

Trabajo, sindicalismo y reconversión industrial en Brasil: perspectivas para los años noventa*

*Nadia Araujo Castro
Antonio Sergio Alfredo Guimaraes*

LOS ESTUDIOS SOBRE TRABAJO INDUSTRIAL y sindicalismo en Brasil han sido una constante durante las últimas décadas. Del mismo modo, las revisiones bibliográficas que han discutido estos estudios desde diversos puntos de vista son variadas, sistemáticas y cuidadosas (Pinheiro, 1975; Erber *et al.*, 1981; Vianna, 1982, 1984; Sorj, 1983; Abreu, 1985; Guimaraes y Castro, 1987; Sader y Paoli, 1986).

De ninguna manera queremos seguir los mismos caminos para buscar un nuevo reordenamiento de ideas. Por el contrario, deseamos explorar una vertiente todavía incipiente en esa bibliografía. Nos referiremos en especial a las reflexiones que, dentro del contexto de la crisis actual y las tendencias internacionales de reconversión industrial, comienzan a delinear las modificaciones por las que atraviesa Brasil en el proceso, la gestión en el trabajo y la organización de la clase trabajadora. Ello significaría cierta osadía de interpretación, la cual aún está olvidada en innumerables estudios —algunos ya clásicos, otros recientes— que analizan las tendencias de las transformaciones que ya empezaban a aparecer al final de los años setenta.

* Este texto se discutió previamente en el IV Encuentro de la Sociedad Brasileña de Sociología (Rio de Janeiro, julio de 1989) y en la mesa redonda, "Le Brésil à l'Aube du Troisième Milénaire" (IHEAL, París, febrero de 1990), lo que contribuyó para aclarar las ideas aquí expresadas. Agradecemos los comentarios de Anete Brito Leal Ivo, Milton Santos Filho y Helena Hirata.

1. La reconversión industrial en curso

Nunca en Brasil hemos tenido tan poca confianza en el futuro como la que prevalece en la actualidad. Nuestra época se distingue por la confluencia y superposición de varias crisis que se alimentan mutuamente y, con ello, se propagan aún más. Se trata de crisis económicas y políticas con determinantes nacionales e internacionales, de modo que si reflexionamos sobre nuestro futuro industrial, comenzaríamos por deslindar los ejes que articulan la reconversión en curso en todo el mundo. De hecho, en sociedades ligadas totalmente al movimiento del intercambio internacional, como lo es Brasil, esta reflexión tiene que darse, forzosamente, dentro de los límites ofrecidos por los nuevos paradigmas de producción que se formaron a partir de la crisis de acumulación de los años setenta. ¿En qué consisten tales paradigmas? Comencemos por las nuevas acciones tecnológicas.

Kaplinsky (1989) habla de la transición de un modelo de organización del tipo “maquinofactura” a un modelo de tipo “sistemofactura”; en vez de que en esta transición se lleve a cabo una transformación de base técnica, de electromecánica a microelectrónica, se dan cambios de organización internos que también son externos a la empresa. El cambio en las normas de organización de la producción debe asociarse con cambios en las relaciones industriales y, dentro del plano de las relaciones interempresariales, con su tendencia a la cooperación.

Fleury y Salerno (1989:4) destacan que ese modelo nuevo de organización hace que “[el] procesamiento y [la] difusión de *información* sean más intensos, rápidos y confiables para llevar a cabo la adquisición”. Es lo que, según su opinión, hace posible que los procesos de planeación, decisión y control puedan adaptarse “al contexto de turbulencias y cambios que caracterizan la coyuntura actual”. No hay duda de que el cambio tecnológico dirigido a la microelectrónica permite el desarrollo de ese nuevo modelo, y hace posible que la automatización deje de ser un simple proceso de transformación física de *materiales*, para convertirse en un proceso de manejo, control y transferencia de *informaciones*.

El desarrollo de este modelo a escala mundial hubiera puesto en jaque al antiguo paradigma industrial de la producción en masa. El nuevo paradigma, llamado por Piore y Sabel (1984) de *especialización flexible*, se fundamenta en una lógica diferente que radica en la fabricación de bienes homogéneos con maquinaria especializada, en vez de hacerlo con un ejército de trabajadores no califica-

dos. Consiste en el uso de máquinas destinadas a producir bienes heterogéneos, capaces de responder a los requisitos de los cambios en el mercado, para lo cual deben ser operadas por trabajadores especializados y responsables.

Sin duda estas consideraciones abren toda una nueva gama de investigaciones relacionadas con el caso brasileño. La formulación de Schmitz (1989) parece en principio viable porque dice que nuestra permanencia en un mercado internacional altamente competitivo requiere una capacidad de adaptación casi inmediata a situaciones imprevistas. La dinámica general de la crisis internacional y los reordenamientos en la organización industrial ocasionados por ella deben enfrentarse en condiciones especiales, las cuales están marcadas por dos agravantes: el aumento de la deuda externa y el descenso en el poder de compra de las exportaciones.

En ese sentido, y en una economía articulada fuertemente a la escala internacional, constante en Brasil en los años setenta, los efectos de restructuración industrial se propagan con rapidez por ser resultado de la dinámica de los países capitalistas centrales. Éstos, a su vez, se distinguen por las restricciones económicas que destacó Schmitz, así como por las características sociales y culturales que redefinen la absorción de las políticas de participación tomadas en préstamo del llamado "modelo japonés" (Hirata, 1983), como es la costumbre.

De cualquier modo, parece que la crisis interna se agravó aún más entre 1981 y 1983, y ello intensificó el proceso de orientación de la producción hacia el mercado interno, mismo que se distinguía por los patrones de libre empresa dictados por el nuevo modelo de organización de la producción (Carvalho, 1988). Resulta curioso que la producción en Brasil, que se consolidara precisamente con patrones de tecnología y de organización industrial marcados por la rigidez de la producción en masa, la obligara a dirigirse al mercado externo de modo más tajante, en un momento en que se agravaban en el plano internacional las características de esa nueva modalidad de acumulación flexible.

