

# As dimensões das comissões de fábrica na história do sindicalismo brasileiro: um estudo de caso sobre a democracia operária na ASAMA

Josué Medeiros<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Doutorando em Ciência Política do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).  
E-mail: josuedsrj@gmail.com.

## Resumo:

Este artigo faz um estudo de caso da comissão de fábrica da ASAMA Indústria de Máquinas S/A, empresa da metalurgia criada pelos trabalhadores desta empresa na capital paulista no ano de 1982, e que atuou até 1986, formando um poder operário dentro da fábrica. Este estudo de caso se fará em diálogo crítico com a bibliografia especializada sobre o tema, em especial com a obra de Iran Jacomé Rodrigues intitulada "Comissão de Fábrica de trabalhadores na indústria".

**Palavras-chave:** Sindicalismo, comissão de fábrica, poder operário.

## Abstract:

This article is a case study about the Factory Commission called ASAMA Indústria de Máquinas S/A, created in 1982 by the workers of this company in the city of São Paulo and acted until 1986, forming a workers' power inside the factory. This case study will be done in critical dialogue with specialized literature on the subject, especially with the the Iran Jacome Rodrigues production entitled "Commission Factory workers in the industry. "

**Keywords:** trade unions, commission factory, workers' power

## 1 - Introdução

A questão do trabalho em geral e do sindicalismo em particular tiveram, em todo o século XX, importância decisiva na história do Brasil, protagonizando transformações e eventos relevantes da vida republicana brasileira. Esta centralidade vem desde a República Velha, quando o movimento sindical foi ator fundamental de questionamento das estruturas oligárquicas erguidas a partir da Constituição de 1891.

Outro momento deste papel destacado do mundo do trabalho vem com Getúlio Vargas, que ao construir o novo regime a partir de 1930, elencou o tema do trabalho como estratégico da nova ordem, buscando erguer um edifício institucional que permitisse a colaboração entre o capital e o trabalho, sob a mediação do Estado, para com isso construir um projeto nacional.

O movimento sindical manteve seu protagonismo na primeira experiência democrática brasileira, entre os anos de 1946 e 1964, quando, mesmo com a manutenção da estrutura sindical varguista - que permaneceu de pé no fundamental - solapou os mecanismos de controle operário através de um processo de mobilizações populares tão vigoroso que mereceu, das elites assustadas, o apelido de “república dos sindicalistas”.

O golpe militar de 1964 foi dado contra este movimento popular virtuoso, com ênfase especial na perseguição ao sindicalismo de luta, tanto que um dos primeiros atos dos militares foi a cassação de todas as diretorias sindicais combativas, fazendo com que, uma vez mais na história nacional, a repressão ao movimento sindical assumisse lugar estratégico no projeto das elites dominantes, como havia ocorrido no Estado Novo e na República Velha.

Por fim, o processo de redemocratização iniciado em fins dos anos 1970 teve papel decisivo do movimento sindical, que realizou ondas sucessivas de greves entre 1978 e 1988, construiu um partido de esquerda de massa, o Partido dos Trabalhadores (PT), e assim como a primeira central sindical brasileira, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), cujas marcas são visíveis na Constituição de 1988 e, mais recentemente, na eleição do primeiro operário presidente da república em 2002.

Uma construção política, social e cultural deste porte, como foi a ação coletiva dos trabalhadores na luta pelos seus direitos e pelos seus projetos políticos, abre um amplo leque de entradas, de objetos de pesquisa, de possibilidades de investigação. O objetivo deste artigo é apresentar a discussão de um desses aspectos, qual seja, o das comissões de fábrica. Uma comissão de fábrica é uma organização que os trabalhadores fazem no próprio local de trabalho, com o objetivo de envolver o maior número possível de operários na luta direta por direitos, e também com o intuito de forjar a consciência política mais ampla dos trabalhadores que participam deste tipo de organismo.

Aqui será privilegiado um caso específico de comissão de fábrica, aquela que foi construída na ASAMA Indústria de Máquinas S/A, que funcionou durante os anos de 1970 e

## 6 **As dimensões das comissões de fábrica na história do sindicalismo brasileiro: um estudo de caso sobre a democracia operária na ASAMA**

1980 no município de São Paulo. A partir deste estudo de caso o presente trabalho tentará fazer algumas reflexões sobre estrutura sindical e democracia operária na história do sindicalismo brasileiro<sup>2</sup>.

O percurso deste texto será o seguinte: primeiro, uma pequena discussão bibliográfica sobre as comissões de fábrica, suas definições, a relação com a estrutura sindical, etc. em seguida, a apresentação da comissão de fábrica da ASAMA, sua cronologia, suas concepções, suas realizações; por fim, uma pequena conclusão que busque juntar as duas pontas, pensar a comissão de fábrica da ASAMA no contexto do debate mais geral sobre estrutura sindical e democracia operária. Toda a discussão feita neste artigo será referenciada em um diálogo crítico com o clássico trabalho de Iran Jácome Rodrigues intitulado “Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria”, de 1990. As conclusões e hipóteses deste estudo são a principal referência para a presente análise da comissão de fábrica da ASAMA.

### **2 – As Comissões de Fábrica: história, estrutura, dimensões**

A pesquisa levada a cabo por Rodrigues teve como foco duas das diversas comissões de fábrica criadas em São Paulo após o ressurgimento do movimento sindical naquele estado, com as greves dos metalúrgicos do ABC e da capital paulista em 1978, no fenômeno que ficou conhecido como “novo sindicalismo”. (RODRIGUES, 1990: p.40-41). As duas foram criadas por operários metalúrgicos, uma em São Bernardo do Campo e a outra na cidade de São Paulo. Esta com 3.500 trabalhadores, aquela com cerca de 13 mil. (RODRIGUES, 1990: p. 14). Em ambos os casos se tratavam de plantas industriais da Ford.

