

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



Philip Dewayne Smith

**A Formação Institucional e Social da Argentina e do Brasil:
Um estudo comparativo do corporativismo estatal nos anos
1930-1955**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre pelo Programa de Pós-
Graduação em Ciências Sociais da PUC-Rio.

Orientador: Prof. Eduardo de Vasconcelos Raposo

Rio de Janeiro

Abril de 2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



Philip Dewayne Smith

**A Formação Institucional e Social da Argentina e do Brasil:
Um estudo comparativo do corporativismo estatal nos anos
1930-1955**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof. Eduardo de Vasconcelos Raposo

Orientador

Departamento de Sociologia e Política - PUC-Rio

Prof. José María Gómez

Instituto de Relações Internacionais - PUC-Rio

Prof. Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho

Departamento de Sociologia e Política - PUC-Rio

Prof^a. Mônica Herz

Coordenadora Setorial do Centro
de Ciências Sociais - PUC-Rio

Rio de Janeiro, 7 de abril de 2010

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do autor e do orientador.

Philip Dewayne Smith

Philip Dewayne Smith, Major na Aeronáutica dos EUA, formado em Engenharia Mecânica da USAFA (United States Air Force Academy) em 1998. Obteve Mestrado em Relações Internacionais pela Universidade de Troy em 2005. Obteve Mestrado em Military Operational Art and Science da Escola do Comando e Estado-Maior da Aeronáutica dos EUA em 2010.

Ficha Catalográfica

Smith, Philip Dewayne

A formação institucional e social da Argentina e do Brasil: um estudo comparativo do corporativismo estatal nos anos 1930-1955 / Philip Dewayne Smith ; orientador: Eduardo de Vasconcelos Raposo. – 2010.

133 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

Inclui bibliografia

1. Sociologia – Teses. 2. Corporativismo. 3. Vargas. 4. Perón. 5. Brasil. 6. Argentina. I. Raposo, Eduardo de Vasconcelos. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Sociologia e Política. III. Título.

CDD: 301

Agradecimentos

À minha esposa Julie, pelo incansável e diário apoio que me permitiu enfrentar o desafio de fazer mestrado em outra língua.

Ao professor Eduardo Raposo pelas muitas horas de dedicação a um aluno, que, por ser estrangeiro, exigiu um bom tempo de trabalho.

À fundação George e Carol Olmsted, por permitir que um sonho se tornasse possível.

Aos colegas de turma que nunca cansaram de me ajudar.

Resumo

Smith, Philip Dewayne; Raposo, Eduardo (Orientador). **A Formação Institucional e Social da Argentina e do Brasil: Um estudo comparativo do corporativismo estatal nos anos 1930-1955**. Rio de Janeiro, 2010. 133p. MSc - Dissertação, Departamento de Sociologia e Política, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O objeto desta dissertação de mestrado consiste em comparar e compreender o corporativismo estatal presente em dois importantes países latino-americanos, o Brasil e a Argentina, no período entre 1930 e 1955. Para compreender as eventuais semelhanças e diferenças dos corporativismos em cada país, foram analisadas comparativamente as formações sociais e institucionais do Brasil e da Argentina e suas legislações sindicais.

Palavras-chave

Corporativismo; Vargas; Perón; Brasil; Argentina

Abstract

Smith, Philip Dewayne; Raposo, Eduardo (Advisor). **The institutional and social formation of Argentina and Brasil: A comparative study of state corporatism during the years 1930-1955**. Rio de Janeiro, 2010. 133p. MSc - Dissertation, Departamento de Sociologia e Política, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The purpose of this thesis is to compare and understand Brazilian and Argentine state corporatism during the period 1930-1955. A comparison between the social and institutional formations of each country and their respective labor legislations sheds light on the similarities and differences of the two corporatist structures implanted in the two countries.

Keywords

Corporatism; Vargas; Perón; Brazil; Argentina

Sumário

1	Introdução	11
1.1.	Objeto	11
1.2.	Relevância do estudo	14
1.3.	Hipótese	15
1.4.	Metodologia	16
1.5.	Notas	17
2	Corporativismo Estatal – Desenvolvimento de um modelo analítico	18
2.1.	Introdução	18
2.2.	Interpretando o conceito de corporativismo	18
2.3.	Modelo analítico de corporativismo	28
2.4.	Notas	33
3	Corporativismo no Brasil, 1930-1945	34
3.1.	Introdução	34
3.2.	Raízes ibéricas e patrimonialismo do Estado brasileiro	35
3.3.	Vargas	37
3.4.	A formação social: Origens da classe trabalhadora brasileira	38
3.5.	Influência do fascismo	43
3.6.	Estrutura corporativa instaurada	45
3.7.	Resumo	53
3.8.	Cronograma da formação corporativa brasileira	55
3.9.	Notas	56
4	Corporativismo na Argentina, 1943-1955	58
4.1.	Introdução	58
4.2.	Raízes do Estado argentino	59
4.3.	Perón	61
4.4.	Origens da classe trabalhadora argentina	62
4.5.	Influência do fascismo	70
4.6.	Estrutura corporativa instaurada	71
4.7.	Resumo	79
4.8.	Cronograma da formação corporativa argentina	81
4.9.	Notas	82
5	Comparação entre os sistemas corporativos de Vargas e de Perón	84
5.1.	A formação institucional e social do Brasil e da Argentina	84
5.2.	Diferenças nos corporativismos do Brasil e da Argentina	86
5.3.	Conclusão	89
5.4.	Notas	91