Más aún, el caso brasileño debe recuperar otro ingrediente que ahonda aún más esta crisis: el cambio de la naturaleza de la acción estatal. Durante el periodo de desarrollo del modelo de producción en masa en Brasil, en especial entre 1960 y 1980, el Estado tuvo un papel preponderante en la orientación, en el fomento y en la inversión industrial. En los años ochenta, sin embargo, se trata de un Estado caracterizado por la pasividad, imputable sólo en parte a la aguda crisis financiera en la que estuvo involucrado. Fleury y

Salerno (1989) llamaron la atención sobre la enorme inconsistencia que distingue a las políticas recientes de crecimiento industrial. Según ellos, es el reflejo de la falta de consenso en torno a las metas, así como a la desarticulación que existe entre el Estado, la iniciativa privada y la comunidad científico-tecnológica.

Un rasgo adicional agrava esta situación que la bibliografía especializada reitera una y otra vez: la falta de voluntad de los empresarios para hacer innovaciones, las que con frecuencia se llevan a cabo sin arriesgar nada, falta de voluntad respaldada por el Estado. Un estudio reciente (IA, 1986; *apud* Fleury 1989:8) llamó la atención sobre la tendencia, que es preocupante, en el comportamiento tecnológico de las firmas industriales en Brasil, cuyas características están muy alejadas del cuadro característico de la acción empresarial, según debían concebirse en el nuevo paradigma internacional de organización industrial flexible. Este estudio comprobó: i) la poca propensión a la inversión en tecnología; ii) la tendencia, por el contrario, a la planeación en el corto plazo; iii) la resistencia a promover el comportamiento de participación para llevar a cabo capacitación tecnológica, y iv) la tendencia al comportamiento de imitación y dependencia.

A todo esto puede añadirse la persistencia, durante la primera mitad de los años ochenta, de una fuerte especulación financiera, la que sólo puede ser remplazada por la inversión productiva. Este peso desmovilizador se sintió con gran fuerza dentro de los sectores dirigidos al mercado interno de consumidores individuales, afectado en 1982 y 1983, así como en la política de contracción salarial que imperaba en la época. Frente a condiciones tan adversas, la fuga de divisas que buscaba la especulación fue la condición para que sobrevivieran los capitales empleados en tales sectores. Esta tendencia se revirtió momentáneamente durante el llamado "Plan Cruzado I"; la nueva política de ingresos y la elevación del consumo "repararían" capitales que efectuaron inversiones especulativas, mismos que ayudarían a aumentar los márgenes de producción y utilidades en la productividad como partícipes de la necesidad de modernización.

Las circunstancias coyunturales experimentadas por ciertos sectores frente a las políticas gubernamentales específicas, no dejan de ser, sin embargo, simples atenuantes dentro de la preocupación de Fleury (1989) en relación con el comportamiento tecnológico de las firmas industriales en Brasil.

De ahí que nos preguntemos cuáles son las posibilidades reales para lograr una innovación tecnológica amplia en un país donde

la trayectoria de modernización industrial, que no es tributaria de la presencia de subsidiarias de multinacionales (como es el caso de la industria automotriz), ha estado asentada fuertemente en la acción de un Estado inversionista (e.g. sectores de la industria de proceso continuo y semicontinuo de capital intensivo, además del caso especial de la aeronáutica). Debemos preguntarnos qué se puede esperar del futuro inmediato en una época en que el Estado se encuentra inmerso en una profunda crisis financiera, aunada a la falta de legitimidad y cuyos resultados no pueden medirse. En ese sentido, uno se pregunta hasta dónde repercutió en Brasil la restructuración industrial capitalista de los años setenta y ochenta bajo la forma de una modernización tecnológica verdadera y total.

Los múltiples estudios monográficos desarrollados por la producción académica brasileña desde mediados de esta década, parecen señalar algunas tendencias importantes en lo que se refiere a la realidad actual de la modernización industrial (Fleury y Salerno, 1989);

i) Es muy amplia la diversidad entre los sectores, y hasta en las empresas, de un mismo sector; en la industria automotriz, por ejemplo, las armadoras modernizaron su equipo y su gestión en la producción, pero, entre las fábricas de autopartes, sólo algunas llevaron a cabo esta modernización, la que además fue parcial porque únicamente se cambiaron los aspectos de organización.

ii) La competencia en el mercado internacional se constituyó en el móvil de todos los esfuerzos; no es casual que las empresas de exportación de los sectores dinámicos hayan sido las que promovieran la modernización. Pero, a pesar de ello, y con la condición histórica necesaria, la competencia por el mercado externo no parece ser razón suficiente para que, por sí misma, pueda inducir la modernización de todo el parque industrial. El caso típico es el de las industrias que se vuelcan al mercado externo después de la crisis y que, en su mayoría, continúan basando su competitividad en los salarios bajos.

iii) La modernización resulta de acciones individualizadas, y son pocas las experiencias en las que las empresas se articulan entre sí, o éstas con las universidades. Esto tal vez se deba a la falta de una acción gubernamental que promueva tal articulación, o a la excesiva verticalidad de las firmas industriales brasileñas. La primera es resultado de la falta de una política industrial clara; la segunda se deriva de la diversidad del tejido industrial, que obligaría al desarrollo de tecnologías en varias áreas.

iv) El modelo real de modernización que ha predominado has-

ta la época actual, ha sido el de la flexibilidad en la producción en masa, ya sea mediante la reorganización de las grandes empresas (la integración interdepartamental más ágil), o mediante la modernización de la red de abastecimiento en torno a una gran empresa. En ambos casos, parece inevitable inclinarse por la automatización a través de la fijación de los precios en los productos y componentes internacionales (Costa y Rebelo, 1989).

Estos puntos, por sí mismos, indican la medida de trabajar con el llamado "paradigma de la flexibilización" para explicar las recientes tendencias industriales en Brasil. Nos demuestran, con claridad, la presencia de algunos límites sociales para efectuar la reconversión y lograr la trasposición de modelos de organización o tecnológicos.

2. Flexibilización y posfordismo¹

Para los teóricos de la reconversión, es esencial la búsqueda de nuevas formas de organización de la producción a fin de garantizar el perfeccionamiento incesante del proceso productivo. El nuevo paradigma de producción —unidas razón tecnológica y razón organizativa— debería estar al día en los cambios de las relaciones de trabajo (Schmitz, 1988; Freyssenet, 1989). Para algunos autores la raíz de la crisis podría encontrarse hasta en la rígida separación taylorista entre concepción y ejecución (Lipietz, 1982). Por tanto, se trataría también de una crisis de productividad (por el fordismo) y una crisis de lucros (provocada por el aumento constante de la composición orgánica del capital).