A escolha dos metalúrgicos não foi acidental. Trata-se da categoria que liderou a retomada do movimento sindical no final dos anos 1970, fazendo explodir a série de greves que depois se espalhou pelo país, e que levou os trabalhadores a serem protagonistas da transição democrática, com a criação do PT. Ademais, trata-se de um setor estratégico para a economia brasileira, um dos símbolos do “milagre econômico” promovido pela ditadura. E, por fim, os metalúrgicos têm um significativo histórico de lutas sindicais no país, desde antes

---

<sup>2</sup> As fontes usadas foram obtidas a partir da pesquisa realizada pela organização de memória operária de São Paulo chamada Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisa (IIEP), que resultaram na confecção de uma revista especial sobre a comissão de fábrica da ASAMA. Todo o material usado neste artigo foi coletado e organizado pela entidade. Aos companheiros e companheiras do IIEP registro meus sinceros agradecimentos, pois sem esta contribuição este estudo não seria possível. A página na internet do IIEP é [www.iiep.org.br](http://www.iiep.org.br)

da Ditadura Militar, como demonstram os trabalhos de Murilo Leal (2011) e Marcelo Badaró Mattos (1998).

Outro recorte feito por Rodrigues que não foi aleatório é o geográfico. Sequer pode ser explicado apenas pela alta concentração de operários metalúrgicos nesta região do ABC e da capital paulista. O que ocorre é que os metalúrgicos de São Paulo e de São Bernardo vivem em realidades sindicais distintas, o que têm implicações decisivas para o estudo de caso aqui apresentado.

No final dos anos 1970 e início dos anos 1980, os metalúrgicos de São Paulo configuravam-se como “a maior concentração de trabalhadores de um mesmo ramo em toda a América Latina”, com cerca de 400 mil trabalhadores. Não obstante, tal concentração se encontrava “dispersa por mais de 13 mil empresas de tamanhos diversos e características técnicas diferenciadas” sendo que “mais de 10 mil empresas metalúrgicas da capital possuem menos de 100 operários”. (RODRIGUES, 1990:p. 14). Na mesma época, “em São Bernardo, ao contrário, há uma concentração muito grande do operariado em poucas empresas. Cerca de 60% dos 135 mil trabalhadores estão concentrados nas seis principais empresas aí instaladas.”, sendo 50% deste montante, segundo Rodrigues, “estão representados por comissões de fábrica” (RODRIGUES, 1990: p. 15).

A este dado sociológico se soma uma questão política fundamental. O sindicato dos metalúrgicos do ABC apoiou, desde o início, a construção das comissões de fábrica, tendo atuação cotidiana nas empresas da região, inclusive naquela estudada por Rodrigues. Isso porque este sindicato seguiu sendo dirigido por sindicalistas ligados à tradição da esquerda operária brasileira. Já o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo sempre se opôs às organizações por local de trabalho. Trata-se de uma entidade controlada desde 1964 pelos interventores nomeados pelo regime militar, que combatiam toda e qualquer ação autônoma dos trabalhadores, inclusive denunciando os operários mais combativos para a repressão. O trabalho de politização e de organização das comissões de fábrica ficou a cargo da militância que se organizou, desde 1964, na Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo. (RODRIGUES, 1990: 51-66).

Não obstante, é importante registrar que a criação das comissões de fábrica não é um privilégio dos metalúrgicos, tampouco é exclusividade deste período histórico marcado pela emergência do “novo sindicalismo”. Diversos trabalhos demonstram que a “a trajetória do movimento operário em nosso país tem-se caracterizado, em momento da sua história, pela tentativa de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho”. (RODRIGUES,

1990111). Vito Gianotti registra que em 1906, quando foi criada a Confederação Operária Brasileira (COB), “uma espécie de central sindical”, composta por “grupos operários locais, sindicatos e até seções isoladas das fábricas” (2007: 73. Grifos nossos). A fala de Marcelo Badaró é bastante ilustrativa da presença de organizações por local de trabalho na estrutura organizativa do sindicalismo brasileiro.

Ainda mais significativa era a existência de organizações sindicais nos locais de trabalho, direta ou indiretamente conectadas às direções dos sindicatos. Tais organizações, embora não previstas pela legislação, existiam em alguns sindicatos cariocas desde os anos 1930. Entre os bancários, por exemplo, quando da greve de 1934, as “comissões sindicais” apareciam como instrumento fundamental de organização e mobilização. No sindicato dos metalúrgicos, o primeiro “conselho sindical” surge em 1933. (p. 126).

Murilo Leal é outro autor a fazer coro a esta constatação de que as comissões de fábrica estão presentes no movimento sindical do Brasil bem antes do surgimento do “novo sindicalismo.”. Diz ele, sobre as campanhas salariais dos operários têxteis e metalúrgicos de São Paulo no pré-1964, que

A leitura atenta das atas das assembleias gerais, têxteis e metalúrgicas, revelou que em todas as campanhas salariais, até 1964, de ambas as categorias, foram eleitas nas assembleias comissões de salário para “apoiar” as diretorias. Na verdade, essas comissões exerciam um controle das bases sobre os próprios diretores e canalizavam, de maneira provavelmente mais ágil e efetiva, as inúmeras iniciativas surgidas no decorrer das lutas. (p. 323).

Enfim, outros autores e outros exemplos poderiam ser mobilizados para reforçar o ponto de que a classe trabalhadora brasileira, em sua história de lutas, fez das organizações por local de trabalho – sejam comissões de fábrica, comissões salariais, conselhos sindicais – um eixo estratégico da sua ação coletiva.

E isto apesar da estrutura sindical oficial, que proibia tal prática. Neste sentido, cabe aqui um pequeno histórico desta tensa e muitas vezes conflituosa relação entre a estrutura sindical oficial, que atrelava o sindicato ao Estado, e as tentativas dos trabalhadores de organizarem sua luta de forma autônoma. Novamente Vito Gianotti é quem melhor resume as origens e os fundamentos deste processo. Segundo ele, Vargas chega ao poder em 1930, e em 1934 uma nova constituição é promulgada, com:

(...) Várias mudanças importantes que são introduzidas na vida dos trabalhadores. Especificamente em relação à vida sindical, a nova Constituição cria a Justiça do Trabalho. Sobre a organização dos sindicatos,

assegura a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, e não estabelece qualquer disposição sobre um sindicato único. Durante o Estado Novo, a partir de 1937, novos decretos da ditadura Vargas modificarão, por completo, a organização da estrutura sindical. Passa a ser imposto um sindicato único e a vigorar a proibição de sindicatos à margem do sistema oficial. Estes mesmos decretos tornam obrigatórios, para os sindicatos, os serviços assistenciais, como cooperativas de consumo e crédito, assistência jurídica, hospitalar, escolas profissionais, etc. (...). Em 1/5/1940: decreto sobre o salário mínimo. Em 8/7/1940: criação do imposto sindical. Em 9/7/1940: criação do enquadramento sindical. Em 1º de Maio de 1943, Vargas completou sua obra de legislação trabalhista com a promulgação, isto é, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (GIANOTTI, 2007: p. 120 e 124-125)

Nesta passagem Vito resume todo o arcabouço criado por Vargas para exercer “o controle da classe operária” (GIANOTTI, 2007: p. 129), ou, na visão consagrada elaborada por Angela de Castro Gomes, a arquitetura político-institucional que viabilizou “a invenção do trabalhismo”. (GOMES, 2005). Neste livro, referência obrigatória para os estudos sobre o mundo do trabalho no Brasil, a autora apresenta uma visão complementar a que foi apresentada acima por Gianotti.

