

volume

19

Dezembro/2013

ISSN 1516-2095
ICH - UFPel

História em revista

revista do núcleo de documentação histórica



QUESTÕES DE HISTÓRIA OPERÁRIA E DE PESQUISA COM PROCESSOS JUDICIAIS TRABALHISTAS DO ACERVO DO TRT4 - RIO GRANDE DO SUL/RS: OS SINDICATOS E A CULTURA CLT

Lelio Valdez¹

Resumo: A Intelligentzia corporativista do Estado brasileiro pensou a Justiça do Trabalho em funcionamento conexo a outras instituições: junto às normas de contratação vieram aquelas que formataram e limitaram as práticas sindicais, ambas compondo a CLT hoje memorada, sendo todo o dispositivo coordenado pelo Ministério de Trabalho. Interessa-nos refletir sobre duas questões: a criação de caminhos institucionais alternativos aos sindicatos tradicionais, por um lado, e a duradoura mudança que a CLT consolidou na cultura sindical, limitando a organização e enfrentando práticas operárias tradicionais para questioná-la desde o ponto de vista da auto-organização ou auto-emancipação operária. Após estes setenta anos, a CLT deve ser superada. Sobretudo a instituição com o monopólio da representação (“sindicato”) reconhecida pelo Estado como ação delegatória, sem garantia da atividade organizacional dentro da empresa; o imposto “sindical” compulsório, gerido pelo Estado; o limite geográfico e organizativo que o Estado impõe à representação; e outros elementos, que a vida operária em situação de trabalho põe em questão.

Palavras-chaves: fontes judiciais trabalhistas, Direito, sindicato, situação de trabalho, representação, ação direta

Temos pesquisado processos acionados contra o Frigorífico Swift, que tramitaram entre 1938 e 1944. Vendo o processo trabalhista como a exploração de uma fissura no sistema, e com o foco nas formas concretas do trabalho, apareceu perceptível e até dramática não só a limitação das normas legais para embasar qualquer luta operária séria contra o trabalho temporário no frigorífico, apesar de existir a Lei Nº 62/1935 (Lei da Estabilidade), como também a falta de qualquer amparo legal para sustentar a resistência aos aumentos do ritmo de trabalho, duas características da organização industrial frigorífica.

A pesquisa deu lugar a uma monografia (VALDEZ, 2007), e o leitor curioso poderá julgar o êxito da empresa. Retocaríamos uma que outra coisa, não essencial. No entanto, o texto pareceria estar “fora de sintonia” com a produção historiográfica que, sobre o tema, circula desde alguns anos nos meios acadêmicos. De modo que o passar do tempo tornou inevitável esta reflexão, que por sua vez sugeriu novas abordagens e a afirmação de pontos de partida que serão expostos em tom de contraponto. Cremos oportuno fazê-lo, visto o crescente interesse pela preservação de processos trabalhistas e a consequente disponibilização para a pesquisa pelas instituições produtoras (e/ou depositárias), o que tem aumentado o número de pesquisadores e de

¹Bacharel em História pela UFRGS, e-mail para contato: leliovaldez@hotmail.com.

trabalhos historiográficos que utilizam esse tipo de fontes para a história dos trabalhadores ou, em geral, do “mundo do trabalho”.

Em primeiro lugar, digamos que nunca se poderá fazer história “dos trabalhadores” a partir de um único tipo de fonte (aliás, um alerta que recebe duro questionamento prático quando da exigência de prazos, paradoxalmente, pela própria academia). No entanto, se temos a clareza de que se trata de precisos e limitados aspectos do mundo operário, e se evitarmos a ingenuidade de utilizar uma fonte judicial “sem ter o domínio, com a maior precisão possível, do ato que a produziu”, nos será possível “entrar” no mundo dos atores do pleito judicial a partir dos autos.

