	100,0
II. Origem do Capital	64,5
Classe de Tamanho	8,0
Sub-Setor de Produção	27,5
Total	100,0
III. Classe de Tamanho	33,7
Sub-Setor de Produção	53,1
Origem do Capital	13,2
Total	100,0
IV. Classe de Tamanho	33,7
Origem do Capital	38,3
Sub-Setor de Produção	28,0
Total	100,0
V. Sub-Setor de Produção	71,4
Classe de Tamanho	13,2
Origem do Capital	15,4
Total	100,0
VI. Sub-Setor de Produção	71,4
Origem do Capital	12,1
Classe de Tamanho	16,5
Total	100,0

1976, e a diminuição do sub-setor de auto-peças automobilística que também acaba se situando na mesma posição de 1976.

Os níveis salariais médios por sub-setor não apresentam grandes diferenças. O setor automobilístico (montadoras e auto-peças) mantém a posição de 1978, e as montadoras continuam sustentando o salário-médio da categoria. Os outros sub-setores - com um nível salarial médio, acima da categoria, não representam mais do que 1% do emprego total. A indústria de máquinas que sempre manteve uma certa diferença acima do salário-médio da categoria, em 1979, pràticamente se iguala ao salário-médio de São Bernardo.

Entre os sub-setores, doze diminuem o nível em relação a 1978, e 15 (quinze), melhoram sua posição relativa. Das mudanças, somente algumas quedas ultrapassam a 10% do salário-médio da categoria, mais precisamente, isto se verifica em cinco sub-setores. (*)

Por origem do capital, o ano de 1979, apresenta uma diminuição de 2% na participação relativa das empresas nacionais no emprego total da categoria. O nível salarial médio das nacionais também diminuiu em 2,5% em relação a 1978. Isto é que, provavelmente, impõe um crescimento no poder de explicação da origem do capital na dispersão do salário-médio da categoria.

Uma modificação , no ano de 1979, é que vários sub-setores (quatro) onde existiam empresas nacionais e estrangeiras - passam a posssuir somente empresas nacionais. Este fato deve - contribuir para a redução do poder de explicação da dispersão - do salário-médio dos sub-setores no interior da origem do capital. Os sub-setores que possuiam empresas nacionais e estrangeiras, em 1979, seis apresentam uma menor participação relativa - das empresas nacionais no emprego e em seis a participação au -

---

(*) Ver "TABELA S_{27}"

TABELA S_{29} - SÃO BERNARDO - 1979 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL			
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	ÍNDICE
1 - 9	351	1,3	4438	76,0	5	0,006	58544	620,7	356	0,3	5198	61,4
10 - 19	783	2,5	5097	87,3	16	0,02	9729	103,1	799	0,7	5190	61,3
20 - 49	1758	5,6	6101	104,5	242	0,3	10113	107,2	2000	1,7	6587	77,8
50 - 99	3510	11,3	5568	95,3	1183	1,4	8363	88,7	4693	4,0	6272	74,0
100 - 199	4537	14,6	5775	98,9	1187	1,4	9477	100,5	5724	5,0	6543	77,2
200 - 499	6529	20,9	5751	98,5	3759	4,4	10724	113,7	10288	8,8	7568	89,3
500 - 999	4932	15,8	5616	96,2	4993	5,8	7185	76,2	9925	8,5	6405	75,6
1000 ou mais	8706	28,0	6247	107,0	73790	86,6	9529	101,0	82496	71,0	9183	108,4
TOTAL	31106	100,0	5840	100,0	85175	100,0	9432	100,0	116281	100,0	8471	100,0

menta. Entre os que diminuem mereceria ressaltar a indústria de máquinas, cuja a perda é inclusive em termos absolutos, tanto para as nacionais, como para estrangeiras, porém entre as nacionais a queda no emprego é mais acentuada.

O salário-médio entre as nacionais por sub-setor não apresenta grandes variações. Com as estrangeiras as mudanças em relação a 1978 são bem mais acentuadas, apesar de se verificar em sub-setores com um pequeno peso no emprego. (ver)

Entre as nacionais a estrutura de emprego apresenta duas mudanças importantes: na indústria de auto-peças com um crescimento de 4,4% e na indústria de máquinas que diminue 6,3% do emprego em relação ao emprego da categoria, quando comparadas a 1978. Entre as estrangeiras há um crescimento de 1% na indústria montadora automobilística e uma diminuição, também de 1%, na industria de auto-peças.

As empresas nacionais apresentam uma tendência, com o índice de salário-médio por sub-setor, de se aproximar do salário médio da categoria. Somente seis sub-setores apresentam uma diminuição no índice quando comparados a 1978, todos os demais aumentam a participação relativa. Gostaríamos de destacar ainda os sub-setores: da indústria mecânica que aumenta em 10% seu índice de salário-médio e o da indústria de máquinas que decresce 16% também em relação a 1978.

Entre as empresas estrangeiras, o ano de 1979, apresenta sete sub-setores com aumento no índice de salário-médio e seis que diminuem sua participação, quando comparados a 1978. Ressaltaríamos a indústria de auto-peças, que diminue em, aproximadamente, 5% seu índice de salário-médio.

A dispersão de salário-médio por origem de capital apresenta grandes variações em 1979, principalmente, se comparada ao ano de 1978. Há oscilações acentuadas em vários sub-setores

---

(ver) Ver "TABELA S_{28}"

TABELA S_{28} - SÃO BERNARDO - 1978 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por origem do capital em relação aos setores da produção)

	NACIONAL				ESTRANGEIRO			
SETOR	Emprego	%	S.M.	Índice	Emprego	%	S.M.	Índice
1. Indústria de ferro	4867	15,7	7344	125,7	359	0,4	8523	904
2. Indústria de fundição	733	2,4	5858	100,3	101	0,1	6125	64,9
3. Indústria de ferro e metal em geral	2443	7,9	5566	95,3	375	0,4	6192	65,6
4. Indústria de serralheria	409	1,3	4823	82,6	0	0	0	0
5. Indústria de mecânicas	1079	3,5	6290	107,7	482	0,6	8130	86,2
6. Indústria de galvanoplastia e niquelação	339	1,1	4103	70,3	0	0	0	0
7. Indústria de máquinas	2680	8,6	7702	131,9	3108	3,6	9193	97,5
8. Indústria de cutelaria	537	1,7	5537	94,8	0	0	0	0
9. Indústria de funilaria	40	0,1	4956	84,9	0	0	0	0
10. Indústria de estamparia de metais	173	0,6	4724	80,9	0	0	0	0
11. Indústria de móveis de metal	172	0,6	6047	103,5	0	0	0	0
12. Indústria de construção e montagem de veículos	90	0,3	4427	75,8	0	0	0	0
13. Indústria de reparação de veículos	13	0,04	5876	100,6	342	0,4	11345	120,3
14. Indústria de artefatos de materiais não ferrosos	151	0,5	5807	99,4	0	0	0	0
15. Indústria de geradores de vapores (caldeiras)	434	1,4	6395	109,5	221	0,3	10205	108,2
16. Indústria de parafusos, porcas e similares	140	0,4	4710	80,6	598	0,7	5835	61,9
17. Ind. de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação	147	0,4	5481	93,8	0	0	0	0
18. Indústria de condutores elétricos e de trefilação	936	3,0	4113	70,4	20	0,02	9380	99,4
19. Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares	566	1,8	4600	78,8	4472	5,3	7363	78,1
20. Indústria de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares	0	0	0	0	69704	81,9	9718	103,0
21. Indústria de peças para automóveis e similares	14315	46,0	5261	90,1	5318	6,2	8226	87,2
22. Diversos	93	0,3	5883	100,7	0	0	0	0
23. Oficinas de reparação de veículos	483	1,5	5726	98,0	0	0	0	0
24. Oficinas de reparação de aparelhos elétricos	28	0,1	3891	66,6	0	0	0	0
25. Oficinas diversas	40	0,1	3871	66,3	0	0	0	0
26. Engenharia e instalações	191	0,6	6262	107,2	0	0	0	0
27. Importação e exportação	7	0,02	10142	173,7	75	0,08	13654	144,8
TOTAL	31106	100	5840	100	85175	100	9432	100

das nacionais, mas também entre as estrangeiras.

Podemos iniciar a análise por classe de tamanho a partir da tabela abaixo: (*)

A estrutura de emprego por classe de tamanho, entre as - nacionais, apresenta uma diminuição na participação relativa da classe de maior tamanho em favor das demais. Para as estrangeiras as mudanças em relação a 1978 são pouco expressivas, apresentando uma ligeira elevação nas classes acima de 500 empregados.

O índice de salário-médio apresenta uma queda acentuada--13% - na classe de maior tamanho entre as empresas de capital-nacional, e consequentemente, uma melhoria na participação relativa das demais classes. Com as empresas estrangeiras as modificações com a dispersão do salário-médio também são menos acentuadas: a classe de maior tamanho mantém a mesma participação-de 1978, a classe de 500 a 1000 empregados, apresenta uma pequena diminuição e as outras com mais de 50 empregados, melhoram de posição.

A estrutura de emprego por tamanho não apresenta alterações significativas quando comparada à de 1978. E o salário-médio tende a diminuir as diferenças relativas, por classe de tamanho, em relação ao salário-médio da categoria.

A participação das empresas nacionais e estrangeiras no-emprego total da categoria, por classe de tamanho, apresenta uma única alteração expressiva que é o decréscimo na participação das nacionais na classe de maior tamanho.

Comparando os índices de salário-médio, das empresas nacionais e estrangeiras, verifica-se que as diferenças por classe de tamanho tendem a diminuir em relação a 1978. Existe uma-tendência a aproximação da média salarial, principalmente entre as empresas nacionais, com exceção da classe de maior tamanho.

(*) Ver "TABELA S_{29} e S_{30}"

TABELA S_{30} - SÃO BERNARDO - 1979 - (Estrutura de distribuição do emprego e salário médio por classe de tamanho por origem do capital)

TAMANHO	NACIONAL				ESTRANGEIRO				TOTAL	
	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	%	SAL.MÉDIO	INDICE	EMPREGO	SAL.MÉDIO
1 - 9	351	98,6	4438	85,4	5	1,4	58544	112,6	356	5198
10 - 19	783	98,0	5097	98,2	16	2,0	9729	187,5	799	5190
20 - 49	1758	87,9	6101	92,6	242	12,1	10113	153,5	2000	6587
50 -99	3510	74,8	5568	88,8	1183	25.2	8363	133,3	4693	6272
100 - 199	4537	79,3	5775	88,3	1187	20,7	9477	144,8	5724	6543
200 - 499	6529	63,5	5751	76,0	3759	36,5	10724	141,7	10288	7568
500 - 999	4932	49,7	5616	87,7	4993	50,3	7185	112,2	9925	6405
1000 ou mais	8706	10,6	6247	68,0	73790	89,4	9529	103,8	82496	9183
TOTAL	31106	26,8	5840	68.9	85175	73,2	9432	111,3	116281	8471

2.4. AS CAMPANHAS SALARIAIS E A EVOLUÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA.

2.4. AS CAMPANHAS SALARIAIS E A EVOLUÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA

Neste capítulo pretendemos analisar a dinâmica das campanhas salariais do Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema e o impacto na situação salarial da categoria.

A evolução salarial de um lado, foi um desdobramento do movimento contraditório entre as reivindicações concretas e a capacidade de pressão sindical da categoria e de outro, as respostas do patronato, amparadas por todo aparato de controle impostos pela Política Salarial e Trabalhista.

Os níveis salariais, ainda que sejam determinados em última instância pelas características da estrutura produtiva, terão sua evolução determinada diretamente pelos resultados do confronto acima mencionado.

Desde logo, gostaríamos de ressaltar que esta é uma tarefa bastante árdua. A documentação da história recente das aspirações e lutas dos metalúrgicos de São Bernardo não é muito farta. Mas mesmo assim, as características mais gerais podem ser discutidas a partir da " Tribuna Metalúrgica " orgão oficial do sindicato que voltou a circular em julho de 1971. E também com a leitura de alguns jornais da grande imprensa, depoimentos de lideranças sindicais e algumas publicações e textos analíticos.

Nossa primeira preocupação será procurar discutir o processo de fixação dos acordos ou dissídios trabalhistas da categoria em especial a definição das taxas de reajuste salarial.

As taxas de reajustes salariais, a partir da fundação do sindicato, em 1959, podem ser encontradas na tabela abaixo:

TABELA C1

Nossas atenções estarão voltadas para o período 1972/79 coberto pelas guias da contribuição sindical.

QUADRO DAS PAUTAS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVA

REIVINDICAÇÕES	SÃO BERNARDO								São Paulo		
I. SALÁRIOS	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1974	1977	1978
1.1 Reajuste com percentual único		X	X	X	X	X		X	X		
1.2 [illegible] salarial	X						X			X	X
1.3 [illegible] salarial	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
1.4 Piso salarial	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.5 Salário [illegible]		X	X	X	X	X	X	X			
1.6 Reajuste [illegible] mensal	X					X	X	X		X	X
1.7 Reajuste semestral ou trimestral			X			X		X			
1.8 Piono salarial	X										
II. Adicionais, taxas, subsídios											
2.1 Taxa de produtividade	X										
2.2 Salário família extensivo a companheira	X										
2.3 Adicional por tempo de serviço	X	X		X							
2.4 Gratificacao férias		X									
2.5 Subsídio transporte				X							
2.6 Complementação a benefícios previdenciários				X	X						
2.7 Adicional horas extras				X							
2.8 Fundo [illegible]											
III. Situação funcional											
3.1 Envelope de pagamento c/ informação			X	X	X	X		X	X	X	X
3.2 Estabilidade ao ocetante				X	X	X	X	X	X	X	X
3.3 Estabilidade serviço militar						X	X	X	X	X	X
3.4 Abono falta estudante		X	X	X		X	X	X		X	X
3.5 Quadro de função				X							
3.6 Critérios de promoção				X	X						
3.7 Critérios e justificativas de dispensa							X	X			
3.8 Estabilidade no emprego								X			
IV. Condição de Trabalho											
4.1 Uniforme					X	X	X	X			
4.2 Equipamentos						X	X	X		X	X
4.3 Limite horas extras						X		^			X
4.4 Limite de jornada de trabalho								X			X
V. Fortalecimento da Organização Sindical											
5.1 Contribuição assistencial	X	X	X	✓	X	X	X	X		X	X
5.2 Reconhecimento do atestado médico do sindicato								X			
5.3 Quadro de avisos		X	X	X				X			X
5.4 Delegado sindical por empresa	X	X		X				X			X
5.5 Contribuição sindical da empresa		X									
5.6 Homologação pelo sindicato		X									
5.7 Liberação de tempo de serviço p/ diretor sindical		X									
5.8 Constituição de comissão de fábrica				X							
5.9 Multa pelo não cumprimento do acordo						X	X	X			

REAJUSTES - METALÚRGICOS

T A B E L A "1"

ANO	CAPITAL		INTERIOR	
	REAJUSTE	DATA-BASE	REAJUSTE	DATA-BASE
1953	32,0			
1954	28,0			
1955	20,0			
1956	25,0			
1957	25,0			
1958	22,0	01/11		
1959	35,0	01/11		
1960	40,0	04/11	37,5	01/03
1961	45,0	04/11	40,0	01/03
1962	60,0	04/11	48,0	01/03
1963	80,0	04/11	70,0	01/03
1964	83,0	06/11	90,0	01/03
1965	45,0	17/11	75,0	01/03
1966	30,0	17/11	40,0	02/04
1967	25,0	17/11	25,0	02/04
1968	27,50	17/11	23,0	02/04
1969	26,0	17/11	25,0	02/04
1970	24,0	17/11	26,0	02/04
1971	22,5	17/11	22,0	02/04
1972	21,0	17/11	24,0	02/04
1973	18,0	17/11	18,0	02/04
1974	33,0	17/11	18,0	02/04
1975	37,0	17/11	44,0	02/04
1976	43,0	17/11	42,0	02/04
1977	41,0	17/11	40,0	02/04
1978	58,0 até 35M	01/11	39,0	02/04
	54,0 de 3-6			
	50,0 de 6-10			
	43,0 de 1o e 7			
1979	67,0 até 6.804	01/11	Interior(1)	01/04
	62,0 de 6.804 a 11.340		De 1 a 3SM=63,0	
	61,0 de 11.340 a 15.876		De 3 a 10SM=57,0	
	59,0 de 15.876 a 27,216		Mais de 10SM = 44,0	
	57,0 de 27,216 a 30 S.M.		São Bernardo, Diadema, S.Caetano, S.André	
	+ de 30 S.M. Lei 6.205 de 1975		De 1 a 10SM=63,0	
			Mais de 10SM = 44,0	

2.4.1. O PRIMEIRO MOMENTO: A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO SOLUÇÃO DOS PROBLEMAS DOS TRABALHADORES.

Toda a desarticulação orgânica e mecanismos de controle e repressão que o golpe militar impôs ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo não acabou com a capacidade de resistência da categoria. O Sindicato sempre se mostrou reivindicativo, até mesmo nos anos mais duros da repressão policial militar. Como procuraremos demonstrar, os exemplos, neste sentido, são inúmeros: além das formas de resistência no interior das fábricas, tivemos no plano sindical a luta pela negociação em separado da Federação; inovações nas pautas de reinvidicação; solicitação de antecipação salarial; congressos sindicais; e inclusive uma imprensa relativamente atuante.

Porém, todo o processo de ancaminhamento destas reivindicações nunca levaram a uma verdadeira mobilização dos trabalhos, e tão pouco, à organização sindical da categoria no interior das fábricas.

E parte desta responsabilidade política foi da diretoria, que nunca acreditou na importância da organização e da mobilização dos trabalhadores. É inegável que todo o clima de repressão e de medo, contribuim de forma decisiva para esta tendência, mas a diretoria não estava nas portas de fábrica, não vivia o dia a dia da categoria e não aceitava ações que não estivessem totalmente vinculadas e dependentes da estrutura sindical, taxando qualquer outra iniciativa de paralelismo sindical. A lógica desta concepção de trabalho sindical era fazer proposições justas e importantes à categoria, mas reservando o "direito" de encaminhá-las sózinha, especialmente com a assessoria jurídica dos advogados. O campo de luta era o espaço institucional da Justiça do Trabalho, e nada mais. O papel político da categoria era homologar e apoiar as ações jurídicas apresentadas pela diretoria e elaboradas pela eficiente equipe de advogados do Sindicato. Os advogados disputavam nos Tribunais as aspirações da categoria. Não havia proposta

de ação para a categoria, que era apenas consultada para definição da pauta, informada sobre a evolução dos processos e comunicada devidamente sobre a solução judicial de seus problemas.

No entanto, este tipo de atitude, dentro do cenário geral do movimento sindical brasileiro no período, demonstrava um sindicalismo avançado em relação ao conjunto do movimento e mesmo dentro do próprio ABC.

Para descrever um pouco os momentos mais importantes deste momento do sindicalismo de São Bernardo do Campo, vamos concentrar nossas atenções para o período 1972/77, que está coberto pelas guias de contribuição sindical, e de alguma forma foi o período mais identificado com esta perspectiva sindical.

Os anos de 1969/71 correspondem a primeira gestão de Paulo Vidal Neto na presidência do Sindicato. A data-base da categoria que até 1966 era 1º de março, passou a ser 02 de abril. Entretanto, como já haviamos mencionado, os metalúrgicos da capital sempre tiveram sua data-base em novembro e esta diferença de aproximadamente seis meses no mesmo mercado de trabalho, determinou durante um longo período, a prática das antecipações salariais. As indústrias correspondentes a base regional do Sindicato de São Bernardo do Campo concediam uma antecipação do reajuste (a ser dado na data-base) em novembro, de tal forma, que os níveis salariais no mercado de trabalho da categoria dos metalúrgicos mantivesse um certo equilíbrio. As empresas da capital, por sua vez, também concediam uma antecipação em março/abril com o mesmo objetivo.

Em outubro de 1971 o sindicato de São Bernardo do Campo lança a "Luta por antecipação salarial em novembro de 10%". A proposta era que a partir de 1º de novembro começasse a vigorar, em todas as empresas, a antecipação a ser descontada da taxa de reajuste salarial por ocasião da data-base. No entanto, a "Tribuna Metalúrgica" alertava:

"Desde há muito anos os trabalhadores estavam acostumados a receber uma antecipação salarial nos meses de outubro ou novembro de cada ano. De dois anos para cá, as indústrias, a começar pelas

automobilísticas passaram a efetivar esta antecipação em janeiro de cada ano, ou seja, e meses antes do reajuste obrigatório por dissídio coletivo... É verdade que algumas pequenas empresas continuam efetivando a antecipação em novembro..." (307)

A transferência das antecipações de novembro para janeiro ' significava perda de dois a três meses, a impossibilidade da antecipação incidir sobre férias e 13º salário e ainda permitiam ' as empresas diminuirem o impacto das campanhas salariais .

Em dezembro a Tribuna Metalúrgica voltava à discussão:

" As empresas não concederem a antecipação de 10% que seria descontada do reajuste. Algumas empresas se negaram inclusive a reunir-se com a diretoria do sindicato para discutir a questão , como por exemplo a Ford-Willys..." (308)

Entretanto, a grande maioria das empresas, como seria reconhecido pelo sindicato, concederam as tradicionais antecipações' sómente em janeiro e muitas não ultrapassaram a marca de 5%, algumas como a "Multitiras-Indústria e Comércio de Aparelhos Eletrodoméstico" concedeu uma antecipação de 3% em janeiro, 3% em fevereiro e 3% em março. Neste ano as antecipações novamente não incidiram sobre as férias e 13º salário além do objetivo já mencionado das empresas de procurarem desmobilizar a Campanha Salarial do Sindicato.

Para a campanha de 1972, o sindicato de São Bernardo do Campo, lançaria a proposta de um reajuste de 23% sobre a folha de ' pagamentos. Esta massa adicional à folha de cada empresa deveria ser rateada para todas as classes de salário, de tal forma, que quem ganhasse até Cr$ 225,60 receberia um reajuste de 102%, até Cr$ 250,00 um reajuste de 92%, até Cr$ 300,00 um reajuste de 77% e assim suscessivamente até que quem ganhasse Cr$ 1000,00 estaria recebendo 23% de reajuste salarial. O processo de negociação neste

---

(307) A Tribuna Metalúrgica, Ano I, nº 4, pag. 3.

(308) op. cit. nº 5

ano acabou sendo encaminhado pela Federação Metelúrgica que representando 34 sindicatos apresentou a seguinte proposta:

a) Reajuste de 32% com base na produtividade;

b) Piso-salarial de Cr$ 350,00 com base no prejulgado 38; (309)

c) Férias com pagamento em dobro;

d) Reajustes Semetrais;

e) Salário Família extensivo às esposas e companheiras;

f) Salário por quinquênio na mesma empresa;

g) Delegado Sindical por empresa.

Importante ressaltar que o Sindicato de São Bernardo do Campo e mesmo os demais sindicatos metalúrgicos do interior, já encaminhavam em 1971 propostas de reajuste semestral de salários e delegado sindical por empresa.

O processo de negociação foi resolvido através de dissídio coletivo, como de costume, e o resultado final foi o seguinte:

a) Reajuste de 24%;

b) Desconto de Cr$ 10,00 de cada operário para o sindicato como Taxa Assistencial

A proposta de piso-salarial foi derrotada por 9 votos contrários. O comentário da Tribuna Metalúrgica sobre a tentativa de acordo foi o seguinte:

" Tanto no encontro da Delegacia Regional de Trabalho como na audiência de conciliação do TRT os empregadores mantiveram-se no seu tradicional silêncio só respondendo às nossas interrogações para fazerem gozação com nossas reivindicações ... " (310)

Por volta de setembro o sindicato começa a convocar uma assembléia para encaminhar a campanha por antecipação salarial. A assembléia em outubro foi pequena e os acontecimentos de 1971, se repetiram da mesma forma,e acabaram por transferir as antecipações, nas empresas que concederam, para janeiro de 1973.

---

(309) Os metalúrgicos de São Paulo na campnha de 1971 haviam encaminhado a proposta de piso-salarial para a categoria e perderam no TRT por apenas 1 voto (oito votos contra sete que apoiaram a reivindicação).

(310) op. cit. nº 8, pag. 4.

Inegavelmente o início da década dos 70 eram tempos bastante difíceis para o conjunto do movimento sindical brasileiro. Auge de um ciclo expansivo e o período mais duro da repressão política. Porém, a diretoria do sindicato não tinha maiores empenhos na convocação das assembléias, não existia a prática da porta de fábrica, a diretoria não desenvolvia um trabalho de convocação para as assembléias e acabava justificando seu imobilismo pela pouca participação. E este ritual sempre se repetia no encaminhamento de todas as questões e possibilidades de luta sindical.

No início do ano de 1973 o sindicato começa a Campanha Salarial e a pauta de reivindicação aprovada era a seguinte:

a) Reajuste salarial de 38%
b) Piso-Salarial de 38% sobre o salário mínimo regional;
c) Mesmo reajuste para os admitidos após a data-base;
d) Delegado Sindical com estabilidade na seguinte proporção:

10 à 100 empregados	= 1 representante
101 à 300 empregados	= 2 representantes
301 à 600 empregados	= 3 representantes
601 à 1000 empregados	= 4 representantes
1001 ou mais	= 4 representantes mais 1 para cada 1000 trabalhadores

e) desconto da taxa assistencial de Cr$ 10,00;
f) Doação das empresas de Cr$ 10,00 por operário para o sindicato;
g) Quadro de avisos do sindicato nas empresas;
h) ônibus-linha especial em dia de Assembléia;
i) Abono de férias de 50% sobre o devido;
j) Reconhecimento da bolsa de emprego do sindicato;
K) Liberação de meio expediente ao dirigente sindical não afastado.

Novamente as negociações não levaram a nenhum acordo pela intransigência patronal e o resultado do dissídio foi o seguinte:

a) Reajuste de 18%;
b) Piso-salarial de 10 (dez) avos sobre o salário-mínimo regional para todos os integrantes da categoria a partir da data-base;

c) Desconto da taxa assistencial

O piso-salarial e a reivindicação de conceder o mesmo reajuste ao trabalhador admitido após a data-base foram formulados como tentativa de diminuir a alta taxa de rotatividade da categoria decorrente da implantação do regime do F.G.T.S. No entanto, o piso-salarial concedido era tão enexpressivo que dificilmente poderia ter qualquer interferência nesta dinâmica.

Na campanha pela antecipação salarial de 1973, a assembléia de São Bernardo do Campo, aprova a seguinte proposta:

a) Antecipação de 10% com um piso mínimo de Cr$ 50,00;
b) Quadro de avisos do sindicato nas empresas;
c) Reconhecimento do Delegado Sindical por empresa;
d) Comissões paritárias, com representantes indicados pelo sindicato, para arbitrar sobre litígios individuais;

Esta pauta tinha mais um caráter de propagandear algumas questões importantes para a organização da categoria mas obviamente não havia qualquer possibilidade de atendimento por parte das empresas, se considerarmos inclusive o tipo de encaminhamento que a diretoria imprimia ao movimento

Desde fevereiro de 1972 havia uma nova diretoria do sindicato de São Bernardo do Campo, cuja presidência continuava com Paulo Vidal Neto, mas a composição da chapa era diferente e apresentava alguns novos diretores, um dos quais era o jovem Luis Inácio da Silva (Lula). A oposição presidida por M.Garcia Galache obteve 3.389 votos contra 4.814 da chapa verde-vencedora.

Este trabalho de propaganda de algumas questões importantes politicamente para a categoria, mas absolutamente impossíveis para aqueles difíceis anos, era uma característica das campanhas promovidas por esta nova diretoria.

A imprensa do sindicato apresenta também um processo de mudanças, de maior combatividade e denúncia dos problemas enfrentados pela categoria.

Os artigos da coluna "fala o presidente" de responsabilidade de Paulo Vidal continuam procurando não apresentar um discurso de

"contestação" ou de " desconfiança das autoridades" mas o conteúdo geral do jornal sofre algumas transformações significativas.

Apesar das tentativas de negociação em torno das antecipações salariais as empresas mantém, também ao final de 1.973, a mesma política anterior de só conceder uma pequena taxa de antecipação no início de 1.974.

O sindicato prevendo estes acontecimentos, que já haviam se transformado em rotina, começam a "agitar" a Campanha Salarial desde dezembro.

A preocupação maior com a campanha de 1974 era de poder negociar em separado, ou seja, os metalúrgicos do interior eram sempre apresentados na mesa de negociação pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, e para o Sindicato de São Bernardo do Campo as reivindicações encaminhadas pelos 34 sindicatos estavam muito aquém das necessidades da categoria.

A única forma de conseguir romper as determinações da legislação e a estrutura vertical da organização sindical era conseguir realizar uma assembléia com pelo menos 1/8 dos sócios do sindicato. Este "quorum" oficial não foi alcançado (faltaram cerca de 800 sócios) e novamente São Bernardo do Campo não pode negociar em separado tendo que se submeter a vontade da Federação.

A 04 de março a mesa redonda promovida pelo TRT, sem a participação de São Bernardo do Campo, chega a um acordo que seria firmado no dia seguinte, com as seguintes determinações:

a) Reajuste de 18% (o índice oficial era de 16,55%);
b) Os trabalhadores admitidos após a data-base teriam um reajuste de 18% até o limite do que receber o emprego mais antigo na empresa ocupando a mesma função;
c) Reajuste anual;
d) Piso-salarial de Cr$ 358,16 para os empregados maiores;
e) Comprovante de pagamento dos salários fornecidos obrigatóriamente pelas empresas;
f) Desconto da taxa assistencial de Cr$ 10,00 em favor do sindicato;

Recomendações:

1. Facilitar a jornada de trabalho aos operários-estudantes;

2. Facilitar a fixação de quadros de avisos do Sindicato.

A análise do sindicato de São Bernardo do Campo é que "mais uma vez negaram o direito da classe trabalhadora de participar dos frutos do seu trabalho" e mesmo que a Federação ache que foi uma "vitória política, mas trabalhador não come política"(311)

o descontentamento estava relacionado com a taxa de reajuste, com o piso-salarial que perderia vigência a partir de maio, com o novo salário mínimo, e com a definição no acordo do reajuste anual.

Em julho de 1974 o editorial da Tribuna Metalúrgica reivindica um novo reajuste imediato:

" De janeiro até agora todos os gêneros que compõem o custo de vida subiram assustadoramente. Segundo os jornais, o próprio Governo através do Ministério da Fazenda, reconheceu que nas estatísticas oficiais, até julho, o custo de vida subiu mais de 25%.

Em abril, o nosso reajuste foi de 18%, aplicados nos salários percebidos em 02 de abril do ano passado. Dois meses após o nosso dissídio o governo modificou os índices da política salarial elevando os reajustes para além de vinte e quatro por cento.

Estamos a oito meses de nosso próximo reajuste salarial e se continuar as coisas como vão, seremos engolidos pela alta do custo de vida e pela insignificância de valor de nossos salários. Um aumento imediatamente é necessário ..." (312)

A diretoria do sindicato convoca uma Assembléia da categoria para deliberar sobre a "Reposição Salarial". Fundamentada nos dados do DIEESE, que apresenta um índice de custo de vida de abril à agosto de 1974 de 46%, a assembléia define um índice de reposição de 28% (46% - 18% do reajuste). Um memorando foi remetido ao Ministério do Trabalho e às empresas.