6 Referências Bibliográficas	92
7 Anexos	A1
7.1. Consolidação das Leis do Trabalho – Artigos 511 - 625	A2
7.2. Artigos 135-140 da Constituição de 1937 - Brasil	A24
7.3. Ley de Asociaciones Profesionales – Argentina	A26
7.4. Ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo – Argentina	A36

Lista de Quadros

Quadro 1 – Modelo representativo do corporativismo	12
Quadro 2 – Corporativismo estatal e societal	27
Quadro 3 – Modelo Analítico de Corporativismo	32
Quadro 4 – Sindicatos de Empregados	42
Quadro 5 – Sindicatos de Empregadores	49
Quadro 6 – Número de greves na Argentina, 1887-1907	65
Quadro 7 – Número de greves em Buenos Aires, 1908-1930	67
Quadro 8 – Número de greves na Argentina, 1930-1943	69
Quadro 9 – Tabela Comparativa entre o Brasil e a Argentina	86
Quadro 10 – Estímulos Legislativos no Corporativismo Argentino e Brasileiro	88
Quadro 11 – Constrangimentos Legislativos no Corporativismo Argentino e Brasileiro	89

Lista de Siglas

AIB – Ação Integralista Brasileira

CGT – Confederación General del Trabajo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

COA – Confederación Obrera Argentina

COB – Confederação Operária Brasileira

CORA – Confederación Obrera Regional Argentina

FORA – Federación Obrera Regional Argentina

IATF – Imperial Associação Tipográfica Fluminense

MTIC – Ministério de Trabalho, Indústria e Comércio

STP – Secretaria de Trabajo e Previsión

USA – Unión Sindical Argentina

1 Introdução

1.1. Objeto

A primeira metade do século XX é conhecida como um período de profundas mudanças na América Latina. Duas guerras mundiais, a crise econômica mundial, novas ideias políticas e repúblicas latino-americanas relativamente novas se combinaram para produzir uma época muito dinâmica na formação social e institucional na região. Um fio comum na América Latina neste período foi o fenômeno do corporativismo. Segundo Wiarda, a partir da década de 1930 o corporativismo se transformou em uma tendência importante na região.¹ O referido autor afirma que os regimes corporativos mais proeminentes eram os do Brasil, México e Argentina. No Brasil, o surgimento de Getúlio Vargas na política nacional mudou decisivamente o caráter da nação, instaurando, principalmente a partir de 1937, um sistema corporativo para a organização das relações entre o Estado e a sociedade. Pouco depois, em 1946, o peronismo instaurado por Juan Perón na Argentina ergueu um aparelho corporativo, adaptado à realidade argentina, com o mesmo propósito.

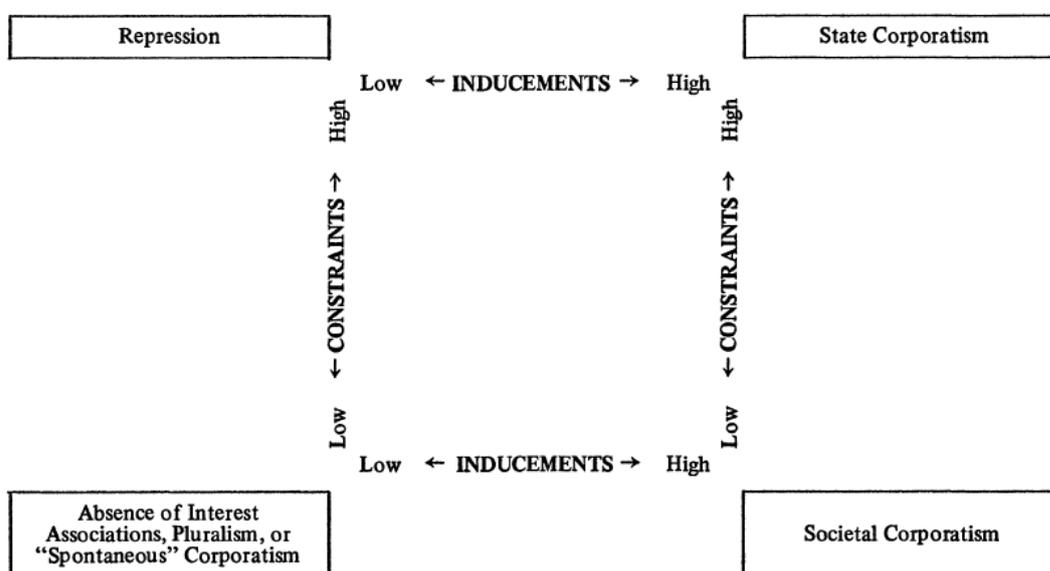
O tema do corporativismo passa então a receber mais atenção dos acadêmicos que voltavam seus olhares para os países latino-americanos procurando entender o novo ciclo de desenvolvimento que então se iniciava. Até a palavra em si, “corporativismo”, passou a ser objeto de pesquisa por parte daqueles que procuravam estabelecer uma definição mais operacional e mais universal para o termo. Na sua forma elementar, existem dois tipos de corporativismo – o estatal e o societal. O corporativismo estatal é um sistema de organização política no qual os grupos de interesse da sociedade monopolizam o acesso ao aparelho do Estado, ganhando, portanto, acesso ao centro do poder, mas perdendo sua autonomia política. O Estado, por sua vez, ao incorporar tais grupos, reduz autoritariamente seus conflitos e passa a exercer uma enorme influência política sobre eles. Schmitter