Abordagens mais recentes sobre a história os trabalhadores destacam a “agência” ou iniciativa de trabalhadores de levar uma disputa judicial nos espaços do Direito do Trabalho, olhando para esse indivíduo como sujeito ativo da sua própria história. Mas isso não justifica concluir necessariamente que o Direito tenha um aspecto central constitutivo na “formação” da classe trabalhadora brasileira. Parece-nos que esse é um argumento polêmico e, pelo menos, problemático.

Esta leitura, ressaltando um fato cultural, tende a diluir a funcionalidade das instituições judiciais e do Estado, e considera superficialmente a lei, não dimensionando social nem politicamente o uso da ação judicial e do Direito. Ainda, supõe que o Direito Trabalhista – sobretudo o dos anos 1930 em particular – limitou-se somente às leis de formatação do contrato de trabalho.

Tampouco parece ser atinado afirmar que a legislação trabalhista tenha sido simplesmente uma “conquista” ou, ainda, um benefício material significativo. É possível dizer que a legislação resultante foi o produto da interação entre o poder político e a movimentação dos trabalhadores conduzida pelo Estado. Por exemplo, a nossa pesquisa sobre o mundo do frigorífico nos anos 1940 em Rio Grande, mostrou uma tardia e muito limitada estruturação do IAPI (que cuidava da atenção médica e da “aposentadoria” dos trabalhadores da Indústria), em um importante centro industrial da época. Já o Rio de Janeiro, enquanto Distrito Federal, concentrou a atenção governamental e a implementação de políticas de assistência social. Houve ali um ensaio de laboratório social. Assim, não parece que benefícios muito limitados sejam capazes de explicar a extensão nacional da capitalização política que, a posteriori, resultou no trabalhismo.

Este é um problema que deveria superar a polêmica entre a lei outorgada e o “roubo da fala”, e para cujo esclarecimento ajudaria muito considerar dois fatos. Um, é que apesar do que indica o senso comum, as lutas reais “históricas” dos trabalhadores raramente receberam respostas legislativas positivas. Outro, a ação ministerial, a CLT e o imposto sindical também

alentaram o surgimento de novos atores sociais que incidiram, sustentaram e disseminaram uma cultura que se afirma até hoje, que podemos chamar de “cultura CLT”. Entre eles citem-se o aparato do Ministério e da Justiça do Trabalho, os sindicalistas profissionais e os escritórios de advocacia empresariais e de trabalhadores.

Previamente, a pesquisa nos levou a abordar o problema a partir de vários aspectos. Além de conhecer o funcionamento cotidiano, buscamos entender primordialmente a função social e política da instituição produtora das fontes durante o período dos registros. Foi necessário precisar, na trama institucional do Estado brasileiro, para quê foi pensada a Justiça do Trabalho (JT) e como funcionou de fato; ou seja, partir de uma história política que desse sentido às linhas gerais da orientação do Estado no período. Até porque, via de regra, essas considerações fizeram parte tanto dos argumentos legitimadores institucionais, assim como do cálculo político – não necessariamente partidário – que fez com que alguns trabalhadores acionassem a JT e outros a ignorassem, céticos, ou até a rejeitassem. Essas três possibilidades fizeram parte da experiência que, além de lidar com o problema da eficácia da lei, da disponibilidade e da extensão do processo trabalhista, vieram também a constituir a identidade classista, relativizando por si mesmas o peso da disputa judicial na “constituição” da classe operária.

Cada época tem seu sentido político-institucional, sentido que enquadra certos direitos em certas normas, que limita e orienta a prática judicial por certos canais e procedimentos, os quais devem ser invocados para dar sustento à reclamação. Procedimentos estes que também orientam o poder arbitral dos juízes e que, no terreno judicial, limitam a iniciativa operária para muito aquém de qualquer coisa que se possa considerar pura “ação” ou autonomia. No campo do Direito, a ação do indivíduo é conduzida e limitada por procedimentos e por direitos legislados, e é por isso que os trabalhadores recorrem a pessoas que advogam por eles. Tanto a Justiça do Trabalho quanto o conjunto de leis vigentes à época, incluindo a legislação sindical, integraram de uma maneira particular – mal ou bem – uma ordem política (classista) orientada pelo poder central, ordem que deve ser trazida à consideração.