---

(311) op. cit. nº 22, fev/março de 1974.

(312) op. cit. nº 24, julho de 1974.

O Sindicato nem mesmo chega a receber resposta da reivindicação: " Esse procedimento não invalida nossa reivindicação como forma de justiça, entretanto demonstra a necessidade de o sindicalismo ser fortalecido, para que em futuro próximo, deixemos de pedir, para podermos exigir o que nos é de direito"(grifo nosso) (313)

Ainda em 1974 esta perspectiva começava a ser desenvolvida com a realização do " I Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema". (314)

No final do ano, logo após as eleições de novembro, o Governo concede um "Abono de Emergência" que já discutimos anteriormente, mas que para os metalúrgicos de São Bernardo teve o seguinte significado:

" Quanto ao Abono de Emergência, pouco temos que falar,a não ser que para nós ele não trouxe nenhum benefício, pois vigorou a partir de 1º de dezembro, quando a esmagadora maioria das empresas já o haviam concedido a partir de outubro. Trouxe prejuizo porque tinhamos condições de discutir com a classe patronal o não desconto no reajuste oficial de abril, enquanto que a lei, praticamente torna o seu desconto obrigatório..." (315)

O abono de mergência criou um impasse para a categoria no final de 1974. Os esforços do sindicato se voltam então para a Campanha Salarial de 1975, mais especificamente, se concentram na perspectiva de São Bernardo poder negociar diretamente com os patrões sem a mediação da Federação. Isto exigiria um grande trabalho de mobilização que assegurasse a realização de uma assembléia massiva de pelo menos 1/8 dos associados.

---

(313) op. cit. nº 25, outubro de 1.974

(314) As resoluções deste primeiro Congresso Metalúrgico serão apresentadas e discutidas posteriormente.

(315) op. cit. nº 27, janeiro de 1975.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

A primeira assembléia, em 26 de janeiro, não alcança o "quorum" mínimo oficial. A partir de então duas alternativas restavam para conseguir a independência frente a Federação, supostamente uma entidade representativa que deveria respeitar a autonomia dos sindicatos, mas há muito não admitia sequer a possibilidade de uma negociação um pouco mais descentralizada e independente por parte das entidades afiliadas. A primeira alternativa seria considerar a própria assembléia do dia 26 como sendo de segunda convocação, o que exigiria um quorum de apenas 3.000 associados e que já estaria preenchido. Esta alternativa exigiria uma pequena falsificação na ata da assembléia e acaba sendo descartada pela diretoria que resolve convocar uma nova Assembléia para o dia 14 de fevereiro. O sindicato pede à Federação um prazo para realizar esta segunda assembléia e encaminhar o processo de negociação de forma independente de acordo com o que havia sido definido na primeira assembléia.

A Federação não acata o pedido, desrespeita a solicitação da Assembléia de São Bernardo e dá início ao processo de negociação coletiva sem a participação deste sindicato. O projeto de convenção coletiva encaminhado ao Grupo 14 da FIESP não chegou a ser nem debatido em São Bernardo do Campo.

A posição de São Bernardo pode ser apreendida a partir de alguns pronunciamentos da diretoria:

" Sem quorum", em nosso entendimento não há assembléia; sem assembléia inexistem reivindicações para serem discutidas, diretamente com os empregadores, sem prévia discussão, ou tentativa de discussão, não há dissídio coletivo. Tal é a sequência natural, lógica, mas sobretudo legal, que ninguém quis respeitar no último processo de dissídio coletivo...

Já não é novidade que a diretoria da Federação não aprecia que os sindicatos a ela afiliados, sigam diretrizes próprias e caminhem com independência... é a prova patente e definitiva do autoritarismo da Federação, e se até agora a sua ingerência se fazia de forma mais ou menos sutil e velada, a partir do último

processo de dissídio coletivo não pode mais haver nenhuma dúvida a respeito disto ... Como nos anos anteriores, o Sindicato desenvolveu enorme esforço para que nosso dissídio coletivo fosse desvinculado do processo geral de reajustamento promovido pela nossa Federação na qualidade de coordenadora dos sindicatos afiliados. Entretanto, ainda desta vez, embora nossa pretensão tivesse sido encaminhada conforme dispositivos legais fomos obrigados a aceitar a decisão conjunta do tribunal. Paralelamente a isso, contudo, iniciamos junto ao DRT um processo de convenção soletiva do trabalho , através do qual pensamos resolver uma série de problemas de ordem social, que não foram considerados pela decisão judicial.

Este ano, porém, marcamos bem nossa posição com relação às especificidades dos metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, com a realização de assembléias na qual compareceram cerca de 11 mil companheiros." (316)

No bojo deste processo de conflito com a Federação e a DRT ocorreram as eleições sindicais. A reeleição da diretoria não encontrou uma chapa de oposição pela primeira vez na história do sindicato. A chapa única de Paulo Vidal Neto receberia 14.608 votos dos 16.760 associados inscritos, ou seja, 87,16% dos votos (241 votaram em branco e 118 anularam o voto). Luis Inácio da Silva seria eleito pela diretoria empossada o novo presidente do sindicato.(317)

A federação não consegue acordo e o dissídio deste ano apresenta as seguintes determinações:

a) Reajuste de 44% sobre o salário percebidos a partir de 02/04/74 vadada a compensação de aumentos decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade e equiparação salarial;

A redação é bastante dúbia: o reajuste incide sobre o salário de abril de 1974 e as promoções...etc, não são consideradas para reajuste? E as antecipações também serão descontadas?

b) Os empregados admitidos após 2 de abril de 1974, terão idênticos reajustes sobre o salário de admissão, até o limite do salário reajustado do empregado mais antigo na mesma função. Não havendo para

---

(316) op. cit. nº 28, abril de 1975.

(317) Ver "As Lutas Operárias e Sindicais de S.B.C.", op.cit.

digma ou em se tratando de empresa constituida após 02/04/74, o empregado receberá aumento proporcional a razão de 1/12 avos por mês de serviço."

Esta cláusula não chega a ser um obstáculo à retatividade da força de trabalho implantada pelas empresas com o objetivo de rebaixamento salarial.

c) Salário-piso (normativo) de Cr$ 542,60 firmado em consonância com o prujulgado 38 do TST.

A diferença em relação ao mínimo legal é irrisória Cr$ 532,80. Também aqui não se constrói nenhum obstáculo à rotatividade que atingue pricipalmente o trabalhador não-qualificado.

d) Obrigatoriedade de fornecimento de comprovante de pagamento por parte das empresas;

Recomendações:

1. Facilitar o horário do operário-estudante.
2. Facilitar a entrega ou afixação de avisos e comunicados so Sindicato.

São Bernardo formulou suas reivindicações específicas e procurou encaminhar um novo processo de negociação coletiva através do DRT. No início do mês de maio foi dada a entrada solicitando uma mesa redonda com as 22 empresas da base regional do sindicato Em julho a DRT ainda não havia convocado a mesa redonda sob alegação de que o processo encontrava-se com a assessoria jurídica. Na época do dissídio da categoria o processo de convenção coletiva encaminhado pela Federação, entrou na DRT às 17 horas do dia 3 de março de 1975 e às 13 horas, do dia 06 de março, já se iniciava a primeira mesa redonda com a participação de todas as empresas do interior do Estado de São Paulo que compõem a base regional dos 34 sindicatos metalúrgicos.

Eram as seguintes reivindicações do Sindicato que a DRT procura desmobilizar, não dando início ao processo de negociação:

a) Complementação salarial em casos de afastamento do trabalho por motivo de doença e, durante 2 anos, por aposentadoria;

b) Cômputo das horas suplementares para o cálculo da remuneração referente às férias anuais, décimos terceiros salários, descansos

semais e feriados;

c) Integração das horas extras anuais na contagem dos dias de férias;

d) Garantia ao empregado contratado, transferido ou promovido para substituir empregado demitido sem justa causa, de um salário, pelo menos, igual ao que era pago ao substituido;

e) Eliminação da diversidade no tratamento entre empregados mensalistas e horistas, de tal sorte que as vantagens salariais ou não salariais atribuídas a uns sejam entendidas aos outros, vedando-se toda e qualquer discriminação;

f) Reconhecimento do delegado sindical e garantia da estabilidade na forma do artigo 543, § 3º da C.L.T.;

g) Constituição de Comissão Interna nas empresas, destinadas a conciliação das divergências que possam existir por motivos da aplicação dos dispositivos constantes na convenção ou acordo trabalhista, ou do próprio relacionamento entre empregados e empregadores;

h) Estabelecimento de um lugar de fácil acesso aos trabalhadores, onde o sindicato colocará quadros envidraçados e fechados, medindo 1,5m por 1m, permanecendo uma das chaves com o Departamento Pessoal, a quem imcumbirá a afixação dos avisos que, para este fim, lhe forem encaminhados pela entidade de classe;

i) Utilização pelo sindicato do correio interno da empresa onde existir este tipo de comunicação, para a divulgação, entre trabalhadores, associados ou não, dos atos promovidos pela entidade de classe;

j) Constituição de um grupo paritário destinado a formação de uma proposta conveniente a criação de um fundo de desemprego que ampare, durante período pré-determinado, o trabalhador da categoria deslocado por razões a ele não imputáveis.

No fim de julho a DRT emitiu comunicado sustentando não poderem ser objeto de discussão as reivindicações de ordem econômica encaminhados por São Bernardo, antes mesmo dos patrões se pronunciarem.

O sindicato continuou prossionando no sentido de exigir que a lei

fosse cumprida e que os representantes tirados na assembléia do patronato viessem discutir os ítens específicos apresentados por São Bernardo.

Mas o DRT acabaria por não encaminhar, os patrões não sentariam à mesa de negociação e os quase 11 mil trabalhadores metalúrgicos que participaram das assembléias teriam que esquecer provisóriamente suas reivindicações, porque suas relações de trabalho seriam regidas pela proposta encaminhada autoritariamente pela diretoria da Federação Metalúrgica do Estado de São Paulo.

Mas os ânimos não são contidos por mais esta derrota e a nova diretoria já convoca uma grande assembléia, para o dia 30 de janeiro de 1976, na tentativa de assegurar a autonomia de entidade no processo de negociação coletiva.

O "quorum" mínimo oficial é cumprido e as reivindicações específicas firmadas na assembléia com mais de 1/8 dos sócios foram:

1) Salário do substituto na forma da jurisprudência do TST:

a) ao emprego transferido ou promovido para o lugar de outro, dispensado sem justa causa, será pago um salário pelo menos igual ao do demitido, não considerando para esse efeito, as vantagens remuneráveis;

b) quando a admissão, nas condições previstas na letra anterior, ocorrer através de novo empregado, a este será garantido o menor salário pago ao exercente da mesma função na empresa, excluidas, de igual modo, as vantagens pessoais referidas na letra "a";

c) as letras anteriores não se aplicam nas empresas que possuem quadro organizado em carreira homologados pelo Ministério do Trabalho.

2) Garantia de emprego e salário às empregadas gestantes (estabilidade provisória) até 60 dias após findar o período de licenciamento compulsório.

3) Os empregados trabalharão no máximo duas horas extras diárias, ou 12 semanais, quando serão remunerados na forma legal, isto é, com o adicional de 20%. Pelas horas suplementares (excedentes a duas) o empregador pagará, depois de computado o adicional legal,

uma taxa de 30% em cada hora excedente, a título de ressarcimento ao trabalhador pelo ílicito cometido, este despositivo não será aplicado quando ocorrer por motivo de força maior devidamente comprovado, na forma da lei;

4) Toda promoção deverá ser acompanhada de um aumento salarial de ordem de pelo menos 20%

Gostariamos de ressaltar alguns aspectos das propostas de Convenção Coletiva formuladas por São Bernardo. Em primeiro lugar, a preocupação com o problema da rotatividade da mão de obra como forma de rebaixamento salarial. Nas duas propostas, mas de uma forma mais elaborada na segunda, o sindicato procurou definir um procedimento para contratação de novos empregados ou remoção de antigos que impedisse a prática do rebaixamento salarial para empregados contratados, em geral após o dissídio (mas também um pouco antes), que não recebiam o aumento devido por ocuparem a mesma função com um salário mais baixo.

Outro aspecto importante nas propostas, está relacionado a tentativa de se criar obstáculos as políticas de pessoal desenvolvidas nas empresas, que procuram discriminar trabalhadores desta forma um certo divisionismo no interior da categoria. Tanto a preocupação com a distinção entre mensalistas e horistas, quanto a obrigatoriedade de se definir um percentual de aumento salarial nos casos de promoção se voltam para este tipo de problema.

Valeria destacar ainda, a preocupação com a penetração e organização do trabalho sindical nas empresas. A proposta detalhista de quadro de avisos mostra bem o clima de repressão e as dificuldades que a entidade encontra para divulgar informações no interior das empresas. Também nestes anos retorna a persistência da categoria com a reinvindicação do delegado sindical.

Finalmente, destacaríamos algumas propostas que em si denunciam a situação das condições de trabalho. O problema da trabalhadora gestante, do aposentado ou afastado por doença e principalmente a preocupação com as horas " suplementares".

Mas novamente São Bernardo será alijado da mesa de negociações. A legislação sindical imposta havia sido cumprida antes mes

mo do prazo fixado. Mas a diretoria da Federação transgride a legislação e negocia por cima um acordo que não será subscrito pelo sindicato.

Este era o acordo firmado com o patronato pela Federação:

1) Aplicação do índice oficial de reajustamento a ser fixado pelo Presidente da República para o mês de abril: 42% sobre o salário de abril de 1975;
2) Salário-piso de Cr$ 792,00 mensais, para empregados maiores-equivalente a 240 horas;
3) Fornecimento gratuito de uniformes de trabalho;
4) Obrigatoriedade no fornecimento de envelopes de pagamento para os empregados;
5) Não compensação dos 1,45% que a categoria teria recebido a mais, durante a vigência do acordo anterior, em virtude do índice oficial ter sido inferior ao reajuste fixado com os empregadores;
6) A contribuição assistencial seria de Cr$ 20,00 para os 33 sindicatos do interior e de Cr$ 15,00 para São Bernardo, conforme proposta aprovada em assembléia.

Na sessão plenária realizada no TRT, que homologou o acordo imposto pela Federação, o juiz Antonio Lamarca, lamentou ter de estender um acordo a São Bernardo que havia sido o único sindicato a cumprir o artigo 612 da CLT(que preve o "quorum" mínimo para assembléia de definição de convenção coletiva), quando este sindicato desejava negociar em separado.

Lula fará a seguinte declaração à categoria, como forma de protesto contra o acordo firmado pela Federação:

"Infelizmente, também este ano não conseguimos nos libertar dos laços que nos aprisionam. Ainda em 1976 a autonomia desta entidade não foi objeto de respeito pela nossa Federação, que insiste, neste caso, em conjugar seus esforços com os esforços dos empregadores, vizando fazer com que nos curvemos as suas imposições e conveniências.

Como consequência, o acordo de natureza salarial que celebrou com

a FIESP e demais sindicatos patronais, foi simplesmente estendido aos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, cujas ' reivindicações eram específicas, distintas e foram estabelecidas' através de assembléia geral livre e soberana...

... Inexiste na lei qualquer dispositivo que proiba aos trabalhadores e ao seu sindicato, reivindicar melhores condições de vida' e de trabalho; também não existe nenhum dispositivo que os obrigue a fazer acordo, quando o entender desvantajoso. Aliás somos' daqueles que entendem ser preferivel entregar a decisão a justiça do Trabalho, todas as vezes que existir uma pequena possibilidade de se colher ali um melhor resutado. Faremos acordo sim. Mas, ' quando, pelo menos, uma parte das reivindicações dos trabalhadores forem atendidas" (grifo nosso) (3/8)

Este ano o sindicato não desiste de continuar lutando pela ' autonomia da entidade no processo de negociação coletiva e recorre ao TST logo após 23 de março, data da homologação do acordo ' firmado pela Federação. Eram seis anos de tentativas diversas, no sentido de assegurar as reivindicações específicas da categoria ' na mesa da negociação com o patronato, ou em dissídio ma Justiça' do Trabalho.

Em setembro de 1976, o TST acolhe algumas das reivindicações e São Bernardo sairá vitorioso, abrindo um precedente no processo de encaminhamento da convenção coletiva de trabalho.

" A Grande Vitória" será o título do artigo de Lula: (3/9)

" A luta não foi curta. Também não foi fácil. Afinal, lutamos a sós, sem o auxílio de ninguém e contra praticamente todos . Começamos por lutar contra a tradição ruim, e contra a descrença' e a falta de esperança de alguns acomodados. Lutamos contra todo' o patronato, e suas entidades sindicais. Contra alguns sindicatos irmãos, e contra a tendência de nossa própria Federação..."

Ainda em 1976, será realizado o "II Congresso dos Trabalhado

(3/8) op. cit. nº 33 março de 1976

(3/9) Edição extra de setembro de 1976

res Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema" promovido na segunda quinzena de setembro. Participaram cerca de 400 trabalhadores durante os três dias, Inesperadamente aparece o Governador Paulo Egídio Martins, Lula fará a seguinte declaração na presença do Governador do Estado:

" Aqui o governador ouvirá verdades duras, como também poderá dizer as suas" ... " a diretoria do sindicato metalúrgico de ' São Bernardo não é de badalar as autoridades, como fazem outros ' dirigentes..." (320)

Com relação a Campanha por Antecipação Salarial o bilhete do " João Ferrador" é bastante ilustrativo da posição do sindicato: " ... Seja como for, ilustrissimo General Ernesto Geisel-Digníssimo Presidente do meu Brasil Grande e Potente, o que eu positivamente quero dizer é o seguinte: há dois anos, em 1974, pressionados por várias paralisações do serviço, as fábricas aqui de São Bernardo acabaram concedendo uma antecipação salarial no mês de outubro. Mas, no ano passado e neste, o ambiente retornou à calma, com os operários decididos a colaborar com a chamada paz social (outra palavra que sempre ouço do Sr. ministro do trabalho), e os protestos não ocorreram mais. Pensei, então, que os patrões também estivessem interessados em colaborar com a paz social e, por extensão, com o desenvolvimento pacífico do meu Brasil grande e potente. Puro engano, senhor presidente.

Nossos patrões(desculpe-me a expressão) parecem mulher de malandro: basta não apanhar para cornear o infeliz. Pode ser que esteja comparando mal, mas é mais ou menos isso que aconteceu nestes últimos dois anos: depois que os trabalhadores se acalmaram e deixaram de fazer pressão, as empresas retardaram a concessão da antecipação salarial de um mês, isto é, agora começam a pagá- la em novembro.

A propósito, senhor presidente, o Sindicato sempre explica ' que nós não temos direito de fazer greve. Pelo menos essa greve '

---

(320) O resultado do Congresso será debatido no próximo capítulo.

legal, que a gente faz sob a orientação do sindicato, com o papel das leis na mão. Creio, senhor presidente, que a falta desse direito é que tem quebrado a paz do trabalho por parte dos patrões. Com certeza, se os operários pudessem usá-lo os patrões não seriam bestas de deixar de atender essa justa reivindicação do pessoal, que é receber a partir de outubro uma antecipação salarial para fazer frente ao custo de vida. E não desejando abusar da paciência do senhor presidente, eu encerro este bilhete, sugerindo, que aquele direito seja restabelecido no meu Brasil grande e potente." (321)

As antecipações salariais que por muitos anos eram concedidas nos meses de outubro/novembro durante o período de auge do ciclo expansivo recente da economia brasileira, passaram a ser concedidas somente no início do ano, como já foi anteriormente mencionado. Com diversas formas de pressão, principalmente no ano de 1974, que consistiram em paralisações totais ou parciais ou greve de horas extras, por pequeno espaço de tempo e muito pouco noticiado na imprensa, os trabalhadores de São Bernardo conseguiram o retorno da antecipação salarial para outubro. No entanto, os três anos subsequentes as antecipações foram concedidas no mês de novembro.

Na campanha salarial de 1977, após a Assembléia de 4 de março que fixou as reivindicações da categoria, se inicia o processo de negociação com o patronato sem que se chegue a um acordo. No julgamento do dissídio coletivo o TRT estabaleceu os seguintes ítens para os metalúrgicos do interior:

1. Reajuste de 40%, compensados os aumentos espontâneos ou não concedidos, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem;
2. Igual salário ao admitido após 2 de abril de 1976;
3. Salário normativo (piso-salarial) correspondente a dez doze avos do reajustamento salarial sobre o salário mínimo;
4. Equipação salarial do substituto;
5. Limite normativo, conforme a lei, a trinta vezes o salário míni

---

(321) op. cit. nº 38 outubro de 1976

mo;

6. Fornecimento de uniforme e equipamentos de segurança pela empresa;
7. Fornecimento obrigatório do comprovante de pagamento salarial;
8. Estabilidade provisória da gestante;
9. Abono de férias para o emprego estudante para prestação de exames escolares;
10. Estabilidade ao emprego em idade de alistamento militar desde o alistamento até 60 dias após a dispensa;
11. Desconto da taxa assistencial de Cr$ 30,00;
12. Multa de Cr$ 64,00 pelo não cumprimento do acordo.

Neste ano ocorreram problemas de ordem processual com a taxa de reajustamento salarial de categoria. O TRT promulgou a sentença sem conhecer o índice oficial. Isto porque os índices oficiais só estavam sendo divulgados na metade do mês, quando quase todas as grandes categorias trabalhistas possuem data-base no início do mês e já tinham seus processos julgados. Pela legislação em vigor os sindicatos tem oito dias para proporem recursos. Mas como recorrer se não se conhece o índice oficial?

O prazo de recurso para São Bernardo se encerrou, em 1977, no dia 8 de abril e o índice oficial só foi conhecido dia 13.

A posição do sindicato foi expressa em um artigo de Lula: "... entendemos que algo de anormal vem ocorrendo com os decretos mensais que fixam os percentuais de reajuste. Esses decretos devem ser baixados em consonância com os critérios fixados na lei nº 6.147 de 29 de novembro de 1974. Pois bem, obedecendo a esses critérios, três entidades: o DIEESE, FIPE e a FGV, elaboraram cálculos para encontrar o índice de reajuste relativo ao mês de abril de 1977.

O DIEESE chegou a 50%, a FIPE a 49,5% e a FGV a 55%... e o Ministério do Trabalho apontou apenas 40%. Estaria o governo obedecendo a Lei nº 6.147 ? " (322)

O Sindicato recorre ao TST contra a decisão sobre a taxa de reajuste, considerando que os cálculos oficiais estavam incorretos

---

(322) op. cit. nº 41 abril de 1977

Como era de se esperar o TST não acata o recurso de São Bernardo.

Todos os esforços do sindicato começam a se voltar para Campanha Salarial de 1978 que viria a ser uma ruptura com toda herança anterior.

2.4.2. O Segundo Momento: Um Sindicato de massa

a) O Sindicato atrai os trabalhadores

Em meados de 1977, com a divulgação na imprensa do "erro" nos cálculos oficiais que definiram o índice de custo de vida de 1973, que teria levado, segundo o DIEESE, a uma diminuição acumulada nos índices de reajustamento salarial de 34,1%, inicia-se uma ampla " Campanha pela Reposição Salarial".

Esta Campanha de Reposição Salarial, dos 34,1% terá um papel pel decisivo na mudança de qualidade do trabalho sindical, isto porque:

1º Representou uma denúncia objetiva da natureza da política econômica do governo militar, criando um impasse institucional, porque havia sido reconhecido pelo próprio regime e por fontes internacionais;

2º Significou o grande canal para onde foi dirigido todo o descontamento acumulado pela categoria no interior das fábricas. Os conflitos localizados e dispersos ganharam um alvo comum, a reposição do "roubo";

3º Como o Sindicato resolveu encaminhar novamente pela via legal, e acabou sendo negada a reivindicação, esgotou definitivamente a credibilidade que ainda poderia restar neste tipo de procedimento;

4º Foi um fato político concreto, que criou todo um clima de agitação, que mais uma vez o sindicato saiu na frente.(323)

Paralelamente, crescem manifestações públicas em várias regiões do país revelando o descontentamento reinante no movimento sindical. Em agosto é divulgado o "Memorial dos Trabalhadores de Cubatão -SP ", em outubro, o "Documento dos Trabalhadores" através de 110 sindicatos do Rio Grande do Sul representando cerca de 300 mil trabalhadores e ainda neste mês o "Manifesto dos Trabalhado -

(323) Ver Bargas O. e Rainho, L.F., op.cit

res de Recife" a partir de um encontro promovido pela Ação Católica Operária. A imprensa do movimento sindical intensifica as denuncias do "roubo" no índice de reajuste e exige a reposição salarial como atestam João Ferrador(São Bernardo), Zé Marreta (Monlevade), Zé Protesto (Santos) etc...

Em novembro, 3.500 operários da FIAT-DIESEL do Rio de Janeiro entram em greve por três dias reivindicando aumento salarial e conseguem que a direção da empresa aceite parte das exigências.(324)

Assembléias sindicais são realizadas em Osasco, Santos, Niterói e no ABC com a presença de 4, 5 e até 10 mil trabalhadores.

Nas duas assembléias de São Bernardo a disposição de luta é bastante grande e a opção feita para encaminhar a negociação da ' reposição salarial é a via legal. O pedido do sindicato para o DRT convocar uma mesa de negociação não é acatado. Brasília não permite a continuidade deste processo através dos orgãos oficiais e o contacto com o patronato será realizado informalmente, com algumas empresas menores. O patronato não altera a tradicional dinâmica das antecipações salariais, a reivindicação de reposição não é atendida.

b) Dissídio Coletivo: por que participar ?

A Campanha Salarial de 1978 será o momento da ruptura, isto porque:

1º "A Campanha de Reposição Salarial" tinha aberto novos caminhos para a luta sindical da categoria, o sindicato estava se transformando em um pólo de atração e conquistando poder real de mobilização e luta;

2º Neste ano, a diretoria irá apresentar uma nova tática de luta' para a categoria, a não apresentação de qualquer proposta de índice salarial para a pauta do dissídio coletivo de 1978. Esta iniciativa reivindicava a negociação direta e denunciava, de forma '

---

(324) Ver " Aconteceu - Trabalhadores Urbanos-1978", CEDI

aberta e ampla, a natureza das decisões judiciais subordinadas a política salarial autoritária;

3º A proposta de não participação desmascarava a natureza do processo de determinação institucional dos reajustes salariais, mas não apontava um novo caminho. A campanha salarial de 1978 apontou para o impasse político. O único caminho que restaria para os trabalhadores seria a ação direta, a luta, greve.

No julgamento do dissídio coletivo por iniciativa do Juiz Antonio Lamarca é retificada a atuação no sentido de constar como suscitantes e suscitados reciprocamente, as partes do processo, ou seja, os sindicatos patronais e o de São Bernardo do Campo e Santo André.

Praticamente se mantém o dissídio de 1977 com algumas novidades:

1. Reajuste conforme o fator de reajustamento publicado no mês de abril de 39%, compensados os aumentos espontâneos ou não, concedidos, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem;
2. Igual salário ao admitido após 2 de abril de 1976;
3. Salário-normativo (piso-salarial) correspondente a dez/doze avos do reajustamento salarial sobre o salário-mínimo;
4. Equipação salarial do substituto;
5. Limite normativo, conforme lei, a trinta vezes o salário mínimo;
6. Fornecimento de uniformes e equipamentos de segurança pela empresa;
7. Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento salarial;
8. Estabilidade provisória da gestante;
9. Abono de férias para o empregado estudante para prestação de exames escolares;
10. Estabilidade ao empregado em idade de alistamento militar desde o alistamento até 60 dias após a dispensa;
11. Desconto de taxa assistencial de Cr$ 50,00;
12. Multa de Cr$ 88,00 pelo não cumprimento do acordo;

Foram adicionados ao dissídio:

13. Reconhecimento dos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos Sindicatos que mantenham convênio com o INPS;

Esta cláusula havia sido rejeitada no dissídio do ano anterior por uma pequena diferença de votos.

14. Estabelecer que o empregado demitido, sob acusação de prática de falta grave, seja avisado do motivo de sua dispensa, por escrito e contra recibo, sob pena de gerar presunção da dispensa imotivada.

O nível de organização e mobilização havia crescido muito neste início de ano. Cerca de 800 trabalhadores participaram do I Congresso da Mulher Metalúrgica" realizado de 21 a 28 de janeiro, com representantes de 47 empresas. Mas principalmente o processo eleitoral acabava por demonstrar a representatividade e força da nova diretoria recém eleita e liderada por Luis Inácio da Silva. Mas de 90% dos votos de categoria confirmavam a manutenção de Lula na presidência do Sindicato.

Cerca de vinte dias após o dissídio foi realizada a posse da nova diretoria com a presença de 5 a 6 mil pessoas, inclusive líderes sindicais de outras categorias e outros estados. O discurso de Lula foi amplamente divulgado na categoria e além de uma análise da situação do movimento sindical brasileiro trazia as seguintes informações:" que estamos começando uma nova era para os metalúrgicos", destacando que chegou a acreditar no "Diálogo", mas que depois de 8 meses nada havia mudado. Afirmou ainda, " que a classe operária não será forte enquanto estiver proibida de fazer valer a sua força, ou seja, o direito de greve"... "a situação de classe trabalhadora não é boa mas haverá um dia em que nós, trabalhadores, acordaremos com sede de liberdade, com sede de viver dignamente".

Santo André avançava na mesma direção pois havia encampado a proposta de não encaminhar as reivindicações para mesa de negociação, em uma decisão tomada na assembléia de 13 de março, com aproximadamente 1000 trabalhadores associados presente.

Neste contexto as empresas resolvem manter a posição de não

considerar os reajustes de outubro/novembro de 1977 como reposi - ção salarial e os pagamentos do início de maio trazem descontos ' das "antecipações" salariais. Um mês antes, 30 de março, quatro' seções da fábrica da Mercedes-Benz, já haviam paralisado as ativi dades como forma de protesto em relação a lista de operários, es- colhidos pela chefia, para receberem aumento salarial por mereci- mento. Dezessete operários foram demitidos como responsáveis pelo movimento. O sindicato promove assembléias com os trabalhadores ' da Mercedes e consegue a 19 de abril uma revisão da posição da empresa sobre o plano de aumento por merecimento, mas a readmissão não é alcançada.

Na Ford cerca de 100 operários da seção de estamparia, na fá- brica de São Bernardo, paralisam as atividades para exigir um rea juste de 15% além do reajuste oficial.