La conclusión necesaria, por tanto, es que para salir de la crisis debe llevarse a cabo una transformación que no se restrinja únicamente al plano de la tecnología, sino que también abarque las relaciones sociales de trabajo. Los teóricos del nuevo paradigma ponen de relieve las múltiples consecuencias del posfordismo. Éstas podrían resumirse en seis puntos principales:

i) La división y falta de calificación en el trabajo parecen ceder su lugar al empleo múltiple (*multi-tasking*) y a la policalificación

¹ Utilizamos el concepto de fordismo en su sentido estricto, *i.e.*, la forma de organización productiva en gran escala, con base en el control mecánico del ritmo de trabajo, en la división de tareas y en la supervisión directa de los trabajadores. Por razones de análisis, no lo empleamos en su acepción más amplia que le otorga la escuela regulacionista.

(*multi-skilling*), es decir que se otorga preferencia al trabajador visto como el que está capacitado para desempeñar varias tareas con calificación igual en todas ellas (Schmitz, 1988, 1989; Freyssenet, 1989).

ii) El número de trabajadores manuales (*blue collars*) tiende a ser superado por el de los no manuales (*white collars*) dentro del nivel del sector industrial. Está aumentando enormemente la necesidad de servicios de producción (consultoría, ingeniería de producción, programación, proyecto y diseño, mercadotecnia) (Schmitz, 1988; Coriat, 1983). Estos servicios pueden significar, en el futuro, parte de la división social del trabajo (como sector separado), para que subsista la división técnica del trabajo dentro de la empresa (Kaplinsky, 1989).

iii) La organización jerárquica es sustituida por el intercambio de información entre directivos y trabajadores, así como por una responsabilidad mayor de los trabajadores de línea; por otro lado, el ahondamiento de los patrones de la "sistemofactura" hacen más fuerte el nexo entre fábrica y oficina (Schmitz, 1988, 1989), no sólo en el sentido de ampliar el control de línea, sino también en la necesidad de conectar entre sí las tareas de planeación mediante la ejecución (operadores que programan y programadores que requieren un diálogo cada vez más constante con el personal de operación).

iv) Se anula la separación entre el control de calidad y la producción y estos dos ámbitos se reintegran mediante un control de calidad total (Kaplinsky, 1989).

v) El énfasis en el desempeño individual cede su lugar al desempeño de equipo; de esta forma, la eficiencia y confiabilidad en los trabajadores son posibilidades únicamente como atributos colectivos (Schmitz, 1988).

vi) Se introduce, o por lo menos se consolida, la tendencia a subcontratar trabajadores que, lejos de ser una exigencia técnica del proceso de trabajo, aparece como una estrategia generalizada de control social (Coriat, 1983). Esto estimula la competencia entre los ocupados y la explotación de la baja capacidad de resistencia de los trabajadores no organizados (Terssac, 1978; Coriat, 1983). Como contrapartida, y a fin de estructurar intereses comunes, se amplían las dádivas para el grupo de trabajadores contratados.

Es muy importante comprender la ideología de este paradigma para vislumbrar el futuro de las relaciones sociales de trabajo en los países de industrialización reciente, como lo es Brasil. Estos países ingresaron al circuito del capital industrial dentro del marco del modelo fordista de producción en masa organizado por las grandes corporaciones internacionales, las que, en su búsqueda de nuevos mer-

cados y de áreas con salarios bajos, promovieron un movimiento de reasignación industrial en gran escala. Debemos preguntarnos qué se espera de ese fordismo periférico en una época en que la falta de calificación en el trabajo ya no significa una ventaja, sino que, por el contrario, se convierte en un estorbo; en una época en que la proximidad de los mercados de los consumidores y las constelaciones de las pequeñas empresas intercomplementarias, con exigencias de *eficiencia colectiva*, pueden significar una utilidad relativa (Schmitz, 1989). ¿Estará el fordismo viviendo sus últimos días?

Carvalho y Schmitz (1989), con una sólida evidencia empírica, afirman de manera contundente que, de adoptarse la automatización programable dentro de la industria automotriz de Brasil, ésta se asociará al *fortalecimiento* del fordismo en vez de debilitarlo. En sus propias palabras:

Se ha adoptado la automatización programable en las armadoras brasileñas a fin de sustituir sólo aquellas operaciones que son cruciales para lograr la calidad del producto que constituyen obstáculos en el flujo de producción. El núcleo de las operaciones de manufactura continúa siendo manual (Carvalho y Schmitz, 1989:19).

Pero, aun en el caso brasileño, parece que todavía prevalece la creencia teórica e ideológica en los medios empresariales, sindicales e intelectuales de que el avance de la modernización tecnológica dependerá forzosamente de las acciones colectivas que se construyan dentro de un sistema más adecuado de relaciones industriales. De ahí podría decirse que la modernización de las relaciones de trabajo parece ser una condición primordial para lograr el éxito en los esfuerzos por alcanzar la automatización total. Por un lado, abundan las acciones aisladas en la libre negociación entre directivos y trabajadores sobre las condiciones de trabajo, a pesar de que éstas son insuficientes para modificar la realidad tan tirante en las relaciones macropolíticas entre capital y trabajo. Por otro lado, parece innegable que la reconversión industrial ha conducido a los actores a experimentar nuevas condiciones de trabajo.

3. Condiciones alternativas en la gestión del trabajo

Comencemos por analizar el cuadro institucional y político en el que se asientan las relaciones industriales en Brasil. Antes que nada, debemos señalar el dominio histórico y el rígido control por parte

del Estado sobre la estructura sindical. No debemos olvidar que desde las acciones sindicales de los años setenta se abrió el horizonte para dar paso a una gran lucha por la autonomía. En la actualidad recibe su reconocimiento por la existencia legal de centrales obreras más que por las adquisiciones de facciones ideológicas propias y que tienen peso político, las que van en aumento, por parte de la CUT y la CGT, y que no deben hacerse de lado. También debe recordarse que tal entidad y tal peso se ha expresado en huelgas y negociaciones en todo el país.

Es más, a pesar de las presiones al Estado para que se desligue de su papel de interventor y regulador de conflictos, éste no se ha manifestado para que exista una representación sindical en los lugares de trabajo que sea capaz de operar como mediador de tensiones en la vida diaria de las fábricas, y que facilite a las relaciones capital-trabajo algún recurso con un proceso regulador capaz de absorber las tensiones cotidianas.