A legislação que modificou os sindicatos

Aqui propomos deslocar-nos desse “senso comum” hegemônico, para ver o que está oculto. Por exemplo, que por atrás do reconhecimento legal de “sindicatos” nos anos 1930, veremos o quanto o Estado procurou prescrever e limitar a ação coletiva ou “sindical” tal como era usual, oferecendo caminhos institucionais e alternativos aos tradicionais.

Propomos olhar pontualmente a legislação trabalhista (e, portanto, a posterior CLT), como resposta complexa do Estado à mobilização operária, destacando as mudanças que operou sobre o acionar “sindical”, sobre a noção que hoje herdamos do que seja o campo do sindical, e sobre a auto-referência operária.

Pensar sobre o Direito e a legislação do trabalho é importante em outro aspecto, como adiantamos: ambos tiveram, também, consequências sociológicas que a historiografia tem ignorado. A CLT fez emergir novos atores sociais que sustentaram as concepções que, sobre esse campo, ainda estão vigentes. São novas personagens, produto e produtoras da legislação sobre o trabalho: os funcionários do MTIC, os da JT, as carreiras para a nomeação como Juízes classistas, tanto de representantes patronais quanto dos trabalhadores, os Juízes classistas em exercício, as novas diretorias sindicais, a carreira de sindicalista, os advogados trabalhistas, etc. A rigor, estes novos atores sociais não pertencem às classes-alvo da legislação (pontualmente os empregados no comércio e nas indústrias), mas tiveram seus primeiros contatos com elas e incidiram fortemente no “mundo do trabalho”. Estes novos agentes político-sociais ganharão progressiva importância na consolidação e legitimação da política governamental, na construção do “trabalhismo”, nas instituições e nas novas práticas sindicais. Agentes que, inseridos ao funcionamento dentro de uma legalidade prescritiva, foram, voluntariamente ou não, ativos construtores de novos padrões morais sobre a classe trabalhadora e sobre as práticas sindicais, transcendendo e cruzando tradições ideológicas e filiações partidárias.

A “questão social” como assunto de Estado

De maneira geral, até a metade dos anos 1930 a prática sindical tradicional consistia na articulação de ações coletivas (que podiam ou não ser massivas) organizadas pelos empregados das empresas contra seus patrões. Essa “questão social” apresentou-se como desordem, ou “caso de polícia”, pois implicou a presença de trabalhadores mobilizados, e um sindicalismo que se organizou a partir dos locais de trabalho e que procurou seu reconhecimento enquanto organizações de homens em ação e em movimento.

Para os pensadores governamentais, essa prática era produtora ou geradora de desordem. Para eles, a luta de classes originava-se na ausência de regulação legal, de modo que – segundo a utopia positivista e corporativa – a legislação deveria trazer e forçar a paz social ao estabelecer um espaço jurídico que desse “organicidade” aos trabalhadores.

Em lugar de repressão e alheamento dos trabalhadores, os governantes propuseram audaciosamente ao Estado a intervenção ordenadora sobre o

mundo do trabalho. Pensou-se num caminho institucional, alternativo às práticas de organização em situação de trabalho vigentes entre os trabalhadores, ou seja, alternativo a práticas políticas perigosas, mais do que ideológicas. Um caminho que deveria agir onde se localizava o conflito: no local de trabalho, no marco cultural e discursivo que os trabalhadores vinham desenvolvendo durante a República Velha, e com maior audácia desde os acontecimentos nacionais e internacionais de 1917, naquele caldo social dos restos da escravidão, da nova indústria e do crescimento urbano.