A autora argumenta que, no início do século XX, “a classe trabalhadora ganhou o status de ator político influente na vida institucional” do Brasil, em um “processo histórico” dividido “em dois tempos”: uma primeira etapa que vai até 1935, no qual “a direção do processo esteve com os trabalhadores. A ‘palavra operária’, sob controle de lideranças diferentes, operou buscando criar as bases para uma nova identidade de classe como fundamento para a sua ação política” (GOMES, 2005: p. 299); e um segundo momento em que “a ‘palavra’ não estava mais com os trabalhadores, “(...) quando o acesso à cidadania por parte dos setores populares se deu sob nítida intervenção estatal (...)” e que teve como “pontos essenciais” fenômenos tais como “a invenção do trabalhismo e a montagem do sindicalismo corporativista, complementados pela criação do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB)” (GOMES, 2005: p. 300). Desta forma, novamente segundo Gomes, o Estado operou:

uma ressignificação de todo um elenco de demandas e de toda uma tradição cultural e política centrada no valor do trabalho e da dignidade do trabalhador. (...) Tal processo, portanto, tornou o Estado mediador por excelência de todos os interesses corporativamente organizados em sindicatos e politicamente representados em partidos. (p. 301).

A partir desta dupla dimensão evidenciada pelas abordagens de Gianotti e Gomes, isto é, da dimensão do controle operário como parte complementar do processo de

ressignificação de direitos e da identidade política do trabalhador, é possível enxergar com mais clareza as complexidades da relação entre sindicalismo e estrutura sindical no Brasil após a redemocratização de 1946, quando a vida política no país foi retomada com alguma liberdade. E, com isso, fugir da imagem da manipulação da classe pelas lideranças e pelo Estado, consagrada pela “teoria do populismo”, tal como esta se apresenta na obra de Francisco Weffort:

É a partir dos anos 50, portanto, que se podem perceber mais claramente suas características: no plano da orientação, subordina-se à ideologia nacionalista e se volta para uma política de reformas e de colaboração de classes; no plano da organização, caracteriza-se por uma estrutura dual em que as chamadas ‘organizações paralelas’ formadas por iniciativas da esquerda, passam a servir de complemento à estrutura sindical oficial, inspirada no corporativismo fascista como um apêndice da estrutura do Estado; no plano político, subordina-se às vicissitudes da aliança formada pela esquerda com Goulart e outros políticos fiéis à tradição de Vargas. O sindicalismo populista atingirá o ponto máximo de seu desenvolvimento nos anos 60 na linha de uma aproximação e subordinação crescentes ao regime populista. Em 1964, este sindicalismo entra em crise para finalmente desaparecer com o regime político ao qual associara seu destino. (1973: 67)

Em Murilo Leal encontra-se uma passagem bem expressiva da visão mais complexa, que busca problematizar a questão do populismo, e a qual este artigo procura se filiar. De acordo com o Leal:

Duas conclusões são possíveis: a primeira é que se constituiu, nos anos 1950, um sistema de relações industriais de fato, no qual o poder de barganha dos trabalhadores era maior do que se pode inferir, examinando-se a legislação trabalhista e sindical e deduzindo, a partir daí, o atrelamento do movimento operário ao Estado. A segunda, necessariamente decorrente da primeira, é que é preciso reconsiderar a ideia tradicional do ‘pacto populista’, uma vez que os pressupostos desta é o controle do Movimento Operário pelo Ministério do Trabalho, permitindo sua incorporação política e social em apoio ao governo e ao regime. (p. 459).

Novamente, um segundo exemplo a ser mobilizado está no trabalho de Marcelo Badaró, em especial porque ele aponta continuidades entre as práticas sindicais do “novo sindicalismo” e aquelas do chamado “sindicalismo populista” e que é fundamental, para este texto, tendo em vista que a comissão de fábrica da ASAMA foi criada no contexto da retomada das mobilizações operárias no pós 1978. E o mais interessante é que estas continuidades se apresentam tanto no sentido de identificar no sindicalismo pré-1964 práticas e concepções sindicais tidas como positivas nos estudos acadêmicos quanto

encontrar limites e tensões atribuídas ao “sindicalismo populista” também no “novo sindicalismo”. Para Badaró, “o balanço dos anos 1980 constatava um exagero (...). Não se concretizara uma ruptura com o passado sindical brasileiro. (...). Tal balanço apontou muitas continuidades, onde antes se vislumbravam mudanças radicais.” (BADARÓ,1998: p. 217).

Uma vez feito este resgate, qual seja, de que as comissões de fábrica fizeram parte da história do movimento sindical brasileiro desde o início das lutas operárias, cabe agora registrar as dimensões que estas organizações por local de trabalho assumiram após a retomada da vida sindical brasileira em fins de 1970. De acordo Rodrigues, a comissão de fábrica “se vincula essencialmente a todas as demais transformações que estão ocorrendo no interior do movimento operário. As comissões de fábrica podem ser vistas como um termômetro do que se passa na classe trabalhadora” (1990: 14).

Continuando na pista do argumento do autor, as comissões de fábrica são um importante objeto de estudo porque, a partir delas, é possível compreender “as formas de coerção que são exercidas sobre a força de trabalho e resistência e/ou integração dos trabalhadores ao controle capitalista” e da mesma forma “o movimento da classe, suas formas de organização, tanto formais quanto informais, e observando como realmente se dá o conflito nos locais de trabalho” (RODRIGUES, 1990: p. 15).

Este artigo se alinhará ao trabalho de Rodrigues outra vez naquilo que ele chamou de hipótese básica para o estudo das comissões de fábrica:

a luta dos trabalhadores para se organizarem em seus locais de trabalho é uma forma de adquirir algum poder de controle sobre as condições de trabalho e constitui expressão de uma resistência recorrente à organização capitalista do trabalho, resistência essa que chegou, em alguns momentos da história, a propor de forma concreta a gestão da produção. (p. 37, grifos do autor).