Muy por el contrario, ha continuado la gran polaridad entre las relaciones capital-trabajo heredada de la experiencia de los regímenes dictatoriales, la que va aunada a un gran vacío normativo, ya sea por su ilegitimidad, por ignorar los principios otorgados con anterioridad al proletariado (derecho a la huelga, legislación salarial, etc.), por la falta de credibilidad en el gobierno de Sarney en lo relacionado con las reglas transitorias, o por la ineficiencia del Parlamento para legalizar las reglas generales establecidas en una nueva carta constitucional. Dentro de una coyuntura de falta de legitimidad del Ejecutivo, este vacío de crisis económica y de política de recesión, en ocasiones llegó a provocar acciones verdaderamente salvajes entre los diferentes actores de ese campo (órganos estatales, movimiento sindical y empresariado). Tal fue el caso de los asesinatos de trabajadores en enfrentamientos con la policía, ocupación y destrucción de fábricas, peticiones de que interviniera la policía, etcétera.

Por tanto, la conclusión lógica es que la reorganización del modelo industrial brasileño que intenta introducir nuevas normas tecnológicas o efectuar innovaciones en las condiciones laborales, se ha efectuado a gusto de las coyunturas, sin ningún tipo de compromiso o contribución.

En el plano micro, la larga experiencia de gestión despótica y la exposición constante y permanente de los líderes de trabajadores al arbitrio patronal, han agravado los conflictos; estas situaciones son difíciles de superar porque no existe la práctica de negociación colectiva. Por ello, las escasas demandas de los trabajadores que

se enfrentan a los cambios tecnológicos (Fleury y Salerno, 1989; Abramo, 1988), reciben con frecuencia la respuesta del patrón, que consiste en anular toda posibilidad de que los *chaos-de-fabrica* [organismos similares a un comité de fábrica, literalmente, "piso de fábrica"] puedan constituirse en un espacio legítimo de negociación. Esta situación parece alcanzar hasta las demandas sindicales menos comunes (en los países centrales), como aquellas que pugnan por tener acceso a los planes de inversión y de modernización (a fin de garantizar el empleo, el control del ritmo y de la carga de trabajo, la isonomía salarial, etc.), o las que promueven el acceso a la calificación, o a una mayor intervención en los nuevos procesos en el trabajo (trabajadores que desean acceder a la programación).

No debemos olvidar que el despotismo no es la única forma histórica para buscar soluciones a los conflictos y a las tensiones que emergen en la cotidianeidad fabril, más aún en los momentos en que la crisis está aliada con la difusión de nuevas normas tecnológicas con nuevas bases técnicas y nuevas modalidades en la organización de la producción.

Si tomamos en cuenta la experiencia internacional, por lo menos existen tres modelos que pueden servir para reorganizar el proceso de trabajo y regular la relación salarial frente a los nuevos requisitos derivados de la introducción de nuevas tecnologías. Es evidente que tales modelos no siguen determinantes puramente técnicas porque de algún modo están referidos a contextos sociales y culturales concretos. Por ello, únicamente pueden presentarse como modelos en la medida en que presenten soluciones típicas que significan que son escasas las posibilidades concretas en el Brasil de la actualidad.

De hecho, la bibliografía internacional (Leborgne y Lipietz, 1988; Lipietz, 1982) se refiere a tres estrategias patronales frente a las necesidades de flexibilizar el trabajo: 1) la extensión del fordismo (modelo estadounidense); 2) la fragmentación de la fuerza de trabajo entre operarios que tienen contrato y subcontratados, con el desarrollo individual de los trabajadores (modelo japonés), y 3) la democratización de los *chaos-de-fabrica* (modelo sueco). A continuación describiremos brevemente cada uno de estos modelos, a la vez que comentaremos sus repercusiones en Brasil.

La salida neofordista consiste en pugnar por la automatización hasta sus límites a fin de robustecer la separación entre concepción y ejecución entre el trabajo calificado y el no calificado. Hasta ahora se ha llevado a cabo dentro de contextos con fuertes conflictos ca-

pital-trabajo (Fiat-Turín), o de fuerte tradición taylorista (Estados Unidos). Se trata, invariablemente, de una respuesta dura a un movimiento sindical que no acepta negociar con los salarios frente a la pérdida de competitividad internacional de ciertas industrias nacionales. La tendencia patronal en esos casos ha sido la de eliminar los “oficios” e introducir nuevas tecnologías (máquinas con comandos numéricos y robots); de esta forma se disminuye el poder de negociación sindical. Su fracaso internacional puede marcar los límites de esta estrategia. Por ejemplo, Kaplinsky (1989:10) observa que “la industria estadounidense invirtió 90 millones de dólares entre 1976 y 1985 en un intento por alcanzar la eficiencia mediante la automatización, pero de inmediato se percató de que la brecha entre ésta y la de Japón había aumentado aún más”. En Brasil se trata de una estrategia favorecida por el predominio de una cultura de gerencia autoritaria y por la falta de sindicatos en las fábricas. Sin embargo, y como están involucrados el volumen de recursos y el alto nivel de dominio tecnológico, amén de una gran oferta de fuerza de trabajo excedente, tal opción no puede conciliarse fácilmente con la difusión de la automatización. Por el contrario, como ya observamos, el fordismo está muy arraigado en Brasil, y parece asociarse a un nivel restringido de automatización (Carvalho y Schmitz, 1989).

La división de trabajadores en contratados y subcontratados fue una forma en que las compañías japonesas eliminaron totalmente una parte significativa de trabajadores en el proceso de trabajo, “y para reconectar lo que el taylorismo había desconectado” (Leborgne y Lipietz, 1988). De esa forma se garantiza que el trabajador aumente su responsabilidad y, con ella, la eficiencia en la productividad (disminución de costos de operación, un producto de mejor calidad, más inventiva). El modelo consiste en efectuar la contratación directa de los trabajadores que resulten más idóneos a la productividad y quienes son objeto de una política de desarrollo mediante la concesión de una categoría laboral (beneficios, estabilidad, responsabilidad) que los separa de la fuerza de trabajo secundaria. Las grandes empresas han importado desde tiempo atrás algunos aspectos del modelo japonés (el CCQ [círculos de calidad], por ejemplo), a pesar de las diferencias culturales. La difusión de este modelo en Brasil resultó muy fácil gracias a las características culturales que imperan en el país: la ausencia de representatividad sindical en las fábricas favoreció las relaciones entre el trabajador individual y la empresa; el exceso de oferta de fuerza de trabajo hace innecesaria la automatización de ciertas tareas y empleos, a

la vez que facilita la contratación de mano de obra no calificada, la que necesariamente recibe un trato muy diferenciado.