Nesse sentido, a legislação trabalhista propôs vários tipos de instituições alternativas, entre elas as organizações que chamou de sindicato, permitidas com um funcionamento prescrito pelo Estado. E veremos que o fez em linha de choque com as tradições, vivências e práticas de luta operária acumuladas até então.

Interpretamos que, globalmente, a legislação trabalhista esteve orientada em dois sentidos.

1) Por um lado, padronizar as condições de contratação da mão de obra para a indústria e o comércio, dando forma jurídica ao contrato “livre”, processo que vai culminar, após alguns anos, com a sanção da CLT em 1943 (que consolidou uma primeira definição jurídica do salário)². Esta normalização legal buscou diminuir as diferenças regionais, e iniciou a construção de um mercado nacional para a mão de obra.

2) Por outro, disciplinar a ação coletiva operária para manter a ordem social. A partir do reconhecimento de que o conflito capital/trabalho é daninho embora inevitável, a intermediação do poder público forçou a organização dos trabalhadores permitindo e prescrevendo uma instituição de função representativa e, sobretudo, delegatória, oposta à presença livre da ação direta, tal como era a tradição recente. A esse objetivo podemos atribuir as leis

²Entre os que pensavam a produtividade na indústria na época, discutia-se (e experimentava-se) a conveniência de pagar salários por tempo à disposição ou por quantidade, e se os salários deviam estar vinculados à tarefa ou ao indivíduo. Esses debates aconteciam tanto na Alemanha de Hitler, nos Estados Unidos de Roosevelt, e até na União Soviética de Stalin, por exemplo, com seu alento ao stajanovismo. No mundo industrializado, com a adoção de políticas keynesianas que buscaram aumentar a produtividade com investimentos massivos em maquinário e nos métodos e processos técnicos, foi se consolidando a forma de pagamento vinculada ao indivíduo que executa uma função determinada pelo tempo contratado ou à disposição. Também no Brasil dos anos 1930 (e na América Latina), transitou-se por sistemas legais que terminariam por fixar o salário a um contrato de trabalho que vincula pessoa, função e tempo à disposição. As mudanças operadas na Constituição brasileira de 1988, as propostas de revisão da CLT, e os dispositivos de “flexibilização” do contrato de trabalho encontram, por exemplo, no Swift dos anos 1930 um bom exemplo e antecedente de aplicação, permitindo-nos ver no passado as consequências do presente e do futuro.

que reconheceram os sindicatos dentro de um estrito marco “legal”; a fiscalização direta dos sindicatos pelo Ministério de Trabalho, o instituto do monopólio da representação, que implica ser sempre delegatória, de pessoas associadas ou não, evitando e sem ceder nenhuma garantia de atividade organizacional dentro das empresas.

O sindicato fora do lugar do conflito

A lei definiu que o sindicato deveria ser um organismo colaborador do corpo social. Reconhecido e registrado, passaria a ter a exclusividade permanente da representação de parcelas de trabalhadores que o estado definiu como “categoria profissional”. Que sua atuação estaria limitada a uma base territorial, inibindo a prática da federação (ou coordenação), pois seu reconhecimento político passou a depender de um registro no MTIC e, portanto, do Estado, e não mais da situação e da quantidade de homens mobilizados. Outorgou à diretoria um status especial, pois é de fato o único grupo de trabalhadores a ter reconhecido o direito de reunião, de estabilidade e de representação, independente da quantidade de associados e da legitimidade política obtida junto aos interessados. O que a nova legislação reconheceu foi um “sindicato” legal, porém fora do lugar real do conflito, ou seja, fora da situação de trabalho³.

Essa configuração governamental contrapunha-se a experiências e tradições políticas relativamente consolidadas, que deram conteúdo ao conceito de sindicato entre os trabalhadores até os anos trinta. Entre elas, pode-se enunciar: uma noção de classe mais ampla, que levou a propaganda e a prática da solidariedade para além, e sem distinção, entre “categorias” profissionais; a união e a associação voluntárias para a luta; a ação direta e a organização no local de trabalho sem delegações e a prática de que os representantes tinham funções ad hoc, não permanentes, das que deviam prestar informações aos representados.