Em outras palavras, a investigação sobre a comissão de fábrica da ASAMA buscará testar a idéia de que os trabalhadores buscaram construir um contra poder ao domínio dos patrões, em uma dicotomia que Rodrigues chamou de “poder operário” e “poder do capital” (1990: p. 101), argumentando que “à medida que se desenvolve a organização operária no interior da empresa, os conflitos tendem a se expressar de forma mais organizada, criando uma conflituosidade explícita permanente” (1990: p. 85, destaque do autor).

A perspectiva de construção deste poder operário se articula com outra possibilidade levantada por Rodrigues, a de que “a comissão, como desaguadouro das



## 12 As dimensões das comissões de fábrica na história do sindicalismo brasileiro: um estudo de caso sobre a democracia operária na ASAMA

demandas trabalhistas dentro da empresa resgatou, no espaço fabril, um pedaço da cidadania perdida pelos trabalhadores no local de produção” (1990: p. 85, grifos do autor). Por suposto, este ponto será abordado com relação à comissão de fábrica da ASAMA.

Outra hipótese importante levantada pelo autor e que será considerada neste artigo é a da dupla dimensão das comissões de fábrica: uma que é “a expressão organizada da resistência dos trabalhadores frente à organização capitalista do trabalho” em paralelo à outra que significa “a expressão da necessidade de um instrumento que seja um canal permanente e institucionalizado dos conflitos que permeiam o dia a dia da fábrica” (RODRIGUES, 1990: p. 42). Prossegue Rodrigues afirmando que:

Se para os trabalhadores ela representa a forma institucionalizada de fazer expressar suas reivindicações e significa uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o poder de controle dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, as comissões de fábrica significam, principalmente, a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. Essa tensão e ambiguidade caracterizam os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho na indústria contemporânea, em contraste com órgãos tipo “soviets”, e é particularmente clara nas indústrias estudadas, nos anos 1980. (1990: p. 42, destaques do autor).

Rodrigues frisa ainda que, na hipótese de prevalecer o significado mais adequado para os empresários, as comissões de fábrica representam uma democratização das relações de trabalho. Esta afirmação se articula com a terceira hipótese levantada pelo autor, a de que a experiência das comissões de fábrica se generalizaria no Brasil (1990: p. 95), ponto este que será discutido na conclusão do presente artigo.

### 3 – A comissão de fábrica da ASAMA

Entre os anos de 1982 e 1986 os operários da Fábrica ASAMA, na cidade de São Paulo, criaram uma comissão de fábrica. A ASAMA era uma empresa metalúrgica da região oeste de São Paulo, em um cinturão industrial, sem casas, apenas fábricas, que somavam 20 mil operários. Seu capital era francês, e produzia equipamentos e peças sob encomenda. A sua produção não era seriada, não havia linha de montagem, e era controlada e cronometrada pelos chefes, na base do tempo para cada tipo de peça. Quando a Comissão de Fábrica foi formada a ASAMA tinha 280 empregados, entre produção e escritório. Na produção, a maioria dos operários são profissionais. Vários trabalhadores vinham das

grandes empresas da região do ABC e já tinham, portanto, a experiência das greves dos anos anteriores.

Como já foi dito, o ano de 1978 foi um marco para a retomada da atividade sindical, incluindo a criação das comissões de fábrica, que surgiram em dezenas de indústrias, especialmente entre os metalúrgicos do ABC e da cidade de São Paulo, nas empresas que contavam com a militância da Oposição Sindical Metalúrgica. Estas comissões eram responsáveis pela organização das greves, pela luta a favor da manutenção do emprego, contra a repressão dos patrões ou dos militares. Na capital paulista havia ainda o enfrentamento contra os interventores, os chamados de “pelegos”, indicados pela ditadura militar após o golpe de 1964, que denunciavam para a polícia os operários combativos.

Em novembro 1979 os metalúrgicos de São Paulo fazem uma greve unificada, a qual os operários da ASAMA aderem. A fábrica fica parada por 15 dias, em uma greve espontânea, sem piquetes ou preparação prévia. Nessa paralização, os patrões da ASAMA ficaram em situação difícil. Havia muito serviço acumulado e eles ficaram preocupados em impedir atrasos na produção para garantir os prazos das encomendas e por isso, desde o início, quiseram negociar em separado com os operários. Mas não tinham com quem negociar: não havia nenhum grupo, ou comissão organizada ou algum delegado dos trabalhadores.

Quando a greve terminou, a empresa tomou a iniciativa de organizar alguma forma de comunicação com os trabalhadores e negociou a criação de uma comissão de fábrica. Esta primeira comissão era um instrumento de controle sobre os operários, sempre aceitando os interesses dos patrões. A comissão se desgastou por conta disso, tanto que, em 1981, quando foi convocada uma nova eleição para renovação da comissão, ninguém se inscreveu como candidato.

Neste ano os militantes da Oposição Sindical articularam um grupo de fábrica clandestino, E atuavam no dia a dia, a partir dos problemas que surgiam na fábrica, como acidentes, pressão das chefias, repressão interna, más condições de trabalho. O depoimento de um membro é ilustrativo desta ação clandestina.

Os grupos de fábrica tiveram uma grande importância para enraizar a nossa organização de luta, levar a consciência aos trabalhadores, organizar e fazer a defesa dos seus direitos dentro da fábrica. Quando se criava uma comissão de fábrica era porque a luta e o trabalho na fábrica já estavam com um nível elevado de organização, isto é, já tinha tido um processo de conscientização, organização e defesa dos trabalhadores no seu dia a dia, e não apenas genericamente, isto é, nas bandeiras das lutas gerais. Por isso

## 14 | As dimensões das comissões de fábrica na história do sindicalismo brasileiro: um estudo de caso sobre a democracia operária na ASAMA

usávamos de muitos instrumentos de comunicação. Foi uma época muito importante da resistência dos trabalhadores. (Zé Pedro, ex-membro do grupo de Fábrica.)