Así, surge de manera natural la esperanza de que la división entre trabajadores calificados y no calificados se contraponga a la política de estabilización y contratación. Tal fragmentación, todavía interna, no garantiza de ninguna manera que los programas de desarrollo para los trabajadores tengan éxito. Hirata (1983) llama la atención, por ejemplo, en que los CCQ no están tan difundidos en Brasil como lo están en Japón, donde "alcanzan los mismos objetivos de la organización taylorista disminuyendo la permeabilidad de la jornada de trabajo y acelerando las cadencias". Por el contrario, los programas de desarrollo en Brasil están dirigidos a grupos restringidos de técnicos, jefaturas intermedias y algunos trabajadores con calificación, precisamente quienes manifestaban una simpatía previa a los objetivos de los empresarios. Sin embargo, los sindicatos rechazaron frontalmente tales programas porque los percibían como instrumentos que sustituían la acción sindical.

Contrariamente a lo que sucede en Japón, la reconversión industrial en Suecia tiene como constante una participación más amplia de los trabajadores en las decisiones relacionadas con la organización y el proceso de trabajo. Los italianos de Turín intentaron alcanzar la flexibilidad lograda por los japoneses mediante el desarrollo individual, a través de robots (la automatización); parece que Suecia está a punto de conseguir esta flexibilidad gracias a una participación más amplia de sus sindicatos en las cuestiones del trabajo.

Es evidente, más allá de los patrones culturales, que estamos frente a modelos sociales distintos que reflejan los resultados de las luchas de clase en las diversas formas sociales de Europa, América y Asia. En el caso sueco, es evidente que el movimiento sindical tuvo la capacidad de llevar las aspiraciones de las clases trabajadoras y populares al plano de la política pública, de modo que su acción dejó de orientarse hacia círculos privados (tanto en las pláticas como en las instituciones) para dirigirse al ámbito de la sociedad global. De esta forma, el movimiento de los trabajadores en las fábricas sigue una lógica de plena información en la gestión de la política industrial del país, y no se restringe a la gestión de una empresa privada. Es la diferencia de los movimientos sindicales con carácter exclusivamente privado (la lógica de choque entre clases en la unidad de producción) y de los que tenían un carácter eminentemente corporativo (la lógica de choque de clases a nivel económico).

La democratización de los *chaos-de-fábrica* en Brasil ha sido

hasta este momento la meta del movimiento sindicalista. Esta meta parece haber chocado invariablemente con la estructura corporativa de las relaciones industriales. A partir de 1977, el nuevo sindicalismo en las fábricas se ha caracterizado por la lucha constante contra la tutela gubernamental y por la libre negociación entre empresarios y trabajadores organizados. Sin embargo, el ataque al orden corporativo y a las formas corporativistas de acción sindical ha tenido hasta ahora un poder limitado. La fuerte oposición del sindicalismo patronal, y la de algunos líderes sindicales y partidistas, pudo ser la razón principal del aparente fracaso de tales enfrentamientos, tal vez porque esos sectores se sentían amenazados con la posibilidad de perder poder frente a un movimiento laboral que puede tomar fuerza o por el ascenso de nuevos líderes de base. Además, y en apariencia es lo que más pesa, el Estado, como el patrón más importante de la economía brasileña, guarda su distancia respecto del aumento del sindicalismo en el sector público, porque ello le agravaría sus problemas de presupuesto y podría amenazar también la práctica continua del clientelismo.

Los límites institucionales del sindicalismo brasileño no dejan de cuestionarse por qué el ideal de la democratización en la gestión fabril, si bien presente en el “nuevo sindicalismo”, no ha sido respuesta suficiente para lograr un movimiento sindical más amplio en su propósito, que no esté inclinado a los conflictos industriales particulares y, en cambio, se incline políticamente a construir compromisos sociales que abarquen a la mayoría de la población.

4. Sindicalismo y reconversión industrial en Brasil

Responder a las preguntas anteriores nos lleva a examinar un poco más ampliamente el cuadro político e institucional de las relaciones industriales en Brasil.

Uno de los trazos que distinguen al sindicalismo brasileño de la actualidad es, sin duda, la enorme movilización de trabajadores de la gran industria moderna (automotriz, metalúrgica, siderúrgica, metalmecánica, petroquímica y química). La simetría que existe entre un extremo de la movilización de los trabajadores y la industria de punta podría conducirnos de inmediato a dos tesis clásicas que se relacionan con los sindicatos y la formación de la clase trabajadora. Por un lado, podría ocurrir que el sindicalismo de los sectores de punta llegue a ser “aristocrático”; por el otro, podría existir la posibilidad de que estos sectores se conviertan en una especie de vanguardia trabajadora de corte socialista.

Estas dos posibilidades pueden servir, de hecho, para que diversos autores organicen sus estudios sobre el carácter del movimiento laboral surgido al final de los años setenta (Weffort, 1978, 1979; Almeida, 1975; Oliveira, 1987; Guimaraes y Castro, 1988, 1988a; Guimaraes, 1988). La aportación más importante de estos autores no fue precisamente la de contradecir o reafirmar el viejo sortilegio de que los grupos privilegiados de la fuerza de trabajo tiendan a transformarse en "aristocracias de trabajadores". En todo caso, los resultados marginales de este debate fueron más importantes: primero, se resaltó la diversidad social y cultural del sindicalismo en un país en el cual la industria más dinámica se localiza en la actualidad en diversos centros regionales (Manaus, Camaçari, Betim, Baixada Fluminense, ABC, Triunfo, etc.); segundo, se despojó de sus límites teóricos una interpretación que se distinguía por el conflicto entre proletariado y burguesía, lo que presupone una situación en la que los resultados se restringen a todo o nada; tercero, y tal vez el más importante de estos resultados, que el debate se centró en el tema de la ciudadanía trabajadora, enfocada desde el punto de vista de los lugares de trabajo y desde la perspectiva del sistema político y del Estado.