Porém, e onda de greves se inicia efetivamente no dia 12 de maio (data de aniversário do sindicato), pela manhã, quando a- proximadamente 2.500 metalúrgicos da Saab-Scania do Brasil, loca- lizada em São Bernardo, entram na fábrica, marcam os cartões, mas não ligam as máquinas- " braços cruzados, máquinas paradas".

c) A Greve

Não pretendemos discutir aqui, o significado político do am- plo movimento paredista, inaugurado a 12 de maio, em São Bernardo. Esta greve e todo o processo político de preparação foram detalha mente discutidos pelo trabalho de Osvaldo M. Bargas, que foi se - cretário geral do sindicato e pelo cientista social, Luiz Flávio' Rainho, no trabalho " As Lutas Operárias e Sindicais dos Metalúr- gicos de São Bernardo" - 1977/1979". (325) Este trabalho conta a greve por dentro, a partir do próprio movimento e para o movi - mento, não havendo nada de muito significativo a ser acrescentado. Potanto, me aterei a resgatar alguns aspectos que são desenvolvi- dos neste excelente trabalho:

1º A greve não foi sindical, ou seja, não foi organizada a par - tir e pelo sindicato. Foi uma luta operária, que parte direta- mente da fábrica;

(325) Publicada pelo Fundo de Greve, em 1983.

2º A greve não foi espontânea. São vários os aspectos que demonstram esta caracterização, que vão desde a importância política dos fatos anteriormente descritos e que se devem a atuação da diretoria do sindicato, até a organização de grupos de fábrica que já atuavam de forma articulada ao Sindicato, as formas de comunicação no interior das fábricas, o processo de preparação e a tática de greve, as formas de negociação que serão desenvolvidas;

3º O Sindicato pôde desempenhar um papel decisivo nas greves, basicamente pela postura de luta demonstrada ao longo do período anterior. Desta forma, o Sindicato participará das assembléias no interior das fábricas, negociará e assinará acordos, conquistará uma legitimidade ainda maior junto aos trabalhadores da base sindical.

Esta greve terá desdobramentos políticos decisivos para o futuro político da classe trabalhadora e da própria evolução da conjuntura nacional. Porém, não pretendemos discutir estes aspectos por enquanto, mas analisar o impacto da greve sobre o processo de determinação dos reajustes salariais, destacando as implicações na evolução salarial da categoria.

A greve que se inicia na Saab-Scania tende a se generalizar rápidamente, extravasando São Bernardo e atingindo uma área significativa do setor metalúrgico do Estado de São Paulo. Já no dia 15 de maio paralisam também a Ford e Mercedes de São Bernardo. No dia 17 chega a Santo André. No dia 26 é a vez de São Paulo com a paralisação da Toshiba. No dia 1º de junho é Osarco-Brown-Boveri e no dia 09 Campinas. Em aproximadamente 2 meses, as principais concentrações industriais do Estado foram atingidas, mais de 100 empresas respondendo por quase 150 mil trabalhadores. (326)

A deflagração partia quase que exclusivamente de grandes empresas mais específicamente, nas seções que empregavam mão de obra especializada.

---

(326) Nossa principal referência para descrever à greve é o relatório de pesquisa de Laís Wendel Abramo (bolsista da FAPESP) que está desenvolvendo sua tese de mestrado sobre "A greve de 1978" e que das fontes disponíveis é sem dúvida a mais detalhada e precisa

"As greves começaram a partir de dentro das empresas. No início do turno ou na volta do almoço, os operários entravam na fábrica, marcavam o cartão, iam para perto das máquinas, deixavam-nas desligadas e permaneciam a seu lado, de braços cruzados ou conversando." (327)

O movimento possuia um alto grau de explosividade que se expressava em um poderoso impulso das bases, mesmo nas áreas aonde existia um prévio trabalho sindical e o sindicato era reconhecido como representante de fato e oficial dos grevistas.

Este amplo movimento democratizou e descentralizou o processo de negociação coletiva. Em São Bernardo, o sindicato assumiu o papel de intermediário nas negociações e promovia reuniões com diretorias das empresas em geral, na DRT, e ao mesmo tempo organizava assembléias e reuniões com os trabalhadores grevistas. Muitas destas assembléias é que acabavam definindo com mais precisão a pauta de reivindicações. O objeto da mobilização era sem dúvida o aumento salarial, que se situava em tôrno do índice de 20%, mas apareceram também em algumas empresas reivindicações por melhores condições de trabalho como melhoria da alimentação, serviços médicos, etc. E em algumas inclusive a preocupação com o pagamento dos dias parados e a não punição dos grevistas.

A evolução da greve por empresa, em São Bernardo, a partir das informações divulgadas através dos diferentes jornais da grande imprensa e das publicações mais articuladas ao movimento sindical (imprensa alternativa, sindical etc...) foi a seguinte, segundo o levantamento de Laís W.Abramo: (328)

SAAB-SCANIA

- Início da greve: 12/05
- Interrupção (negociação): tarde do dia 16,17 e 18/05
- Retomada parcial: 19/05
- Fim: 22/05 pela manhã

---

(327) op. cit.

(328) op. cit.

Reivindicação:

- Protesto contra o desconto das antecipação de novembro de 1977, no reajuste de 39% decretado pelo Governo;
- A assembléia realizada no interior da fábrica com a presença do sindicato formalizou a proposta de 20% de aumento salarial;

Negociação:

- O sindicato foi o representante dos trabalhadores em greve na negociação com a diretoria da empresa. As reuniões de negocia - ção foram realizadas no DRT e em lugares neutros (Hotel Holi - day Inn). Participaram basicamente pelos empregadores a diretoria e representantes da SINFAVEA e pelos trabalhadores Lula e Gilson (representante sindical na empresa). Ainda durante o processo de negociação as fábricas da Mercedes e da Ford entraram em greve.

Acordo:

- Foram concedidos 6,5% de aumento imediato e a promessa de que a partir de uma consulta a matriz na Suécia seria estudada a reivindicação de 20%

FORD

- Início: 15/05 às 15 horas
- Término: 22/05 - oito dias de greve ininterruptos perfazendo o maior número de homens/horas paralizados.

Reivindicações:

- Protesto contra o desconto das antecipações de novembro, sendo que havia na fábrica uma comissão de trabalhadores que tinha procurado negociar antes do pagamento o não desconto, reivindicação que não foi considerado pela empresa;
  - . 20 % de aumento salarial;
  - . melhoria da alimentação oferecida aos empregados;
  - . melhoria no atendimento médico;
  - . redução no preço dos transportes.

Negociação:

- Inicialmente foram feitos contactos com os representantes do sindicato na fábrica (delegado de base) pela diretoria da

empresa pressionando a volta ao trabalho. Os representantes sindi
cais só aceitam negociar na presença de todos trabalhadores ou a-
través do sindicato. No dia 18/05 a greve é julgada ilegal pelo '
TRT mas também é aprovado o acordo dos trabalhadores da Scania. O
impasse permanece o sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo é
convocado e duas reuniões são realizadas, mas a primeira proposta'
de acordo só sairá na segunda feira como estudo no sentido de se
dar: 15% de aumento para os trabalhadores enquadrados na faixa de
até 8 salários-mínimos e 10% para os demais, a situação se norma-
liza. No dia 31/05 a empresa comunica que só pagaria o acordo fir
mado com a SINFAVEA - 11%, há paralisações por seção neste dia
como forma de protesto.

Acordo:
- Pagamento dos dias parados;
- Promessa de estudo de pagamento de 15% para quem recebe até 8 %
  e 10 % aos demais;
- A empresa aplicou a convenção firmada com o SINFAVEA - 11 % de
  aumento e 13% de antecipação;

MERCEDES-BENZ

- Início da greve: 16/05
- Término da greve: 18/05 com a duração de três dias ininterruptos

Reivindicações:
- Protesto contra o desconto das antecipações;
- O objetivo da greve são "melhorias salariais" e somente no dia
  18, na assembléia realizada pela manhã fica definido o índice
  de 15%.

Negociação:
- Os trabalhadores da Mercedes já haviam paralisado as atividades
  no final do mês de março (4 seções) em protesto contra a lis-
  ta de operários que haviam sido escolhidos pela chefia para re-
  ceberem aumento salarial por merecimento. Nesta paralisação al-
  guns trabalhadores foram despedidos apesar de reuniões no sindi
  cato para discutir o problema, mas a empresa aceitou redefinir'
  o plano de promoções.

No dia 11 de maio já há uma primeira tentativa de paralisação (100 operários do setor de estamparia) reivindicando aumento salarial, mas a paralisação propriamente dita só virá no dia 15 de maio.

O representante dos trabalhadores na negociação será o sindicato que irá propor o retorno ao trabalho quando aprovada pela empresa a proposta de dar 15% de aumento parcelado.

VOLKSWAGEN

- Início da Greve: Como a paralisação foi parcial e bastante desorganizada as informações disponíveis são desencontradas em torno dos dias 17/05 e 19/05.

Reivindicações:

- A princípio é simplesmante um movimento por "melhoria salariais" sem nenhuma proposta concreta que será definida já no início das negociações em 20%.

Negociação:

- As informações são bastante precárias mas as indicações são no sentido de que o movimento se iniciou na ferramentaria (cerca de 1.800 operários concentrados em duas alas). A posição da fábrica foi procurar isolar e intimidar os operários paralisados. As comunicações com os demais setores da fábrica foram suspensos e existiu inclusive a tentativa de enquadrar 28 operários no departamento jurídico para serem dispensados por "justa causa".

  As negociações foram encaminhadas pela empresa através do Departamento de Relações Industriais, que solicitou uma comissão dos empregados formada por um representante de cada setor paralisado. Esta comissão improvisada não tinha definido ainda a proposta de 20 % que só aparecerá um dia após o início das negociações. A empresa prometeu estudar as reivindicações e os operários retornaram ao trabalho dando um prazo. A empresa não encaminhou nenhuma contra-proposta durante o prazo combinado e o movimento voltou em um clima de intimidação e ten

são ainda maior. Neste momento e que a empresa começou a ameaçar ' dispensar os trabalhadores envolvidos com o movimento e os delegados sindicais assumiram a responsabilidade de garantir o retorno ' ao trabalho se os operários fossem readmitidos e o reajuste prometido fosse definido. O compromisso da empresa foi pagar o que as outras empresas do setor pagaria.

Acordo:
- Não demissão dos trabalhadores grevistas;
- Pagar o que as outras empresas do setor definissem.

CHRYSLER

Reivindicação: aumento salarial de 20 %

Negociação: a empresa propõe uma reunião com representantes por setor mas os trabalhadores exigem uma assembléia que se realiza no dia 19/05 às 14:00 horas no restaurante da empresa. A empresa não assume a proposta de 20% mas promete pagar o que as outras definissem. O movimento de paralisação continua e a solução definitiva , para os trabalhadores retornarem ao trabalho sairá no dia 31/05 com a aplicação do acordo da SINFAVEA.

Acordo:
- Pagar o que as outras empresas definissem
- Aplicado o acordo firmado com a SINFAVEA

COLDETRANE

Reivindicação: 20 % de aumento imediato

Negociação: Ao meio dia do dia 31/05, a assembléia dos trabalhadores rejeita a proposta apresentada pela diretoria da empresa, mas' a greve termina com o retorno de parte dos trabalhadores que acaba levando ao término do movimento.

Acordo:
- aumento imediato de 5%
- estabilidade para os membros da comissão da fábrica
- estudo sobre os outros 15 % de aumento solicitado cuja resposta seria dada no máximo em 12 dias.

KARMANN - GUIA

Início do movimento: Dia 15/05 os empregados apresentam a reivindicação de 20% de aumento, e aguardam a resposta da empresa.
Acordo: aplicação da Convenção firmada com o SINFAVEA

MOTORES PERKINS

Início do movimento: 15/05 com a apresentação da mesma proposta dos trabalhadores da Karmann-Guia, 20% de aumento e aguardam resposta da empresa.
Início da greve: Dia 18/05.

VILLARES

Início da greve: 23/05
Término da greve: 29/05 com a duração ininterrupta de 07 dias.
Reivindicação : 20% de aumento
Negociação: O sindicato assumiu a representação dos trabalhadores em greve, tendo a frente do processo de negociação- Lula (que estava afastado da fábrica pelo acordo sindical) Nas duas reuniões com Carlos Villares não se chega a nenhum acordo. Uma assembléia é marcada para o dia 29/05 às 18:00 horas no restaurante da fábrica onde Lula relata o impasse aos trabalhadores, a diretoria da empresa é convidada a partcipare aVillares apresenta uma proposta que acaba sendo acatada.
Acordo:
- 5% de aumento a partir de 1º de junho
- os outros 15 % de aumento seriam estudados pela empresa até o dia 12 de junho.

METALÚRGICA TAUNUS:

No dia 07/05 foram demitidos 5 operários por justa causa, apesar da presença da diretoria do sindicato na empresa, as demissões foram consideradas irreversíveis pela decretação da ilegalidade da greve. A empresa prometeu estudar as reivindicações de 20% de aumento.

TRI-SURE:

Início da Greve: 08/06

Reivindicação: 25% de aumento

Acordo: 7% de aumento imediato

14% de antecipação

PANEX

Início da Greve: 31/05

Reivindicação: 20% de aumento

Seria importante registrar ainda que algumas empresas se antecipara m as paralisações e concederam aumento e/ou antecipação salariais no sentido de evitar a greve (noticiados na empresa a Metalúrgica Cornete, Voight, Aliperti...).

O movimento se alastrará pelos outros sindicatos da região e a dimensão que começa a tomar facilitará a negociação de algumas Convenções Coletivas por parte do Sindicato de São Bernardo principalmente, porque várias empresas que se defrontavam com o movimento paredista, começam a pressionar seus respectivos sindicatos patronais para que firmassem o acordo e consequentemente, estendessem as concessões que elas necessariamente seriam obrigadas a realizar O exemplo mais evidente deste tipo de pressão foi feito pela FORD sobre o SINFAVEA

ACORDOS FIRMADOS PELO SINDICATO METALÚRGICO DE SÃO BERNARDO COM SINDICATOS PATRONAIS:

SINFAVEA:

O Sindicato Nacional da Indústria Automobilistica (SINFAVEA) iniciou negociações com o Sindicato Metalúrgico de São Bernardo no sentido de estabelecer um mesmo procedimento para o conjunto da Indústria Automobilística no ABC. Após mais de 20 horas de negociações foi firmado um acordo que estabeleceu um aumento parcelado de 11% e antecipações salariais também parceladas de 13% com a seguinte distribuição:

- 5,5% de aumento a partir de 30 de maio;
- 4,5% de antecipação a partir de 1º de agosto;
- 5,5% de aumento a partir de 1º de outubro;

- 4,5 % de antecipação a 1º de dezembro;
- 4,5 % de antecipação a 1º de fevereiro de 1979.

Alguns esclarecimentos acerca do processo de negociação foram dadas por Lula (329), que além de mencionar a unidade dos patrões na hora de dizer não aos trabalhadores e da resistência das primeiras empresas a serem atingidas pela greve em negociarem, afirmou que: " A coisa somente se inverteu quando a FORD também teve seus trabalhadores em greve, pois aí ela pressionou o SINFAVEA para fazer um acordo conjunto e igual em todas as empresas. A FORD tinha resistido em dar aumento até o fim. Quando percebeu que ninguém voltaria se não houvesse concessão, resolveu pressionar o SINFAVEA para fazer um acordo padrão".

Este acordo beneficiou os trabalhadores de mais de 30 empresas pertecentes a indústria automobilistica do ABC. A aplicação dos aumentos e antecipações foi feito sobre o salário já reajustado no dissídio de abril. Entre as montadoras de São Bernardo destacam-se: Volkswagem, Mercedes-Bens, Ford, Chrysler, Saab-Scania, Toyota, Kharman-Guia e ainda algumas empresas do setor de auto-peças que também acataram o acordo (Borg Warner e Brasinoa-).

Este acordo representava uma ruptura com toda a dinâmica anterior de negociação coletiva. Para a diretoria do Sindicato de São Bernardo ele representava "uma das mais importantes conquistas dos últimos tempos" (330). O ministro do trabalho afirmara " uma vitória do diálogo entre patrões a empregados" (331).A diretoria do SINFAVEA explicou, também através da imprensa, que o acordo era necessário para evitar o prolongamento e expansão da greve, e que a existência de respostas diferentes para um mesmo problema geraria descontentamento entre os empregados das empresas que oferecessem aumentos menores. Mencionando também a "dificil situação da indústria automobilítica, cuja rentabilidade tem sido muito peque-

---

(329) A Greve na Voz do Trabalhador

(330) O Estado de São Paulo 01/06/78

(331) Idem

na, quando existe".

Mas alguns trabalhadores manifestaram seu descontentamento com relação ao acordo assinado especialemente na FORD, onde algumas seções ainda paralisaram por algumas horas a produção, como forma de protesto. Mas este acordo iria gerar grandes desavenças entre patrões e empregados quando fosse definidos os reajustes relativos ao exercício de 1978 (em novembro deste ano para os metalúrgicos da capital e abril para o interior).

SIMESP

O presidente da SIMESP após um longo período de consultas entre as empresas filiadas da indústria de máquinas, da início a um processo de negociação com vistas a se estabelecer um acordo com o Sindicato de São Bernardo.

O SIMESP possuia mais de 2.000 empresas filiadas, porém, somente 63 se situavam em São Bernardo com apenas 12.142 empregados metalúrgicos desta base regional. A proposta da diretoria do SIMESP era de firmar um acordo com os metalúrgicos de São Bernardo mas que abrisse a possibilidade de livre adesão ao protocolo assinado por parte de outras empresas, mesmo as de outros setores da indústria

O acordo foi finalmente firmado no dia 27 de julho onde o Sindicato das Indústrias de Máquinas do Estado de São Paulo acabou aceitando a seguinte proposta: 11% de aumento salarial imediato e 13% de antecipação em abril de 1979.

SINDIPEÇAS

O sindicato da indústria de auto-peças através de seu presidente Luiz Eulalio Bueno Vidigal começa a discutir com o Sindicato de São Bernardo a possibilidade de ser firmado um acordo nos moldes dos que estavam sendo encaminhados pelos outros dois sindicatos patronais. Porém, no dia 15 de julho, uma assembléia das empresas do SINDIPEÇAS posiciona-se contra à realização do acordo por 89 votos e somente 48 a favor. Definido a posição de que os possíveis acordos deveriam ser encaminhados isoladamente, por cada empresa interessada, cabendo ao SINDIPEÇAS assumir o papel de media solicitado.

FIESP

A diretoria da FIESP no dia 13 de julho, enviou um ofício ao Presidente da República, propondo um aumento geral de 12% para os trabalhadores que recebessem até 08 salários mínimos mensais e um teto de até 12% para os que se situavam acima desta faixa. Proposta que atendia aos interesses de setores importantes da indústria paulista que estavam sendo obrigados a darem aumentos salariais desta ordem, mas que não chegará a ser assumida

Esta greve quebrou a política salarial e subverteu a legislação sindical vigente, descentralizou a negociação coletiva e recolocou na pauta da sociedade a questão da negociação direta.

O sistema de negociação coletiva e a política salarial e trabalhista autoritária passarão a viver uma crise aberta. A desobediência operária se generaliza, os mecanismos de controle e imposição autoritária se desmoralizam e se inicia um lento e gradual processo de reordenamento institucional.

Para o movimento sindical do ABC, mais especificamente para o Sindicato Metalúrgico de São Bernardo, que passa a ser uma grande referência para o conjunto do movimento sindical, um novo salto de qualidade será dado, um novo patamar político foi superado,

2.4.3. O Terceiro Momento: Um Sindicato de Luta e que descobre a necessidade de participação política dos trabalhadores na vida nacional.

a) O movimento cresce e esbarra nos limites da estrutura sindical.

A experiência de greve de 1978 colocaria o movimento e o Sindicato diante de novas questões e de um novo salto de qualidade político.

O ciclo de greve no mês de maio de 1978 desencadeou inúmeras greves, quase que semanalmente, não só no ABC, mas no co[illegible] sindical. Ainda em 1978, os metalúrgi[illegible] ca[illegible]

São Paulo, Osasco, e Guarulhos, iriam deflagrar uma nova greve, onde um dos pontos fundamentais era o desconto imposto pelos patrões de 11%, ao reajuste proposto de 56%. Dos 56%, seriam deduzida a antecipação salarial. Esta será a bandeira principal para os metalúrgicos do ABC, na campanha salarial de abril, porque considerarão os 11% como sendo aumento real e não antecipação. A "Campanha do não desconto" será o carro chefe da luta salarial de 79.

No entanto, há algumas questões políticas sobre o movimento e que foram analisadas por Osvaldo Bargas e Luiz Flávio Rainho(332) e que merecem destaque:

1º A greve é redescoberta como sendo o grande instrumento de luta dos trabalhadores;

2º O Sindicato reencontra a porta de fábrica, começa a trabalhar com carros de som, novo material de propaganda e agitação, fortalece a figura o "João Ferrador", símbolo da categoria, e acaba com o paternalismo que caracterizava a atuação anterior. Os problemas deixam de ser resolvidos pelo sindicato, e passam a ser enfrentados pelos trabalhadores através da entidade;

3º A política de administração do Sindicato se altera radicalmente. O papel dos diretores é estar nas fábricas, vários retornam para base, são reintegrados na produção e o conjunto da diretoria passa a "fazer" porta de fábrica;

Os serviços assitencialistas são congelados e os recursos financeiros são canalizados para o trabalho de mobilização e para o plano de lutas;

4º O III Congresso de Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, realizado para discutir o tema "Estrutura Sindical Brasileira", permite uma reflexão mais profunda e uniforme da conjuntura nacional e uma maior articulação ao nível dos militantes de fábrica;

5º Algumas experiências de greves localizadas começam a exigir uma redefinição da tática de greve, "braços cruzados, máquinas paradas".

A proposta de greve fora da fábrica, começa a amadurecer;

---

(332) Cp.cit.

6º O Sindicato se democratiza, aumenta a participação política dos trabalhadores na vida e no processo de decisão política do sindicato.

As reuniões com grupos de trabalhadores por fábricas são intensificadas, a Comissão Salarial começa a ser escolhida com mais' critérin e antecipação;

7º A própria pauta da campanha, apesar do peso das cláusulas econômicas, passa a dar alguma ênfase a questão do "delegado sindical", demonstrando a preocupação com a organização do trabalho' sindical no interior da fábrica.

Todo este processo de mudança de qualidade do movimento sindical acabará desembocando em uma nova greve, do conjunto da categoria, a 13 de abril, às zero hora.

As assembléias do Sindicato são de massa e passam a exigir sua realização no Estádio de Vila Euclides, alterando o cenário político nacional e atraindo a atenção de toda a sociedade civil.

A resistência patronal aumenta, as negociações ficam paralisadas e surge o Fundo de Greve para dar sustentação aos grevistas com um amplo apoio de toda a população. A sindicalização cresce de forma acelerada. Mas os limites da estrutura sindical vigente reaparecerão para o conjunto da categoria, de forma cristalina e dura: a greve é julgada ilegal e o governo intervém no Sindicato.

Com a intervenção a diretoria e a comissão de salários chegam a se dispersar, a forte repressão política e a pressão dos meios' de comunicação acabam levando a aprovação da trégua dos 45 dias O"Fundo de greve" que funcionou na Igreja passa a assumir um caráter de resistência política a intervenção sindical. Mais tarde, a categoria acaba aceitando o acordo e suspendendo a retomada da greve.

Porém, a luta contra a estrutura sindical atrelada e dependente ganha outra dimensão política: As dificuldades vividas com a intervensão, demonstram que esta era uma luta prioritária e que passaria necessariamente, por dentro da estrutura sindical vigente, ainda '

que não exclusivamente.

b) A luta sindical confronta a política autoritária do regime em todos os níveis, e o movimento se politiza.

Os metalúrgicos de São Bernardo inauguraram em 1978 um ciclo de grandes greves, sobretudo operárias, que subverteu toda a legislação vigente. A negociação coletiva passou a se desenvolver à margem da política salarial normativa e autoritária e da interferência do Estado e mesmo da Justiça do Trabalho, que não teve outro papel a não ser homologar os acordos estabalecidos, ou arquivar a decissão sobre a ilegalidade da greve. Ao empresariado surpreso com o vigor do movimento não restou alternativa, no primeiro momento, a não ser a negociação ou concessão salarial antecipada. A ação coletiva dos metalúrgicos ameaçava impor um novo procedimento ao sistema de negociação coletiva arcaico e autoritário.

No entanto, o mais importante é que esta experiência demonstrou a necessidade de luta contra a estrutura sindical vigente, e a política salarial e trabalhista autoritária, não mais como texto de Congressos Sindicais, ou discursos de liderança, mas como uma experiência concreta de movimento. E mais do que isto, a presença autoritária do Estado, a matureza política da intervenção governamental acabam politizando a luta e colocando a necessidade de uma participeção política mais ativa dos trabalhadores. Este processo de politização e de fortalecimento do movimento sindical estará articulada à mudanças importantes no cenário político do país e acabarão estimulando a formação de uma proposta político-partidária. Este movimento sindical que emerge no final dos anos 70, passará a participar de forma mais ativa e organizada da luta contra o regime militar e por um novo futuro político para o país (333)

---

(333) Não pretendemos discutir detalhadamente a evolução da greve e a formação do PT. Maiores detalhes ver " As Lutas Operárias e Sindicais dos Metalúrgicos de São Bernardo", op. cit.

REAJUSTE SALARIAL E CUSTO DE VIDA

T A B E L A "M 1"

DATA-BASE	ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL	ÍNDICE DE CUSTO DE VIDA	ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL REAL
01/03/65	100	100	100
02/04/66	140	161	87
02/04/67	175	226	77
02/04/68	215	277	78
02/04/69	269	340	79
02/04/70	339	414	82
02/04/71	414	505	82
02/04/72	513	621	83
02/04/73	605	763	79
02/04/74	714	1003	71
02/04/75	1028	1312	78
02/04/76	1460	1807	81
02/04/77	2044	2558	80
02/04/78	2841	3548	80
02/04/79	4432 (')	5063	88

(') Foi considerado um reajuste médio de 56%

Fonte: DIEESE

"Os dirigentes sindicais concluíram que poderiam criar um partido independente e sem vínculos com a classe patronal, que se fizesse presente no dia - a - dia dos trabalhadores, e que "fizesse' política" diferentemente daquela que estavam sendo objetos.

O partido político surge, então, como resultado de um avanço' das lutas operárias e sindicais de São Bernardo e da necessidade ' dos trabalhadores se organizarem com vistas a uma intervenção mais decisiva na vida do País.... Entretanto, isso não significa dizer que a independência do Sindicato, como orgão autônomo e sem vínculação partidária, deixasse de ser mantida e preservada" (334)

2.4.4. A EVOLUÇÃO SALARIAL DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO

a) A Evolução do Salário-Médio

A primeira possibilidade de analisarmos a evolução salarial da categoria se encontra nas taxas de reajustes percebidas, que estão comparadas com o índice de custo de vida na tabela abaixo:

TABELA "M1"

Verifica-se que nos primeiros anos após a implantação da política salarial as taxas de reajuste da categoria estarão bastante abaixo da elevação do custo de vida, uma queda de 23%, até o ano de 1968. No período de 1968 a 1972, há uma pequena melhoria da ordem de 6% que expressa as modificações implementadas na política salarial, em especial a introdução do coeficiente de correção dos erros de previsão inflacionária, mas esta pequena recuperação não ' chega a recompor as perdas salarias dos anos anteriores. Nos parece importante ressaltar, que este período, foi marcado por elevadas taxas de aumento de produtividade da economia que não foram ' incorporadas aos reajustes oficiais, como já foi amplamente divulgado e denunciado. (335)

(334) "São Bernardo: uma nova proposta sindical", op.cit.

(335) Ver trabalgos do Dieese

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO-MÉDIO REAL - SÃO BERNARDO DO CAMPO

TABELA " M2 "

ANO	SALÁRIO-MÉDIO NOMINAL	VARIAÇÃO NOMINAL	ÍNDICE SAL.MÉDIO NOMINAL	REAJUSTES (')	ÍNDICE DE REAJUSTES	VARIAÇÃO DO CUSTO DE VIDA	I.C.V. (março)	ÍNDICE DE SALÁRIO MÉDIO REAL (ISR)
1972	939,28	-	100,0	-	100,0	-	100,0	100,0
1973	1173,04	24,9	124,9	24,0	124,0	23,0	123,0	101,5
1974	1373,86	17,1	146,2	18,0	146,0	31,5	161,7	90,4
1975	1767,81	28,7	188,2	18,0 ('')	172,0	30,7	211,3	89,1
1976	2552,77	44,4	271,8	44,0	248,0	37,8	291,1	93,4
1977	3864,19	51,4	411,5	42,0	352,0	41,5	411,9	99,9
1978	5632,78	45,8	599,9	40,0	492,0	38,6	570,9	105,1
1979	8471,75	50,4	902,2	39,0	684,0	42,8	815,2	110,7

(') Os reajustes são de abril (data-base), portanto um mês após ao registro das guias de contribuição salarial de março. Há portanto uma defasagem, onde o reajuste de 1972 corresponde na tabela ao ano de 1973 e assim por diante.

('') Houve uma antecipação de 10% em dezembro

Os anos de 1973 e 1974 serão bastantes prejudiciais a categoria. Em 1973 haverá o problema do cálculo do custo de vida pelos índices oficiais do governo, que terá um impacto expressivo no sentido de deprimir a taxa real de reajuste salarial dos trabalhadores de uma forma geral. Já em 1974, os metalúrgicos de São Bernardo não serão atingidos pela reformulação da política salarial, que será realizada após abril (data-base), o que levará a uma queda de cerca de 8% em termos reais na taxa de reajuste. O "abono de emergência irá atenuar esta tendência ao final do ano (apesar de em São Bernardo os metalúrgicos já terem recebido as antecipações por ocasião da concessão do abono).

Será a partir de 1975 que as taxas de reajuste para os metalúrgicos de São Bernardo irão apresentar uma tendência a recuperação. Nos anos de 1975/76 há uma elevação em termos reais de cerca de 10%, esta situação se estabiliza em 1977/78 até a greve que efetivamente começará a alterar de forma significativa a evolução salarial das metalúrgicas do ABC.

Porém, as taxas de reajuste representam somente uma aproximação ao desempenho do salário-médio da categoria. A tabela que se segue nos permitirá analisar com mais profundidade o desempenho salarial recente da categoria:

TABELA "M2"

As taxas de reajuste estiveram ao longo deste período praticamente coladas as variações do salário-médio nominal da categoria. Há um certo distanciamento a partir de 1976, que coincide com o retorno das antecipações em novembro e que influem bastante nestes dados das guias de contribuição sindical por serem coletados em março (antes da data-base e após as antecipações). O relativo distanciamento entre a variação do salário-médio nominal/reajuste salarial é um fenômeno bastante recente e se deve indiretamente ao recrudescimento de elevadas taxas inflacionárias e ao retorno a prática das antecipações salariais. Provavelmente os dez anos anteriores a 1975, de vigência da política salarial normativa e

centralizada, devem ter apresentado uma evolução bastante próxima entre estas duas variáveis.

A taxa de reajuste de 1979 é 11,4% menor que a variação do salário-médio nominal. Isto se deve as melhorias salariais alcançadas pela categoria, em meados de 1978, com o movimento paredista e os acordo firmados com algumas entidades patronais que foram de ordem de 11% de aumento mais antecipações parceladas de 13%. Com um reajuste de 24% em abril de 1973, e com uma elevação do custo de vida de 23% o salário-médio real da categoria apresentará uma pequena elevação de 1,5% no período de março de 1972 a março de 1973.