resume o corporativismo estatal quando diz que os grupos de interesse são “dependentes e penetrados” pelo Estado.²

O corporativismo societal, por sua vez, é uma organização entre a sociedade e o estado na qual o poder do Estado depende das corporações sociais. Nesta modalidade de corporativismo os grupos de interesse da sociedade, diferentemente da modalidade estatal, são “autônomos e penetrantes”.³

Para melhor compreender a distinção acima estabelecida, um gráfico elaborado por Collier e Collier pode ser útil.

Quadro 1 – Modelo representativo do corporativismo



Fonte: reproduzido de Collier e Collier⁴

No gráfico acima, o corporativismo estatal é representado como tendo um alto grau de constrangimentos impostos pelo Estado e também a concessão de alguns estímulos (*inducements*), criando uma situação de controle do Estado sobre a sociedade. No corporativismo societal, ao contrário, há um regime de mais estímulos e menos constrangimentos. Neste tipo de corporativismo, o Estado, para amenizar os constrangimentos que impõe, é obrigado a oferecer maior grau de estímulos para ser aceito por parte da sociedade. Ou seja, nas duas formas existem estímulos e constrangimentos, sendo que no corporativismo estatal os constrangimentos são mais frequentes e no corporativismo societal, os estímulos são prioritários.

O objeto da presente dissertação consiste em comparar e compreender o corporativismo presente em dois importantes países latino-americanos, o Brasil e a Argentina, no período de 1930 a 1955. Especificamente, são comparados os regimes corporativos de Getúlio Vargas no Brasil (1930 a 1945), com os dois primeiros períodos presidenciais de Juan Perón na Argentina (1946 a 1955). Em ambos os países, os sistemas corporativos foram impostos autoritariamente às sociedades pelos Estados que então estavam sendo redefinidos. A escolha do Brasil e da Argentina se deve não só à importância desses países na América Latina, mas também pelo fato de serem países que, embora oriundos do mundo ibérico, surgiram de diferentes processos nacionais. Para compreender as eventuais semelhanças e diferenças dos corporativismos em cada um dos países aqui estudados, foi preciso analisar comparativamente a formação social e institucional de cada um deles.

Como exemplo preliminar destas diferenças, podemos citar um expressivo texto de Fausto e Devoto que aponta três importantes diferenças na formação dos dois países: o caráter da independência, que foi bem mais ordenado e menos sangrento no Brasil do que na América espanhola; a presença da coroa portuguesa no Brasil – fato que não se deu na Argentina e que contribuiu para a formação de elites mais fortes e coesas no Brasil; e a presença, em escala civilizatória no Brasil, da escravidão, que também favoreceu a unidade nacional, gerando apreensão nas elites econômicas e sociais, temerosas das consequências que poderiam advir da anarquia social e da abolição da escravidão.⁵ Estes fatores iriam contribuir para a formação de um Estado mais forte e centralizado no Brasil se comparado com o da Argentina. O corporativismo desenvolvido no Brasil, conseqüentemente, foi mais pronunciado se comparado com o da Argentina. Um trabalho de Collier e Collier nos dá uma pista a este respeito: “*Vargas was not dependent on the working class for political support in the way that Perón was in Argentina*”.⁶ Cohen concorda com este diagnóstico:

There is some indication that in Argentina the corporatist structure has been much weaker than in Brazil, largely because the Argentinian working class was much more organized on an autonomous basis prior to the installation of corporatist institutions... This difference has meant that organized labor has had an important political role in Argentina and therefore was able to extract greater concessions from the state, thereby preserving both a greater formal autonomy in addition to an informal one. As a consequence, in between authoritarian contexts and even within them the Argentinian working class tends to burst out of the corporatist structure. In Brazil, on the other hand, the little there was of an autonomous labor movement

*was repressed early; and organized labor, on a wider scale, was practically born with the establishment of corporatist institutions.*⁷

As diferenças acima apontadas servirão como ponto de partida para analisar o caráter do corporativismo nos dois países em questão. A comparação que realizamos se deteve principalmente sobre as leis sindicais de cada país. Um detalhamento maior de tal metodologia será realizado mais adiante.