En lo que se refiere a los derechos de los trabajadores en las fábricas, los estudios sobre el proceso de trabajo (Sorj, 1981, Humphrey, 1982; Le Ven *et al.*, 1983; Le Ven y Neves, 1985; Guimaraes, 1988a), así como los estudios sobre las huelgas (Maroni, 1982; Abramo, 1986; Le Ven, 1988; Guimaraes, 1989) demostraron que los conflictos de clase decisivos, aquellos que marcaron nuevos caminos para construir un patrón de relaciones industriales —la fuerza que aglutina y genera la solidaridad entre los trabajadores—, buscaron recuperar la dignidad personal —es decir, la garantía de los derechos básicos frente a autoridades arbitrarias de empresas. La lucha por institucionalizar los mecanismos de organización colectiva dentro de las fábricas (comités en las fábricas, delegados sindicales, etc.) que distinguió al "nuevo sindicalismo", se enfrenta a este tipo de aspiraciones.

No puede negarse que la nueva constitución del país delimitó el terreno de la ciudadanía en lo referente a los derechos más generales de los trabajadores. Sin embargo, Almeida (1988) parece tener razón cuando censura el hecho de que, a pesar del éxito del movimiento sindical brasileño en su conquista de derechos básicos (como negociación directa y colectiva, aumentos salariales, autonomía sindical, derecho de huelga, etc.), su organización no reflejó una fuerza política capaz de influir en la política económica del gobierno, o

de modificar el orden jurídico e institucional del país. De este modo, dentro de la llamada coyuntura de “transición”, los sindicatos no han sido capaces de enfrentarse al Estado como interlocutores respetables (los diversos intentos del pacto social, por ejemplo, más bien tuvieron el carácter de función de legitimidad que de negociación política), ni los partidos han expresado las demandas sindicales con la fuerza suficiente para presionar por compromisos. Es verdad que ello crea una situación paradójica de derechos conquistados formalmente a pesar de haberse estructurado de forma muy débil (ver, por ejemplo, la falta de una legislación que regule los derechos constitucionales conquistados hace algunos años).

A pesar de todo, Almeida ha pasado por alto que tal incapacidad política aparece como una característica común a todos los actores de la escena y no se restringe exclusivamente a los trabajadores. Preguntemos, ¿qué ha sido de la acción empresarial y la acción estatal en Brasil en lo relativo a las relaciones industriales?

Los empresarios parecen oscilar entre la prepotencia y la negociación, ora rebatiendo, ora escudándose en la acción del Estado. Éste, a su vez, parece estar paralizado en su propia contradicción: la de ser al mismo tiempo patrón y guardián de las relaciones industriales. La resistencia a llevar a cabo la modernización de las relaciones industriales en Brasil se debe, en gran parte, al papel de Estado-patrón, reacción ejercida en una enorme gama de renglones que van, por ejemplo, de la fijación del salario mínimo hasta el reconocimiento de los comités de fábrica. El Estado tiene sus dudas sobre la política salarial porque el aumento de los salarios compromete directamente el presupuesto de los municipios, los estados y la Unión, y los coloca muy cerca de la falta de solvencia financiera. Duda en la regulación de la representación en los lugares de trabajo porque significa un desafío de carácter autoritario y militar de algunas estructuras burocráticas en las empresas públicas (Guimaraes, 1988a, Sorj, 1985). La reacción se extiende a los sectores más modernos y productivos del Estado, como son las empresas públicas, y también a los sectores más arcaicos y de heredad, como son las administraciones directas. En los primeros, porque es un desafío a una gestión al servicio de la ideología de la seguridad nacional, y en los segundos, porque es contraria a la política del clientelismo.

No hay duda de que los actores sociales en Brasil aún son frágiles e incapaces de proponer un patrón de relaciones industriales que sea coherente con las exigencias de una reorganización profunda de la productividad. Si nos asomamos a los países escandina-

vos, donde la innovación tecnológica ha sido negociada entre sindicatos y empresas de Estado, observaremos cuán frágil es esta política. La participación de los sindicatos en las negociaciones sobre las condiciones del trabajo en las fábricas en esos países (mediante la preservación de los puestos, de la capacitación continua de los trabajadores y de la mejoría en las condiciones de salud ocupacional) está asociada a una política de gestión que se expresa en la sociedad en un aumento significativo en el empleo y en el ingreso, y está regida por una política de inversiones y de capacitación constante controlada fuertemente por el Estado.

Puede observarse que el avance sindical y democrático no es exclusivamente complementario, sino que la fuerza de la intervención sindical tiene, en especial, consecuencias más duraderas y eficaces cuando sus acciones están apoyadas por la legitimidad social, lo que equivale a decir que es capaz de expresar políticamente un proyecto histórico dentro de una sociedad integral. Ello significa superar el horizonte monotemático de la lucha por los salarios, ir más allá de la acción defensiva y no quedarse en la referencia propia, y así llegar a un proyecto de transformación social. Es necesario que exista, por tanto, un nexo estrecho entre la conquista de la ciudadanía de trabajadores en las fábricas (representación, estabilidad, reducción de la jornada) y ampliar las conquistas democráticas y los derechos del ciudadano (seguro de desempleo, capacitación, seguro médico flexible) con base en el movimiento sindical como actor político surgido de la de expresión social.

Si no existe ese lazo, aun dentro de un contexto de fuerte movilización sindical, no se lograrán frutos similares a los de una antigua tradición de fuerza en la clase trabajadora, como en Italia (Falabella, 1988:180), y en la que la ciudadanía será más efectiva en las grandes fábricas, aun en aquellas en las que existen comités de fábrica con representación en asociaciones regionales y del ramo. Las conquistas en el nivel sectorial, aun en Italia y en Inglaterra, son prácticamente inexistentes.

Es evidente que el movimiento sindical es capaz de expresarse únicamente dentro de un proyecto social si encuentra las condiciones ideológicas y políticas que hagan factible esa expresión. En el inicio de la "apertura política", autores como Vianna alertaban sobre el peligro que representaba la "modernización" y que no se guardara la unidad de acción política de los trabajadores, tanto en la acción como en la unicidad de la representación sindical. Aun cuando los temores en esa época hubieran sido fundamentados, no existía un peligro real que los justificara. Imperaba el prestigio del mar-

xismo en los medios intelectuales brasileños, mismo que se había ampliado durante el régimen militar. Importantes tesis de izquierda integraban el “saber convencional”, de modo que surgió un “marxismo práctico” que, fundido al catolicismo popular, generó el ideal de igualdad y colectividad. En esa época existía una escisión real en la izquierda, aunque esta ruptura no alcanzaba al movimiento sindical entre derecha e izquierda.