No ano seguinte, baseado no índice de custo de vida oficial, o reajuste será de apenas 18%, enquanto que o custo de vida do DIEESE apresentava o nível de 31,5% sofrendo a categoria desta forma a maior queda no salário-médio real de sua história recente, nada menos do que 11,1% !

Em 1974, o reajuste novamente será inferior ao índice de custo de vida, e mesmo com o "abono de emergência" ou antecipações ao final do ano, o salário médio da categoria apresentará uma perda em seu poder aquisitivo de 1%, quando registrado, em março de 1975 nas guias de contribuição sindical. Este foi o ponto mais baixo na evolução do salário-médio real dos metalúrgicos de São Bernardo.

A partir de 1975 o salário-médio real apresenta uma tendência a recuperação de ordem de 5% a.a., mas somente em 1978 os níveis salariais de 1972/73 serão superados.

Finalmente, com o movimento grevista de meados de 1978 e respectivos acordos trabalhistas, que representaram para a categoria aumentos parcelados de 11% mais as antecipações que também foram parceladas, o salário-médio chega a superar em 10,7% o nível de 1972.

Seria importante destacar que estes aumentos no salário-médio real incluem as antecipações de outubro/novembro que passaram a ser mais substanciais com a elevação das taxas inflacionárias .

Neste final da década dos anos setenta, os metalúrgicos de São Bernardo praticamente já recebem salários semestrais tornando problemática a comparação do nível salarial médio (coletado no mês de março) com os outros anos que compõem esta série que estamos trabalhando, principalmente no início da década quando a prática das antecipações havia sido abandonada. Estes aumentos podem significar apenas uma alteração na periocidade dos reajustes e não uma elevação de fato do salário-médio real.

A tabela abaixo nos permite discutir a evolução do salário-médio dos metalúrgicos de São Bernardo por origem do capital:

TABELA " M3 "

Os trabalhadores metalúrgicos empregados em empresas de capital nacional tiveram, neste período, um desempenho mais favorável de seus respectivos salários-médios do que os metalúrgicos empregados em empresas de capital estrangeiro. Em nenhum dos anos o nível salarial-médio real esteve inferior ao de 1972, e somente em 1973 e 1974 se verificam quedas no salário-médio real entre os empregados em empresas nacionais. Isto provavelmente está relacionado ao aumento relativo na estrutura de emprego das empresas de capital nacional.

Em março de 1973, nas empresas de capital nacional, o salário-médio real cresceu 7,5% em relação ao ano anterior. Este crescimento praticamente será perdido até março de 1975 devido ao impacto dos reajustes de 1973/74 que estiveram aquém da elevação do custo de vida. Em março de 1975, o valor real do salário médio nas empresas nacionais era praticamente o mesmo de 1972, se iniciando a partir de então o movimento de recuperação, sendo que em 1976 e 1977 o crescimento é surpreendente, aproximadamente 18% de crescimento real. Importante ressaltar que as taxas de crescimento do emprego em 1973/74 foram respectivamente 25,8% e 18,7% o que provalvelmente permitiu a sustentação do índice salarial médio.

TABELA " M3 "

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO - MÉDIO REAL POR ORIGEN DO CAPITAL

ANO	NACIONAL (A)	ESTRANGEIRO(B)	I.S.N. nacional	I.S.N. estrang.	I.S.R. nacional	I.S.R. estrang.	B/A
1972	582,14	1021,51	100,0	100,0	100,0	100,0	1,75
1973	769,60	1304,25	132,2	127,7	107,5	103,8	1,69
1974	963,11	1495,42	165,4	146,5	102,3	90,6	1,55
1975	1242,74	1933,97	213,4	189,4	101,0	89,6	1,55
1976	1846,11	2793,02	317,1	273,5	108,9	94,0	1,51
1977	2852,96	4213,91	489,9	412,4	118,9	100,1	1,48
1978	4077,72	6260,41	700,1	612,8	122,6	107,3	1,53
1979	5840,23	9432,78	1002,5	923,5	123,0	113,3	1,62

O movimento paredista de 1978 teve um impacto muito pequeno entre as empresas nacionais, isto porque 42,2% do emprego nestas empresas estava concentrado na indústria automibilistica, mais especificamente auto-peças cujo sindicato patronal =SINDIPEÇAS-não chegou a firmar um acordo de melhorias salariais. O único setor com' algum peso no emprego entre as nacionais e que chegou a um acordo trabalhista foi o SIMESP abarcando 63 empresas em São Bernardo. O ocordo do SINFAVEA praticamente não chega a tingir as empresas de capital nacional da indústria automobilistica de São Bernardo,por estas se concentrarem na indústria de auto-peças. O crescimento ' real do salário médio deve estar relacionado ao crescimento do emprego de 15,9%.

Há uma tendência nítida no período no sentido de dimunuição' das diferenças salariais médias entre os metalúrgicos empregados' em empresas nacionais e os de empresas estarngeiras. A diferença' que em 1972 era de 1.75 diminui para 1.48 em 1977. Os anos de 78 e 1979 invertem esta tendência sendo que neste último ano a diferença já havia aumentado para 1,62, fundamentalmente devido a descentralização do processo de negociação salarial, tanto no que se refere as antecipações, que nas empresas de menor porte nem sempre foram concedidos, quanto às negociações salariais por fábrica que passam a existir com bastante intensidade a partir de 1978. Quanto ao emprego, o ano de 1979, apresenta um decréscimo em termos' absolutos de 6% entre as empresas de capital nacional.

A tabela que se segue apresenta a evolução do salário médio' real por setor de produção:

TABELA " M4 "

Desde logo seria importante ressaltar que as modificações na composição do emprego influem bastante na evolução do salário médio por setor e principalmente por tamanho das empresas.

As empresas de industriais metalúrgicas apresentam um crescimento do salário-médio real de seus empregados em março de 1973 ' de 7,8%. Este índice de elevação do salário médio será perdido '

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÉDIO POR SETOR

TABELA "M4"

SETOR	METALÚRGICA			MECÂNICA			MATERIAL-ELÉTRICO			AUTOMOBOLÍSTICA			DIVERSOS		
1972	679,55	100,0	100,0	736,18	100,0	100,0	456,41	100,0	100,0	966,25	100,0	100,0	513,03	100,0	100,0
1973	900,89	132,6	107,8	930,95	126,5	102,8	888,83	194,7	158,3	1.238,39	128,2	104,2	859,33	167,5	136,1
1974	1.102,69	162,3	100,4	1.173,72	159,5	98,6	974,83	213,6	132,1	1.440,18	149,1	92,2	838,67	161,6	99,9
1975	1.485,00	218,6	103,4	1.595,67	216,8	102,6	1.503,18	329,4	155,9	1.824,12	188,9	89,4	1.503,89	289,7	137,1
1976	2.113,48	311,1	106,9	2.343,80	318,6	109,4	1.808,95	412,6	141,7	2.668,14	276,4	94,9	2.097,54	404,1	138,8
1977	3.507,38	516,1	125,3	3.563,33	484,3	117,6	2.789,08	611,9	148,5	4.053,87	419,9	101,9	3.185,30	613,8	149,0
1978	4.895,00	720,5	126,2	5.165,14	702,2	123,0	4.162,61	912,9	159,9	5.894,72	610,5	106,9	4.396,41	847,0	148,4
1979	7.214,19	1.062,0	130,4	7.134,97	969,7	118,9	6.574,97	1.444,5	177,2	8.915,59	923,1	113,2	6.399,08	1.233,2	151,3

até março de 1974, quando se verefica em retorno ao patamar de 72. Os anos de 1975 e 1976 apresentam uma pequena taxa de crescimento, em torno de 3% a.a., que não chega a recuperar o salário médio ao nível do que havia sido alcançado em 1973. Em março de 1977,há um crescimento de quase 20% em um período de 12 meses, que deve estar relacionado parcialmente as antecipações, mas não é determinado por mudanças no emprego do setor (que continua com aproximadamente 4,5% do emprego de São Bernardo). Este nível que se mantém em 1978 apresentará ainda um pequeno acréscimo em 1979 de mais ou menos 4%, situando desta forma a indústria metalúrgica cerca de 20% acima do patamar salarial médio da categoria, em termos de crescimento real.

Os trabalhadores da indústria mecânica tem o poder de compra do salário médio acrescido de 2,8% em março de 1973. Em 1974, acompanhando o movimento do salário médio da categoria sofrem uma queda de 4% que deprimirá o nível salarial baixo do nível existente em 1972. Em 1975, há uma recuperação que representou um retorno ao patamar de 1973. Em março de 1976 se verefica um crescimento expressivo, que continuará até março de 1977 quando o crescimento do salário real médio havia superado em 17,6% o nível de 1972. Isto se deve de um lado ao impacto das antecipações e de outro a uma elevação significativa no emprego da indústria que cresceu mais de 20% neste período. Em 1978,o emprego ainda cresceu quase 5% em relação a 1977, e o nível salarial médio 5,5%. Surpreendentemente a indústria mecânica apresenta uma queda de aproximadamente 17% no período de doze mese que antecede a março de 1979, esta queda bastante expressiva do ponto de vista do emprego deve ter contrarrestado o impacto dos aumentos e antecipações salariais concedidos após o movimento paredista de 1978, de tal forma, que o índice de evolução do salário-médio real apresenta uma queda de 4%.

A indústria de material-elétrico apresenta uma evolução bastante atípica de seu índice de salário médio real. Isto se deve as mudanças expressivas do emprego, onde o peso relativo desta indústria no emprego total da categoria cresceu de 0,6% para 5,3%, che-

gando a atingir 7,0%.

Em março de 1973, o nível salarial médio cresceu 58,3% em relação a 1972, sendo que o emprego cresceu mais de 6 vezes neste período de 12 meses, explicando portanto este desempenho absolutamente distinto do conjunto da categoria. Em março de 1974, apesar de um certo crescimento na taxa de emprego de 23%, o salário médio real também sofre uma queda acompanhando o movimento salarial da categoria. Em 1975 o nível salarial médio real de 1973 volta a ser praticamente atingido, nos doze meses subsequentes, apesar de uma elevada taxa de crescimento do emprego, o índice salarial médio apresenta uma diminuição. Nos dois anos posteriores, o salário médio real volta a presentar uma tendência de crescimento que permitirá que o patamar de 1978 chegue a superar o índice de 1973. Em março de 1979, apesar de não ter havido nenhuma mudança no nível de emprego da indústria, o salário-médio real chega a crescer em doze meses, cerca de 17%, o que provavelmente deverá estar relacionado as melhorias salariais conquistadas com o movimento paredista de 1978.

A indústria automobilística, que mantém uma participação de quase 80% do emprego ao longo do período, apresenta um desempenho do índice de salário médio praticamente colado ao desempenho do índice da categoria, ou vice-versa.

Em março de 1973 o crescimento salarial-médio real na indústria automobilística foi um pouco superior ao da categoria, a queda nos doze meses subsequente permite a indústria automobilística manter o patamar de 2% acima do da categoria, respectivamente 90,4 e 92,2. Em 1974, como consequência do reajuste oficial o nível-salarial médio é praticamente o mesmo e mais de 10% abaixo do patamar de 1972. Desde então, o índice para a indústria automobilística apresentará uma tendência a recuperação e crescimento com uma pequena diferença anual de no máximo 2% em relação a categoria, com exceção do índice de 1979 onde esta diferença aumenta um pouco mais, mas não chega a ultrapassar a 3%

A indústria automobilística que é quem basicamente determina

o desempenho da categoria, apesar de possuir um nível salarial-médio superior as demais indústria que compõem a categoria dos metalúrgicos de São Bernardo, teve ao longo do período uma evolução de seu salário-medio real abaixo das demais, em quese todos os momentos.

A tabela abaixo permite uma análise do salário médio real da

o desempenho da categoria, apesar de possuir um nível salarial-médio superior as demais indústria que compõem a categoria dos metalúrgicos de São Bernardo, teve ao longo do período uma evolução de seu salário-medio real abaixo das demais, em quase todos os momentos.

A tabela abaixo permite uma análise do salário médio real da

categoria por tamanho das empresas

TABELA "M5"

A primeira classe de tamanho, de 0 a 9 empregados, pela pequena expressão na estrutura de emprego, onde nunca chegou a alcançar uma participação relativa maior do que 0,4% e pelas dificuldades de recolhimento das guias de contribuição sindical, não será considerada em nossa análise.

o desempenho da categoria, apesar de possuir um nível salarial-médio superior as demais indústria que compõem a categoria dos metalúrgicos de São Bernardo, teve ao longo do período uma evolução de seu salário-medio real abaixo das demais, em quase todos os momentos.

A tabela abaixo permite uma análise do salário médio real da categoria por tamanho: das empresas:

TABELA "M5"

A primeira classe de tamanho, de 0 a 9 empregados, pela pequena expressão na estrutura de emprego, onde nunca chegou a alcançar uma participação relativa maior do que 0,4% e pelas dificuldades de recolhimento das guias de contribuição sindical, não será considerada em nossa análise.

A segunda classe de tamanho, de 10 a 49 empregados, apresenta uma pequena queda no índice de salário médio real de 1972 para 1973, que se deve basicamente a uma diminuição no emprego concentrado nesta faixa, de aproximadamente 30%. Em março de 1974 o nível salarial médio praticamente se mentém o mesmo do ano anterior, para iniciar um movimento de recuperação mais expressivo a partir de 1975 quando também o emprego se eleva consideravelmente O crescimento do emprego se mantém até 1977, há um pequeno decréscimo em 1978 e se estabiliza em 1979. A queda do período 1977-78 repercute em uma desaceleração na taxa de crescimento do índice de salário-médio real, mas o significativo crescimento do salário médio real no período 1978/79, que se verefica em quase todas as faixas de tamanho, deve estar relacionado aos aumentos e antecipação definidas a partir do movimento paradista.

Na classe de tamanho de 50 a 99 empregados há um crescimento de 9,7%, em março de 1973, uma queda em 1974, e um verdadeiro salto em março de 1975, que provavelmente está relacionado com o crescimento de quase 40% no emprego concentrado nesta faixa, no período 1974/75. A diminuição do índice salarial-médio real em 1976 de

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO - MÉDIO POR TAMANHO

TABELA " MS "

	De 0 a 9 empregados			10 - 49			50 - 99			100 - 499			500 - 999			1000 ou mais		
ANO	SAL.NOM.	I.S.N.	I.S.R.	S.N.	I.S.N.	I.S.R.	S. N.	I.S.N.	I.S.R.	S.N.	I.S.N.	I.S.R.	S.N.	I.S.N.	I.S.R.	S.N.	I.S.N.	I.S.N.
1972	394,82	100,0	100,0	533,46	100,0	100,0	531,48	100,0	100,0	683,58	100,0	100,0	691,71	100,0	100,0	1.066,29	100,0	100,0
1973	686,44	173,9	141,4	643,05	120,5	98,0	714,56	134,4	109,7	860,20	125,8	102,3	695,14	100,5	81,7	1.307,53	122,6	99,7
1974	872,62	221,0	136,7	899,56	160,6	99,3	884,58	166,4	102,9	1.060,42	155,1	95,9	1.079,67	156,1	96,5	1.490,17	139,8	86,5
1975	1.120,83	285,8	134,3	1.254,30	223,9	106,0	1.412,91	264,9	125,4	1.380,69	201,9	95,5	1.342,51	194,0	91,8	1.937,08	181,7	86,0
1976	1.590,08	402,7	139,3	1.808,41	322,9	110,9	1.899,40	396,0	122,3	2.067,65	302,4	103,9	2.066,87	298,8	102,6	2.786,24	261,3	89,8
1977	2.462,98	623,8	151,4	2.763,01	493,7	119,8	2.906,79	544,7	132,2	2.982,66	436,1	105,8	3.221,78	465,8	113,1	4.263,29	399,8	97,1
1978	2.882,58	729,8	127,8	3.941,83	704,5	123,4	4.217,30	790,3	138,4	4.504,13	658,5	115,3	4.482,55	647,9	113,5	6.135,39	575,3	100,8
1979	5.198,07	1.313,6	161,1	6.188,53	1.106,1	135,7	6.272,98	1.175,2	144,2	7.201,99	1.052,9	129,2	6.405,80	925,8	113,6	9.183,43	861,8	105,8

ve também estar relacionado a diminuição no emprego existente nesta faixa de quase 11% e a retomada do crescimento no índice salarial médio é também acompanhada de um novo crescimento no emprego da classe de tamanho. A tendência a crescimento do nível salarial médio desde 1976 está colado as variações na taxa de crescimento do emprego, ainda que possa haver outros fatores influindo principalmente a prática das antecipações salariais.

A classe de tamanho de 100 a 499 empregados, que concentrava em média 15% do emprego, teve ao longo do período um desempenho de seu índice salarial médio real bastante próximo à dinâmica do índice salarial médio real da categoria no seu conjunto. Há um pequeno crescimento real do salário médio no período 1972/73, uma queda nos anos 1973 e 1974, se iniciando a partir de então um movimento ascendente no salário-médio real dos empregados nesta classe de tamanho. Em 1976 o nível salarial médio já havia superado o índice de 1973 e no mês de março de 1979 o aumento real era de 29,2% em relação ao ano base de 1972.

A faixa de 500 a 999 empregados apresenta queda no salário médio real absoluta em três anos consecutivos: 1973,1974 e 1975, somente em 1976 o salário de 1972 volta a ser recuperado em termos reais. Esta queda não reflete reduções no nível de emprego na faixa a não ser para o período até março de 1973 onde se verefica uma diminuição no emprego de 12%. O índice salarial médio real praticamente se estabilizará em 113, isto se deve a uma diminuição no nível de emprego bastante expressivo, que concentrava, em 1977, 12.036 empregados e passará nos dois outros anos, de 1978 e 1979, a reter apenas 8.492 e 9.925 empregados. O aumento salarial médio real foi contrarrestado nesta faixa pelo decréscimo no nível de emprego, mas ainda assim manteve o patamar alcançado no índice de emprego em 77.

A maior classe de tamanho, 1.000 ou mais empregados, apesar de apresentar os mais altos salários médios, foi a classe que sofreu as maiores perdas salariais reais. O salário médio real de 72 só será recuperado em 1978, todo o período compreendido neste intervalo apresentou níveis salariais médios reais abaixo do índice

de 72, chegando a uma perda de 14% em março de 1975. Importante ressaltar, que estas perdas salariais reais não refletem, nesta classe de tamanho, diminuição no nível de emprego. Praticamente não há diminuição de um ano para outro no nível de emprego, há somente uma estabilização do emprego na faixa, em 74.000 empregados, nos anos de 1975/76/77. Esta desaceleração na taxa de crescimento do emprego poderá ter atuado no sentido de conter a recuperação do índice salarial médio real desta classe de tamanho, bem como ter atenuado a queda no salário médio real nos anos de 1973/74. Em 1979, o crescimento do salário médio real era de apenas 5,7%, em relação ao ano base de 1972. Esta classe de tamanho que concentra cerca de 70% do emprego em São Bernardo foi quem apresentou o pior desempenho do salário médio real.

De uma forma geral o que se verifica é uma tendência a queda do índice de salário médio real para toda a categoria, incluindo os cortes por tamanho, origem e setor da produção em março de 74 e 75, como consequência das taxas de reajuste de 1973/74. Outra característica é uma tendência a recuperação do índice de salário médio real a partir de 1976. Num certo sentido esta tendência a recuperação coincide com o retorno à pratica das antecipações salariais, de uma forma mais constante e significativa, como consequência da elevação das taxas inflacionárias, mas também a uma melhoria nas taxas de reajuste salarial (após abril de 1975 para São Bernardo do Campo) devido as alterações na política salarial.

Os anos de 1978 e 1979, apresentam uma elevação bastante significativa do salário médio real, decorrência direta das melhorias salariais alcançadas pelo movimento paredistas inaugurados a 12 de maio de 1978.

Finalmente, gostaríamos de reafirmar a importância das alterações na estrutura de emprego da categoria para explicar a evolução salarial por origem, tamanho e setor da produção. As mudanças no emprego tendem a acentuar ou contrarrestar estas tendências mais gerais sofridas pela categoria, se transformando em uma variável fundamental na interpretação da evolução salarial no interior da categoria dos metalúrgicos de São Bernardo.

2.4.5. DISTRIBUIÇÃO SALARIAL:

a) Distribuição Salarial por Classe de Salário Mínimo

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Em São Bernardo, como demonstra a tabela abaixo, existem quatro padrões de distribuição salarial por classes de salários mínimos: 1972/73,1974/75; 1976/77/78 e 1979 isoladamente. Estes quatro padrões podem ser agrupados em dois grandes grupos: de 1972 a 1975 e de 1976 a 1979 como procuraremos demonstrar.

TABELA "D1"

O primeiro padrão de distribuição salarial-1972/73- concentra na primeira faixa, de menos do que 1 (um) salário mínimo ,aproximadamente 4% da força de trabalho empregada. Esta primeira faixa apresenta uma tendência linear a diminuição ano a ano, sendo que desde 1973 (abril) já estava instituido um piso-salarial para categoria de dez/doze avos do reajuste concedido ao salário mínimo. A instituição do piso-salarial implicou numa diminuição de 1% do emprego na faixa de 1974. O segundo padrão de distribuição salarial-1974/75- concentra um pouco mais do que 2,5% do emprego nesta faixa, mas deve ser recordado que o piso-salarial neste período era apenas para os trabalhadores maiores (a partir de 1975 -abril- a lei já não mais discrimina).

Na faixa de 1 a 2 salários mínimos, estes dois padrões apresentam praticamente a mesma posição, com um pouco mais de 17 % do emprego.

No interior deste primeiro grupo não há uma melhoria da distribuição na passagem do primeiro para o segundo padrão. O que se verifica na primeira faixa de salário mínimo, devido a definição do piso salarial, não acontece nas faixas superiores.

Nas duas faixas seguintes há uma deterioração na distribuição se comparamos o primeiro e o segundo padrão. Na classe mais baixa, de 2 a 3 salários mínimos, o primeiro padrão de distribui-

TABELA "D1"

DISTRIBUIÇÃO SALARIAL POR CLASSE DE SALÁRIO-MÍNIMO - SÃO BERNARDO DO CAMPO

	1972		1973		1974		1975		1976		1977		1978		1979	
	%	A	%	A	%	A	%	A	%	A	%	A	%	A	%	A
Menos de 1	4,3	4,3	3,9	3,9	2,8	2,8	2,5	2,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,2	1,2	1,0	1,0
De 1 - 2	17,7	22,0	16,9	20,8	17,7	20,5	17,5	20,0	14,9	16,4	14,2	15,6	14,5	15,7	12,0	13,0
De 2 - 3	16,5	38,5	15,1	35,5	18,6	39,1	20,3	40,3	16,3	32,7	15,2	30,8	15,0	30,7	13,7	26,7
De 3 - 5	39,6	78,1	39,1	75,0	36,0	75,1	36,0	76,2	36,9	69,6	36,0	66,8	36,1	66,8	35,9	62,6
De 5 - 7	12,6	90,7	13,1	88,1	12,3	87,4	12,2	88,4	15,9	85,5	17,2	84,0	16,3	83,1	17,5	80,1
De 7 -10	4,6	95,3	6,1	94,2	6,7	94,1	6,0	94,4	7,1	92,6	8,1	92,1	8,4	91,5	10,0	90,1
Mais de 10	4,7	100,0	5,8	100,0	5,9	100,0	5,6	100,0	7,4	100,0	7,9	100,0	8,5	100,0	9,9	100,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ção (1972/73) concentra aproximadamente 15,5%, uma porcentagem menor do que o segundo padrão (1974/75) que apresenta um patamar de mais do que 19% do emprego. Esta diferença é compensada , quando comparamos estes dois padrões, na faixa logo a seguir, de 3 a 5 salários mínimos, onde o primeiro concentra mais do que 39% e o segundo apresenta exatamente 36% do emprego total.

Também na faixa de 5 a 7 salários mínimos, o primeiro padrão (1972/73) apresenta uma distribuição salarial um pouco melhor , quase 13%, enquanto que o segundo mantém uma posição bastante próxima de 12% do emprego.

Nas duas últimas faixas, de 7 a 10 e mais do que 10 salários mínimos, a distribuição é bastante semelhante, porém o ano de 1972 tende a concentrar uma porcentagem de empregados um pouco menor do que os outros três anos posteriores.

Desde logo, seria interessante ressaltar que a evolução da distribuição salarial por classes de salários mínimos acompanha num certo sentido a evolução do salário médio real da categoria, senão vejamos, este primeiro grupo composto pelos dois padrões de distribuição salarial descritos acima, apresentava uma pequema melhora no salário médio real de 1972 para 1973 e depois uma tendência decrescente até 1975, decorrente sobretudo dos reajustes oficiais de abril de 1973 e 1974 antes da alteração na Política Salarial.

O segundo grupo composto pelos dois outros padrões de distribuição, que iremos analisar a seguir, apresentaram como característica básica uma tendência a recuperação do salário médio real, principalmente o ano de 1979, que revelou o mais alto índice de salário médio real da categoria, determinado pelas melhorias salariais alcançadas como o movimento grevista de maio de 1.978 A evolução da distribuição salarial por classes de salários mínimos reflete este movimento do salário médio real da categoria.

Neste segundo grupo, na primeira faixa de menos do que um salário mínimo, a tendência a diminuição também é linear como já foi mencionado. Quando o dissídio da categoria deixa de discriminar o piso-salarial para os trabalhadores maiores, o reflexo

na distribuição nesta primeira faixa é uma diminuição de 1% de março de 1.975 para 1976, mesmo assim, o terceiro padrão de distribuição salarial-1976/77/78-ainda mantém mais do que 1% do emprego nesta faixa abaixo do salário mínimo regional e o último padrão de 1979 exatamente 1% do emprego. Na segunda faixa, de 1 a 2 salários mínimos, este segundo grupo apresenta uma melhora na distribuição significativa em relação ao primeiro grupo. O grupo de 1972 a 1975 concentrava cerca de 17,5 % do emprego e este segundo grupo de 76 a 79 apresenta um patamar de mais ou menos, 14% do emprego. Sendo que o padrão de distribuição que acabou se constituindo o ano de 1979 não contém mais do que 12% do emprego nesta faixa.

Na faixa de 2 e 3 salários mínimos, o padrão 1976/77/78 recua para a posição do primeiro padrão de distribuição 1972/73, em torno de 15,5% do emprego, diminuindo sensivelmente o emprego na faixa, e consequentemente, também aqui, tendendo a melhorar a distribuição salarial da categoria. Destaca-se novamente o ano de 1979 que já não chega a 14% do emprego nesta faixa.

No primeiro grupo a porcentagem de emprego acumulada nestas faixas de até 3 salários mínimos se situava em um patamar de aproximadamente 40% do emprego da categoria. No padrão de distribuição -1976/77/78- a acumulada cai para mais ou menos 30% e no ano de 79 está em 26,7% do emprego total, demonstrando a evolução mais favoravel na distribuição salarial dos metalúrgicos de São Bernardo , a partir da segunda metade da década dos anos 70, mas sobretudo a partir do movimento reivindicatório de 1.978.

Na faixa de 3 a 5 salários mínimos, o patamar de aproximadamente 36% do emprego praticamente se mantém desde o segundo padrão de distribuição. Já na faixa acima de 5 a 7 salários mínimos há uma melhora sensível do segundo para o primeiro grupo com um acrescimo na faixa de mais ou menos 4% do emprego total.

A acumulada das faixas até 5 salários mínimos cai de um patamar de mais de 75% no primeiro grupo, para um nível não superior a 67 % no terceiro padrão de distribuição -1976/77/78- e para não mais do que 63% no ano de 1979. Neste último ano, que claramente se

constitui em um padrão de distribuição, 20% dos trabalhadores metalúrgicos recebiam mais do que 7 salários mínimos e 10% mais do que dez salários mínimos.

OSASCO

A aspectos mais importante a ser considerado na análise da evolução da distribuição salarial dos metalúrgicos de Osasco no período março de 1978 a março de 1979 é o impacto do acordo trabalhista negociado em 1º de novembro de 1.978.

A campanha salarial de 1978, para os metalúrgicos da capital (data base em novembro), representou um avanço significativo em relação as negociações dos anos anteriores.

A campanha salarial de 1978 nos sindicatos metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos se iniciou logo no início do mês de outubro. Amparados por um trabalho realizado pelo DIEESE os trabalhadores do Sind.Metalúrgico de S. P. decidiram, em assembléia geral da categoria, a proposta para ser encaminhada à negociação com o patronato -aprovade por unanimidade:

- Reajuste salarial de 70%;
- Três salários mínimos como piso-salarial;
- Reajustes salariais de 3 em 3 meses;
- Liberdade de organização para as Comissões de Fábricas.

Estes eram os aspectos básicos da proposta apresentada à mesa de negociações. A 20 de outubro cerca de 7 mil metalúrgicos de São Paulo, Osasco, e Guarulhos rejeitaram em assembléia a primeira contra-proposta patronal de conceder um reajuste escalonado em torno de 50%.

No dia 27 de outubro, aproximadamente 20 mil trabalhadores metalúrgicos decidem em uma nova assembléia entrar em greve e novamente rejeitar a segunda contraproposta patronal de um reajuste de 56%.

A greve se inicia no dia 30 de outubro e rapidamente 385 empresas são atingidas representando aproximadamente 148 mil trabalhadores em greve.

No dia 02 de novembro, os sindicatos de São Paulo e Guarulhos' decidem celebrar um acordo na base de um aumento escalonado entre 43% e 58%. Os metalúrgicos de Osasco rejeitam a proposta patronal e continuam o movimento grevista por mais cinco dias. Estas decisões foram tomadas a partir de um plebiscito realizado nas sedes' dos respectivos sindicatos.

A negociação coletiva teve a seguinte evolução:

- Proposta dos metalúrgicos (assembléia de 06/10)
  - 70% de aumento salarial;
  - piso-salarial de Cr$ 4.680,00 (3 salários mínimos)
  - revisão salarial trimestral com base no índice do custo de vida do DIEESE;
  - multa de 100% sobre o montante do FGTS para os trabalhadores' dispensados sem justa causa;
  - estabilidade provisória para gestantes;
  - garantias sindicais aos delegados sindicais de empresas e membros das CIPAs.
- Primeira contra proposta patronal - (rejeitada em assembléia do dia 20/10)
  - 50 % de aumento até 3 salários mínimos;
  - 48 % de 3 a 6 salários mínimos;
  - 43 % acima de 6 salários mínimos (índice oficial)
- Segunda contra proposta patronal (rejeitada)
  - 53,7% de aumento até 3 salários mínimos ;
  - 52% entre 3 e 6 salários mínimos;
  - 50% entre 6 e 9 salários mínimos ;
  - 48% entre 9 e 12 salários mínimos;
  - 43% acima de 12 salários mínimos;
  - piso salarial de Cr$ 2.280,00
  - Constituição de um grupo de estudos para analisar o problema do reajuste semestral e constituição das comissões de fábrica.
- Terceira contra proposta patronal (rejeitada na assembléia de 27/10).