O enquadramento institucional colocou a prática sindical fora do lugar do conflito em um outro sentido também. Fez com que o centro das atividades de um militante de diretoria de um sindicato legal – até então focadas na organização de homens no local de trabalho, na articulação entre estes e outros das diversas empresas, e em ações de legitimação política que sustentassem a contribuição voluntária à associação – fosse deslocado para outro tipo de ação. Um diretor sindical agora tinha atributos especiais, tarefas

³Sustentamos o ponto de vista de que a luta contra a exploração acontece cotidianamente em situação de trabalho e como reação à disciplina do trabalho concreto.

obrigatórias (a representação) e limites e prescrições legais para sua atuação, sob pena de intervenção pelo Ministério de Trabalho.

De modo que um novo tipo de organização, coerente com essa institucionalidade, impôs-se sobre a organização por lugar de trabalho, “tirando”, nesse sentido, o sindicato do lugar do conflito. Por isso pode-se afirmar que a legislação do trabalho do Estado Novo criou um organismo com o nome de sindicato, oposto à tradição. E o fato de que esse novo funcionamento tenha-se imposto já desde a década de 1940, abre uma linha explicativa que, paradoxalmente, ainda está pendente, enquanto um sindicalista saído de um processo histórico que questionara em seu momento ao sindicalismo oficial, chegou a presidir o Estado.

O balanço desde o sentido comum

Esta divisão da política estatal sobre o mundo do trabalho em dois aspectos pode trazer clareza quando a Revolução de 1930 é pensada em termos de balanço. O primeiro aspecto é considerado majoritariamente como o grande avanço nacional, o criador do mercado interno brasileiro, e a base da política de industrialização por substituição de importações; é reivindicado por todas as correntes historiográficas da burguesia brasileira, que consideram aquelas leis, ordenadoras do mercado laboral, como “direitos”.

Já o segundo aspecto, o disciplinamento da ação sindical, foi sempre o mais polêmico, na medida em que o reconhecimento “legal” dos sindicatos assim formatados veio enfrentar, mais do que a reconhecer, tradições e práticas de luta vivas. Coerente com a perspectiva dos homens de Getúlio Vargas, tem sido corrente encontrar uma leitura carregada de preconceitos valorativos, que em chave evolucionista considera que as organizações operárias antes de 1930 foram inorgânicas, ou que os trabalhadores foram incapazes de construir entidades duradouras. Os sindicatos oficiais seriam então, uma superação do sindicalismo anterior e um conseqüente avanço da cidadania operária, na medida que conseguiram consolidar-se como entidades a partir da legislação estatal que os reconhece. Esta é a visão “estatalista” predominante, a da integração da ação operária a práticas institucionalizadas e limitadas de “organização” (os sindicatos oficiais), em prol da consolidação do Estado nacional. Esta visão procura estabelecer uma falsa identidade entre classe operária e sindicatos, antes e depois da era Vargas.

Ao visualizar que teve o cuidado de prescrever normas e limites à ação coletiva dos trabalhadores, pode-se questionar a opinião simples, que vê na legislação sobre o trabalho um processo de afirmação de direitos. Neste ponto não aportamos nada original: assim o entenderam muitos trabalhadores

naqueles anos, e outros lutadores sociais que, em processos posteriores, “saíram” do esquema e superaram a organização oficial.

Por isso, desde a perspectiva menos comum da auto-atividade para projetos sociais emancipatórios ou, simplesmente desde a autonomia da ação coletiva, a leitura não pode ser outra que a de reconhecer no conjunto da legislação trabalhista, uma política de limitações organizativas e de prescrições heterônomas sobre o que devia ser “a classe trabalhadora”, e verificar o fato recorrente de que a organização dos trabalhadores em luta costuma superar o formato engessado do sindicalismo oficial.