Resumindo, os objetos da presente dissertação podem ser organizados a partir de duas perguntas centrais:

- ❖ *Quais aspectos da formação social e institucional podem explicar os diferentes corporativismos desenvolvidos no Brasil e na Argentina?*
- ❖ *Que diferenças existentes entre o caráter dos dois corporativismos se expressam através de suas legislações sindicais?*

1.2. Relevância do estudo

Gostaria de ressaltar que nosso interesse pessoal no estudo comparativo entre o Brasil e a Argentina foi uma das fontes inspiradoras da presente dissertação. Do ponto de vista mais objetivo, consideramos que uma análise de dois dos mais importantes países da América Latina – um de origem espanhola e outro de origem portuguesa – nos permitiu ter acesso a parte da complexa formação social e institucional da região. Assim, nos dedicamos a responder algumas perguntas que fazem parte do corpo do presente trabalho. Referimo-nos às perguntas centrais que orientaram a presente investigação: Que principais diferenças opõem a formação social e institucional da Argentina e a do Brasil? Que diferenças existentes entre o caráter dos dois corporativismos se expressam através de suas legislações sindicais?

Nos Estados Unidos é comum juntar-se em um mesmo grupo tanto o Brasil quanto os países da América espanhola, fato que nos provoca outra fonte de motivação para esta dissertação: o desejo de compreender de uma forma mais profunda as semelhanças e diferenças entre o Brasil e os diferentes países da América espanhola, aqui representados pela Argentina.

Além dessas razões existem motivações acadêmicas propriamente ditas que também devem ser mencionadas. Primeiro: a comparação aqui desenvolvida

nos permite uma melhor compreensão dos sistemas corporativos dos dois países estudados. Através da política comparada é possível descobrir nuances dos sistemas que não seriam visíveis num estudo de um só país. Segundo: este tema pode ajudar a elucidar as atuais configurações dos sistemas políticos latino-americanos, como, por exemplo, o neocorporativismo que surge atualmente nas práticas políticas em diversos países da região. Terceiro: a pesquisa pode permitir uma melhor compreensão do debate sobre a relação entre os espaços públicos e privados na América Latina, considerando-se que o corporativismo é um dos arranjos utilizados para mediar estas duas esferas. Por último, esta dissertação serve como exercício para compreender a especificidade das realidades políticas através suas histórias sociais e institucionais.

1.3. Hipótese

As variações entre os sistemas corporativos, expressas nas relações entre o governo central e os sindicatos, durante o Estado Novo no Brasil e durante o regime de Perón na Argentina, podem ser explicadas, pelos menos em parte, através das diferenças existentes entre as formações sociais e institucionais de cada um dos países estudados.

Esta hipótese expressa um dos objetos desta dissertação, a saber, mostrar como a formação institucional e social de um determinado país condiciona o surgimento de fenômenos como o corporativismo. Como esta formação está certamente ligada às origens coloniais de cada país, os países colonizadores desempenharam um importante papel, mesmo que não determinante, do desenvolvimento do corporativismo nos regimes de Vargas e Perón. Para ser mais claro, deve ser dito que a dissertação não advoga que as formas dos governos português e espanhol determinaram as formas dos governos brasileiro e argentino, mas sim que uma série de fatores contribuíram e se tornaram, portanto, importantes para a explicação do corporativismo do Brasil e da Argentina. Refiro-me, por exemplo, à existência de um Estado centralizado tanto em Portugal quanto na Espanha, e que certamente participaram, mesmo de maneira indireta, da formação dos regimes corporativos brasileiro e argentino no período estudado. Além dessa influência, outros fatores importantes participaram das respectivas formações sociais e insti-

tucionais em questão, como o fascismo europeu e, no caso brasileiro, a transferência da coroa portuguesa para o Rio de Janeiro.

1.4. Metodologia

As duas principais dimensões do corporativismo são o Estado e a sociedade, visto que o corporativismo é um arranjo entre ambos. Conseqüentemente, para descrever o corporativismo na Argentina e no Brasil, foi preciso elaborar categorias que dizem respeito ao Estado e à sociedade. O segundo capítulo (Corporativismo Estatal – Desenvolvimento de um modelo analítico) proporciona um tratamento detalhado do conceito de corporativismo resumido acima. O segundo capítulo também apresenta um modelo analítico para a comparação dos dois corporativismos.