. 56% de aumento sem escalonamento mas com desconto dos aumentos obtidos a partir da greve do 1º semestre.

- Quarta contra proposta patronal (apresentada no 2º dia da greve)

. 58 % de aumento até 3 salários mínimos;

. 54 % de 03 a 06 salários mínimos;

. 50% de 06 a 10 salários mínimos

. 43% acima de 10 salários mínimos

. antecipações adicionais para quem teve aumento no 1º semestre:

' 6% de 01 a 03 salários mínimos;

' 4% de 03 a 06 salários mínimos;

' 2% de 06 a 10 salários mínimos;

. piso salarial de Cr$ 2.520,00 (336)

Analisando o impacto do acordo trabalhista na distribuição ' salarial dos metalúrgicos de Osasco poderíamos inicialmente afirmar que há indicações de que o acordo foi cumprido no que se refere a problemática salarial. Isto porque se tomarmos o limite de ' Cr$ 4.388,00 - inferior a três salários mínimos que deveria ter sido reajustado em 58%, assumindo portanto em 1979 o valor de Cr$ 6.933,00. E ainda o limite de Cr$ 8.228,00 -inferior a 6 salários ' mínimos- que deveria ser reajustado em 54% assumindo o valor em 1979 de Cr$ 12.671,00.E agora se compararmos a proporção relativa de trabalhadores nestas respectivas faixas teríamos:

1978		1979	
Até Cr$ 4.388	59,7%	Até Cr$ 6.933	59,5%
Até Cr$ 8.228	85,7%	Até Cr$ 12.671	85,1%

As informações demonstram que a proporção de trabalhadores ' nos limites salariais definidos praticamente se mantém, evidenciando que o acordo salarial foi cumprido (337)

---

(336) Maiores detalhes sobre a greve encontram-se no relatório de tese de Lais W.Abramo e no "Aconteceu Especial-Trabalhadores 1978 publicado pelo CEDI;

(337) Esta afirmação e tentativa de verificação se o acordo salarial havia sido cumprido foi realizado pelo DIEESE em um prospecto' encaminhado ao sindicato metalúrgico de Osasco.

TABELA "D2"

DISTRIBUIÇÃO SALARIAL POR CLASSE DE SALÁRIO MÍNIMO

	OSASCO			
	1978		1979	
	%	acumulada	%	acumulada
Menos de 1SM	1,3	1,3	0,8	0,8
1 - 2	24,1	25,4	17,2	18,0
2 - 3	21,9	47,3	21,6	39,6
3 - 5	23,6	70,9	25,2	64,8
5 - 7	12,4	83,3	15,3	80,1
7 - 10	9,3	92,6	11,0	91,1
Mais de 10	7,4	100,0	8,9	100,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

O acordo firmado teve duas consequências imediatas e importantes para distribuição salarial. A primeira foi a fixação de um piso-salarial do valor de Cr$ 2.520,00 (11% acima do salário mínimo reajustado em maio) que efetivamente elevou a base salarial ' esvaziando a primeira faixa salarial, de até 1 salário-mínimo , alcançando uma posição superior inclusive à São Bernardo para o ano de 1979 -apenas 0,8% do emprego. A segunda foi o reajuste escalonado que favoreceu significamente os trabalhadores alocados ' nas faixas salariais mais baixas.

Na classe de 1 a 2 salários mínimos houve uma expressiva diminuição do emprego de quase 7%. Na faixa acima, de 2 a 3 salários mínimos, a proporção de trabalhadores na faixa se manteve , mas como decorrência das alterações nas classes menores a porcentagem acumulada do emprego já apresentava uma diferença de 4,7% ' do emprego até 3 salários mínimos em 1978, para apenas 39,6% do emprego, em 1979.

A classe de 3 a 5 salários mínimos apresenta um aumento de 1,6% no emprego, e todas as outras classe salariais superiores ' também apresentam uma elevação no emprego. Porém, a percentagem' acumulada só será superada pelo ano de 1979 no limite de mais do que 10 salários mínimos. Em suma, há uma melhora expressiva na ' distribuição salarial da categoria, sendo que o divisor de águas' é o limite de até três salários mínimos. As classes salariais abaixo deste limite sofrem uma diminuição que irá se distribuir ' nas classes superiores, principalmente nas classes acima do limite de 05 salários mínimos que apresentaram um acréscimo relativo' bastante expressivo.

SANTO ANDRÉ

O sindicato dos trabalhadores metalúrgicos de Santo André ' possui a mesma data-base de São Bernardo e teve, nos últimos anos, basicamente o mesmo encaminhamento para suas reivindicações salariais e trabalhistas.

No que se refere a distri -

tribuição salarial as informações disponíveis, apresentadas na tabela que se segue, só nos permitem analisar o período de março de 1976 a março de 1977.

TABELA "D3"

A evolução na distribuição salarial é bastante semelhante à de São Bernardo, para estes dois anos, guardadas as diferenças estruturais. De uma forma geral o que se verifica são mudanças pouco significativas na distribuição.

A faixa de menos do que 1 salário mínimo sofre um certo esvaziamento de 0,6%. Há uma pequena diminuição na faixa de 1 e 2 salários mínimos e também pequeno acréscimo na classe de 2 a 3 salários mínimos. Estas pequenas alterações não impõem modificações na percentagem acumulada em praticamente toda a distribuição salarial. De uma forma geral,o padrão de distribuição para estes dois anos é basicamente o mesmo não havendo nenhuma alteração mais significativa.

6.2. COMPARAÇÃO ENTRE AS DISTRIBUIÇÕES SALARIAIS DOS DIVERSOS SINDICATOS:

A tabela abaixo apresenta a distribuição salarial por faixas de salarios mínimos para dois anos - 1976 e 1979 - permitindo assim uma comparação entre os diferentes sindicatos da região:

TABELA "D4"

No ano de 1976 podemos comparar a distribuição salarial de São Bernardo, São Paulo e Santo André. A melhor distribuição entre estes três sindicatos é a de São Bernardo, sendo que Santo André se situa em uma posição intermediária e São Paulo apresenta a pior distribuição.

Quando comparamos São Bernardo e Santo André a concentração do emprego relativo nas classes até 3 salários mínimos é bem menor em São Bernardo, de tal forma, que a acumulada no limite de

TABELA "D3"

DISTRIBUIÇÃO SALARIAL POR CLASSE DE SALÁRIO MÍNIMO

	Santo André			
	1976		1977	
	%	acumulada	%	acumulada
Menos de 1 SM	2,1	2,1	1,5	1,5
1 - 2	25,9	28,0	24,7	26,2
2 - 3	21,6	49,6	25,2	51,4
3 - 5	26,3	75,9	25,1	76,5
5 - 7	12,7	88,6	11,8	88,3
7 - 10	6,3	94,9	6,5	94,8
Mais de 10	5,1	100,0	5,2	100,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

TABELA " D4 "

ANO	1976						1979					
CATEGORIA	São Bernardo		S.Paulo		S.André		Osasco		S.Caetano		S.Bernardo	
	%	acumulada	%	acum	%	acum	%	acum	%	acum	%	acum
Menos de 1SM	1,5	1,5	1,9	1,9	2,1	2,1	0,8	0,8	0,6	0,6	1,0	1,0
1 - 2	14,9	16,4	32,3	34,2	25,9	28,0	17,2	18,0	10,3	10,9	12,0	13,0
2 - 3	16,3	32,7	23,5	57,7	21,6	49,6	21,6	39,6	13,8	24,7	13,7	26,7
3 - 5	36,9	69,6	22,1	79,8	26,3	75,9	25,2	64,8	36,3	61,0	35,9	62,6
5 - 7	15,9	85,5	9,7	89,5	12,7	88,6	15,3	80,1	15,8	76,8	17,5	80,1
7 - 10	7,1	92,6	5,3	94,8	6,3	94,9	11,0	91,1	10,5	87,5	10,0	90,1
Mais de 10	7,4	100,0	5,2	100,0	5,1	100,0	8,9	100,0	12,5	100,0	9,9	100,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

até três salários mínimos já concentra em Santo André quase a metade da categoria e em São Bernardo apenas 32,7% do emprego. A partir de então, nas classes mais elevadas, São Bernardo supera os níveis de emprego de Santo André em todas as classes salariais.

A comparação de São Bernardo com São Paulo, apresenta as mesmas características, só que um pouco mais acentuadas. No limite de até três salários mínimos São Paulo já concentra 57,7% dos empregados, Na faixa de 3 a 5 salários mínimos São Bernardo começa a concentrar uma parcela relativamente maior de empregados, sendo que a diferença nesta faixa entre estes dois sindicatos é maior do que quando comparamos São Bernardo e Santo André, bem como em todas as faixas salariais acima de 5 salários mínimos.

Se analisarmos cada uma das faixas a comparação ficará mais nítida confirmando que São Bernardo possui a melhor distribuição e São Paulo a pior. Na faixa de até um salário mínimo São Bernardo apresenta apenas 1,5% do emprego em 1976, e São Paulo por uma pequena diferença se situa numa posição melhor do que Santo André com 1,9% contra 2,1% do emprego.

Na faixa de 1 a 2 salários mínimos a diferença é bastante expressiva: São Bernardo com apenas 14,9% do emprego, Santo André com 25,9 % e São Paulo com 32,3%. Na faixa seguinte de 2 a 3 a distribuição é a seguinte: São Bernardo com apenas 16,3%, Santo André com 21,6% e São Paulo com 23,5%

Nas faixas superiores, como se verifica, na tabela, esta tendência se inverte e São Bernardo começa a superar Santo André que apresenta uma concentração relativa do emprego superior a São Paulo.

Podemos reafirmar portanto que no que se refere a distribuição salarial, no ano de 1976, São Bernardo apresentava a melhor distribuição, sendo seguido por Santo André e finalmente que possuia a pior distribuição salarial.

A comparação entre São Bernardo, São Caetano e Osasco, em 7%, não possibilita afirmações tão contundentes. A distribuição salarial de São Bernardo e São Caetano são bastante semelhantes não

permitindo que se defina uma posição relativa entre estes dois sindicatos. Já Osasco possui uma distribuição um pouco pior.

Na primeira faixa salarial mínima, até 1 salário mínimo, São Caetano apresenta apenas 0,6% de empregados, enquanto que Osasco apresenta 0,8% e São Bernardo 1,0% (338)

Na segunda faixa de 1 a 2 salários mínimos, São Caetano novamente apresenta a menor concentração relativa do emprego com apenas 10,3% de trabalhadores, sendo seguido de perto por São Bernardo, com 12% e finalmente Osasco com 17,2%.

Na terceira faixa de 2 a 3 salários mínimos, a distribuição de São Bernardo e São Caetano é praticamente a mesma com 13,7% e 13,8%, respectivamente, e Osasco comparece com 21,6%.

A percentagem acumulada até três salários mínimos é a seguinte: São Caetano com 24,7%, São Bernardo com 26,7% e Osasco com 38,6%

Na faixa de 3 a 5 salários mínimos São Caetano apresenta 36,2 % Na faixa de 5 a 7 salários mínimos, São Bernardo supera São Caetano apresentando 17,5% contra 15,8% do emprego, e sendo que, Osasco concentra 15,3% nesta mesma faixa.

Na faixa de 7 a 10 salários mínimos Osasco apresenta a maior concentração com 11%, São Caetano com 10,5% e São Bernardo com 10%

Na última faixa São Caetano apresenta 12,5, São Bernardo 9,9% e Osasco 8,9% do emprego.

Nos parece que estruturamente as distribuições de São Bernardo e São Caetano devem ser semelhantes, pela própria estrutura de emprego que são bastante parecidas (339). No que se refere a Osasco há que ser ressaltado que a greve de maio de 1978 atingiu parcialmente esta base regional e que além das melhorias salariais conseguidas com este movimento paredista, estas informações das guias de contribuição sindical, de março de 1979, já contém a campanha salarial de novembro de 1979 que assegurou expressivas melhorias

---

(338) Osasco negociou em novembro de 1978 um piso-salarial que ocupou significamente a primeira faixa salarial.

(339) Ver parte relativa a "Estrutura de emprego"

salariais a categoria, enquanto São Bernardo e São Caetano só teriam seus salários reajustados em abril de 1979. Portanto, as diferenças estruturais entre São Bernardo e São Caetano em relação a Osasco tendem a ser maiores do que as apresentadas nesta tabela

Finalmente podemos afirmar que as melhores distribuições salariais são as de São Bernardo e São Caetano, seguidas por Santo André e Osasco e que a pior distribuição é a dos trabalhadores metalúrgicos que constituem a base regional do sindicato de São Paulo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve mais a intenção de abrir questões do que propriamente concluir, mesmo porque refletir sobre a relação entre Estado e Classe Trabalhadora é discutir um ponto de pauta permanente para agenda das Ciências Humanas.

As considerações finais terão que incorporar todo um processo de evolução acelerada do movimento sindical e do quadro político e institucional da sociedade brasileira. Estas conclusões estão sendo escritas anos depois da dissertação ter sido concluída e a atualização histórica parece ser absolutamente imprescindível, mesmo que o trabalho de pesquisa tenha tido como limite de tempo o final dos anos setenta. Pretendo continuar este trabalho de reflexão e acompanhamento da evolução do movimento sindical, através de um conjunto de atividades, mas ousei aproveitar esta oportunidade para sistematizar algumas considerações que julgo essenciais para o debate.

3.1. A transição sindical

O passado autoritário deixou uma pesada herança para a sociedade brasileira e tarefas extremamente difíceis para a construção da democracia em nosso país: uma recessão econômica prolongada, um endividamento externo e interno monstruoso, demandas sociais incomensuráveis e as instituições políticas abaladas.

Neste cenário e no esforço de remoção do chamado "lixo autoritário", a questão da legislação sindical, trabalhista e salarial ocupam um lugar privilegiado. E para ser mais rigoroso e íntegro em relação à história, no que se refere a relação entre capital e trabalho, a dívida histórica com a classe trabalhadora vem de muito mais tempo. A estrutura sindical corporativista e assistencialista, os mecanismos de atrelamento e controle da vida sindical, o sistema de negociação coletiva restritivo e centralizador, a ausência do direito de greve e a repressão policial implacável estão na

pauta da democracia há muito e muito tempo. Este padrão corporativista sobreviveu, pelo menos, cinquenta anos.

Porém, os vinte e um anos de regime militar aprofundaram os mecanismos de controle, reforçaram as formas de atrelamento, cercearam a liberdade sindical, restringiram ainda mais as "possibilidades" legais de greve, deterioraram as condições de trabalho, comprimiram os salários, estimularam a rotatividade no emprego colocando de forma decisiva a urgência histórica de uma nova política nacional para o trabalho e um novo sistema de negociação coletiva para o país.

O primeiro aspecto essencial para a definição de uma nova política nacional do trabalho está na transição sindical. A transição sindical deve ser entendida como todo o conjunto de questões que estão envolvidas na passagem de uma estrutura sindical atrelada a um Estado corporativo e autoritário para um regime de liberdade sindical em um contexto de Estado democrático. Neste sentido, a comparação com outras experiências históricas pode ser esclarecedora, especialmente no que se refere à conquista da liberdade e autonomia sindical.

3.1.1. Liberdade, autonomia e transição sindical: referências internacionais

O processo histórico de implantação de uma nova estrutura sindical exige a definição constitucional e legal de um conjunto de princípios, direitos e liberdades.

O primeiro princípio é o da liberdade sindical, que apareceu como uma das condições essenciais dos regimes democráticos e adquiriu relevância constitucional ao longo deste século. A importância social e política do movimento sindical acabou conduzindo o princípio da liberdade sindical a um status jurídico de norma constitucional, já na Revolução Mexicana de 1917, além da Constituição de Weimar. No entanto, ainda hoje, a maioria dos países do planeta não possuem este direito assegurado e a liberdade sindical continua sendo objeto das mais diversas formas de repressão e controle político estatal.

Na Europa, mesmo depois de legitimada, a liberdade sindical foi suprimida radicalmente na Itália durante dezoito anos, por 38 anos na Espanha e quarenta anos em Portugal, como conseqüência das ditaduras fascistas(3%).

Na América Latina, a liberdade sindical tem se constituído mais em uma esperança do que realidade. O modelo sindical corporativista do fascismo italiano teve uma grande influência, valorizando a organização sindical dentro do mais absoluto controle político do Estado. O sindicato como instituição de Direito Público, sujeito aos mecanismos compulsórios de atrelamento ao Estado corporativo, se estabeleceu em inúmeros países do continente e sobreviveu às mais diferentes conjunturas históricas. De outro lado, especialmente no período do após-guerra, a liberdade sindical se generalizou na Europa, ficou assegurada em importantes normativas internacionais, como as Convenções 87 e 98 da OIT, subscrita por inúmeros países. O processo político de conquista da liberdade sindical pelo movimento dos trabalhadores seguiu dois caminhos distintos. O primeiro foi o processo progressivo e relativamente linear de avanços, como no caso da Inglaterra, França, entre outros. A liberdade e demais direitos sindicais foram sendo reivindicados e concedidos institucionalmente de forma progressiva, desde o final do século passado. A segunda via, foi marcada pelo retrocesso imposto pelos regimes fascistas. No continente europeu, países como Itália, Espanha , Portugal e Alemanha já tinham atingido um certo grau de liberdade sindical quando os regimes ditatoriais acabaram suprimindo de forma radical o conjunto das conquistas anteriores.

A referência histórica mais importante para o processo político que estamos vivendo no país, em relação à questão sindical, está exatamente em analisarmos a transição de países que saíram de uma condição de Estados corporativos para um regime democrático, como a Itália, Portugal e Espanha(3%).

(3%) Ver Gino Giugni, in Boletim Nacional da CUT nº 19, março/abril de 1988.

(3%) Ver Anexo I, quadro comparativo da transição sindical nestes países.

A Itália viveu um processo de ruptura radical e total, quando em 1944, ainda durante a guerra e no início do governo democrático atuante no território liberado, as organizações corporativas foram suprimidas e despareceram sem deixar saudades ou vestígios (34).

Os sindicatos renasceram sob novas bases e livres, e esta condição acabou superando a unicidade sindical, especialmente com o grande "racha" internacional que fracionou a Federação Sindical Mundial (FSM) e constituiu a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), desdobramento direto da "guerra fria", intensificada em 1949. O pluralismo sindical acabou conduzindo à formação de três grandes centrais sindicais com alinhamentos políticos e ideológicos diferenciados. A CGIL, hegemonizada pelo PCI e que permanecerá filiada à FSM, rompendo somente em 1978. A CISL, composta por socialistas, liberais e democratas-cristãos e filiada desde a origem à CIOSL internacional, e a UIL, com presença republicana e socialista, e sendo a de menor representação. Os quadros sindicais no início do processo de formação dos novos sindicatos foram totalmente renovados e de uma forma geral designados pelos partidos políticos. O patrimônio dos antigos sindicatos fascistas ficou sob controle do Estado por 38 anos, retornando para as centrais sindicais atuais somente em 1978. O caso italiano foi marcado por uma ruptura por fora e radical em relação à estrutura sindical corporativista fascista. A construção do sindicalismo democrático não teve como base material, política ou organizativa, as heranças da estrutura sindical. O processo de construção da representatividade política, de implantação orgânica e de auto-financiamento das atividades sindicais inauguram uma dinâmica absolutamente diferenciada em relação ao que foi a tentativa de implantação do modelo corporativista e acabará tornando, ao longo das últimas décadas, o sindicalismo italiano no mais vigoroso e atuante da Europa. A unidade de ação sindical esteve presente em vários momentos históricos, mas sempre dentro do novo contexto do pluralismo organiza

---

(34) ibidem.

tivo, tendo sido possível uma política sindical de organização nos locais de trabalho com unidade orgânica a nível da instância de contratação coletiva.

O caso da Espanha é semelhante, mas guarda alguma especificidade. No final do governo de Franco, o movimento operário e sindical vinha desenvolvendo novas formas de organização e luta, alternativas à estrutura sindical oficial e clandestinas em relação à atuação política; eram as chamadas Comissões Obreras. Com o agravamento da crise do regime franquista, a semi-legalidade destas novas formas de organização foi sendo superada e as "comissões obreras" passaram a ocupar um lugar cada vez mais importante no cenário político espanhol. Com a morte de Franco, o sindicato de Estado sobreviverá por pouco tempo e a liberdade sindical passará a ser um dos novos valores do regime democrático que se implantará. Atualmente existem duas grandes centrais sindicais, as CCOO, "Comissões Obreras", com hegemonia do PCE, e a UGT, com maioria dos militantes do PSOE. A superação do sindicalismo vertical unitário na Espanha dará lugar ao pluralismo sindical, os funcionários da estrutura sindical anterior foram absorvidos pela burocracia pública e o patrimônio ficou em disputa por alguns anos. Na Espanha a ruptura também foi por fora da estrutura oficial, mas já haviam se constituído ao longo do processo de transição sindical as bases do novo sindicalismo.

O caso de Portugal é distinto, a transição se dará por dentro da estrutura oficial, com uma reacomodação em relação à estrutura anterior. A "Revolução dos Cravos" procurou adotar uma linha de unicidade sindical, sob hegemonia do PCP, que criará a CGTP-in. A estrutura anterior será conquistada pelos militantes comunistas, sendo mantido, inclusive na nova Constituição, o princípio da unicidade sindical. Porém, a evolução da vida sindical acabará quebrando algumas amarras e o pluralismo sindical também acabará prevalecendo no seio do movimento. A UGTP será criada sob influência dos socialistas e também se filiará à CIOSL internacional.

A luta pela liberdade sindical tem se apresentado como uma tendência geral do movimento sindical, apesar dos inúmeros obs-

PARTE III

CONSIDERAÇÕES FINAIS

táculos colocados pelas forças de oposição às atividades sindicais, mas também por parte da burocracia sindical encastelada nos sindicatos de Estado em inúmeros países de tradição corporativista.

Um aspecto decisivo em todo o debate em torno da questão da liberdade sindical é a sua abrangência. De um lado, se verifica uma visão que procura reduzir o princípio à possibilidade ou não de serem criadas associações e dos trabalhadores terem a possibilidade de se filiarem ou não a estas entidades. A liberdade é definida em confronto com o Estado, na condição de direito público.

A evolução histórica de algumas experiências e do próprio direito constitucional acabou ampliando significativamente a concepção de liberdade sindical, afirmando a eficácia também no âmbito das relações entre particulares. A tutela do direito ao exercício de atividades sindicais deve contemplar não somente o poder executivo, mas também o empregador. As agressões e ameaças reais às atividades sindicais vem decorrentemente das próprias empresas, nos locais de trabalho, que são o espaço fundamental da organização e da luta sindical. Nos EUA, estes direitos foram assegurados desde 1937, na Itália em 1970, com a promulgação do Estatuto do Trabalhador, que coibem a discriminação contra a militância sindical no interior das empresas(93).

O princípio da liberdade não se refere apenas à organização, mas a atividade sindical propriamente dita. A legislação deve facilitar o exercício da atividade sindical e assegurar a imunidade dos militantes, em especial nos locais de trabalho.

Desta forma, há todo um conjunto de direitos sindicais básicos que são essenciais para o desenvolvimento do movimento sindical e de um novo sistema de contrato coletivo de trabalho. Entre esses direitos que se inserem no contexto da luta pela liberdade sindical está o direito de greve. O Estado não pode se utilizar da lei para coibir o direito de greve ou atrelar e controlar as atividades sindicais, mas sim para promover o desenvolvimento do mesmo como forma de autonomia social coletiva.

---

(93) Gino Giugni, op.cit.

3.1.2. Liberdade sindical e transição conservadora

A conjuntura nacional, marcada por uma profunda crise econômica, social e política, vai avançando para um período de definição dos rumos da transição política conservadora.

Na estratégia de "transição lenta, gradual e segura", a "Nova República" foi se confundindo cada vez mais com o regime militar, por sua política econômica continuísta e por seu projeto político institucional conservador. Os compromissos de mudanças e aspirações populares por democracia e participação, que emergiam da campanha pelas Diretas-Já, foram sendo abandonados de forma acelerada pelo governo Sarney.

Em meio a este processo que perpassa toda a sociedade civil, o movimento sindical vem atravessando um processo de transição sindical. Uma transição que se processa em dois níveis básicos, o primeiro no plano institucional, que de certa forma está associado aos resultados da Constituinte e que deverá determinar as mudanças no plano institucional da estrutura sindical oficial. O segundo, e mais importante, está se travando no embate político das diferentes concepções sindicais que disputam o espaço de representação político-sindical dos trabalhadores. O movimento sindical está atravessando um período de ascenso nas lutas sindicais, de grandes greves, de um intenso debate político em que se desenvolvem rearranjos de forças, articulação de novas estratégias de ação, consolidação de centrais sindicais e que será absolutamente decisivo para estabelecer o potencial e os limites da intervenção da luta sindical dos trabalhadores no cenário político nacional e o futuro da dimensão da liberdade e autonomia sindical no país.

Como foi detalhadamente descrito ao longo deste trabalho, o Estado corporativo, cuja estrutura institucional passa a ser definida a partir da chamada "Revolução de 1930", mantém algumas características básicas até o dias de hoje. A estrutura sindical corporativista, que talvez tenha sido sua principal e mais duradoura obra, subsistiu às mais diversas conjunturas históricas e à própria constituinte.

Os princípios que sustentaram essa estrutura sindical durante todos esses anos e que definem sua natureza podem ser resumidos da seguinte forma:

1. O corporativismo sindical, inspirado na "Carta del Lavoro", do fascismo italiano.
2. Uma estrutura rigidamente vertical, em que a cada setor da produção corresponde uma organização uniforme para patrões e trabalhadores, hierarquizada em três instâncias: sindicatos, federações e confederações.
3. A conciliação dos interesses de classes, assegurada através de inúmeros instrumentos e pela definição do sindicato como instituição mista de direito público e privado, o que legitima os mais diversos mecanismos de controle pelo poder público.
4. A dependência e o controle do Estado através de formas diferenciadas, como:

* autorização prévia para o reconhecimento do sindicato;
* enquadramento sindical prévio;
* exigência de um estatuto padrão;
* ingerência do Estado na vida administrativa e financeira;
* possibilidade de intervenção do Poder Executivo no sindicato;
* possibilidade de cassação do mandato de diretores;
* contribuição sindical obrigatória e regulamentada pelo Estado;
* controle das eleição sindicais; e
* limitação no direito de sindicalização.

5. O assistencialismo como elemento fundamental da prática sindical. Não foram, portanto, legalizadas as formas organizativas livres, gestadas pelo próprio movimento operário, que passou a estar sob o controle direto do Estado, articulando-se os mecanismos de cooptação, repressão e controle, que, ao longo da história do país, se mostraram muito eficazes no combate aos

interesses dos trabalhadores, sempre na razão direta do crescimento das lutas operárias.

A plasticidade, a flexibilidade, a capacidade de combinar e conviver com diferentes interesses e contextos históricos assegurou a sobrevivência desta estrutura por mais de meio século.

Para podermos avaliar a dimensão do caráter autoritário, atrelado e dependente da organzição sindical dos trabalhadores, bastaria refletir um pouco sobre as intervenções do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais, na história recente do país. Segundo os dados oficiais, foram 145 intervenções em 1947 e 72 em 1948.

Em 1964/65, as intervenções foram superiores a 2 mil e em 1968, 358. Entre 1946 a 1979 só não ocorreram intervenções em 1952, e o número mínimo de duas intervenções ocorrerram somente nos anos de 1949, 1956 e 1959.

Porém, as intervenções são apenas a forma mais gritante, aberta e violentadora da autonomia sindical. A formação de sindicatos depende do reconhecimento expresso e da vontade política do Ministério do Trabalho; os estatutos padronizados pelo Estado; a outorna ou reconhecimento da base sindical, o controle da gestão financeira, os processos eleitorais, o fechamento de entidades, destituição de diretores ou diretorias, são parte de todo um conjunto de mecanismos de atrelamento e do controle do Estado. E ainda, o imposto sindical é o elemento chave de sustentação de toda a estrutura sindical corporativista e assistencialista.

A autonomia sindical já foi assegurada pelo Decreto nº 1637, de maio de 1907. Seria reafirmada pela Constituição de 1934, em seu artigo 120, que assegura a autonomia e pluralidade sindical. Mas foi abandonada pela Constituição de 1937, que definiu a subordinação da organização sindical ao Estado, sendo que o Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, moldou a estrutura sindical atrelada e dependente que sobrevive até os dias de hoje. O período posterior ao golpe político militar de 1964 reforçou os mecanismos de controle, com uma dimensão e profundidade jamais ocorrida na história sindical do país.

O Ministério do Trabalho, na "Nova República", tomou al-

gumas primeiras medidas no sentido de rever esta concepção autoritária de política sindical:

a) concedeu a anistia geral aos diretores sindicais cassados, que pela legislação vigente é uma penalidade vitalícia;

b) não reconheceu legalmente, mas retirou a consentida clandestinidade das centrais sindicais CUT, CGT e (que formalmente não é uma central, mas uma articulação intersindical);

c) abriu a possibilidade de reelaboração dos estatutos das entidades, ainda que subordinadas à legislação atual, para o prazo de um ano;

d) estipulou prazo para a regularização das entidades sob intervenção sindical, com exceção das que estão sob "judice".

Estas primeiras iniciativas representam um esforço inegável de revisão da política sindical, mas ainda estão muito longe de uma alteração no padrão autoritário de intervenção do Estado e de transformação da estrutura sindical corporativa e assistencialista.

A discussão sobre o processo de transição deve contemplar dois níveis básicos. O primeiro é o perfil da evolução institucional, onde a Constituinte foi o grande desaguadouro de todo um processo de lutas sindicais que se iniciaram em 1978, no ABC. De outro, está a própria evolução política no interior mesmo do movimento sindical, sendo que esta dimensão menos perceptível, talvez ocupe o papel central no processo da transição sindical.

3.1.2.1. A nova Constituição e os direitos sindicais

A nova Constituição, no campo das relações trabalhistas e direitos sindicais é quase uma colcha de retalhos, costurada pelo processo pactuado em que se moveu o plenário majoritariamente conservador. Entre as novas normas constitucionais foram contemplados um conjunto imenso de pequenas conquistas trabalhistas, que de

destacados: o delegado sindical nas empresas com mais de 200 trabalhadores e o direito de greve. O direito de greve foi a principal conquista sindical, ainda que a legislação complementar possa vir a cerceá-lo nas atividades consideradas "essenciais", como já chegou a ameaçar o atual governo. O direito de greve é uma reivindicação histórica do movimento sindical brasileiro e absolutamente estratégico para o desenvolvimento de um novo sistema de negociação coletiva. Porém, o princípio da liberdade sindical é muito mais do que apenas o direito de greve. A nova Constituição não contempla a autonomia sindical e demais direitos que assegurem o livre exercício da atividade sindical.