Mas, e em oposição a isto, há de se constatar que a legislação sindical – basicamente embutida na CLT e que em sua essência já tem oitenta anos – provocou mudanças que tiveram êxito duradouro, sem dúvida, e tanto que devemos falar em verdadeira construção cultural hegemônica de longo prazo.

A ideia de organização sindical deslocou-se desde a prática da ação direta e o envolvimento coletivo a partir dos locais de trabalho, para a noção do sindicalismo como ação profissional de especialistas da representação. Uma atividade institucionalizada pela lei e avalizada pelo Estado, porém dentro de certos limites, que são os do Direito Sindical (o da CLT), segundo o qual alguns representam para que a maioria trabalhe. Pois a ação sindical somente é reconhecida como ação representativa em substituição do trabalhador real. E representar é isso: estar no lugar de outrem.

Neste ponto, cabe uma reflexão para evitar outro lugar comum, derivado de certas leituras desde uma esquerda viciada de legalismo sindical: é equivocado assimilar a história do sindicalismo, que é a da atividade de um setor de trabalhadores, com a história da classe trabalhadora ou a de uma categoria em sua totalidade. Esse erro implica imprecisões antropológicas e sociológicas que nos fazem enxergar certas coisas e nos oculta várias outras, em geral importantes. Por exemplo, a tendência a destacar a atuação institucional dos dirigentes ou a relatar a crônica das lutas coletivas quando elas aparecem visíveis, às vezes desde a imprensa, ou ainda desde os dissídios coletivos, sem dar a mesma atenção para entender as condições de trabalho e os atos que permitem a organização prévia e molecular que qualquer ação humana requer. Sim, porque a ação coletiva requer organização, preparação, confiança, sacrifício, noção de oportunidade e, pelo menos, algo de indisciplina.

A história dos trabalhadores não se reduz à da luta, nem sua luta se reduz às greves ou ao sindicato. O enfrentamento, que é cotidiano, pode tomar formas mais ou menos orgânicas e de longa duração, e é construído por pessoas no cotidiano do trabalho. Bem olhado, o âmbito laboral é também um

campo de ação político, quiçá dos mais importantes para a “classe que vive do trabalho”.

A ruptura que promoveu o Estado Novo

O senso comum divulgado pela história do sindicalismo oficial afirma que ao findar do Estado Novo, a classe operária teria simplesmente recuperado “suas organizações” a partir dos movimentos grevistas de 1944 e 1945, estabelecendo uma continuidade do sindicalismo, ou uma retomada da ação.

Supõe pensar que apesar do controle policial do Ministério e depois do imposto sindical, os sindicatos, agora “recuperados”, voltaram a ser o mesmo que sempre tinham sido. Isso não se verifica, por exemplo, quando comparados com os anos anteriores a 1935, nem pela forma de funcionamento das entidades, nem pela relação destas com seus associados (representação versus. ação direta). Houve fortes alterações causadas pelas imposições do MTIC e pelo controle policial sobre o regime interno nos sindicatos, e também pelos efeitos do imposto sindical, do Estatuto Padrão e das derivações da política pragmática que, aceitando um “sindicalismo possível”, praticou e legitimou o sindicato oficial, seu funcionamento e os problemas conexos. Mas essas alterações também foram derivações do novo Direito do Trabalho, da CLT, e devem ser justamente avaliadas quando se trata de compreender a importância do Direito sobre a classe trabalhadora.

Vejamos, por exemplo, o desconto obrigatório do “imposto sindical”. Esta medida tardia do regime foi o complemento necessário para revitalizar sua política sobre os trabalhadores. Mostrou o relativo fracasso ou as dificuldades de impor as receitas prescritivas do Ministério, pois para essa época os sindicatos oficiais estavam, em geral, esvaziados. A tradição do associativismo entre o operariado era a de se associar de maneira voluntária a uma organização de resistência⁴.