Após o estabelecimento do conceito de corporativismo, o terceiro capítulo (Corporativismo no Brasil, 1930-1945) dedica-se à formação institucional e social do Brasil, seguida por uma discussão detalhada sobre as características do corporativismo implantado por Vargas. O quarto capítulo (Corporativismo na Argentina, 1943-1955) realiza o mesmo trabalho para o regime de Perón na Argentina. Uma vez que a comparação entre o corporativismo do Brasil e o da Argentina tenha sido realizada, foi possível melhor compreender as diferenças e afinidades entre os dois países. Existem muitos trabalhos dedicados ao estudo do corporativismo na América Latina, mas poucos dedicados a estabelecer comparações detalhadas entre países. Nosso desafio, portanto, foi compreender o Brasil e a Argentina comparativamente.

O último capítulo (Comparação entre os sistemas corporativos de Vargas e de Perón) apresenta um resumo da comparação realizada mais detalhadamente nos dois capítulos anteriores. Desta maneira, pretendemos que o leitor possa compreender mais esquematicamente as similitudes e diferenças entre os dois corporativismos aqui tratados.

1.5. Notas

¹ WIARDA, 1997, p.78.

² SCHMITTER, 1974, p. 103.

³ Ibid.

⁴ COLLIER e COLLIER, 1979, p. 979.

⁵ FAUSTO e DEVOTO, 2004, p. 30.

⁶ COLLIER e COLLIER, 1979, p. 927.

⁷ COHEN, 1982, p. 49.

2

Corporativismo Estatal – Desenvolvimento de um modelo analítico

Assim é criada uma harmonia entre os membros, de maneira que todos os membros cuidam uns dos outros igualmente. Se uma parte sofre, todas as partes sofrem com essa, e se uma parte é honrada, todas as partes ficam satisfeitas. Ora vocês formam o corpo de Cristo, e cada um separadamente constitui uma parte necessária desse corpo.

A Bíblia¹

2.1.

Introdução

Para elaborar uma comparação entre o corporativismo estatal do Brasil e o da Argentina é fundamental estabelecer antes um modelo analítico para o termo corporativismo. Para tanto, lançamos mão de diferentes faces do conceito expostas nas várias interpretações teóricas que aqui analisaremos. Com esse intuito, dividimos o presente capítulo em três partes. Na primeira, apresentamos uma descrição do que é o corporativismo em suas diferentes formas. Serão consideradas, principalmente, as interpretações de dois importantes autores: Howard Wiarda e Philippe Schmitter. Na segunda parte, apresentaremos as variedades de corporativismo da forma como ocorreram na América Latina. Na terceira e última parte especificaremos mais detalhadamente o modelo analítico a ser usado, com o objetivo de comparar o corporativismo brasileiro com o argentino.

É importante destacar que este capítulo não visa a produzir um trabalho exaustivo sobre o corporativismo, e seu objetivo é o aprofundamento do conceito até o ponto necessário e suficiente para o modelo analítico a ser utilizado.

2.2.

Interpretando o conceito de corporativismo

O aumento do interesse pelo conceito de corporativismo na década de 1970 até a década de 1990 foi o resultado de tentativas de cientistas políticos e sociais de compreenderem o surgimento dos regimes autoritário-burocráticos na

América Latina. Nem a teoria marxista nem a liberal pareciam dar conta do rumo que a maior parte destes países tinha seguido durante a primeira metade do século XX. As raízes do estudo do corporativismo estatal como fenômeno político moderno podem ser localizadas no trabalho de Mihail Manoïlesco, *Le Siècle du Corporatisme*, publicado inicialmente em 1934. Hoje existe um grande número de estudos e publicações que abordam o tema. Nesta seção, exploraremos algumas das principais teorias que se dedicaram ao conceito de corporativismo através dos estudos dos dois autores já mencionados, Howard Wiarda e Philippe Schmitter, que representam duas importantes referências sobre o tema.

2.2.1.

Ênfase histórico-cultural: Wiarda

Mesmo que não seja o primeiro autor a abordar o corporativismo, Howard Wiarda é um dos que têm estudado o conceito e que oferece um quadro bastante detalhado e extenso sobre o tema.² Wiarda recupera as raízes do corporativismo desde a Bíblia, seguindo-as pela Grécia Antiga, Roma, Idade Média, até chegar à Modernidade. Explica que as ideias mais antigas de corporativismo vêm da Bíblia, citando a comparação entre o corpo humano e a sociedade contida na Primeira Carta aos Coríntios. Segundo esta metáfora, a sociedade deve funcionar em harmonia total com todas as partes que a integram. Um funcionamento que não seria possível se uma multiplicidade de grupos de interesse disputasse recursos sem um centro controlador.