Em 1982, surgiu uma situação de conflito que possibilitou ao grupo clandestino se apresentar para toda a empresa, incluindo aí os patrões. No verão as chuvas provocaram uma grande enchente na região da fábrica. A maioria dos trabalhadores não conseguiu chegar à empresa para trabalhar. A comissão oficial aceitou que os trabalhadores tivessem o dia descontado. O grupo de fábrica clandestino não. A proposta do boicote ganhou a empresa. O conflito instalado levou a direção da ASAMA a aceitar uma nova eleição para a comissão de fábrica, na qual a estabilidade dos membros estaria garantida. As eleições aconteceram. E os membros do grupo clandestino que se candidataram, foram eleitos. Nascia a Comissão de Fábrica da ASAMA.

Rodrigues demonstrou (1990: p. 43) que um processo similar ocorreu nas duas indústrias que ele estudou. As comissões de fábrica são aceitas pelos patrões na expectativa de que vai ser possível institucionalizar, antecipar e controlar os conflitos e a ação operária. Todavia, a dinâmica de resistência se impôs, do mesmo modo que ocorreu na ASAMA. Com isso é possível passar para a análise da hipótese do “poder operário”.

Assim como nos dois casos estudados por Rodrigues, a construção do controle operário sobre a produção e os conflitos abertos entre o poder do capital e o poder operário se deram em torno das questões das condições de trabalho - máquinas com falta de proteção, sujeira no local de trabalho, ferramentas sujas e desgastadas, falta de higiene nos banheiros, alimentação escassa e de má qualidade – o tema das horas extras e da pressão da empresa para que os operários trabalhassem fora do expediente e, por fim, a algo que estava estritamente ligado a esta pressão, o autoritarismo das chefias, que aumentavam o ritmo de produção, que puniam os trabalhadores de forma arbitrária com advertências e multas.

O autor demonstra como, em todos estes casos, as comissões de fábrica lograram conquistas significativas que implicaram em um aumento do controle operário sobre o processo de produção que significou a recuperação da cidadania dos trabalhadores no local de trabalho. Nas palavras do autor:

(...) A afirmação operária no local de produção passa pela demanda pelo aumento do controle sobre as condições de trabalho, pela diminuição do poder da hierarquia no interior da fábrica, em particular a supervisão intermediária, e pela conquista de novos direitos no mundo do trabalho. (1990: p. 94).

Não foi diferente na experiência da comissão de fábrica da ASAMA. Logo no primeiro ano de existência, em 1982, ela se deparou com o tema das condições de trabalho. Afinal, como diz Rodrigues “as demandas no interior das empresas se relacionam primordialmente com a melhoria das condições de trabalho na fábrica. Problemas como falta de água nos bebedouros, falta de ventilação, vestiário inadequado” (1990: p. 99) são comuns. A comissão de fábrica da ASAMA conseguiu vitórias imediatas neste quesito, após organizar pequenas paralisações para pressionar a direção, tais como o conserto dos banheiros; pão com manteiga e leite nos intervalos; refresco natural no almoço; substituição do cozinheiro e melhoria da comida; direito ao uso do telefone; fornecimento de botas e óculos de segurança, etc.

Já com relação ao autoritarismo da chefia, questão que se articulava com a pressão das horas extras e com as tentativas de acelerar os ritmos de produção, as vitórias exigiram mais atitude coletiva dos trabalhadores e da comissão de fábrica. Isso porque essas questões atingiam diretamente o “poder do capital” de controlar a produção, e as resistências a isso acabam por configurar um “poder operário”. Como Rodrigues relata, “um problema crucial dentro da fábrica é a questão das horas extras. Antes o feitor recrutava os operários para trabalharem aos sábados e – às vezes – até no domingo e não havia discussão” (p. 85-86). As duas comissões de fábrica por ele pesquisadas alteraram esta situação, o que se repetiu na ASAMA.

A comissão de fábrica da ASAMA organizou boicotes às horas extras, ao qual aderiram todos os trabalhadores, diminuindo significativamente a produção da fábrica e comprometendo as encomendas. A partir disso, a direção da empresa passou a aceitar que só faria hora extra o operário que quisesse, sem qualquer pressão por parte das chefias, multas, advertências ou demissões, como ocorria antes com alguma frequência.

Já com relação aos ritmos de produção, um problema igualmente existente nas empresas pesquisadas por Rodrigues (1990: p. 96), a Comissão de Fábrica da ASAMA se aproveitava do próprio conhecimento especializado dos trabalhadores, que provavam na prática a impossibilidades dos tempos exigidos pela diretoria. Quando uma chefia demandava que algum produto ficasse pronto em um tempo impossível, a comissão de fábrica elaborava relatórios e estudos demonstrando que tal ritmo era inviável. Além disso, os operários do setor faziam cartas contra os chefes mais autoritários, faziam greves localizadas contra os desmandos, até que os supervisores mudassem a postura.

Ademais, a comissão de fábrica procurou transformar a resistência contra os tempos

de produção em mais do que uma forma de luta contra a repressão das chefias, significando igualmente uma forma de controle que se apoia no saber operário sobre a produção e num saber da luta por parte de trabalhadores que entendem que, na questão dos tempos de produção, atingem um ponto estratégico para a empresa.

Apenas em agosto de 1984 a empresa aceitou que houvesse uma nova cronometragem dos tempos de produção. Mas aí ela tentou lançar mão de uma sutil estratégia. Em nome da necessidade de estabelecer tempos viáveis - como exigiam os trabalhadores - a direção da ASAMA distribuiu fichas para que os operários anotassem as peças produzidas durante o dia. Isso, na verdade, era uma forma de incentivar a competição entre os trabalhadores. A Comissão de Fábrica propôs e os operários concordaram em não preencher as fichas. E a nova cronometragem foi definida a partir do conhecimento especializado dos trabalhadores sistematizado pela comissão de fábrica.

O segundo ano de existência da comissão de fábrica da ASAMA foi marcado pela campanha salarial e pela forma como os trabalhadores conseguiram articular o “poder operário” que estavam formando com a luta por melhores salários, algo que não havia ocorrido em 1982. Este ponto é importante porque não aparece nos estudos de Rodrigues, o que configura uma primeira diferença deste estudo de caso.

No 1º semestre de 1983 os trabalhadores estavam vivendo sob o impacto de um arrocho muito maior que o dos anos anteriores. O governo militar impôs, por meio do decreto nº 2012, um reajuste salarial abaixo da inflação. Antes de maio deste ano — mês do reajuste — a Comissão de Fábrica da ASAMA iniciou uma discussão junto aos trabalhadores para decidir sobre qual aumento iriam reivindicar. Numa assembleia geral eles decidiram não aceitar o decreto do governo, mas sim o reajuste integral para todos e mais 5% para os que ganhavam menores salários na fábrica.