Em relação à questão da estrutura sindical, a legislação é ambígua e contraditória. Apesar de todo o esforço da CUT, que atuou de acordo e de forma coerente com toda a trajetória e valores do projeto sindical que nasce das grandes greves operárias de 1978 no ABC, a Constituinte não aprovou a Convenção 87 da OIT e não assegura a autonomia sindical. Formalmente, está contemplada esta exigência, mas ao mesmo tempo a nova Constituição mantém o imposto sindical e impõe o princípio da unicidade sindical. Ainda que sejam abolidas as formas mais diretas de controle e atrelamento, como as intervenções e concessões de cartas sindicais pelo Ministério do Trabalho. A interpretação jurídica destas afirmações ambíguas e contraditórias são imprevisíveis, mas tudo leva a crer que, apesar de algumas brechas, a estrutura sindical corporativista sobreviva mais uma vez. A árdua defesa desta estrutura, promovida por um amplo espectro de burocratas sindicais, parece ter vencido a batalha institucional, ou pelo menos, mais este capítulo(3).

Nestas condições, o futuro da liberdade sindical está na

mas quase que totalmente a luta pela liberdade e autonomia sindical, através da reivindicação da homologação da Convenção 87 da OIT e do processo de procurar se impor na prática como alternativa organizativa, instituindo a ruptura real da estrutura sindical oficial. Portanto, ainda que a nova Constituição projete pesadas sombras sobre a aspiração de conquista da liberdade e autonomia sindical, o movimento sindical na sua evolução política caminha em direção contrária e parece irradiar algumas luzes, que tendem a impulsionar a transição sindical no contexto mesmo de uma institucionalidade conservadora.

3.1.3. Concepções sindicais: o enfrentamento político-sindical

Há um grande embate político no seio do movimento sindical brasileiro entre projetos sindicais que expressam trajetórias históricas e perspectivas políticas profundamente diferenciadas. Este embate tem se intensificado ao longo dos últimos dez anos, sofreu algumas inflexões, mas é bastante nítido os grandes blocos sindicais que se constituiram e organicamente estão aglutinados na CUT e CGT.

A questão da liberdade e autonomia sindical e o posicionamento frente à estrutura sindical oficial é um dos grandes divisores de água do movimento. O processo de transição sindical no Brasil parece ser muito mais lento que outras experiências históricas e guarda um conjunto de particularidades marcantes. O processo no Brasil parece ser muito distinto das experiências européias da Itália, Espanha e Portugal; aqui a estrutura corporativa é muito mais resistente e a burocracia sindical está profundamente arraigada a suas benesses e privilégios.

3.1.3.1. A estrutura sindical oficial, espólio e herdeiros

O golpe militar de 1964 foi desfechado em 48 horas, e representou a mais profunda e dura derrota do movimento sindical e operário de toda a história política do país.

Dentro do quadro jurídico-institucional que definia os limites da atuação sindical legal no período anterior, e que em suas linhas gerais já foram apontadas, o sindicato, apesar da tutela do Estado, era inegavelmente um canal de participação corporativa, por onde fluíam as demandas sociais e se exercitavam as formas de pressão dos trabalhadores sobre o Estado e o empresariado.

O pacto de dominação que caracteriza o período anterior - "pacto populista" - não só assegurava ao movimento sindical o papel de representação político-sindical aos trabalhadores, como, dentro dos limites em que a classe dominante reconhecia o conflito trabalhista como parte integrante da dinâmica social, o próprio governo em inumeráveis momentos tinha nas massas trabalhadoras urbanas organizadas sindicalmente e mobilizadas seu aliado político menor no jogo de poder estabelecido.

O golpe destruirá o antigo pacto de dominação e os marcos político-institucionais no qual este se movia.

Todo o processo de preparação e desfecho do golpe terá no movimento sindical um de seus objetivos político-militares. A desarticulação orgânica e a destruição política deste sujeito coletivo era fundamental na estratégia golpista, não só porque esta era uma frente potencialmente importante de resistência do regime anterior, mas principalmente por se tratar de um grande obstáculo na realização histórica da vontade política relativamente definida das forças político-militares que assaltavam o Estado.

A estratégia de desarticulação orgânica e tentativa de aniquilamento político do movimento sindical atuante de pré-64 foi se revelando ao longo do período e poderia ser descrita brevemente da seguinte forma:

1º) A execução desta estratégia militar implicará, desde a madrugada do dia 31 de março de 1964, na invasão de centenas de sindicatos no país, a prisão, seqüestro e espancamento de milhares de líderes sindicais, a expropriação de equipamento gráfico e arquivos e a destruição de uma parte importante da memória acumulada por inúmeras entidades.

Sindicatos de Trabalhadores e Intervenções - 1964

Estados	Total de Intervenções	% de Intervenções
BA	142	26
MG	268	16
SP	490	35
GB	102	17
RJ	159	30
RS	360	5
PR	228	17
BRASIL	2786	26

(Fonte: Godinho, Maurício. "As Mudanças no Sindicato Brasileiro e o Problema do Assistencialismo", Caderno CEAS, nº 72)

2º) O segundo momento que acompanha a investida repressiva no movimento sindical foram as intervenções sindicais. As intervenções estavam amparadas em toda uma legislação autoritária e tutelar sobre o movimento, que, apesar de ter sido considerada com certa tolerância por governos anteriores, nunca deixou de constar no arsenal jurídico de controle do Estado sobre os trabalhadores. Vários abusos legais estiveram presentes neste processo de intervenção, desde as prisões iniciais no momento do golpe até a superficialidade das "acusações" nos inquéritos encaminhados pelo MTPS, e o desrespeito aos prazos legais para as intervenções fixadas pela CLT. Mas o que realmente merece destaque é que todo aparato institucional e jurídico de controle de tutela do movimento sindical, que sobreviveu às mais diversas conjunturas políticas, seria utilizado da forma mais ampla e profunda em toda a história do movimento sindical brasileiro.

3º) As intervenções sindicais foram acompanhadas da Portaria nº 40, que regulamentava as eleições sindicais, e da Lei antigreve 4.330, que representaram um novo conjunto de medidas que, além do efeito desorganizador sobre o movimento sindical, permitiram a consolidação das direções sindicais impostas ou comprometidas com o regime nas entidades sindicais mais importantes do país. Será a partir deste contexto que se desenvolverá uma estratégia de alterações na legislação existente, cujo elemento central será o fim da

cimento das direções sindicais identificadas com o projeto político do novo governo. Estas modificações irão aprofundar o caráter autoritário e impeditivo da legislação, restringido ainda mais a mobilidade, autonomia e democracia interna das entidades sindicais.

4º) Paralelamente, o afastamento entre base e liderança, burocratização da vida sindical, esvaziamento das entidades, promovido pela "nova geração" de dirigentes, teria que ser preenchido com algum tipo de benefício, que não implicasse reforçar o papel dos sindicatos como entidades de luta e reivindicação dos trabalhadores. Esta atividade será o assistencialismo, que vinha de um lado, ao encontro dos interesses políticos e necessidade de legitimidade das lideranças comprometidas com o governo, e, de outro, contribuia para preencher o espaço vazio deixado pela desobrigação crescente do Estado em relação aos serviços previdenciários.

5º) Na gestão financeira das entidades sindicais o governo militar apenas transferiu alguns encargos e um grande volume para as entidades (análise e aprovação anual dos orçamentos, balanços etc.) sem deixar de estabelecer detalhadamente as possibilidades de aplicação dos recursos e o direito à fiscalização e intervenção política na vida associativa.

6º) De forma articulada a esta estratégia de intervenção repressiva, o governo militar irá desenvolver toda uma política salarial centralizadora e autoritária, que esvaziará o espaço da negociação coletiva, eliminará gradativamente o poder normativo da Justiça do Trabalho e delegará ao governo central a definição dos índices de reajuste, conseqüentemente esvaziando o papel básico do sindicato enquanto negociador das condições de trabalho da população.

Esta operação repressiva permitirá a emergência de toda uma burocracia de pelegos, sustentados pela legislação autoritária e pelos mecanismos de repressão política policial, que se manterão ao longo de duas décadas, praticando um sindicalismo assistencialista e juridicista.

A fonte de legitimidade desta geração de pelegos estará na "força" do projeto do governo militar para a sociedade brasilei

ra e para a classe trabalhadora. O regime promoverá ao longo dos anos uma degradação acentuada nos níveis salariais, um processo de perda de direitos e condições de vida, uma negação ampla da cidadania política aos trabalhadores para implantar um modelo de acumulação e um projeto social e político autoritário e excludente. Os pelegos perderão força política com o transcorrer dos anos, praticamente não possuindo espaço político próprio para atuar sem o amparo da estrutura sindical e dos mecanismos autoritários de ordenação da vida sindical impostos pela ditadura.

A crise do peleguismo que aí está é estrutural, a condição de sua sobrevivência depende menos das atividades sindicais, e quase que basicamente da própria preservação da estrutura sindical atrelada. No entanto, o governo da "Nova República" e os empresários sabem que ao longo desta última década o pólo combativo do movimento sindical, ainda que não tenha logrado romper com esta estrutura ou modificar radicalmente esta institucionalidade herdada, conseguiu avanços imensos no interior da estrutura sindical e fora dela, e passa por um processo de avanço político nas eleições sindicais e consolidação de uma nova central sindical, a CUT.

O "sindicalismo de negócios" que tem sido recentemente rebatizado por "sindicalismo de resultados", além de uma antiga tradição histórica a nível internacional, tem tentado se instalar no seio do movimento sindical brasileiro, de forma mais organizada e sistemática há aproximadamente 25 anos. A base desta concepção sindical no Brasil tem sido o ICT - Instituto Cultural do Trabalho -, criado em 1963, no bojo da campanha dos EUA - "Aliança para o Progresso" - e já dentro de toda a estratégia golpista apoiada amplamente pela embaixada americana, como é de conhecimento público. O ICT desde os preparativos do golpe até hoje promoveu cursos básicos de formação que envolveram 67 mil sindicalistas, além de 3 mil sindicalistas que passaram pelo curso residencial de maior duração e ainda um número desconhecido de sindicalistas que foram para Front Royal, Estado de Virginia, perto de Washington.

O ICT assume que tem sido subvencionado pelo "Institute for Free Labor Development", também conhecido como IADESIL - "Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre" de triste passado, além de prováveis subvenções de organizações não menos obscuras, como o "National Endowement for Democracy" criada pelo governo Reagan, que enviou apenas no ano de 1985 US$ 935,450 para atividades sindicais no país.

Esta concepção sindical fez parte de toda estratégia do regime militar para o movimento sindical, no entanto, ela reaparece, em base a uma ampla campanha publicitária, com ares de novidade histórica e tentando se firmar como "novo sindicalismo". Esta bem orquestrada operação tem sido possível devido a algumas condições políticas muito particulares.

Em primeiro lugar, a decomposição acelerada do peleguismo tradicional e a necessidade de governo e empresários forjarem uma alternativa confiável. Em segundo lugar, os erros da CUT nas eleições dos metalúrgicos de São Paulo, que acabaram permitindo a vitória de uma chapa abertamente identificada com esta proposta sindical. Em terceiro lugar, os equívocos da proposta de greve geral, em agosto de 1987, que permitiram um espaço político amplo para projeção das lideranças mais identificadas com este projeto, como Luiz Antonio Medeiros e Rogério Magri, que fingiram apoiar uma greve que não queriam fazer, que fingiram mobilizar suas bases, quando claramente as desmobilizavam e que, no último momento, tomaram coragem pelo caminho mais promissor, a posição contrária à greve, quando todos já sabiam que seria de pequena amplitude.

Porém, ainda que a projeção desta proposta sindical esteja relacionada a campanhas publicitárias e a erros políticos do setor combativo e classista do movimento, parece-nos importante identificar a natureza deste projeto e avaliar com mais rigor as possibilidades políticas, como alternativa sindical conservadora ao processo de composição das direções pelegas mais associadas ao sindicalismo propriamente assistencialista, juridicista e burocratizado.

As premissas políticas e ideológicas deste projeto sindical são muito claras e fáceis de ser identificadas:

* o capitalismo como opção histórica, neste sentido eles definem o sindicato como instituição de mercado;
* a desvinculação político-partidária como objeto de discurso;
* a conciliação de classe e a identidade de interesses com os patrões como instrumento de fortalecimento da capacidade de negociação coletiva;
* a recusa de participação na vida política e da intervenção sindical no plano institucional, como parte de uma "vocação" do sindicalismo para a negociação direta.

Estas características fundamentais estão expressas nas inúmeras declarações que a imprensa conservadora tem publicado, no esforço de promover uma alternativa que permita a superação da crise aguda do peleguismo tradicional.

Sobre o capitalismo e o papel do sindicato:

* "Do capitalismo eu não abro mão" (Magri - Senhor, 04.07.87).

* "O sindicato será um instrumento para desenvolver o capitalismo brasileiro no sentido do lucro e de melhores acordos para os trabalhadores. O Brasil é um país onde o comunismo não dá certo e, sabendo disso, o sindicalismo seguirá a tendência de se aperfeiçoar na renovação do capitalismo" (Magri - Afinal, 01.09.87).

* "Eu acho que o capitalismo venceu no Brasil" (L. Antonio Medeiros - OESP).

* "O trabalhador brasileiro não é contra o lucro, não é contra a existência das empresas. O que ele quer é a participação nos lucros".

Sobre a relação entre o sindicato e a política:

* "A CGT quer tratar de questões trabalhistas, recusa-se a tratar de questões políticas, particularmente partidárias" (Magri - Senhor).

Sobre a Constituinte e as reivindicações dos trabalhadores na Constituinte:

* Redução da jornada de trabalho - "é preciso ter capitalismo forte, patrões com lucros, para negociar e ganhar mais e talvez depois trabalhar menos" (Magri - OESP, 13.08.87)

* "A imposição de cima para baixo de pseudoconquista não vai garantir a sua aplicação na sociedade... o que fomos conquistar conquistaremos na mesa de negociação" (Medeiros - O Globo, 26.07.87)

Outro aspecto dessa submissão política e ideológica ao empresariado, em especial a um setor poderoso vinculado ao grande capital internacional, está expresso nas posições destes expoentes do "sindicalismo de resultados" acerca da dívida externa e privatização das estatais:

* "A privatização é necessária para libertar o empresário brasileiro, para ele tomar iniciativas" (Magri, OESP, 26.07.87).

* "A conversão da dívida externa em ações de empresas no Brasil é favorável, porque representa a expansão da economia e isto significa mais emprego... A transformação do trabalhador em acionista é o passo seguinte da privatização" (Magri, 26.07.87).

Todo discurso se articula a partir da ofensiva neoliberal que pretende promover a internacionalização do capital e debilitar o papel do Estado como agente regulador do processo de acumulação de capital. A tentativa de identificação com a história da AFL-CIO, especialmente com a campanha de Samuel Gampers (1850-1924), fundador e presidente histórico da AFL, na famosa expressão more (mais) é pálida e distante. Luiz Antonio Medeiros andou ensaiando frase como:

* "O sindicalismo melhor é aquele que consegue mais" (Senhor, 30.06.87).

Porém, além das condições históricas serem absolutamente distintas, o capitalismo americano, no início do século, passava por um poderoso ciclo expansivo, industrialização acelerada e uma capacidade crescente de negociação e concessões materiais por parte do patronato. De outro lado, o sindicalismo americano, apesar de sua opção histórica pelo capitalismo, era profundamente combativo, com ações de massa e inclusive com uso recorrente dos piquetes e violên

cia nas greves. A situação de impasse histórico do capitalismo brasileiro, no contexto da dívida externa, da crise internacional, da queda recorrente do PIB por habitante, em meio a sucessivas políticas recessivas e arrochos salariais vinculados a medidas impostas pelos credores internacionais, tem representado uma redução do espaço de negociação, e uma pequena capacidade de representar "resultados", para este "sindicalismo de negócios".

A estratégia de desmobilização sindical desta proposta frente à Constituinte, os pequenos resultados nas negociações salariais recentes, que ficaram muito abaixo de diversos acordos já conquistados por outras categorias, têm revelado os limites desta concepção sindical no país, que se sobressai muito mais por campanhas publicitárias que exploram os erros do pólo combativo do que por ações sindicais eficazes ou resultados alternativos. Infelizmente temos que concordar com a análise de Júlio Lobo, assessor da FIESP:

* "Os patrões querem cooptar interlocutores legítimos do lado dos trabalhadores, de forma que as medidas cruéis, que devem ser tomadas, não causem turbulência além das usuais. É a parte mecânica. Ideologicamente a aproximação com Magri e Luiz Antonio é óbvia. Eles têm idéias mais próximas do pensamento empresarial" (Jornal da Tarde, 10.07.87).

Definição que tem sido apoiada publicamente por várias lideranças patronais:

- Afif Domingos:

* "Antonio Rogério Magri assim como Antonio Medeiros integram uma corrente do sindicalismo brasileiro que é descomprometida com ideologia e comprometida com reivindicações de classe... que tem certeza que o sindicalismo".

- Luis Eulálio B. Vidigal:

* "Concordo em gênero e número com as declarações de Magri, que considero um sindicalista inteligente e mais realista que os demais, que optaram por uma atuação politizada".

- Ronaldo Caiado - UDR:

* "Ainda bem que existem homens lúcidos e inteligentes no

sindicalismo brasileiro. Aos poucos as lideranças dos trabalhadores acabam concordando que a única saída para o Brasil é o fortalecimento da iniciativa privada" (OESP, 26.06.87).

Todo o esforço de promoção destas lideranças dificilmente será capaz de representar uma opção eficaz à crise do peleguismo. No entanto, é evidente que sua fonte de legitimidade está na força de um poderoso e conservador setor de classe dominante na sociedade, mas que no espaço de atuação sindical dificilmente encontrará condições para avançar, ainda que tenda a sobreviver localizadamente por um período relativamente longo.

Para finalizar, podemos deixar dois comentários escritos em momentos históricos distantes, com mais de cem anos de distância um do outro, mas extremamente oportunos. O primeiro, de Claudio Abramo:

* "Essa nova mentalidade consiste basicamente em adotar todos os pontos de vista e todas as opiniões, preconceitos e prejuízos das classes dominantes, quase sem traduções, pelo menos para uma linguagem que seja medianamente acessível aos trabalhadores" (O Nacional, 22.07.87)

O segundo, de uma carta de Karl Marx a Liebknecht, de 1879:

* "A direção da classe operária inglesa havia passado às mãos de dirigentes sindicais corruptos e profissionais... Parece ser uma lei do movimento operário em todas as partes que um setor da liderança se desmoralize".

3.1.3.2. CUT: o debate interno

O avanço do "neopeleguismo" tende a aprofundar os conflitos no interior da CGT, cujas divergências afloram em três grandes agrupamentos, onde a unidade orgânica se torna cada vez mais difícil. De um lado, o peleguismo tradicional capitaneado pela CNTI de Benedito Calixto, em franca oposição a Joaquim dos Santos Andrade e ao chamado "sindicalismo de resultados". De outro, o "neopeleguismo" que, apesar da presença constante da imprensa continua com uma

presença política localizada, ainda que em sindicatos estratégicos. E, finalmente, o bloco reformista composto pela aliança do PCB e do PC do B, que continuam dando sustentação a Joaquim, agora sem a máquina do sindicato e cada vez mais incapaz de sustentar esta frente tão heterogênea e conflitante. O elemento de unidade está na defesa da estrutura sindical corporativa e atrelada e em impedir a possibilidade histórica de um sindicalismo autônomo no país. No entanto, o "neopeleguismo" vem tentando promover a expulsão imediata do PC do B, que mantém certa independência de atuação, mas continua se definindo taticamente pela CGT.

A CUT representa inegavelmente a ruptura histórica com todo esse passado sindical e a força propulsora da transição sindical, seja no plano da pressão para as mudanças sindicais na Constituinte, ou mesmo como possibilidade política de se constituir na alternativa orgânica capaz de promover a ruptura com a estrutura sindical oficial no futuro.

A CUT depois de um período de crescimento nacional acelerado, que a transformou numa importante referência política de massas, com um papel de oposição política ao governo e como principal direção das lutas sindicais dos trabalhadores, começa a viver um intenso debate interno sobre concepções e práticas sindicais.

Este debate sobre concepções sindicais aflorou no 2º e 3º Congresso Nacional da CUT, e neste momento caminha para a definição de blocos, que expressam duas concepções sindicais.

De um lado, o "sindicalismo vanguardista", que possui uma longa tradição histórica internacional e teve como origem, na Europa, a reação ao reformismo dos partidos ligados à política de colaboração de classes. Os elementos básicos desta proposta sindical estão presentes na prática sindical das diversas organizações políticas que atuam no interior da CUT. Em primeiro lugar, a subestimação das lutas reivindicatórias, o desprezo pelas lutas imediatas e conquistas concretas da classe trabalhadora através dos sindicatos. Isto porque as conquistas concretas, que evidentemente se dão no interior mesmo do sistema capitalista, são identificados como refor-

mistas e devem ser combatidas. Nestas condições, os adeptos desta proposta sindical são incapazes de encontrar e desenvolver um diálogo comum com os trabalhadores, de captar seus anseios e necessidades. Esta proposta sindical acaba, portanto, atingido e mobilizando uma pequena parcela de ativistas radicalizados, com pequena representação política e capacidade efetiva de mobilização do conjunto dos trabalhadores. Um segundo elemento desta concepção é a confusão permanente entre partido e sindicato. Os partidos têm em seu programa político e ideológico a condição básica de filiação, porque sua força está na coesão ideológica de seus membros. O sindicato filia seus membros independentemente de ideologia e posição política, porque sua força está no seu caráter de massa, na união do conjunto dos trabalhadores. Esta concepção vanguardista é incapaz de mobilizar, atingir e organizar amplas massas, não tendo por isso a força própria do sindicalismo. De alguma forma, os resultados concretos do sindicalismo vanguardista e do "sindicalismo colaboracionista" são muito parecidos, porque historicamente jamais conseguiram articular as lutas reivindicatórias e imediatas dos trabalhadores com seus objetivos históricos.

Porém, este "sindicalismo vanguardista" vem sofrendo sucessivas derrotas na CUT. A CUT caminha para se definir pelo sindicalismo de massas, autônomo e classista, o que pressupõe a democracia interna, o debate político com o sindicalismo vanguardista e outras concepções diferenciadas e conflitantes.

O sindicalismo classista e de massas vem sendo proposto e assumido pelos principais sindicatos da CUT e pelas grandes lideranças da Central, como Jair Meneguelli e Avelino Ganzer. Esta concepção sindical parte do princípio de que o sindicato é um instrumento de luta dos trabalhadores contra a exploração dos patrões, mas é, ao mesmo tempo, um instrumento de luta por melhores salários e condições de trabalho, que se desenvolve dento do sistema capitalista. Essas duas características consistem na própria natureza do sindicalismo e representam suas potencialidades e limites. É a partir desta constatação (que parte de uma experiência acumulada pelo mo-

vimento operário em todos os países há mais de um século de lutas) que se propõe o fortalecimento da CUT.

O que define o sindicalismo classista é, por um lado, atrair e mobilizar as amplas massas de trabalhadores e, de outro, dar à organização dos assalariados o caráter de uma organização representativa de toda a classe trabalhadora, em oposição à classe burguesa.

O sindicalismo classista e autônomo que a CUT representa e pretente impulsionar nega o sindicalismo reformista e conciliação de classes, que faz da luta reivindicatória um objetivo em si mesmo, mas também pretende combater e superar o sindicalismo vanguardista, que é absolutamente incapaz de atingir as amplas massas, não sendo portanto uma real organização de classe; é apenas uma intenção política impotente.

O sindicalismo classista, por seu caráter de massa, possui uma perspectiva de construir a unidade como um elemento vital para a ação sindical.

A vocação unitária, que está no próprio nome da CUT, exige desta proposta sindical uma postura que favoreça ao máximo a realização efetiva desta vocação. A CUT não defende o pluralismo sindical, ao contrário, tem como exigência que a unidade deve ser o resultado da vontade política dos próprios trabalhadores e não imposta pelo Estado. Finalmente, o sindicalismo classista, de massas e unitário, tem que desenvolver a democracia operária, procurando aprender a conviver com as divergências existentes na CUT e no movimento sindical, combatendo o sectarismo e o divisionismo, procurando encontrar sempre o caminho da unidade através de propostas que assegurem a ação conjunta, dirigida a todos os trabalhadores.

Nós poderíamos dizer que este novo sindicalismo que representa o sindicalismo classista e de massas emerge no Brasil, a partir das grandes greves operárias de 1978, no ABC, fruto de anos de luta, de resistência e conscientização dos trabalhadores.

É a própria luta, que passou pelo interior dos sindicatos, com uma prática de massa e classista, que irá exigir o rompimento dos limites estreitos da estrutura sindical oficial.

Foram as grandes greves de massa que propiciaram a possibilidade histórica da criação de um partido classista e de massas, o Partido dos Trabalhadores (PT). Foi todo este acúmulo político que contribuiu decisivamente para a formação de inúmeras oposições sindicais em todo o país e para a construção da própria CUT. Neste sentido, o sindicalismo classista reconhece o papel decisivo dos partidos políticos que estão efetivamente comprometidos com as aspirações históricas dos trabalhadores e que a CUT e estes partidos fazem parte de um mesmo movimento, o movimento dos trabalhadores em defesa de seus interesses imediatos e históricos. Mas assume que a CUT, para cumprir seu papel de organização sindical classista, de massas, democrática e unitária, tem que manter a mais completa autonomia em relação aos partidos e ao Estado.

O novo sindicalismo, classista, autônomo e de massas foi um elemento decisivo na luta pelo fim do regime militar. E neste momento, talvez seja, através da CUT, a principal força social na luta pela defesa dos interesses dos trabalhadores a partir da Constituinte e na resistência à política econômica recessiva e subordinada aos interesses dos grandes credores internacionais.

Para finalizar, parece absolutamente necessário afirmar que os conflitos no interior da CUT não caminham no sentido de se transformarem em antagonismo. Ao contrário, os blocos não estão rigidamente definidos e o debate tem demonstrado que a crítica e a prática democrática através da explicitação das divergências e o respeito à identidades são absolutamente fundamentais para impulsionar a dialética interna que produz movimento, deste projeto sindical que é a grande esperança de avanço da transição sindical.

3.2. Uma nova política trabalhista

Uma nova política sindical, baseada nos princípios de autonomia, liberdade e democracia sindical são um pré-requisito fundamental para uma nova relação entre Estado e Classe Trabalhadora, mas absolutamente não são as únicas transformações reclamadas e necessárias. Do ponto de vista da Política Trabalhista, há outras questões a serem consideradas. A primeira, é com relação ao FGTS,

que apesar de algumas modificações que poderiam ser consideradas importantes, trouxe de fato um imenso poder de dispensa por parte do empresariado, acelerando o processo de rotatividade do trabalho e diminuindo o poder de barganha sindical por parte dos trabalhadores. A antecipação do recolhimento alivia as custas da dispensa, para o empregador, no momento da dispensa. Mais do que isto, o procedimento atual de correção dos depósitos efetuados contribuem para sua desvalorização, e quanto maior o tempo de serviço, menor será, relativamente, a indenização recebida.

A regulamentação do FGTS, ao reforçar o poder de dispensa aos empregadores, compromete o processo de negociação coletiva de trabalho, contribuindo para a manutenção do sistema de negociação autoritário e restritivo. O FGTS é também, como vem sendo a muito tempo denunciado, especialmente pelo DIEESE, um mecanismo de rebaixamento dos salários, utilizado principalmente nos momentos de negociação coletiva dos salários.

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, através de um trabalho da sub-seção do DIEESE, as demissões da categoria nos últimos anos, conforme as homologações no Depto. Jurídico da entidade, foram da seguinte magnitude:

1978	15.983 demissões
1979	13.038 demissões
1980	10.887 demissões
1981	16.437 demissões
1982	4.824 demissões
1983	9.859 demissões
1984	8.605 demissões
TOTAL	79.633 demissões

Se forem consideradas as demissões dos trabalhadores com menos de um ano de trabalho e ainda as demissões homologadas diretamente na Delegacia do Trabalho, a categoria foi praticamente renovada nestes seis anos. Algumas empresas, como a Volkswagen, chegaram a homologar, apenas no Sindicato, 23.025 demissões, pratica-

mente o volume médio de emprego no período (36).

A implementação de uma política de estabilidade no emprego é outra condição básica e fundamental para a viabilização de um sistema de negociação coletiva estável, dinâmico e democrático.

A estabilidade no emprego foi uma das principais bandeiras do movimento sindical ao longo de todos estes anos e provavelmente a maior resistência dos empregadores nas mesas de negociação e mesmo ao longo de todo o processo constitucional. No período de agravamento da recessão econômica, a estabilidade e a defesa do emprego emergiram como prioridades nas pautas de negociação coletiva e mesmo a luta pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, deflagrada em 1985, também foi associada à luta pelo emprego - "trabalhar menos, para trabalharem todos e viver melhor". No plano institucional o resultado final da Constituinte foi:

"Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar que proverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

A indenização evidentemente destrói o princípio da estabilidade e mantém os parâmetros básicos introduzidos pelo FGTS. A "despedida arbitrária" e a "indenização compensatória" deverão ser definidos em legislação complementar, tendo sido fixada a multa de 40% por um período provisório. Estas definições foram apoiadas pelo chamado "sindicalismo de resultados" e foi mais um dos divisores de água do movimento sindical na conjuntura recente.

Um avanço significativo foi a adoção do seguro-desemprego, também uma reivindicação histórica adotada por ocasião do "plano cruzado" e que deverá permanecer como conquista permanente.

Porém, toda a temática do emprego deverá ganhar espaço no interior do movimento sindical ao longo dos próximos anos. De um lado, pelo impacto dos processos recessivos recorrentes no quadro de endividamento externo e interno do país. De outro, porque a introdução das novas tecnologias tem exigido estratégias sindicais alternativas e mais articuladas em todo o sindicalismo internacional.

---

(36) Tribuna Metalúrgica, suplemento informativo, ano IV, nº 23, de maio de 1985.

A redução do tempo de aposentadoria, o aumento do tempo de escolarização obrigatória, a redução da jornada de trabalho, o aumento do período de férias e políticas específicas de emprego vem ganhando prioridade nas lutas sindicais por criação de mais postos de trabalho. O movimento sindical brasileiro continua lutando contra uma legislação muito primitiva e violenta em relação às garantias de emprego, mas poderá mudar de patamar com o avanço do sistema de negociação coletiva de trabalho e no quadro de retomada de crescimento e modernização do país.

A luta em defesa do emprego atinge toda uma parcela da população que não é base sindical propriamente dita, mas que necessariamente terá que ser incorporada como projeto de sociedade por uma proposta sindical que não se limite às estreitas margens do corporativismo. O sindicato tem que ser, em um contexto histórico como o da sociedade brasileira, muito mais do que uma associação dos privilegiados entre os oprimidos.

O estímulo à negociação coletiva direta implicará também em um novo papel para a Justiça do Trabalho:

"À Justiça do Trabalho somente deveriam ser submetidas as pendências mais intrincadas, aquelas onde são debatidas teses jurídicas de alta relevância. Os problemas habituais, que se repetem na vida do trabalhador e da empresa, como equiparações salariais, pequenas faltas e punições disciplinares, cobranças de adicionais por trabalho insalubre e perigoso, ou a sua eliminação, podem ser solucionados no âmbito da organização empresarial, com a presença do representante sindical, evitando-se a intervenção do Estado, através do Poder Judiciário" (72).