Wiarda recorre à Grécia Antiga para continuar a história do corporativismo. Para tanto, lança mão de Aristóteles e sua afirmação segundo a qual a política, a sociedade e o Estado deveriam funcionar de forma integrada. Aristóteles também acreditava que a sociedade podia ser formada por classes que desempenhassem diferentes funções. Segundo Wiarda, Aristóteles defendia a ideia de que uma sociedade deve ser “*organized along functional or occupational lines, on an ordered and bureaucratic basis, that each unit of society should perform its proper functions, and that all the parts need to be harmonized into an organic whole.*”³

Outro período e outro exemplo de formação do corporativismo se deu na Roma Antiga, segundo Wiarda. Ele descreve como o sistema representativo em Roma era formado por grupos organizados em corporações: o exército, grupos religiosos e grupos profissionais. O autor comenta que cada grupo tinha controle

sobre si mesmo, mas o Estado coordenava as relações entre eles. Então os grupos eram as unidades políticas mais importantes, em vez do indivíduo. Com estes exemplos da organização social em Roma e na Grécia, reflete sobre algumas das principais características do corporativismo moderno:

These include the organic or unified view of society, the organization of that society into well-ordered and integrated functional or corporative units, the “licensing” and regulation of these units by the state for the common good, and an almost constant and dynamic tension between the top-down, authoritarian, and statist form of corporatism and a more democratic, pluralistic, representative, and societal form.⁴

A principal contribuição da Idade Média à filosofia do corporativismo foi a incorporação da ideia de “confraria cristã”. Nesse período aumentaram as organizações sociais e políticas, incluindo os famosos grêmios profissionais, as ordens religiosas, ordens militares etc. Com ênfase na confraria, que devia advogar harmonia entre os grupos, estas corporações ficaram mais fortes, até o ponto de poderem servir como um “contrapeso”, limitando o poder central durante a primeira parte da Idade Média. Em alguns momentos estes grupos de interesse se enfraqueciam perante o poder central, o que contribuiu para o que se convencionou chamar de “a Idade das Trevas”. Contudo, segundo Wiarda, a memória da harmonia e eficiência do sistema de grêmios acabou inspirando os escritores corporativos que iriam surgir no futuro.

Os períodos acima expostos fornecem para Wiarda uma base histórica dos princípios conceituais do corporativismo, possibilitando ao autor construir um sistema de classificação para compreender as diferentes formas dessa forma de governo. Deste sistema são partes o corporativismo natural, o corporativismo ideológico, o corporativismo manifestado e o neocorporativismo. Este nosso resumo das ideias de Wiarda só tratará das primeiras três formas de corporativismo, pois o neocorporativismo se refere à forma desenvolvida posteriormente ao período de nosso interesse.

A forma de corporativismo mais básica e predominante é apropriadamente chamada por Wiarda de corporativismo natural. Nela, os grupos de interesse são dos seguintes tipos: clã, família estendida, grupo étnico, grêmio, ordem religiosa, aristocracia etc. A característica que todos eles têm em comum é que se formaram naturalmente e muitas vezes eram “*the glue, the cement, that holds together societies in their early premodern stages*”.⁵ Para Wiarda, e para esta pesquisa, a importância desta forma de corporativismo deve-se à ligação existente entre as primiti-

vas formas corporativistas do passado e o corporativismo adotado pelas sociedades do mundo moderno. Wiarda afirma ainda que as elites dos novos Estados que surgiam dos escombros medievais muitas vezes aproveitavam seus passados corporativos para a consolidação do poder que estava se estruturando no contexto do mundo moderno. Esta observação se torna importante para o presente trabalho na medida em que também procuramos compreender as origens históricas, sociais e institucionais dos corporativismos que ocorreram no Brasil e na Argentina.

O corporativismo ideológico tem suas raízes na nostalgia que determinados intelectuais europeus tinham em relação à ordem e estabilidade do *ancien régime*. Como assinalamos acima, os grêmios e várias outras confrarias da Idade Média desempenharam um papel inspirador para os novos ideólogos do corporativismo. Eles não achavam no marxismo e no liberalismo bons modelos a serem seguidos.

*...[o liberalismo] had left people atomized, isolated, without roots or a sense of community or the ties that had historically bound people to society and given them purpose and certainty in life. Modern individualism, liberalism, and capitalism, the early corporatists argued, were undermining religion as well as all moral values and making humans slaves of the marketplace, uprooted, urbanized but missing the strong relations of family, neighborhood, and community that had tied earlier societies together.*⁶

Para estes ideólogos, a solução não se encontrava na luta de classes advogada pelo marxismo, mas na reintegração das classes à sociedade. Estas ideias foram expressas por Durkheim, quando ele sugeriu um esquema de organizações profissionais integradas ao Estado para remediar a anomia resultante da revolução industrial.⁷ Resumindo, o objetivo destes pensadores corporativos foi solucionar pacificamente a situação de alienação e conflito provocada pela revolução industrial, ou seja, evitar tanto o perigo do individualismo anárquico (liberalismo) quanto o perigo do conflito de classes (marxismo). Nas décadas de 1870 e 1880 as ideologias e as teorias do corporativismo começaram a se transformar em movimento político. É interessante notar que, ao perceber o surgimento de uma nova doutrina política, o corporativismo, o Papa Leão XIII autorizou um grupo de teólogos e pensadores religiosos a estudar o novo fenômeno, o que resultou em uma importante definição para o corporativismo:

*A system of social organization that has at its base the grouping of men according to the community of their natural interests and social functions, and as true and proper organs of the state they direct and coordinate labor and capital in matters of common interest.*⁸

Wiarda ressalta nesta definição o fato de ela identificar o corporativismo como um sistema de organização social no qual os grupos são “órgãos do Estado”, ou seja, partes integrantes do Estado.