A luta dos trabalhadores resultou em uma vitória parcial. A empresa aceitou dar o reajuste integral. Mas recusou dar os 5% para os menores salários. De toda forma, através da negociação direta, os trabalhadores da ASAMA conseguiram um reajuste maior do que os das outras empresas em que o decreto do governo foi aplicado, marcando a consolidação da Comissão de Fábrica e da organização coletiva dos operários e do contra poder que sua ação representava.

O problema do salário atinge a todos e por isso, na luta salarial, os interesses comuns puderam se manifestar de tal forma que o conjunto dos operários formou um campo

de luta comum que os transformava em força coletiva, em “poder operário”. Ao mesmo tempo, a vitória alcançada deixou clara a importância da Comissão de Fábrica da ASAMA enquanto organismo que expressava a vontade coletiva operária perante os patrões.

A luta salarial dos trabalhadores da ASAMA não se encerrou na campanha salarial. A Comissão de Fábrica escolheu como alvo a desigualdade salarial, pauta não atendida nas negociações de maio de 1983. Era uma questão delicada. Os que ganhavam mais achavam que eram privilegiados e os que ganhavam menos se achavam derrotados com a proposta de reajuste igual. Os patrões sabiam que as várias faixas salariais dividiam os trabalhadores, e por isso não abriram mão deste ponto da negociação salarial.

A comissão de fábrica decidiu, após muita discussão com os trabalhadores nas reuniões por seção, nas conversas do dia a dia e nas assembleias gerais, elaborar um estudo sobre as diferentes faixas salariais na ASAMA. Com essa pesquisa os trabalhadores puderam denunciar situações como a de uma seção com dezoito torneiros e sete faixas salariais, quando deveria ter no máximo duas, ou de outra seção com seis trabalhadores e cinco faixas ou casos de trabalhadores que eram tarimbados e experientes, mas que ganhavam menos, só porque eram “novos de casa” ou porque na admissão entraram numa faixa menor. Acontecia também do trabalhador ficar numa faixa menor porque faltou uma vez no ano anterior.

A Comissão de Fábrica da ASAMA apresentou uma proposta que definia apenas duas faixas de salário, com uma diferença de no máximo 8%. A proposta foi discutida com os trabalhadores, que concordaram e defenderam a greve, caso a diretoria não aceitasse. A vitória veio nas duas faixas salariais, mas a diferença máxima ficou em 12%.

Todos estes exemplos das lutas organizadas e das conquistas obtidas pelos operários através da comissão de fábrica da ASAMA são parte da preocupação desta em se legitimar perante a base dos trabalhadores, pois os membros da comissão sabiam que o poder operário só se sustenta nestas condições de elevada mobilização. Rodrigues identificou a mesma questão no seu estudo:

Há uma preocupação da representação operária, no seu dia a dia, na sua dinâmica, com a relação comissão/trabalhadores dentro da fábrica. (...). Há um anseio muito grande por parte das duas comissões de fábrica no sentido da participação cada vez maior de seus representados nas demandas cotidianas no interior da empresa. A comissão tem claro que só a ampliação da participação do conjunto dos trabalhadores lhe dará poder de barganha nas negociações com os empregadores. (Rodrigues: p. 90)

Na ASAMA não foi diferente. Por isso, desde o início da sua atuação, a Comissão de Fábrica estabeleceu um tipo de funcionamento para ficar o mais próximo possível dos operários. A Comissão de Fábrica funcionou com reuniões mensais, às sextas-feiras, com a diretoria da empresa para encaminhar e negociar as reivindicações dos trabalhadores; toda semana, ocorriam reuniões abertas a todos, para discutir os problemas que existiam nas seções e as propostas de solução e encaminhamento; uma vez por mês, tinha a assembleia geral da fábrica, que era o órgão soberano dos trabalhadores, em que a pauta de reivindicações era discutida e aprovada, e todas as decisões tomadas com a aprovação da maioria dos trabalhadores reunidos e na qual a Comissão de Fábrica fazia a prestação de contas das atividades e das finanças; sempre que surgia um problema específico, os membros da comissão incentivavam e convocavam reuniões por seção ou assembleias extraordinárias.

Além disso, foi muito importante a criação de um jornal próprio da Comissão de Fábrica, para comunicar, divulgar e discutir cada passo por ela tomado, cada ponto que era discutido com os patrões, cada impasse que enfrentava nas negociações. Cada conquista ou derrota, por mais específica que fosse, de uma seção ou outra, era divulgada no jornal, para que o aprendizado fosse coletivo. Isto pôde ser constatado no exame das edições do jornal que fazem parte do acervo do IIEP, quando fica evidente que não foram apenas as vitórias que foram contadas pelos membros da comissão. O fato é que a Comissão de Fábrica da ASAMA buscava transformar tanto as derrotas quanto as vitórias em referência de luta, formando uma memória coletiva.

Finalmente, sobre a generalização das organizações por local de trabalho, que confirmariam uma tendência de democratização das relações de produção no Brasil – vale registrar que a Comissão de Fábrica da ASAMA se adequou perfeitamente aos sentidos levantados por Rodrigues em seu estudo clássico sobre o tema.

O autor demonstrou que a organização das comissões de fábrica em São Paulo e em São Bernardo foram resultados da retomada das greves desde 1978 – a comissão de fábrica do ABC sendo fruto direto da greve de 41 dias de 1980 (Rodrigues, 1990: p. 51-52), enquanto a comissão de fábrica de São Paulo foi resultado da inspiração das lutas de São Bernardo, especialmente porque em ambos os casos se tratava da mesma empresa. Como vimos, a criação da comissão de fábrica da ASAMA também foi consequência de uma grande greve, a dos metalúrgicos da capital paulista em 1979.

Rodrigues argumentou ainda que as comissões de fábrica foram aceitas pelos

patrões na perspectiva de que elas se tornassem mais um instrumento de controle operário. Nos dois casos estudados por ele isso não veio a ocorrer em nenhum momento, enquanto na ASAMA esta foi a realidade inicial, pois os patrões propuseram e controlaram a primeira formação da Comissão de Fábrica. Por fim, nas duas experiências abordadas por Rodrigues, e assim como naquela estudada neste artigo, a comissão de fábrica se configurou como uma forma de controle operário sobre a produção, transformando-se em um poder operário contra o capital. É este o patamar de onde parte a conclusão deste estudo.