Esta possibilidade de delimitar o espaço de atuação da Justiça do Trabalho significaria uma atualização da CLT, ou seja, uma transferência de parte do arcabouço de leis que estão compiladas na CLT para os acordos coletivos e mesas de negociação direta. A título de exemplo, o "Estatuto do Trabalhador da Espanha", Lei nº 8/1980, de 14 de maio de 1980, contém apenas 92 artigos. A CLT, nada menos do que 922 artigos, além da legislação suplementar (73). O

(72) Pazzianoto, Almir, op. cit., p. 27.

(73) op. cit., p. 15.

processo de evolução das relações trabalhistas é extremamente rápido e dinâmico, não havendo porque estar definido em um instrumento como a CLT. Um "novo código de trabalho" deveria conter os princípios fundamentais e os direitos essenciais, especialmente, na perspectiva de assegurar direitos à organização sindical e fortalecer o processo de negociação coletiva e direta.

A reorientação da política trabalhista poderá significar uma reorientação de funções e uma simplificação da poderosa e burocratizadora máquina, que hoje se constitui o Ministério do Trabalho. O Ministério possui oito Secretarias, vinte e quatro Delegacias Regionais do Trabalho, oitenta e sete Subdelegacias, trezentos e dezenove Postos Regionais e duzentos e dezesseis Postos Locais, totalizando seiscentas e quarenta e seis unidades com nada menos do que 13.559 (treze mil, quinhentos e cinquenta e nove) funcionários (78).

Finalmente, assegurar a autonomia e liberdade sindical associada a uma nova política trabalhista, que viabilize e estimule a negociação coletiva, pressupõe o mais amplo direito de greve aos trabalhadores.

A experiência histórica do movimento sindical tem demonstrado que a única forma duradoura de "regulamentar" o direito de greve, e se assegurar o respeito e o cumprimento pela legislação, é garantir a mais ampla possibilidade à greve. A legislação deve transferir aos trabalhadores toda e qualquer responsabilidade política em relação à greve. O Decreto-Lei nº 9.090, de 15 de março de 1946, vedava o direito de greve a inúmeras atividades produtivas. A Lei nº 4.330, de acordo com o que já analisamos anteriormente, impede de fato a realização da greve. O Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1979, considerava essenciais e de interesse da segurança nacional uma lista de setores e atividades, proibindo-lhes, expressa

---

(78) idem

mente, o direito de greve. Na "Nova República" o Ministério do Trabalho chegou a apresentar um projeto de lei, sobre o direito de greve, que apesar de liberalizar as exigências legais para a greve, continuava considerando como atividades essenciais "as estritamente indispensáveis ao atendimento da população em suas necessidades básicas", e novamente proibia-lhes o direito de greve. Do ponto de vista Constitucional, se todos os trabalhadores são iguais perante a lei, qual o trabalho que não é essencial? Qual o critério para discriminar as atividades?

O direito amplo e irrestrito de greve significa transferir para o plano da política sindical os limites, as formas e as táticas de luta dos trabalhadores. Não cabe ao Estado fixar previamente, através de instrumentos legais, que a própria história recente demonstrou absolutamente inadequados e improcedentes, restrições ao direito de paralisação do trabalho.

Na nova Constituição, o direito de greve está assegurado de forma ampla, mas foi reintroduzida a questão da regulamentação nos serviços essenciais. A experiência dos últimos anos demonstrou uma maturidade do movimento sindical, que tem sabido manter os serviços efetivamente essenciais funcionando. Em algum momento faltou energia, água, atendimento de pronto-socorro na área de saúde, abastecimento de combustível? Não, os incidentes são inexpressivos diante do volume impressionante de grevistas no país. O caminho mais promissor e consistente de um projeto democrático de sociedade está na auto-regulamentação do direito de greve pelo movimento sindical. Este sim é o debate necessário e estratégico para as centrais sindicais enfrentarem politicamente e demonstrarem uma visão histórica muito mais ampla que a das elites dominantes de plantão.

3.3. Um novo sistema de negociação coletiva

A discussão sobre o processo histórico de implantação de um novo sistema de negociação coletiva exige todo este conjunto de pressupostos básicos, mas requer também uma discussão específica. Um novo sistema teria que considerar, inicialmente, os seguintes aspectos:

a) a autonomia das partes contratantes;

b) a descentralização do processo de negociação;

c) o conflito trabalhista, como fundamento do espaço institucional da negociação coletiva.

No atual padrão de negociação coletiva, a arbitragem compulsória do Estado quase que assume o papel, que em outros países caberia à negociação coletiva, propriamente dita. A negociação não é livre, o Estado não só limita a abrangência do processo de negociação, inclusive chega a definir patamares máximos de reajustamento dos salários, como intervém diretamente no processo de contratação. De outro lado, este sistema intervencionista é extremamente centralizador, impedindo que a heterogeneidade da estrutura produtiva seja contemplada no processo de negociação. A estrutura sindical corporativista, por categorias profissionais e bases regionais, fixadas pelo Poder Executivo do Estado, não assegura a representação sindical e um espaço institucional de negociação para os diversos setores, sub-setores da estrutura industrial. A título de exemplo, o Grupo 14 da FIESP, que corresponde à categoria dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, de material elétrico e mecânicas do Estado de São Paulo, está sub-dividido em 18 sindicatos patronais. No entanto, a negociação unificada acaba impedindo que as especificidades da estrutura industrial, do processo de trabalho, dos ganhos de produtividade, dos níveis salariais sejam contempladas. Este padrão de negociação corporativista praticamente inviabiliza a possibilidade da dispersão de salários - que é explicada fundamentalmente pelos setores, sub-setores da produção - acompanhar a dispersão da produtividade.

"A participação da massa de salários no produto total poderia ser maior, caso o mercado de trabalho estivesse organizado de forma que considerasse explicitamente as distintas condições dos ramos de industriais" (349)

---

(349) Ver Baltar, Paulo, dissertação de mestrado, introdução, p. 3, op. cit.

Esta preocupação tem estado presente em inúmeras iniciativas do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, desde a década de 70 e mais precisamente a partir da campanha salarial de 1985, onde se inaugura a reivindicação explícita de negociação de um contrato coletivo de trabalho e de negociação descentralizada que contemple os diversos setores e especificidades da estrutura industrial a que está submetida a categoria. Porém, mais uma vez foi imposta a negociação em bloco, nivelando "por baixo" as condições do contrato de trabalho.

De outro lado, o ordenamento jurídico da dependência sindical ao Estado, associado ao campo institucional da negociação coletiva, fundamentada em uma concepção política-ideológica de harmonia entre capital e trabalho, que não reconhece o antagonismo de classe inerente a esta relação, inviabilizam a possibilidade de acordos coletivos mais amplos e diversificados.

No plano nacional, as restrições legais que sempre impediram a formação de Centrais Sindicais e articulações intersindicais, inviabilizaram a possibilidade de constituição de interlocutores legítimos, nacionais ou representativos, capazes de estabelecer acordos ou parâmetros básicos para todo complexo processo de negociação coletiva que deveria se desenvolver, da mesma forma que a estrutura sindical corporativista restringe a organização sindical no espaço fundamental do conflito entre capital e trabalho, a fábrica, inviabilizando a possibilidade de um processo de negociação coletiva dinâmico e descentralizado, ao nível do próprio local de trabalho.

Neste padrão de intervenção autoritária do Estado, o sistema de negociação coletiva que se estabelece tem no Estado o elemento determinante, substituindo o controle social das partes contratantes pelas disposições jurídicas outorgadas pelo próprio Estado.

O conflito entre capital e trabalho é subtraído de um contexto da sociedade civil e internalizado no Estado, que exerce de forma ilimitada a outorga de "soluções" impostas por seu poder de coerção.

A urgência histórica de uma nova política trabalhista e um novo sistema de negociação coletiva, que fortaleça a negociação direta, a partir da liberdade e autonomia sindical, representará a arquitetura da democracia em bases sólidas e duradouras. Porém, este sistema de negociação não significará a ausência do Estado, ao contrário, o Estado, especialmente no processo de transição, deverá estar presente de nova forma e com outra natureza, assegurando patamares mínimos, quanto aos direitos salariais e trabalhistas e à própria organização sindical. O salário mínimo, os mecanismos de reajustamento automático dos salários, os direitos básicos da organização sindical são pressupostos fundamentais de um novo marco de relações entre o Estado e a classe trabalhadora, não mais como limites máximos, mas como patamares mínimos, que darão condições efetivas às negociações, assegurando aos trabalhadores condições políticas básicas para exercerem a prática sindical.

3.3.1. Contrato coletivo de trabalho

Atualmente, a CLT estabelece um conjunto de procedimentos para o processo da contratação coletiva de trabalho:

a) em primeiro lugar, os sindicatos dos trabalhadores devem apresentar suas reivindicações aos empresários solicitando o início das negociações;
b) havendo entendimento, realiza-se o acordo de trabalho, que passa a normatizar as relações de trabalho;
c) não havendo entendimento, a divergência entre as partes é encaminhada para os Tribunais do Trabalho, onde o Poder Judiciário definirá a sentença normativa. Nestas condições, as resoluções assumem o caráter de dissídio coletivo de trabalho.

Há uma obrigatoriedade de resolução dos conflitos e cabe ao Estado interferir no processo de negociação, através do Poder Judiciário, e proferir a sentença normativa. Nestas condições, não existe liberdade e autonomia sindical e livre negociação.

Entendemos por livre negociação a não intervenção do Estado, portanto, o resultado efetivo da correlação de forças entre as partes. Isto significa que não pode haver intervenção estatal ou

privada para solucionar os conflitos originados na negociação, qualquer que seja a natureza desse impasse.

Estes são os fundamentos básicos do contrato coletivo de trabalho, que foi uma reivindicação histórica do movimento sindical que emerge das grandes greves de 1978, no ABC, e continua sendo uma das bandeiras da CUT.

A contratação coletiva é parte do direito sindical, uma das dimensões do direito do trabalho e o contrato coletivo é absolutamente fundamental na consolidação plena da liberdade e autonomia sindical. O contrato coletivo, nestas condições, é transferido para a esfera do direito civil, substituindo-se a "proteção" estatal pela autonomia entre as partes. O contrato faz lei entre as partes e, ocorrendo mudanças no objeto contratado, sem que as partes tenham dado causa, pode-se adaptar o negociado. O contrato coletivo pode estabelecer todos as normas e itens das relações de trabalho que as partes concordarem. Assim, podem contemplar: relações sindicais (informações sobre o desempenho da empresa, introdução de novas tecnologias, quadro de funções e salários etc.); direitos sindicais (representação sindical na empresa, formação sindical, reuniões e assembléias, quadro de avisos do sindicato...); relações individuais (salário e reajustes salariais, contratação e demissões, jornada de trabalho, salário indireto, higiene e segurança, creche) e demais aspectos das relações de trabalho.

Portanto, o contrato de trabalho exige a ação coletiva organizada sindicalmente e estimula novos valores e posicionamentos políticos das partes. Porém, em uma sociedade como a nossa, marcada por profundas disparidades e desigualdades, como poderia ficar a situação das categorias mais frágeis e com menor poder de barganha ? Não seriam profundamente prejudicadas por um sistema de livre negociação e autonomia sindical?

O movimento sindical já encontrou resposta para esta questão e a CUT já vem defendendo uma proposta de contratação coletiva que contempla plenamente estas preocupações.

3.3.1.1. Contrato coletivo nacionalmente articulado

Contratação coletiva articulada é a que se desenvolve progressivamente a partir da fixação de patamares mínimos a nível nacional, setorial e regional, capazes de serem especificados até o nível do local de trabalho(350).

A contratação coletiva articulada envolve necessariamente as centrais sindicais, que negociam com o Estado, enquanto empregador, e com a representação nacional dos empresários, patamares mínimos para o conjunto da classe trabalhadora. A experiência histórica internacional tem demonstrado que neste nível, em várias situações, são negociados intervalos. Isto significa que ficam definidos patamares mínimos e máximos, entre os quais deverão se mover as inúmeras situações existentes na economia. As diferentes instâncias de representação sindical deverão encaminhar suas pautas específicas após a negociação nacional e conforme os parâmetros por ela definidos. O calendário de negociações é absolutamente vital para este sistema de negociação coletiva descentralizado e articulado.

A experiência latino-americana de contratação coletiva é muito precária. Segundo a OIT, cerca de 80% das negociações se dão no continente a nível de empresa, demonstrando um processo de pulverização e de fragilidade na representação sindical. No Brasil, os dados não são muito diferentes, apesar do volume incrível de greves nos últimos anos.

Greves e grevistas - Brasil - 1982/1988 (*)

Ano	Greves	Grevistas
1982	147	695.930
1983	330	3.187.130
1984	443	1.616.790
1985	676	6.701.214
1986	1.267	8.254.140
1987	1.052	12.047.000
1988 (**)	626	6.977.751

(*) Fonte: DESEP/CUT (**) Dados preliminares até outubro/88

(350) Ver Boletim Nacional da CUT, nº 19, março/abril de 1988.

O ritmo desigual destes movimentos, a pauta diferenciada, a tendência à dispersão acabam dificultando um processo mais articulado de negociações e revelam a relativa debilidade das instâncias superiores de representação sindical. As federações e confederações sindicais oficiais são na sua ampla maioria órgãos esvaziados politicamente, dirigidos por uma camada de burocratas sindicais, que manipulam verbas imensas advindas do imposto sindical, sem qualquer relação mais cotidiana e efetiva com as bases sindicais. As centrais sindicais são o caminho possível para reverter este quadro e possibilitar o desenvolvimento de novos níveis de contratação coletiva, mas estão em um processo de implantação e consolidação, também se assentam na estrutura corporativista e se defrontam com uma organização sindical empresarial totalmente despreparada para impulsionar uma nova dinâmica e prespectiva de negociação. Tudo isto em um período marcado pelo endividamento externo, por recorrentes processos recessivos, patamares elevados de inflação, perdas salariais profundas e pequena margem de manobra nas mesas de negociação. Este quadro econômico dificulta o desenvolvimento de novas práticas e a transição sindical é um processo relativamente lento e nem sempre perceptível, mas a urgência histórica de um novo sistema de negociação no país está batendo nas portas de lideranças sindicais e empresariais e parece ser um elemento decisivo para a construção de um Estado democrático.

Para finalizar esta discussão seria interessante destacar os desafios de um sistema de livre negociação em uma economia transnacionalizada como a brasileira. A internacionalização da economia e o desenvolvimento das novas tecnologias estão forjando novos espaços e centros de poder supra-nacionais, de uma forma geral distantes e fora da esfera de atuação do movimento sindical. Não há regras, limites e controle político sobre as empresas transnacionais que são um fenômeno histórico de longa duração. O movimento sindical internacional vem começando a esboçar formas de pressão sobre organismos multilaterais para que definam normas e parâmetros obrigatórios para as transnacionais e ao mesmo tempo começam a se esbo

çar iniciativas para a implantação de negociações coletivas por empresas transnacionais. Internacionalizar a ação sindical parece ser um grande desafio, ainda muito distante de um movimento sindical que não conquistou nem mesmo sua liberdade e autonomia.

3.4. A heterogeneidade no seu devido lugar

Uma quarta questão, que nos parece importante destacar deste trabalho, está relacionada a uma discussão teórica e política, acerca do impacto da heterogeneidade da estrutura industrial e das categorias trabalhistas, no processo de determinação dos salários, na negociação coletiva e nas práticas e projetos sindicais.

Algumas análises do "novo sindicalismo", que emergem das grandes greves após 1978, procuram destacar o problema da heterogeneidade como fundamento das diferentes propostas sindicais, inclusive, no sentido de procurar explicar as divergências políticas no plano sindical, como expressão direta de categorias heterogêneas entre si.

Entre as categorias metalúrgicas do ABC e da grande São Paulo, mais precisamente, entre o Sindicato Metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato Metalúrgico de São Paulo, que são as grandes referências dos dois principais campos políticos do movimento sindical (CUT e CGT), há diferenças estruturais substanciais.

Como já foi detalhadamente exposto, existem diferenças ao nível da estrutura industrial, portanto no próprio perfil destas categorias, que de forma resumida seriam as seguintes:

1. O número de empresas em que está distribuída a categoria em São Bernardo e Diadema são cerca de 650 empresas e 107 mil trabalhadores, em São Paulo, aproximadamente 9 mil empresas, com 330 mil metalúrgicos (1984);

2. A concentração dos trabalhadores nas grandes empresas - com mais de mil empregados - em São Bernardo abarca cerca de 70% da categoria, em São Paulo, apenas 12,6%. Nas empresas com mais de cem empregados, São Bernardo concentra aproximadamente 95% dos trabalhadores, e São Paulo cerca de 55% da categoria;

3. Quanto aos salários, o Sindicato de São Paulo concentra 57,7% da categoria até 3 salários mínimos, e São Bernardo 32,7% (1976 - dados da contribuição sindical do DIEESE);

4. O salário médio de São Bernardo é mais elevado do que em São Paulo para o conjunto da categoria e em todos os setores da produção;

5. Os metalúrgicos de São Bernardo estão concentrados na indústria automobilística, cerca de 76%, enquanto em São Paulo este setor abarca apenas uns 14% da categoria, que se concentra na indústria mecânica, com aproximadamente 47% da categoria;

6. Em São Bernardo e Diadema a categoria dos metalúrgicos é responsável por 72,9% do emprego industrial e 82% da produção destes municípios. Em São Paulo, a categoria dos metalúrgicos representa 37,3% do emprego e 34,5% da produção industrial da cidade de São Paulo;

7. Em São Bernardo, uma única empresa, a Volks emprega cerca de 30% da categoria - 34.129 empregados, em 1983 - e as cinco maiores empresas absorvem aproximadamente 50% da categoria. Enquanto as grandes empresas metalúrgicas de São Paulo, como a Ford, Ipiranga, Arno, Villares, Metal Leve, Aliperti, Philco, Sofunge, Veith etc. possuem um tamanho relativo bem menor que as automobilísticas de São Bernardo e absorvem uma parcela não superior a 12,6% da categoria.

Portanto, é inegável que existem diferenças estruturais entre as duas categorias e que estas diferenças interferem no desenvolvimento do trabalho sindical. Em primeiro lugar, porque a categoria dos metalúrgicos de São Bernardo está concentrada no setor automobilístico, especialmente nas grandes montadoras, e este foi um dos setores da indústria que liderou todo o crescimento econômico industrial desde sua instalação no período 1956/1961. Esta liderança está associada a uma maior produtividade, maior poder sobre o mercado, e principalmente maior lucratividade. Porém, os trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo e Diadema também estiveram submetidos ao arrocho salarial dos últimos 20 anos. Perderam apenas no período 1964/1968 cerca de 23% do salário, em termos reais, em função dos índices de reajuste impostos pela política salarial após 1964. No período 1973/75 as perdas relativas ao salário médio da categoria chegaram a 11,9%, enquanto a produtividade das empresas crescia em 20%. Isto sig

SALÁRIOS SOBRE EXCEDENTE POR SETOR INDUSTRIAL 1970/1975PARA BRASIL, ESTADO DE SÃO PAULO E MUNICÍPIOS

Setores Industriais	Brasil		Estado de São Paulo		M U N I C Í P I O S									
					São Paulo		Osasco		Santo André		São Bernardo Diadema		São Caetano	
	1970	1975	1970	1975	1970	1975	1970	1975	1970	1975	1970	1975	1970	1975
Metalúrgico	3.24		2.56	3.18	2.59	3.28	3.56	2.29	1.97	3.08	2.01	1.80	1.91	4.81
Mecânica	1.94		2.15	2.30	2.15	2.79	2.47	1.19	1.01	1.09	2.16	1.44	2.16	1.09
Mat. Elétrico	2.93		3.18	4.29	2.84	4.06	4.34	5.53	3.34	4.71	4.10	4.10	3.13	1.09
Mat. Transporte	2.70		2.70	3.10	2.06	3.39	2.92	2.11	1.97	3.45	2.46	2.46	9.17	2.19

VALOR DA TRANSFORMAÇÃO INDUSTRIAL POR OPERÁRIOS OCUPADOS NA PRODUÇÃO POR SETORES INDUSTRIAIS

1970 BRASIL, ESTADO DE SÃO PAULO E MUNICÍPIOS

Setores Industriais	Brasil	Estado de São Paulo	MUNICÍPIOS				
			São Paulo	Osasco	Santo André	São Bernardo Diadema	São Caetano
Metalurgica	27.320	25.866	24.049	36.340	31.480	26.976	29.479
Mecânica	24.645	27.761	14.288	32.030	21.089	40.269	35.576
Mat. Elétrico	29.338	30.753	28.018	44.460	60.731	27.929	23.905
Mat.Transportes	31.640	33.880	25.236	41.170	22.347	37.528	91.965

nifica que em São Bernardo, ainda que a situação salarial seja relativamente melhor que São Paulo, os níveis de exploração são mais elevados, porque a produtividade e os lucros que as grandes empresas automobilísticas geram é em média, muito maior do que as empresas de São Paulo e que a ampla maioria dos setores da indústria do país. Isto significa, que comparativamente os trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo e Diadema recebem salários relativamente melhores, mas são mais explorados que os trabalhadores metalúrgicos de São Paulo.

Neste sentido, veja as tabelas anexas que apresentam a relação entre salário e o valor de produção para os principais sindicatos metalúrgicos do ABC e Grande São Paulo.

Como as empresas em São Bernardo são mais fortes, produtivas e lucrativas e os trabalhadores estão submetidos a um nível de exploração mais elevado, a luta sindical possui melhores condições potenciais e a própria pauta de reivindicações tende a ser mais moderna , agressiva e diversificada, e as vitórias salariais são relativamente mais favoráveis.

O segundo aspecto que mereceria destaque é que a categoria em São Bernardo é mais concentrada nas grandes fábricas e possui um número de empresas (650) bem menor que o de São Paulo (9 mil). Isto facilita o trabalho sindical, a mobilização, comunicação, organização de base, assembléias na porta de fábrica, etc. Mas não pode ser esquecido, que nas grandes empresas a política de pessoal é planejada com muito mais eficiência e rigor, no sentido de disciplina, fiscalização, hierarquia e divisão dos trabalhadores, estímulo à competitividade, forçando a quebra da solidariedade e criando formas de cooptação pela empresa como o CCQ, CAMBAM, carreira na empresa, política salarial interna ..., ou seja, a estrutura da dominação ao nível do processo de trabalho é mais sofisticada e exige uma política sindical mais elaborada e consistente para combater esta situação.

O terceiro aspecto, é que as categorias possuem um peso diferenciado em relação a cidade. O ABC é uma região de concentração industrial e operária, onde os metalúrgicos pesam decisivamente

(72,9%), isto influencia as instituições da cidade - Prefeitura, Diocese, Câmara dos Vereadores e a relação das lutas no bairro e na fábrica. Mas estas diferenças não podem ser analisadas e consideradas mecanicamente, uma parte significativa dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo não moram na cidade. Em São Paulo, especialmente nas regiões SUL e LESTE também há uma certa concentração operária e um movimento popular nos bairros extremamente forte e com longa tradição de lutas.

Estas considerações servem para demonstrar que realmente existem diferenças estruturais entre as duas categorias, mas as diferenças entre as práticas e projetos das direções sindicais não se reduzem e não se explicam, apenas, por estas diferenças. As análises teóricas e políticas que reduzem as diferenças ao nível econômico e estrutural procuram mais justificar o "imobilismo" e os problemas da proposta sindical da diretoria dos metalúrgicos de São Paulo do que realmente discutir e analisar as raízes históricas, políticas e ideológicas destas diferenças. Não é apenas porque a categoria é mais concentrada, possui um número menor de empresas na base sindical e as empresas são mais modernas, dinâmicas e produtivas que a proposta e a prática sindical em São Bernardo e Diadema é mais avançada. Não é porque os metalúrgicos de São Bernardo e Diadema recebem em média melhores salários que seu projeto sindical é mais combativo e evoluído.

As principais diferenças são de natureza política e ideológica, e só podem ser entendidas a partir da análise da história destas propostas que hoje polarizam o movimento sindical a nível nacional.

No entanto, vamos levar às últimas consequências este tipo de análise "economicista". Se realmente estas diferenças estruturais dão conta de todas as divergências, então elas poderiam servir na comparação entre outros sindicatos. Pois bem, se compararmos a categoria metalúrgica de São Bernardo do Campo e Diadema com o Sindicato Metalúrgico de São Caetano, poderemos demonstrar que as diferenças são semelhantes às anteriormente apresentadas, só que agora as posições se invertem.

1. Quanto a concentração da categoria nas grandes empresas em São Caetano, 80,3% da categoria está concentrada em empresas com mais de 1.000 empregados, portanto muito além de São Bernardo;

2. Quanto à distribuição dos salários, São Caetano possuia em 1979, 61% da categoria recebendo até 5 salários mínimos, São Bernardo 62,6%, praticamente a mesma distribuição;

3. O salário médio da categoria em São Caetano é melhor que o salário médio em São Bernardo.

Para não entrarmos em detalhes, podemos afirmar que todos os indicadores demonstram que o perfil da categoria de São Bernardo, Santo André e São Caetano são bastante próximos, possuindo o Sindicato de São Caetano as melhores condições estruturais. No entanto, as práticas sindicais não são uma expressão imediata destas diferenças estruturais da categoria. São Caetano tem tido ao longo dos últimos anos uma diretoria com uma prática semelhante aos interventores de 1964, liderada por seu presidente João Lins.

Para finalizar, estas diferenças são utilizadas por alguns intelectuais e líderes sindicais quando convém, são abandonadas quando não convém, agora o que realmente interessa é que elas realmente possuem um peso explicativo, interferem na prática sindical, mas as diferenças fundamentais são de ordem política e ideológica e neste plano devem ser tratadas, enquanto interlocutores legítimos que devem expressar suas diferenças, debatê-las e confrontá-las frente ao único parâmetro sólido, que é a própria história.

3.5. Da desobediência operária a um novo sujeito político

No decorrer deste trabalho, a luta operária e sindical e o processo político da sociedade brasileira avançaram de forma acelerada.

Os trabalhadores da Saab Scânia, quando entraram na fábrica marcaram seus cartões, cruzaram os braços e paralisaram as máquinas, não tinham a dimensão histórica do gesto coletivo que estavam assumindo. A desobediência operária mudará de qualidade com esta atitude, as greves serão retomadas como o principal instrumento de luta da classe trabalhadora. A política trabalhista, salarial e sindical serão subvertidas, desrespeitadas, desobedecidas das mais diversas formas e por inúmeras categorias trabalhistas do país.

Em São Bernardo e Diadema, as formas de luta e as táticas de greve serão inovadas a cada ano. Dos braços cruzados ao pé da máquina, em 1978, a greve evolui para fora da fábrica, com piquetes em 1979. Em 1980, é mantida a greve fora da fábrica, por 41 dias, diretos e ininterruptos, sem a necessidade dos piquetes para garantir as decisões das assembléias. Em 1980, o Sindicato sofrerá sua segunda intervenção sindical, terá que fortalecer o Fundo de Greve como forma de resistência, formar novas lideranças e a grande figura do movimento, Lula, não poderá voltar para a direção formal do Sindicato. Com o agravamento da recessão econômica, as lutas passam a ser canalizadas para a defesa do emprego. Algumas comissões de fábrica vão sendo formadas, e hoje, com 15 comissões, o Sindicato está organizado ao nível da fábrica, em quase 80% da categoria. Nesta fase, surgem as "greves pipocas", as lutas por fábrica.

Em 1983, será utilizada a "greve arrastão", onde as grandes fábricas paralisavam o trabalho e em passeata vão arrastando as outras fábricas, principalmente através da Anchieta, formando uma grande manifestação de massa.

Com o movimento de solidariedade à greve dos petroleiros haverá uma nova intervenção no sindicato, a terceira num período de quatro anos, e acabará contribuindo para desencadear uma greve geral, no dia 21 de julho de 1983.

Em 1984, a partir de uma experiência localizada na Volks Caminhões, a "operação tartaruga" passará a ser utilizada com bastante freqüência, pelas fábricas mais organizadas e maiores, especialmente na Ford, que possui uma das mais longas tradições de luta da categoria.

Em 1985, a Campanha Salarial será marcada por mais uma inovação, a "vaca brava", uma combinação de todas as táticas já utilizadas, por 54 dias, onde a categoria conseguirá transformar em movimento vivo, uma antiga e importante reivindicação, a redução da jornada de trabalho.

Os metalúrgicos da CUT, liderados pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema quebraram a jornada de

trabalho depois de quase cinquenta anos, enfrentaram uma duríssima repressão, tiveram milhares de ativistas demitidos e um clima de confronto e isolamento. Porém, alguns anos depois, toda a classe trabalhadora teria uma jornada reduzida para 44 horas semanais, com os resultados da Constituinte. Por sinal, mais um momento de participação política exemplar da categoria, uma das únicas a se mobilizar de forma massiva para defender os interesses dos trabalhadores nas votações finais do processo constitucional.

Todo este processo de criatividade e avanço nas formas de luta, foi acompanhado de novas formas de organização, no interior das fábricas, a nível da categoria e do conjunto do movimento sindical. E ainda, de um grande saldo na consciência operária, a partir da própria experiência de luta, das derrotas e vitórias, dos avanços e recuos, dos limites e potencialidades, que marcam a evolução contraditória das lutas operárias e populares. Mas se os trabalhadores avançaram em vários planos, com o sindicato sendo democratizado e surgindo novas lideranças e uma nova proposta sindical, o Estado e os próprios patrões também aprenderam com as lutas, com as greves, com a classe trabalhadora e importantes modificações foram sendo implementadas.

As intervenções nos sindicatos foram abandonadas, agora há uma retalhação direta ao nível da própria fábrica, com as demissões em massa dos ativistas e militantes.

Os levantamentos do DESEP-CUT revelam que apenas no Estado de São Paulo, durante o governo da "Nova República", entre março de 1985 e janeiro de 1987, foram demitidos 365 dirigentes da CUT com mandato sindical, sendo 95 diretores de sindicatos, 19 membros de conselhos consultivos, 112 membros de comissões de fábricas, 113 membros de Cipas e 8 delegados sindicais, o que demonstra que nem mesmo a estabilidade sindical definida em lei é obedecida pelos empregadores.

A cada nova forma de greve, há novos mecanismos de controle, repressão e vigilância. Cada limite superado encontra pela frente novos desafios e dificuldades.

Este processo contraditório, colocou algumas questões de fundo para a categoria, e para uma importante parcela da classe trabalha

dora identificada com esta trajetória. Os mecanismos autoritários de controle e repressão do Estado não estão sendo diretamente utilizados mas continuam presentes na estrutura institucional do país.