Neste período de articulação do corporativismo a Igreja desempenhou um papel essencial. Sempre procurando uma maneira pacífica para enfrentar os desafios sociais da industrialização, a Igreja desenvolveu o tema do corporativismo até o ponto de advogar a criação e o apoio a sindicatos. A encíclica *Rerum Novarum* divulgou esta posição da Igreja no ano de 1891. Wiarda explica que a Igreja considerava os sindicatos como movimento social legítimo na sociedade e que tinham de ser incorporados ao Estado através de um sistema corporativo. Ou seja, o papel dos sindicatos era participar da administração do poder central, enquanto eram subordinados ao mesmo. Wiarda assinala que quase todos os sindicatos europeus antes da primeira guerra mundial estavam sob controle da Igreja Católica e, também, das protestantes. O autor também indica que existiam várias formas de corporativismo ideológico além da forma advogada pela Igreja, mas que todas tinham em comum a prioridade dos direitos e representação do grupo em vez dos indivíduos.⁹ Por último, Wiarda propõe uma teoria para a aparente ausência do corporativismo ideológico nas áreas não ocidentais do mundo:

It was only in the West (Europe and, by extension, Latin America) that historical or natural forms of corporatism turned eventually into a full-fledged ideology of corporatism. Other areas — Africa, Asia, areas under Islamic sway — often continued to practice their historic forms of corporatism, group solidarity, and communitarianism but without developing ideological corporatism. One suspects the reason for this lack of a corporatist ideology is that these non-Western societies were never inundated — until recently — by the West's emphasis (exaggerated, some would say) on individualism. So these societies continued to practice their historic and natural forms of corporatism on into the modern era.¹⁰

Seriam os eventos entre as duas guerras mundiais que dariam ímpeto ao próximo tipo de corporativismo – corporativismo manifesto.

O corporativismo manifesto pôs em prática o corporativismo ideológico do final do século XIX e início do século XX. Se o corporativismo ideológico preconizava uma sociedade harmoniosa, o corporativismo manifesto, por sua vez, ao realizar-se, ficou bastante aquém das propostas contidas no corporativismo ideológico.

De fato, o corporativismo que se verificou na Europa e na América Latina não refletiu a harmonia social prometida pelos seus ideólogos. Ao contrário, o resultado mais comum foi a repressão aos sindicatos pelos poderes estatais autoritá-

rios. A esse respeito Wiarda nos oferece alguns exemplos: o fascismo na Itália, o regime de Franco na Espanha, o de Salazar em Portugal, o Estado Novo no Brasil e o peronismo na Argentina, entre outros.¹¹ Após a Segunda Guerra Mundial, o corporativismo na Europa entrou em decadência e sobreviveu como forma de governo apenas na América Latina.

Resumindo, Wiarda concebe o desenvolvimento do corporativismo a partir das suas raízes naturais (famílias, clãs etc.), da formulação de uma ideologia reativa às falhas do liberalismo e do marxismo no contexto da revolução industrial e da instauração concreta desta forma de governo. O corporativismo manifesto acabaria sendo apropriado pelo Estado, tornando-se altamente controlador das estruturas sindicais.

2.2.2.

Para uma definição universal: Schmitter

Philippe Schmitter é outro importante autor frequentemente citado no debate sobre corporativismo, especialmente quando se trata da América Latina. O seu projeto era estabelecer uma definição abrangente do conceito de corporativismo, visto que, no seu olhar, o conceito fora aplicado em tantas situações que perdera a sua utilidade. O artigo mais conhecido de Schmitter, “*Still the Century of Corporatism?*,” é bastante crítico de muitos aspectos contidos na conceituação de corporativismo de outros autores. Examinar estas críticas de Schmitter nos ajudará a ter uma compreensão mais abrangente e objetiva do fenômeno do corporativismo.

Para começar, Schmitter atribui quatro propósitos centrais a seu ensaio: 1) conhecer os variados usos do corporativismo, 2) estabelecer uma definição operacional, 3) questionar se a subdivisão do conceito de corporativismo ajuda a sua compreensão e 4) estabelecer hipóteses para explicar o surgimento do corporativismo.¹²

O presente capítulo examinará os propósitos acima enunciados para estabelecermos o modelo analítico de corporativismo a ser usado na comparação entre o Brasil e a Argentina.