#### 4 – Conclusão

Seja na Ford de São Bernardo, ou na Ford de São Paulo, tanto quanto na ASAMA, o poder do capital reagiu. E esta reação foi tão mais forte na medida em que o poder operário se fortalecia, e as comissões de fábrica perdiam o duplo significado inicial. A questão é que, mesmo que as duas hipóteses até aqui testadas sejam verdadeiras, a validação da comissão de fábrica enquanto uma construção do controle e do poder operário anula o sentido positivo que a comissão de fábrica poderia ter para os patrões, que passam então a combatê-la.

Não foi por acaso que a hipótese de Rodrigues sobre a generalização das organizações por local de trabalho não se confirmou. A reestruturação produtiva neoliberal, que gerou desemprego estrutural no Brasil e solapou as bases do movimento sindical virtuoso que surgiu no país em fins da década de 1970 acabaram por bloquear qualquer perspectiva de democratização das relações de produção e trabalho no Brasil. E os patrões combateram firmemente os embriões desta democratização.

O que aconteceu nas três experiências de comissão de fábrica aqui abordadas foi que o poder operário avançou para questões muito caras à burguesia, a saber, a estabilidade do emprego e hierarquia da produção. Primeiro, quanto ao problema da estabilidade, Rodrigues relata que as duas comissões de fábrica conseguiram que:

(...) por mais de quatro anos não houvesse demissões unilaterais de trabalhadores. As demissões realizadas foram voluntárias e normalmente com o pagamento de uma quantia bem maior do que a devida se a demissão se desse em bases normais. Toda demissão passava pela comissão de fábrica para que a representação dos trabalhadores opinasse sobre a aceitação ou não da dispensa do empregado. (1990: p. 88, grifos do autor).

A ASAMA foi palco de situação semelhante. A Comissão de Fábrica articulou a luta contra as demissões com a demanda de horas extras por parte da empresa. Os trabalhadores



afirmam que só teria hora extra se os patrões garantissem estabilidade por 90 dias para todos, por ocasião das férias coletivas do final do ano, para que nenhum trabalhador fosse pego de surpresa com uma demissão pós-férias. A pressão deu resultados, e a empresa cedeu.

Os operários tomaram outras medidas contra as demissões, porque sabiam que a qualquer momento a empresa poderia quebrar o acordo da estabilidade e retornar com a política de demissões sem justa causa para desmontar a organização coletiva dos trabalhadores. Os trabalhadores da ASAMA decidiram que o companheiro demitido não deveria assinar a demissão, e sim procurar a Comissão de Fábrica. Sempre que houvesse condições, os trabalhadores partiriam para a greve até a readmissão do companheiro demitido. Eles exigiram também que a empresa comunicasse com antecedência as novas demissões e justificasse as razões. A empresa aceitou a comunicação, mas se recusou a fornecer motivos. Em muitos casos a Comissão de Fábrica da ASAMA conseguiu reverter a demissão, mobilizando os trabalhadores contra os patrões, exercendo um verdadeiro controle operário sobre a empresa, como ocorreu em junho de 1983, quando foi feita uma greve de duas horas contra a demissão de um companheiro.

Outra luta que explodiu em 1983 foi àquela contra a contratação de temporários, em mais uma forma de conflito entre o “poder do capital” e o “poder do operário”. A contratação dos temporários foi legalmente permitida apenas por um tempo determinado. E a ASAMA não obedecia a esses prazos. Daí a Comissão de Fábrica começou a desenvolver um trabalho visando a contratação definitiva desses empregados. Primeiro, fez um levantamento dos temporários e propôs a contratação de quem já estava terminando os dez meses estipulados de contrato. Quanto aos outros, a empresa deveria dar um novo prazo para serem testados no serviço.

Em paralelo, a Comissão de Fábrica da ASAMA se preocupou em se aproximar dos temporários. Discutia com eles no sentido de perceberem a injustiça da sua situação. E incentivava esses companheiros a lutar por sua contratação. A luta foi vitoriosa. No final de 1983 a grande maioria dos temporários foi efetivada.

Por último, há o tema da hierarquia da produção, mais especificamente no que tange à contratação de chefes e supervisores. Rodrigues relata que os trabalhadores chegaram “em algumas áreas da empresa, a elegerem líderes e feitores ou a recusarem a contratação de determinados gerentes pela direção. Em todo este percurso, os trabalhadores travaram uma luta sem trégua contra o autoritarismo das chefias” (1990: p. 114).

Na ASAMA esta vitória também se fez presente. Em 1984, no terceiro ano de vida da comissão de fábrica, os trabalhadores iniciam um questionamento dos critérios de contratação dos chefes, dando mais um passo para fortalecer o “poder operário” na empresa. Nesse ano um gerente novo chegou dizendo que era contrário à Comissão de Fábrica e que faria o possível para prejudicá-la. Os trabalhadores reagiram e questionaram os critérios de contratação da empresa para os cargos de chefia. A empresa respondeu que havia apenas duas possibilidades para contratar um chefe: trazer gente de fora ou então promover alguém de dentro. A Comissão de Fábrica exigiu uma definição de critérios no caso de promoção. E o novo gerente teve que se desculpar.

Não obstante estes fatores internos, ao longo dos anos 1980 a luta sindical estava cada vez mais articulada. As práticas e concepções sindicais não ficavam restritas a apenas uma empresa. As lutas tampouco. Assim como Rodrigues relacionou a criação da comissão de fábrica em São Paulo com a greve de São Bernardo e a própria criação das comissões de fábrica no ABC, a ASAMA não ficou isolada. A Comissão de Fábrica procurou interligar as lutas na fábrica com as lutas gerais dos trabalhadores, buscando reforçar a solidariedade de classe e construir uma força coletiva dos trabalhadores capaz de expressar a sua vontade e defender seus direitos frente aos patrões e ao Estado.

As greves em outras empresas do ramo metalúrgico que aconteceram durante os quatro anos de existência da Comissão de Fábrica sempre foram divulgadas na ASAMA e sempre eram discutidas alternativas possíveis de solidariedade e apoio aos companheiros grevistas. Na greve da Atlas, em 1984, os trabalhadores da ASAMA participaram de uma passeata dos grevistas. Na greve da Darex, em 1985, arrecadaram fundos para os companheiros e conclamaram outras fábricas vizinhas a fazer o igual. Na Fábrica Colúmbia, a Comissão de Fábrica da ASAMA acompanhou de perto o processo de organização de um grupo de Fábrica, apoiando ativamente a greve em 1985.