⁴O imposto sindical começou a funcionar a partir de 1940, seguindo a concepção positivista e corporativista, segundo a qual todos deviam aportar para o funcionamento orgânico do corpo social. Até então, e apesar de que a nova legislação vinculava alguns direitos trabalhistas à condição de associado, a filiação aos sindicatos e sua correspondente sustentação financeira -novamente, seguindo o costume - eram voluntárias e mostravam, para fins dos anos 1930, o esvaziamento dos sindicatos oficiais, e dificuldades para o recrutamento de quadros operários que se enquadrassem e assumissem aquele funcionamento nas entidades oficiais. É a partir do imposto sindical que fica garantida uma fonte segura de arrecadação para o funcionamento do sindicalismo. O fato de estar ainda vigente, embora com variações formais, abre alguns caminhos para nossas reflexões.

O desconto compulsório do imposto permitiu e propiciou, a partir de então, a profissão de sindicalista, ou uma vida como sindicalista profissional em qualquer entidade. Teve como consequência, a de criar uma burocracia sindical, um corpo de funcionários que administram entidades, cujo reconhecimento e arrecadação dependem do Estado.

O imposto consolidou mudanças de comportamento que devem ser consideradas, pois transitou-se, pelo menos, desde a tradicional noção de ação direta e envolvimento coletivo (embora nem sempre massivo) na luta operária fabril, para uma outra concepção (apoiada nas leis do Estado), de sindicalismo como ação profissional de especialistas da representação, de uma classe, agora institucionalizada pela lei.

A mudança implicou a consolidação do sindicalismo oficial imposto pela legislação varguista. Esta nova concepção, encarnada pelos sindicalistas afinados com o Ministério, contou também com o impulso e a orientação sindical oficial do PCB, apesar de ter enfrentado polêmicas internas. Criou, como fato político, um novo comportamento, uma nova cultura sindical, que não deveria ser negligenciada quando se pensam a sustentação social e a eficiência do trabalhismo: a cultura da delegação permanente da representação no local de trabalho, a do imposto sindical, a cultura CLT. A legitimidade da organização sindical já não deriva do prestígio obtido pela capacidade de organizar e mobilizar em situação de trabalho, mas de sua exclusividade enquanto representante, financiado pelo Estado com dinheiro dos trabalhadores, mais precisamente de sua “institucionalidade”.

Uma abordagem superficial e oficial, tem aceitado sem críticas – digamos que como um destino imanente – a continuidade onde houve ruptura da tradição de envergadura tal que não pode ser desprezada, sob pena de desconsiderar o fato histórico da substancial mudança de comportamento “sindical”, e os problemas que colocou para a ação operária autônoma. Neste terreno, a ação legislativa, tanto como a repressiva do Estado Novo, foi crucial, pois afetou não somente as práticas autônomas de organização no local de trabalho, como teve influência sobre a auto-referência operária até hoje.

No Frigorífico Swift de Rio Grande pudemos ver quais foram algumas das práticas sindicais permitidas durante o marco jurídico da proibição às greves, e de que maneira foram encarnadas por alguns e descartadas por outros trabalhadores do frigorífico, assumindo e seguindo suas tradições, entre os anos de 1939 e 1942.

O retorno da desordem

Assim como foi possível visualizar a tradição da ação direta entre os operários do Swift, é possível encontrá-la em alguns importantes movimentos de organização por local de trabalho nas décadas de 50-60 e, posteriormente, no destacado processo que deu origem à CUT nos anos 70-80. A persistência de fenômenos de “ação direta”, por oposição à ação representativa e delegada a instituições integradas no funcionamento estatal (ou paraestatal), pode ser pensada como a emergência de tendências profundas anti-sistêmicas, nascidas nos espaços laborais, enquanto reação às disciplinas próprias da relação salarial. Opinamos que a situação de trabalho é um local de conflito, e que deve e pode ser estudado. Muito da história dos trabalhadores passa-se aqui.