No entanto, todos estes planos em que se desenvolveu a desobediência operária e os confrontos políticos foram colocando a necessidade de novos instrumentos de luta, de novas formas de expressão dos interesses da classe trabalhadora, de novos canais para o desenvolvimento de um projeto político, que começa a ser construído, a partir das lutas imediatas, mas que passa a expressar uma vontade política mais ampla e objetivos históricos mais consistentes e sólidos. Da desobediência imediata começa a se construir um novo sujeito político da sociedade brasileira.

Por novo sujeito político entendemos, em primeiro lugar, os sujeitos portadores de experiências históricas novas, de novas práticas, que não estão restritos a elaborações teóricas prévias ou definições antecipadas de ação política. São os movimentos capazes de inovar, de criar e incorporar o inédito. As crises econômicas e sociais profundas sempre foram uma poderosa condensação de energias direcionadas para a transformação. Este movimento pendular da crise de desagregação e transformação representa um contexto aberto à criatividade, às inovações e ao alternativo em um sentido amplo, de novos horizontes, onde os projetos prontos e pretensamente acabados estão expostos ao fracasso.

Em segundo lugar, os novos sujeitos políticos criam novos espaços públicos de participação política e exercício da cidadania, muito além das formas tradicionais de representação política permitida e institucionalizada

Em terceiro lugar, estes sujeitos políticos se constróem no seu próprio fazer político, na sua prática concreta como fonte básica de aprendizado, de identidade coletiva e de elaboração política e de produção de conhecimento. É a luta que vai definindo a identidade coletiva e organizando a pauta de desafios. A solidariedade forjada na luta é quem vai construindo novas possibilidades de sociabilidade e de valorização do difícil cotidiano das maiorias populares.

Por tudo isto, não se pode interpretar ou refletir sobre o processo histórico de construção deste novo sujeito político a partir de análises estruturais e do determinismo economicista. Há inúmeras formas de mediação, que passam pelo universo do simbólico, da criatividade e da evolução dinâmica das práticas populares(37).

Este novo sujeito político que emerge das grandes greves operárias do final da década de 70 no ABC, se materializará organicamente no plano sindical da CUT e partidariamente na criação do PT. Seu desenvolvimento recente vem confirmando a dimensão de ruptura que esta proposta sindical e política representou na história recente do país. A ruptura, no plano sindical, com o passado populista e com o corporativismo tão arraigado na vida sindical. Sua grande potencialidade está no fato de que não pretende insistir em uma concepção sindical que se limite às reivindicações corporativas, em um cenário histórico de uma grave crise econômica, social e política. O sindicato não pode ser uma associação de seguro para os privilegiados entre os oprimidos. A base social dos sindicatos não pode se restringir aos trabalhadores estabilizados na relação formal de assalariamento. Aglutinar todo o mosaico de situações novas que estão presentes e surgindo, a começar pela massa de trabalhadores desempregados e sub-empregados, parece um desafio decisivo. Neste sentido, um projeto sindical alternativo deve ter como lastro a lógica das maiorias populares, mas dentro de uma perspectiva ampla, quer dizer, uma perspectiva onde os sindicatos façam seus os reclamos da sociedade no seu conjunto.

Finalmente, há que se reforçar que o futuro do sindicalismo e deste novo sujeito político que começa a se construir passa necessáriamente pelo futuro da democracia e do socialismo, porque não haverá futuro para o sindicato se não houver futuro democrático e não há possibilidade de um projeto histórico alternativo se não houver alternativa socialista. A crise do socialismo, do modelo de planificação centralizada e das formas tradicionais de participação popular nas decisões, o desgaste da democracia com partido único e ausência de liberdade e autonomia sindical são o outro lado da crise da esquerda e dos

---

(37) Para um aprofundamento ver tese do companheiro Eder Sader, "Quando novos personagens entram em cena".

sindicatos. O futuro do movimento sindical e deste novo sujeito político, enquanto movimento transformador da sociedade, é indissociável do futuro da democracia e do socialismo e, ao que parece, teremos muito tempo pela frente de luta e resgate da utopia democrática e socialista. Como disse J. C. Mariátegui:

"Um proletariado sem outro ideal que a redução da jornada de trabalho e o aumento dos centavos do salário não será nunca capaz de uma grande realização histórica".

São Paulo, verão de 1988.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

TEMAS / PAÍSES	ITÁLIA
Transição do corporativismo para a liberdade sindical	Ratificação da Convenção 87 da OIT. Nova lei sindical.
Unidade ou pluralidade sindical	A organização sindical é livre (CF, art. 39). Pluralidade sindical.
Contribuição sindical	Contribuição fixada em contratos coletivos e descontada nos salários. Não havendo contrato coletivo, o trabalhador pode indicar a entidade para a qual quer recolher.
Enquadramento sindical	Os estatutos, elaborados livremente pelos sindicatos, definem o seu âmbito de representação. A categoria não é pressuposto, é conseqüência do Sindicato.
Liberdade sindical Dimensão	Direito de constituir Sindicatos, de aderir aos mesmos, de desenvolver atividade sindical na empresa, assegurado através da lei e de medidas judiciais.

Quadro I

ESPANHA	PORTUGAL
atificação da Convenção 87 da . Nova lei sindical.	Ratificação da Convenção 87 da OIT. Nova lei sindical.
A liberdade sindical compreende o eito de formar Sindicatos (CF, art. no. 1). Pluralidade sindical.	É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses (CF, art.57, no 1). Unidade sindical voluntária.
Os estatutos sindicais dispõem so- e o regime econômico do Sindica- procedência e destino dos recur- . As contribuições sindicais não po- m ser penhoradas.	Contribuição sindical geral obrigatória, vedada pelo art. 57 da CF.
Os sindicatos elaboram livremente estatutos, nos quais são definidos eu domicílio e âmbito de represen- ão. Havendo mais de um Sindica- do mesmo âmbito, a negociação etiva será feita pelo mais represen- vo. A lei fixa critérios para definir maior representatividade.	Os estatutos do Sindicato conterão o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico (DL 215-B/75, art. 14, "a").
A liberdade sindical compreende: o direito de fundar Sindicatos sem torização prévia, assim como o di- to de suspendê-los ou extingüi-los r procedimentos democráticos; b) o eito do trabalhador de filiar-se ao dicato do sua escolha com a úni- condição de observar os respecti- s estatutos ou de afastar-se do Sin- ato a que estiver filiado, não po- ndo ninguém obrigá-lo a filiar-se m Sindicato; c) o direito dos filia- s de escolher livremente seus repre- ntantes em cada Sindicato; d) o di- o a atividade sindical; e) o direito redação dos estatutos; f) o direito organizar a administração interna rograma de ação; g) o direito de stituir Federações, Confederações ganizações internacionais; h) o di- o de não sofrer intervenções, sal- por decisão judicial.	No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação: a) a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar cotizações para Sindicato em que não esteja inscrito; c) a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; d) o direito de exercício de atividade sindical na empresa.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

TEMAS / PAÍSES	ITÁLIA
Representação	As representações sindicais na empresa podem ser constituídas por iniciativa dos trabalhadores em cada unidade produtiva, no âmbito: das associações sindicais filiadas as Confederações de efetiva representatividade a nível nacional; e das associações sindicais que, não filiadas as referidas Confederações, sejam signatárias de contratos coletivos de trabalho nacionais ou provinciais aplicados na unidade produtiva.
Elaboração dos estatutos	Livre elaboração pelos Sindicatos.
Criação dos Sindicatos	Os Sindicatos são entes de fato não inscritos ou registrados.
Órgãos do Sindicato	Livre organização.

Quadro II

ESPANHA	PORTUGAL
Na empresa, todos os empregados, sócios ou não do Sindicato, são representados pela Comissão de Representantes dos Trabalhadores. O Sindicato representa, em nível extra-empresarial, os sócios. Havendo dúvidas sobre a representatividade, os critérios adotados referem-se ao número de delegados que,um Sindicato tiver nas empresas, número de membros em Comitês de Empresa, número de representantes em órgãos da administração, etc. O sistema é inspirado no Itália. Dá ênfase às Comissões de Representantes na empresa.	Representação basicamente por categoria. Sindicatos organizados em bases distritais.
A lei prevê normas mínimas. Os estatutos devem ser publicados no D.O. Serão indeferidos se irregulares.	Os Sindicatos têm o direito de livremente elaborar os próprios estatutos.
Os estatutos são depositados no Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação ou órgão do Governo para exame formal.	Os Sindicatos registram os estatutos no Ministério do Trabalho com documentação exigida por lei. Segue-se publicação no D.O. para impugnação.
Livre organização.	Livre organização.

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Liberdade Sindical	"Art. 8o. - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte";	Igual.	Sindicatos livres são organismos criados e dirigidos de acordo com a vontade exclusiva dos associados. As demais disposições constitucionais violam esta condição fundamental. Apesar da afirmação da liberdade, os sindicatos continuam tutelados pelo Estado.
Criação de Sindicatos	"I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical";	Os sindicatos dependiam da carta de reconhecimento do Ministério do Trabalho para serem criados.	Não será mais necessária a autorização do Ministério do Trabalho para a criação dos sindicatos. Fica excluída a possibilidade de intervenção do Poder Público nos sindicatos. Entra em vigor após a promulgação.
Unicidade Sindical	"II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município";	Igual. Prevalece o princípio da unicidade sindical.	Representa na prática a violação da liberdade sindical. Proíbe-se a constituição de mais de um sindicato por categoria, com a diferença de que a base territorial não será mais determinada pelo Estado e sim pelos trabalhadores, não podendo ser inferior a um município. Pelo menos em tese não existe qualquer obstáculo à instituição de sindicatos nacionais.
Funções do Sindicato	"III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas";	O sindicato representava os interesses coletivos da categoria e, mediante mandado, os interesses individuais dos associados.	O sindicato continuará representando os interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores associados, inclusive na

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Contribuição Sindical	"IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei";	A contribuição compulsória para todos os membros da categoria é estabelecida em lei. A contribuição assistencial estabelecida em convenção coletiva, dependia de decisão normativa da Justiça do Trabalho, que controlava a sua aplicação pelos sindicatos.	Fica mantida a contribuição sindical para custeio do sistema administrativo, embora não se defina a sua natureza: se assistencial, sindical obrigatória ou associativa. Isto deverá gerar controvérsia na fase de regulamentação.
Filiação aos Sindicatos	"V - ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato";	É igual.	Preserva-se um princípio importante de defesa dos trabalhadores em relação aos sindicatos pelegos e aos patrões. Representa apenas um aspecto da liberdade sindical.
Negociações Coletivas	"VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho";	A lei permitia o acordo coletivo por grupo inominado de trabalhadores quando o sindicato, federação ou confederação, apesar de notificado, deixasse de assumir a direção dos entendimentos.	Os sindicatos são obrigados, independentemente da vontade patronal, a participar da negociação coletiva. Isso, no entanto, pode representar uma restrição ao poder de negociação das comissões de fábrica, Cipas etc, servindo como instrumento para isolar as oposições nas categorias.
Voto do Aposentado	"VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais";	Igual.	Torna-se disposição constitucional. Representa uma contradição flagrante com o princípio de liberdade sindical, além de constituir um poderoso instrumento para

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Garantia para os Dirigentes Sindicais	"VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei";	Igual.	Torna-se princípio constitucional, fortalecendo o exercício do mandato do dirigente sindical.
Sindicatos Rurais	"Parágrafo Único - as disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer";	Igual.	Mantém a igualdade entre os sindicatos urbanos, rurais e colônias de pescadores.
Direito de Greve	"Art. 9o.- é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender";	Proibição de greves nos serviços públicos e em atividades essenciais. Admissão apenas de greves profissionais e reivindicatórias. Estrita regulamentação das atividades em que a greve era permitida.	Grande vitória dos trabalhadores! A greve deixa de ser um delito para tornar-se um direito. Na prática, isto significa o fim da lei 4.330/64, a possibilidade de julgamento das greves e principalmente o fim da proibição de greves de solidariedade e políticas. Vigora após a promulgação.
A Greve nos Serviços Essenciais	"Parágrafo 1o.- a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade";	Eram proibidas greves nos serviços essenciais.	O Congresso vai regulamentar o direito de greve nos "serviços essenciais". Representa a revogação do decreto-lei 1632/78, que atrelava a noção de essencial [illegible]

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Penalização dos Sindicatos	"Parágrafo 2o.- os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei";	Possibilidade já era prevista no Código Civil Brasileiro.	Criam-se condições legais de penalizar a entidade sindical por eventuais perdas e danos.
Participação em Órgãos Públicos	"Art. 10o.- é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos onde seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação";	Já era assegurada, por exemplo, no Conselho Monetário Nacional, onde o trabalhador tem uma vaga e as demais são ocupadas por patrões e os seus representantes.	Os trabalhadores poderão participar dos colegiados em todos os órgãos que contam com seus recursos. A lei deverá estabelecer a forma de participação.
Delegado Sindical	"Art. 11o.- nas empresas de mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes entendimento direto com os empregadores";	Embora não fosse prevista pela lei, a comissão de fábrica ou o delegado sindical já existiam de acordo com algumas convenções coletivas.	Cria-se a figura obrigatória do delegado de pessoal para toda a empresa com mais de 200 empregados, mas sem garantir a estabilidade. É conveniente para os trabalhadores a regulamentação deste artigo.

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Direitos dos Trabalhadores	**"Art. 7o. - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social";**	A legislação separava os direitos dos trabalhadores urbanos dos trabalhadores rurais. Os direitos dos trabalhadores urbanos eram regidos pela CLT. Os rurais pela lei no. 5.889/73.	Trabalhadores rurais e urbanos passam a ter os mesmos direitos. A igualdade de direitos, porém, não será absoluta, variando de acordo com o que for disposto em legislação ordinária. Contudo, o princípio constitucional da igualdade passa a valer após a promulgação.
Estabilidade no Emprego	**"I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos";**	Amplo direito de demissão por parte do empregador.	O texto aprovado inviabiliza totalmente a estabilidade no emprego quando aponta a possibilidade de transformá-lo em indenização. A expressão "despedida arbitrária" pressupõe a existência de despedidas não arbitrárias. Isso depende de regulamentação, que poderá restringir ou ampliar os motivos alegados para a demissão. A indenização também dependerá de regulamentação, estando provisoriamente fixada numa multa de 40% do FGTS.
Seguro Desemprego	**"II - seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário";**	1/2 salário mínimo para os inscritos no Ministério do Trabalho.	Fica garantido o seguro desemprego nas situações de desemprego involuntário, ou seja, quando o trabalhador não peça demissão ou venha a ser dispensado por falta grave. Depende de regulamentação através de lei ordinária, valendo provisoriamente o seguro-desemprego em vigor.
FGTS	**"III - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço";**	Opcional.	Fica mantido o FGTS além dos direitos relativos à proibição de dispensa imotivada. O Congresso irá regulamentar os casos de demissão imotivada.

	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar - Quando deve mudar
Salário Mínimo	"IV- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim";	Podia ser regional, atendendo às necessidades básicas de alimentação, habitação, higiene e transporte.	O texto assegura o cálculo capaz de fixar o mínimo realmente necessário ao trabalhador. Torna-se nacional e deve ser revisto "periodicamente". É muito difícil adiantar se será conquista em realidade por depender de luta política. A aprovação do mandado de injunção (medida judicial para assegurar a regulamentação de direito constitucional) conta a seu favor. Por outro lado, a questão da recomposição salarial requer a criação de um mecanismo transitório que garanta a reposição das perdas
Piso Salarial	"V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade de trabalho";	As categorias mais combativas já possuíam o seu piso salarial fixado em acordos coletivos, superiór ao salário mínimo legal.	Os pisos salariais passam a ser definidos por lei. As categorias sem grande poder de pressão tinham seus pedidos de piso recusados pelos Tribunais sob alegação de inexistir previsão constitucional. Tal impedimento foi afastado. Passa a vigorar com a promulgação.
Irredutibilidade de Salário	"VI - irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo";	A legislação anterior já previa o princípio da irredutibilidade dos salários.	Torna-se norma constitucional. São ressalvadas as hipóteses em que a redução for objeto de convenção ou acordo coletivo. Passa a vigorar com a promulgação.
Remuneração Variável	"VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem	A legislação anterior já previa isto.	Fica assegurada a percepção de pelo menos um salário mínimo mensal para os trabalhadores que não possuam uma

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Décimo Terceiro Salário	"VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria";	Os cálculos da Previdência ocasionavam uma redução na remuneração dos aposentados.	A inovação é que o décimo terceiro foi estendido aos aposentados de forma integral. Torna-se um princípio constitucional.
Trabalho Noturno	"IX - remuneração do trabalho noturno superior a do diurno;"	Era previsto um acréscimo de 20% pelo menos, sobre a remuneração da hora diurna.	A hora noturna continua superior à diurna. Legislação ordinária determinará alteração no valor do acréscimo.
Proteção do Salário	"X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa";	Já era prevista na legislação anterior.	Torna-se princípio constitucional. Lei ordinária regulamentará as formas da proteção.
Participação nos Lucros	"XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei";	Constava de legislação anterior, embora não se especificasse se era ou não vinculada a remuneração.	Fica desvinculada da remuneração e torna-se princípio constitucional. Tais direitos e prerrogativas dependem de lei ordinária. Já constava na Carta de 46 e nunca foi regulamentada.

DIREITOS SOCIAIS

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Salário Família	"XII - salário-família para os seus dependentes";	Já existia. Legislação estipulava a proporcionalidade em relação ao salário mínimo (5%) extensivo aos menores de 14 anos.	Torna-se princípio constitucional. Legislação deverá redefinir a proporcionalidade. A correção do salário mínimo de acordo com a nova Carta poderá aumentar o valor do salário-família.
Jornada de Trabalho	"XIII - duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho";	Jornada de 48 horas prevista em lei.	Redução para 44 horas de trabalho semanal. A redação do texto constitucional permite que a redução seja ampliada a nível de convenção ou acordo coletivo. Na realidade, as 44 horas semanais já vigoravam para grande parte das categorias profissionais. As categorias que não haviam conquistado este direito passam a tê-lo após a promulgação da Carta.
Turno de Revezamento	"XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva";	Jornada de turno era de 8 horas.	Torna-se um princípio constitucional e passa a ser de 6 horas. As negociações coletivas podem alterar esta disposição de acordo com as conveniências do momento. Vigora após a promulgação.
Repouso Semanal	"XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos";	Já era previsto em legislação anterior.	Nenhuma alteração. Torna-se um princípio constitucional.

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Horas Extras	"XVI - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal";	20% sobre hora normal.	As horas extras passam a valer, no mínimo, 50% acima das normais. Este percentual pode ser acrescido conforme negociação coletiva. Passa a vigorar após a promulgação.
Férias	"XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal";	Legislação previa apenas o pagamento do salário integral.	Quando os trabalhadores saírem de férias, além do salário normal, receberão 33% a mais com base no salário integral. Passa a vigorar imediatamente. O texto fixa apenas o patamar mínimo, permitindo o aumento deste percentual através de negociação coletiva.
Licença Gestante	"XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias";	Licença gestante era de 90 dias.	A licença passa a 120 dias. Vigora imediatamente após a promulgação.
Licença Paternidade	"XIX - licença paternidade, nos termos fixados em lei";	Os pais podiam se ausentar apenas um dia do serviço para cuidar do registro do filho.	Enquanto não for regulamentada, a licença paternidade será de 5 dias, sem qualquer requerimento ou exigência prévia.

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Mercado de Trabalho Feminino	" XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei";	Não existia.	Representa uma inovação do texto constitucional. Sua eficácia depende de regulamentação pelo Congresso, sem o que não passará de um princípio constitucional.
Aviso Prévio	"XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei";	Era de 30 dias.	Fica assegurado ao trabalhador o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, que passa a ser no mínimo de 30 dias. As demais condições serão estabelecidas em lei ordinária. Prevalecem, por enquanto, os dispositivos da CLT.
Riscos do Trabalho	"XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança";	Já era assegurada anteriormente pela lei.	Torna-se princípio constitucional que será regulamentado pela lei. Poderá ser constantemente usado pelos trabalhadores e sindicatos de acordo com as especificidades de cada fábrica, setor ou categoria, no sentido de manter a essência do texto.
Adicional de Insalubridade	"XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei";	Legislação previa adicional para as atividades consideradas insalubres e perigosas.	São incluídas as atividades penosas que deverão ser definidas em lei, que também regulamentará o percentual do adicional. Por enquanto prevalecem os percentuais

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Aposentadoria	"XXIV - aposentadoria";	Já era prevista.	Prevê aposentadoria por invalidez, idade, tempo de serviço e atividade insalubre, penosa e perigosa. Altera-se o cálculo e o reajuste da aposentadoria. Os aposentados receberão o valor médio dos últimos 36 salários com correção monetária. Depende de regulamentação que deverá ficar pronta em 18 meses (no máximo).
Assistência aos Filhos	"XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes de até seis anos de idade, em creches e pré-escolas";	Não era prevista esta obrigatoriedade.	Além de obrigatória torna-se um princípio constitucional auto-aplicável.
Acordos Coletivos	"XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho";	Igual a Constituição anterior.	Não muda nada.
omação	"XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei";	Não existia esta garantia.	Lei vai estabelecer critérios para o controle, por parte dos trabalhadores, dos reflexos do processo de automação. Importante ressaltar a [illegible]

DIREITOS SOCIAIS

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Seguro	"XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa";	Era de responsabilidade da Previdência, e o empregador pagava uma taxa adicional conforme a atividade e o seu grau de periculosidade.	Além do seguro contra acidentes do trabalho, o empregador está sujeito a indenização em favor do trabalhador ou de sua família, em caso de negligência, imperícia ou imprudência. Depende de regulamentação para vigorar.
Prazo Prescricional de Ação Trabalhista	"XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:a) cinco anos, para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural";	O trabalhador tinha até dois anos a partir do descumprimento da lei por parte do patrão para reclamar seus direitos.	Agora a prescrição dos direitos trabalhistas é de cinco anos. Além disso, depois que o trabalhador sai do emprego ele terá dois anos para reclamar.
Discriminação (I)	"XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil";	Já era prevista na legislação.	Não altera nada.
	"XXXI - proibição de qualquer		Não altera. Na prática é muito difícil

TEMAS	O que foi aprovado	Como era	O que deve mudar / Quando deve mudar
Discriminação (III)	"XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos";	Já era previsto.	Nada.
Trabalho de Menores	"XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz";	Legislação permitia o trabalho a partir dos 12 anos em qualquer horário.	A faixa etária mínima para trabalhar passa a ser de 14 anos. Revoga o Decreto-lei que permitia o trabalho ao menor de 14 anos sem qualquer critério de formação profissional. Passa a vigorar a partir da promulgação.
Trabalhos Avulsos	"XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso";	Trabalhadores avulsos (que não possuem vínculos empregatícios com o patrão), não gozavam dos mesmos direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício.	Agora, os avulsos terão os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculo empregatício, inclusive em termos de previdência social. Passa a vigorar a partir da promulgação.
Trabalhadores Domésticos	"Parágrafo Único - são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII,	Legislação anterior não previa todos esses	Amplia os direitos dos trabalhadores domésticos: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo-

FGV/EAESP
ÓL4E
10745/BC
V.2

BIBLIOGRAFIA

1. BACHA, Edmar L. e MATA, Nilton da - Emprego e Salários na Indústria de transformação 1949/1969, Rio de Janeiro de 1973.
2. BACHA, Edmar L., MATA, N., Modenesi, R. L. - Encargos trabalhistas e absorção da mão-de-obra uma interpretação do problema e seu debate, Rio de Janeiro, 1972
3. BAER, Werner - "A recente experiência brasileira de desenvolvimento: uma interpretação", Rio de Janeiro, 1973.
4. BARBOSA, M., Morley, S. e Souza, M., -"Evidências sobre o Mercado Interno de Trabalho em um processo de Crescimento Rápido", CNRH, (1976). mimeo
5. BATALHA, Wilson de Souza Campos - Aspectos do Sindicalismo Brasileiro. São Paulo, 1962.
6. BECKER, G. S. - Human Capital., National Bureau of Economic Research, New York. (1964).
7. BECKER, G.S. - "Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis", em Journal of Political Economy, outubro (1962).
8. BELLUZZO, L.G.M. - "Distribuição de Renda: Uma visão da Controvérsia" in A controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento, Rio de Janeiro, 1975.
9. BESOUCHET, Lidia - História da criação do Ministério do Trabalho; ensaios de interpretação. Rio de Janeiro.
10. BLUESTONE, B. - "Low Wage Industries and the Working Poor", Poverty and Human Resources Abstracts, March-April.
11. BLUESTONE, B. - "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor", Poverty and Human Resources Abstracts, July-August. (1970).
12. BRANDÃO, Alonso Caldas - Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1962.
13. BRANDÃO FILHO, Francisco de Moura - Orientador Sindical: interpretação e prática da legislação sindical vigente. Rio de Janeiro, 1962.
14. BRANDÃO FILHO, Francisco de Moura - Teoria e prática da organização sindical do Brasil, Rio de Janeiro.
15. BRASIL. Departamento Nacional do Trabalho - Sindicatos de empregados ou de operários. Rio de Janeiro, 1934.
16. BRASIL. Ministério do Trabalho - Organização Sindical. Rio de Janeiro,1941.
17. BRASIL. Ministério do Trabalho - Organização Sindical. Rio de Janeiro,1947.
18. BRASIL. Ministério do Trabalho - Organização Sindical Brasileira. Rio de Janeiro, 1954.
19. BRASIL. Ministério do Trabalho - Cadastro Sindical Brasileiro. Rio de Janeiro, 1962.
20. CALABI, Andrea, Lima, Ricardo, Uthoff, Andras e Zaghen, Paolo, "Dual LaborMarket in Latin America: An Empirical Test", Stanford University, Junho 19[illegible] mimeo. Nota: Esta referência diz respeito a forma original do "Paper" de quase 200p., uma versão resumida (66p.) foi apresentada em seminario no Depto. Economia da Universidade da California em Berkeley, em novembro de 1974.
21. CALABI, A. e Zaghen, P. - Rotatividade da mão-de-obra no setor industrial de São Paulo -"Alguns Aspectos Conceituais", FIPE-mimeo. (1976).
22. CAMARGO, J.A. -"Metodologia de Construção de Índices de Rotatividade de Mão-de-obra - Ajustamento de Curto Prazo", Tese de Mestrado não publicada, Faculdade de Economia e Administração/USP.
23. CARVALHO, Manuel Cavalcanti de - Direito sindical e corporativo. Rio de Janeiro, 1941.

24. CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, 1946.

25. DIEESE - Distribuição salarial segundo as Guias de Contribuição Sindical, (mimeo), 1978.

26. DIEESE - Família Assalariada: Padrão e Custo de Vida. Estudos Economicos, 2 - SP, 1974.

27. DIEESE - Dez anos de Política Salarial - Estudos Economicos, 4 - SP, 1974.

28. DESENVOLVIMENTO recente do sindicalismo no Brasil. Boletim do DIEESE, São Paulo, 1 - Fevereiro, 1961.

29. DOERINGER, P. e Piore, M.J. - Internal Labor Markets and Manpower Analysis, D.C. Heath and Co. Lexington, Mass. (1971).

30. DOERINGER, P. e Piore, M.J. - "Uneployment and the Dual Labor Market" em Public Interest, nº 38, Winter, 1975.

31. FAJNZYBLER, F. - "Sistema Industrial e Exportações de Manufaturados", Rio de Janeiro, IPEA/INPES. (1971).

32. FIPE, "Metodologia para construção de Rotatividade de Mão-de-Obra na Região da Grande São Paulo", mimeo. (1975).

33. FLEISCHER, B. M. - Labor Economics, Prentice Hall, N.J. (1967).

34. GLYN, Andrew and Sutcliffe, Bob - British Capitalism, Workers and Profits Squeeze. London, 1972.

35. GOMES NETO, F. A. - Legislação do Trabalho, dispositivos constitucionais; Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto do Trabalhador Rural, Salário Família, etc. São Paulo, 1964.

36. GORDON, D., Theories of Poverty and Unemployment. D.C. Heath & Co., Lexington, Mass (1972).

37. GREGORY, Peter - Evolution of Industrial Wages and Wage Policy in Brasil, Rio 1968.

38. JELIN, E. - "Formas de organizacion de la Actividad econômica y Estructura Ocupacional: Salvador, Brasil", Desarrollo Economico, vol. 14, nº 53. 1974

39. LANGONI, Carlos G. Distribuição de Renda e desenvolvimento Econômico do Brasil, Rio de Janeiro, 1973.

40. LESSA, C.F. Quinze anos de Política Econômica - Campinas - Cadernos do IFCH, UNICAMP, 1975.

41. LIMA, Ricardo, "Capital Humano e Segmentação no Mercado de Trabalho", Universidade de Brasília, novembro, 1975. mimeo.

42. MACEDO, R.B.M. - "A participação do Trabalho no Curto Prazo: Análise Empírica", IPE/USP, (1976) mimeo

43. MACEDO, R.B.M. - "Uma interpretação alternativa da correlação entre emprego e salário nos estudos de demanda de mão-de-obra", em Pesquisa e Planejamento Economico, G (1), abril, 1976.

44. MACEDO, R.B.M. - Emprego e salários no Ciclo Economico - 1972/1975- FIPE mimeo, 1977.

45. MACEDO, R.B.M. - A critical review of the relation between the post-1964 wage policy and the worsening of the brazilian size in come distribuition in the sixties . (mimeo) SP, 1975

46. MÃO-de-Obra Industrial no Brasil, em 1960. Boletim do DIEESE, São Paulo, 1961.

47. MELLO, J.M.C. e BELLUZZO, L.G. - Reflexões sobre a crise atual, ed. escrita, 1977.

48. MINGER, J. - "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", Journal of Political Economy, Agosto.

49. MINGER, J. - On-the-Job Trataing: Costs, Returns and Some Implications", Journal of Political Economy, Suplemento, Agosto.

50. MOURA CASTRO, C. e Mello e Souza, A. - Mão-de-obra Industrial no Brasil, Rio de Janeiro, IPEA/INPES. (1974).

51. PASTORE, J. - "Emprego, Renda e Mobilidade Social no Brasil: Evolução Recente" Universidade de São Paulo, novembro, mimeo. (1975).

52. PIORE, M. J. - "The Dual Labor Market: Theory and Implications", em D.M.Gordon (ed.), Problems in Political Economy. An Urban Perspective, D.C. Heath and Co., Lexington.

53. REYNOLDS, L.G. - Labor Economics and Labor Relations, Prentice Hall, New Jersey. (1974).

54. RODRIGUES, José Albertino R. - Política salarial no Brasil. São Paulo, dez. 1960.

55. RODRIGUES, L.M. - Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil. São Paulo, 1966.

56. SENAI, "Mão-de-Obra Industrial em Campo Limpo: Características e Necessidades" Departamento Regional de São Paulo. (1976).

57. SIMÃO, A. - Funções do sindicato na sociedade moderna brasileira. São Paulo, 1961.

58. SIMÃO, A. - O Sindicato e o Estado. Suas relações na formação do proletariado de São Paulo, 1966.

59. TROYANO, A.A. - "Dispensa e Demissão dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de São Paulo", DIEESE, mimeo.