Nas várias reuniões interfábricas que aconteceram em São Paulo durante esses anos, a participação da ASAMA foi muito importante. Muitos trabalhadores de outras empresas se apoiaram na experiência da ASAMA para formarem comissões representativas em suas fábricas. Além disso, os trabalhadores da ASAMA participaram em peso das assembleias gerais do sindicato (controlado pelos pelegos desde o golpe militar de 1964), vestidos com camisetas com o logotipo da Comissão de Fábrica. Essa participação foi muito importante como um contrapeso sério às manobras e artimanhas dos pelegos sindicato.

Por outro lado, a Comissão de Fábrica da ASAMA sempre apoiou e colaborou com a

construção da CUT divulgando a Central, participando dos congressos, propagandeando suas palavras de ordem e plataformas de luta, contribuindo para a unificação dos trabalhadores.

A experiência da Comissão de Fábrica da ASAMA só pôde existir e desenvolver toda a riqueza de suas propostas e de suas práticas pela relação contínua e estreita que manteve, em toda sua existência, com a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo. Esta relação se manifestou continuamente através da participação de muitos trabalhadores da ASAMA e membros da Comissão de Fábrica nas atividades da Oposição Sindical, ao apoio e ao respaldo que a Oposição Sindical sempre deu à luta dos operários da ASAMA.

A própria linha sindical adotada pelos trabalhadores da ASAMA se inspirou em propostas da Oposição Sindical. Mas, segundo os depoimentos dos principais dirigentes da Oposição Sindical e dos principais membros da comissão, em momento algum, esta relação se manifestou sobre a forma de uma interferência direta da Oposição Sindical nas decisões internas da ASAMA, ou comprometeu a independência orgânica e política da Comissão de Fábrica.

Finalmente, não é estranho que o poder do capital tenha reagido a todo este processo de mobilização. É muito importante e significativo que Rodrigues tenha identificado uma reação dos patrões da Ford diante do poder operário com a frase “agora quem manda na fábrica é a comissão”, muito similar a um desabafo do advogado do dono da ASAMA, que disse para o seu cliente “a fábrica não é mais sua, mas sim da comissão”, registrado no processo judicial que os operários moveram contra a empresa pela demissão ilegal dos membros da comissão de fábrica.

Ademais, é bastante sintomático que a estratégia para desbaratar o poder operário tenha disso tão parecida na Ford e na ASAMA. Rodrigues conta que:

(...) Em julho de 1986, em São Bernardo, quando 25 dos 28 membros da representação dos trabalhadores foram afastados da empresa e estão respondendo a processo administrativo após um movimento grevista neste estabelecimento. De outra parte, na unidade do Ipiranga [São Paulo] constata-se uma semiparalisa da representação trabalhista diante de uma posição de enrijecimento assumida no período recente pelos empregadores no tratamento das relacionadas com a mão-de obra. (1990: p. 114).

Nos dois últimos anos da Comissão de Fábrica da ASAMA os conflitos entre os trabalhadores e a diretoria da ASAMA se radicalizaram. Em 1985 a empresa demitiu todos os membros da Comissão de Fábrica, alegando justa causa. Os operários ocuparam a ASAMA, e

os patrões recorreram à polícia para recuperar a fábrica. Mas os patrões recuaram e, após decisão da justiça, os companheiros foram readmitidos.

Ocorreu que, da mesma forma, a direção da ASAMA foi desativando a fábrica, que já ficara três meses sem serviços em 1985. Os patrões anunciaram demissões em massa, e a Comissão de Fábrica convocou os trabalhadores para uma assembleia geral, para decidir o que fazer. Venceu a proposta de não fazer greve, por maioria esmagadora. Com esta decisão, a Comissão de Fábrica da ASAMA perdeu sua força política e em maio de 1986, no término do mandato, os companheiros membros da Comissão de Fábrica decidiram sair da ASAMA e construir a luta operária em outras empresas.

Finalizando este estudo de caso, e com a vantagem do distanciamento histórico que Rodrigues não teve, a constatação é de que a experiência das comissões de fábrica não se generalizaram no Brasil. Sequer alternativas menos radicais de organização no local de trabalho, como os delegados sindicais, lograra, se espalhar pelas empresas e indústrias do país. Trata-se, na verdade, de um diagnóstico no qual as relações de produção e trabalho não se democratizaram no país.

A recusa do empresariado participante do Fórum Nacional do Trabalho em assinar, no ano de 2004, uma proposta de reforma sindical unitária com o Estado e com o movimento sindical se deu justamente pelas discordâncias referentes às organizações por local de trabalho, cuja legalização não foi aceita pelos patrões.

O fato é que hoje, no Brasil, as relações de trabalho se democratizaram apenas nos setores mais avançados do movimento sindical, aqueles mais organizados, com sindicatos tradicionais e com alguma representatividade, tais como bancários, metalúrgicos e professores, ou mesmo nas categorias do funcionalismo público. A imensa maioria da classe trabalhadora brasileira segue apartada das organizações no local de trabalho.

O que significa, portanto, que a luta das comissões de fábrica segue atual no século XXI, e que é imprescindível o estudo de casos e experiências de organizações por local de trabalho, seja daquelas que tiveram êxito em ultrapassar os limites da estrutura sindical oficial, e construir, em alguma medida, formas de democracia operária seja daquelas que de algum modo ficaram presas ao sindicalismo tradicional, mas que ainda assim significaram em alguma medida processos de auto-organização dos trabalhadores.

## Bibliografia

BADARÓ, Marcelo. *Novos e Velhos Sindicalismo*. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 1998.

GIANOTTI, Vito. *História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GOMES, Angela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. Rio de Janeiro: ed. FGV, 2005.

LEAL, Murilo. *A Reinvenção da Classe Trabalhadora (1953-1964)*. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2011.

RODRIGUES, Iram Jácome. *Comissão de Fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: Fase. 1990.

WEFFORT, Francisco. “Origens do Sindicalismo Populista no Brasil – a conjuntura do pós-guerra”. In: *Estudos Cebrap*. nº 4. São Paulo, Cebrap, abr-jun 1973, p. 67.