Esta escisión sucede en los años ochenta, época en que se difunde entre la clase trabajadora un discurso alternativo al del “marxismo práctico”, por tener acceso a las actividades de sectores que no debían dejarse de lado. El conflicto entre capital y trabajo deja de ser la referencia central de acción para sustituirlo por la visión de una relación capitalista inevitable y por la búsqueda de formas de negociación de intereses. En concreto, la antigua separación entre “pelegos” (líder charro [T.]) y sindicalistas cedió su lugar a la ruptura del movimiento sindical entre “derecha” e “izquierda”. Por otro lado, en la sociedad brasileña se constituyó un modelo conservador “no autoritario” de “sindicalismo de empresas” que se contrapone a la reproducción del capital, y que pugna por contar con más derechos sin dejar de lado la búsqueda de un patrón de vida más elevado de la clase trabajadora.

Este sindicalismo de derecha es totalmente nuevo y no debe confundirse con una nueva forma de “charrismo”. Se trata de un sindicalismo independiente y autónomo aunque en lo político sea de tendencia conservadora. El antiguo “pelego” era un “funcionario” del Estado, mientras que el sindicalista de derecha aborrece al Estado y su tutela, del mismo modo que aborrece las ideologías que están en contra del capital.

Surge en escena esa nueva figura que controla una central sindicalista, la que, aun cuando se encuentre en ciernes pero es importante en términos numéricos, se convierte en un desafío para la militancia sindical socialista y socialdemócrata, en virtud de que: i) redefine su espacio relativo en el seno del movimiento laboral, y ii) sus posibles lazos con el Estado y los patrones generan problemas en el horizonte. Este escenario demuestra claramente las limitaciones de esas tesis en la formación de la clase que hemos mencionado. No niega su pretendido carácter socialista surgido del sindicalismo en situaciones de crisis, a la vez que reitera la ausencia de aristocracias en el trabajo, y lo que es más importante, hace más difícil el concepto de democratización fabril ideal que significó la punta de lanza del movimiento sindical brasileño hasta este momento.

¿Cómo afectará este desafío las relaciones industriales en un contexto de cambios en la organización y en la tecnología? En lo que se refiere a la reorganización de la producción, la eficacia de la acción sindical parece depender en buena medida de la capacidad de manifestar sus intereses al Estado, lo que solamente será posible, no hay duda, si en tales intereses se expresan compromisos que abarquen a las mayorías. Hasta ahora, esa capacidad ha sido frenada por las contradicciones inherentes a la acción del Estado y a la de los empresarios. Ahora bien, en el momento en que el movimiento sindical fue conducido por líderes de tendencias contrarias, tanto en términos políticos como ideológicos, se reforzaron las paradojas que conformaban la acción de cada uno de los actores.

El Estado y los empresarios no estructuraron los incentivos adecuados para generar compromisos coherentes con los problemas reales, además de pensar que la solución podía ser negociada con uno de los interlocutores sindicales contrarios, aquel que les pareciera más cercano ideológicamente. Esto fue un error total, y así lo demostró la época de los "pelegos", cuando existía el mayor número de aliados incondicionales, y también lo fue porque el móvil de la competencia entre líderes sindicales aparece como alternativa para entender la autonomía frente al Estado y a los empresarios. Tal rivalidad supone, sin embargo, que se busque algún plan para reunir la acción sindical.

La reconversión de la industria brasileña está guiada por los resultados eventuales de las diversas coyunturas, en virtud de que no existe un plano propiamente político en el cual los diversos actores (líderes sindicales, empresarios y representantes estatales) se muevan con seguridad. Esto origina que cada uno de los actores, por separado, piense que puede ganar, situación contraria en la realidad. Precisamente porque el proceso no tiene expectativas de negociación, disminuyen las oportunidades reales de que cada uno de ellos pueda influir de manera positiva en su gestión.

Por tanto, podemos concluir que en Brasil existen limitantes sociales y culturales de importancia que restringen el avance del proceso para difundir la tecnología y la reorganización de la producción industrial. No hay posibilidad de automatizar la asimilación de los modelos internacionales, ni de insertar en la tecnología las formas sociales necesarias. En el caso brasileño, la inestabilidad en los ámbitos económico y político hace más difícil prevenir los contornos de la reconversión en curso. Sin embargo, no hay duda de que el movimiento sindical brasileño tiene en la actualidad mayor oportunidad (por la inserción que logró en las bases trabajadoras

y por la articulación internacional que fue capaz de construir) de enfrentar una coyuntura caracterizada por fuertes cambios tecnológicos y de organización, libre de provincianismos y corporativismos.

Traducción de Graciela Salazar J.

Recibido en enero de 1990

Revisado en septiembre de 1990

Correspondencia: Universidad Federal de Bahía/rua Caetano Moura 99-lo sub-solo/ Salvador Bahía/CEP40210/Brasil.

Bibliografía

- Abramo, Lais Wendel, 1988. "El trabajador frente a la automatización: efectos sociales y percepción de los trabajadores", *Revista Mexicana de Sociología*, año L, núm. 4 (4-88), octubre-diciembre, pp. 61-99.
- _____, 1986. "O resgate da dignidade (a greve de 1978 em São Bernardo)", disertación de maestría, USP, São Paulo.
- Abreu, Alice P., 1986. "Procesos de trabalho e ciências sociais: a contribuição do GT. Processo de trabalho e reivindicações sociais", *Ciências Sociais Hoje*.
- Almeida, Maria H.T., 1988. "Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia", en F.W. Reis y G. O'Donnell, *A Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*, Vértice, São Paulo.
- _____, 1975. "O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas". *Debate e crítica*, núm. 6.
- Carvalho, Ruy de Quadros y H. Schmitz, 1989. "Fordism is alive in Brazil", *IDS Bulletin*, vol. 20, núm. 4.
- _____, 1988. "Tecnologia e utilização do trabalho industrial no Brasil: um balanço das tendencias da última década", *Tecnologia e trabalho industrial*, Porto Alegre, L/PM.
- Coriat, Benjamin, 1988. "Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção", en Hubert Schmitz y Ruy de Quadros Carvalho (orgs.) *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, São Paulo, Hucitec, pp. 13-61.
- _____, 1983. "Automação, robos e classe operaria". *Novos estados CE-BRAP*, voi. 2, núm. 2, julio.
- Costa, Maria C. y Flávio M. Rabelo, 1989. "Redes de subcontratação e novas tecnologias", Seminário internacional "Padrões Tecnológicos e Processo de Trabalho-Comparações internacionais", Convênio USP/BID, São Paulo, mayo.
- Erber, Fábio *et al.*, 1981. "O estudo do processo de trabalho: notas para discussão", *Literatura econômica*, voi. 3, núm. 2, marzo-abril.