Aceitando-se esta hipótese podem, então, desde outro ângulo, ser respondidas as seguintes perguntas: a organização por local de trabalho, por exemplo, é uma proposta de ação política que estaria superada pela mudança de paradigma de organização empresaria (fim do fordismo)? Seja para a construção de movimentos coletivos, como para a constituição de culturas identitárias entre setores subalternos, capazes de se consolidar a partir da ação comum, qual é a relação entre o envolvimento pessoal e a delegação dos atos, em forma permanente, num representante profissional? Que espaços permitem a moral institucional e a legalidade vigentes, para práticas de envolvimento coletivo? A burocratização dos sindicatos tem origem no usufruto de privilégios materiais, em tal ou qual postura dos dirigentes ou está vinculada a uma profunda cultura da delegação representativa? Organizações para a luta devem focar sua construção na estruturação por local de trabalho, revertendo a cultura delegatória-passiva, ou na eleição de uma direção de representação político-radical?

Estas perguntas, que de alguma forma sempre estiveram na pauta de discussões do movimento operário, tanto brasileiro como além fronteiras, surgiram da reflexão sobre o que viveram aqueles trabalhadores do frigorífico. E também sugerem aos militantes operários e populares um repensar os conceitos e as práticas políticas que entendemos por trabalho sindical, sindicato, representação e direção operária.

Para os historiadores das classes trabalhadoras, tanto as mudanças operadas nas práticas sindicais e suas consequências, assim como a emergência recorrente de organização em situação de trabalho, merece nossa reflexão e não deveriam ser ignoradas. Poderiam ser estabelecidas novas interpretações para a história recente, esclarecendo e enriquecendo enunciados da sociologia, ou das ciências políticas, tais como crise dos sindicatos ou do associativismo, ou ainda, relativizar a ideia de que os sindicatos oficiais sejam os portadores de aspirações profundas e legítimas do mundo do trabalho.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, José Maria de. **Os sindicatos e a luta contra a burocratização**. São Paulo, Editora Sundermann, 2007.

FORTES, Alexandre. **Nós do Quarto Distrito...: a classe trabalhadora porto-alegrense e a era Vargas**. Caxias do Sul/ RS: Educus; Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A Invenção do Trabalhismo**. 3º edição, Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. (Texto original de 1987).

KONRAD, Gláucia Vieira Ramos. **Os trabalhadores e o Estado Novo no Rio Grande do Sul: Um retrato da sociedade e do mundo do trabalho (1937-1945)**. Tese de Doutorado em História. Unicamp, 2006.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala**. Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2ª Ed. 2007.

ROSSI, Waldemar e GERAB, William Jorge. **Para entender os sindicatos no Brasil: Uma visão classista**. São Paulo, Editora Expressão Popular, 2009.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Novos e velhos sindicalismos no Rio de Janeiro (1955-1988)**. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 1998.

VALDEZ, Lelio Roberto. **Luta operária, autonomia e Estado Novo: O caso Swift de Rio Grande**. Histórias de Trabalho, Secretaria Municipal de Cultura/ Editora RJR Porto Alegre, 2007.

Abstract: The intelligentsia of the Brazilian state corporatist thought the Labour Court in functioning related to other institutions: the rules of engagement along came those that have shaped and limited the union practices, both composing CLT remembered today, with any device coordinated by the Ministry of Labour. We reflect on two issues: the creation of alternative institutional paths to traditional unions, on the one hand, and lasting change that CLT consolidated in union culture, limiting the organization and workers facing traditional practices to question it from the point of view self-organization and self-emancipation of workers. After these seventy years, CLT has to be overcome. Especially the institution with a monopoly of representation ("union") recognized by the State as action assign without warranty of organizational activity within the firm, the tax "union" compulsory state-run, the organizational and geographical boundaries that the state imposes on representation, and other elements that life working in a work situation calls into question.

Keywords: judicial sources labor law, union, work status, representation, direct action.