- Falabella, Gonzalo, 1988. "Micro-electronica e sindicatos: a experiência européia", en H. Schmitz y R.W. Carvalho (comps.), *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, São Paulo, Hucitec.
- Fleury, A. y M. Salerno, 1989. "Condicionantes e indutores de modernização industrial no Brasil", Seminário internacional "Padrões Tecnológicos e Processo de Trabalho-Comparações internacionais" Convênio USP/BID, São Paulo, mayo.
- Freyssenet, Michel, 1989. "Les formes sociales d'automatisation", Seminário internacional "Padrões Tecnológicos e Processo de Trabalho-Comparações internacionais", Convênio USP/BID, São Paulo, mayo.
- Guimaraes, Antonio Sérgio, 1989. "Desobediencia e cidadania operária nas fábricas: o conflito industrial em Camaçari no ano de 1985", Proyecto Diversidad y Dinámica Regional del Sindicalismo en Brasil, CEDEC/CRH.
- _____, 1988. "Factory regime and class formation: The petrochemical workers in Brazil", tesis de doctorado, University of Wisconsin-Madison.
- _____, 1988a. "A gestão do trabalho na indústria petroquímica (a forma geral e a variante paternalista)". USP/Unicamp, anais do Seminário interdisciplinar "Padrões tecnológicos e políticos de gestão: proceso de trabalho na indústria brasileira", São Paulo.
- _____, y Nadya A. Castro, 1988. "Espaços regionais de constiuição da identidade: a classe trabalhadora no Brasil pós-77", ANPOCS, *Ciências Sociais Hoje*, pp. 13-49.
- _____, y Nadya A. Castro, 1988a. "Classes, regimes fabris e mudança social no Nordeste brasileiro". Trabajo presentado al Seminario internacional "Reestructuración urbana: tendencias y desafíos", Rio de Janeiro ISA/IUPERJ.
- _____, 1987. "Movimento sindical e formação de classe: elementos para uma discussão teórico-metodológica", *Cuadernos CRH*, núm. 4, 1987.
- Hirata, Helena, 1983. "Receitas japonesas, realidade brasileira" *Novos Estudos Cebrap*, voi. 2, núm. 2, pp. 61-67.
- Humphrey, John, 1982. *Fazendo o milagre-controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*, Petrópolis, Vozes/CEBRAP.
- IA/USP, 1986. "Políticas para tecnologia industrial básica-comportamiento tecnológico dos agentes", IA/FEA/USP, mimeo.
- Kaplinsky, Raphael, 1989. "Industrial restructuring in LDCs: the role of information technology", Seminario internacional "Patrones Tecnológicos y Proceso de Trabajo-Comparaciones internacionales", Convênio USP/BID, São Paulo, mayo.
- Leborgne, D. y A. Lipietz, 1988. "New technologies, new modes of regulation: some spatial implications", *Society and Space*, voi. 6, pp. 263-280.
- Le Ven, Michel, 1988. "Cotidiano fabril dos trabalhadores da Fiat-Automóveis de Betim", tesis de doctorado UFMG.

- _____, y Magda A. Neves, 1985. "A crise da indústria automobilística: automação e classe trabalhadora na Fiat", ANPOCS, *Ciências Sociais Hoje*, pp. 113-154.
- _____, et al., 1983, "Processo de trabalho e classe trabalhadora". Trabalho apresentado al VII Encuentro Anual de ANPOCS, São Paulo, octubre.
- Lipietz, Alain, 1982. "Towards global fordism?", *New Left Review*, núm. 132, pp. 33-47.
- Maroni, Amnérís, 1982. *A estratégia da recusa-análise das greves de maio/78*. São Paulo, Brasiliense.
- Oliveira, Francisco de, 1987. *O elo perdido-classe e identidade de classe*, São Paulo, Brasiliense.
- Pinheiro, Paulo Sergio, 1975. "Trabalho industrial no Brasil: uma revisão", *Estudos Cebap*, núm. 14, pp. 119-131.
- Piore, M.J. y C.F. Sabel, 1984. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books.
- Sader, Eden y Maria Célia Paoli, 1986. "Sobre 'classes populares' no pensamento sociológico brasileiro (notas de leitura sobre acontecimentos recentes)", en R. Cardoso, (comp.) *A aventura antropológica*, São Paulo, Paz e Terra.
- Schmitz, Hubert, 1989. "Small firms and flexible specialization in LDCs", Seminario internacional "Padrões Tecnológicos e Processo de Trabalho-Comparações internacionais", Convenio USP/BID, São Paulo, mayo.
- _____, 1988. "Automação micro-electrônica e trabalho: a experiência internacional", Hubert Schmitz y Ruy Q. Carvalho (comps.) *Automação, competitividade e trabalho: a experiencia internacional*, São Paulo, Hucitec, pp. 131-174.
- Sorj, Bila, 1985. "Desenvolvimento e crise de uma política de gestão da força de trabalho: um estudo de caso". Documento apresentado al IX Encuentro Anual de la ANPOCS, Aguas de São Pedro.
- _____, 1983. "O processo de trabalho na indústria: tendências de pesquisa", BIB, núm. 15, pp. 53-56.
- _____, 1981. "O processo de trabalho como dominação: um estudo de caso", en L.M. Rodríguez et al. *Trabalho e cultura no Brasil*, Recife/Brasília, ANPOCS/CNPQ, pp. 73-98.
- Terssac, G. de, 1978. "La regulation ouvrière dans l'industrie à processus continue", en R. Linhart et al., *Division du travail*, Paris, Galilée, pp. 33-46.
- Vianna, Luis Werneck, 1984. "Atualizando uma bibliografia: 'novo sindicalismo', cidadania e fábrica", BIB, núm. 17.
- _____, 1982. "Estudos sobre sindicalismo e movimento operário: resenha de algumas tendências", BIB, núm. 3.
- Weffort, Francisco, 1979. "Democracia e movimento operário: algumas questões para a história do período 1945-1964", partes 1 y 2, *Revista da Cultura Contemporânea*, núms. 1 y 2; parte 3, *Revista de Cultura e Política*.

_____, 1978. "Os sindicatos na política (Brasil: 1955-1964)". *Ensaïds Opinião*, núms. 2-5.