Schmitter inicia sua discussão com o propósito declarado de “resgatar” o conceito de corporativismo que, segundo ele, ao ser usado excessivamente em numerosas situações prejudicou a sua utilidade. Ele afirma que o conceito, por ter

sido utilizado quase sem delimitações, resultou no seu enfraquecimento como ferramenta analítica. Em outros casos, continua Schmitter, o termo foi usado em situações tão delimitadas, que prejudicou sua utilidade como referência analítica para comparações entre experiências corporativistas.

Um primeiro uso do conceito de corporativismo foi como uma forma de ideologia. Schmitter argumenta que este uso não é válido na medida em que não consegue associar esta ideologia a valores ou crenças de grupos de interesse específicos. Em alguns casos, os ideais do corporativismo expressos por seus defensores são bastante distintos das práticas corporativistas. Em outras palavras, a ideia de corporativismo como ideologia, segundo Schmitter, não guarda uma relação objetiva com os grupos que a ele se ligam. Em resumo, para o autor, o corporativismo como ideologia se mostra bastante fragilizado como instrumento em razão de uma excessiva “variedade normativa”.¹³

Um segundo uso que Schmitter rejeita é o de corporativismo como herança de uma determinada cultura política estrangeira. A crítica deste uso do termo é especificamente dirigida a acadêmicos como Wiarda, que vinculam o conceito a heranças políticas e sociais como, por exemplo, as da Península Ibérica e do Mediterrâneo. O argumento principal contra esta compreensão é que ela não dá conta do surgimento de corporativismo em diversos outros lugares que não tinham ligação nenhuma com a Península Ibérica ou a região mediterrânea. O autor continua, afirmando que este conceito de corporativismo não pode explicar por que países com culturas políticas similares mostram grande variedade de práticas políticas. Schmitter esclarece com o seguinte exemplo.

*By all empirically available standards, Spain is more Catholic than Portugal, Colombia more so than Brazil, yet in each case it is the latter which has by far the more corporatist system. At best, then, culturalist arguments must be heavily supplemented to account for such embarrassing deviations in outcome.*¹⁴

Um terceiro uso do conceito de corporativismo criticado por Schmitter é o que se encontra associado aos conceitos de “Estado orgânico” ou de “regime autoritário”.¹⁵ Esta associação, argumenta Schmitter, produz o mesmo erro que a associação de corporativismo com uma determinada herança de cultura política, isto é, nem todo Estado orgânico, nem todo regime autoritário é corporativo. A justificativa do autor para rejeitar quase todas estas compreensões ou definições de corporativismo é que elas são vagas e lhes falta “especificidade empírica”.¹⁶ Portanto,

como decorrência dessas críticas, o autor constrói sua definição de corporativismo de maneira mais focada e mais empírica.

Schmitter começa a segunda parte do seu texto com a sua definição, por ele tida como tipo-ideal do corporativismo:

Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, non-competitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and supports.¹⁷

O objetivo de Schmitter é produzir uma definição de corporativismo que seja aplicável a todos os corporativismos observados no mundo. Como tal, ele deixa de fora da definição certos elementos como corporações que agrupam operários e empregadores e a presença de conselhos com representantes profissionais. Como veremos adiante, as omissões que Schmitter faz para construir uma definição mais abrangente de corporativismo não terão impacto sobre a presente pesquisa, pois utilizaremos tanto seus elementos conceituais como o de outros autores.

O autor explica que, para ele, uma das razões para criar uma definição mais abrangente de corporativismo é oferecer uma interpretação analítica capaz de explicar os Estados em desenvolvimento cujos padrões fundamentais não são os do pluralismo político. Schmitter comenta que muitos autores apontam a dificuldade do modelo pluralista em dar conta das realidades dos países em desenvolvimento, porém nenhum deles propôs um modelo alternativo ao clássico modelo liberal. Para melhor compreender o modelo corporativo como alternativa ao modelo pluralista, Schmitter nos fornece a seguinte definição de pluralismo:

Pluralism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into an unspecified number of multiple, voluntary, competitive, nonhierarchically ordered and self-determined (as to type or scope of interest) categories which are not specially licensed, recognized, subsidized, created or otherwise controlled in leadership selection or interest articulation by the state and which do not exercise a monopoly of representational activity within their respective categories.¹⁸

Esta definição, que contrasta com a definição de corporativismo, não quer dizer que os dois não compartilham algumas características comuns. Schmitter explica cinco similaridades dos dois modelos analíticos:¹⁹

1. A importância de unidades de associações;
2. A presença e crescimento de interesses distintos e potencialmente conflitantes;

3. A necessidade de pessoal administrativo, informação especializada, especialistas técnicos e, portanto, oligarquias enraizadas;
4. A decorrência da importância de representação partidária e territorial;
5. A tendência de interpenetração nas esferas públicas e privadas.

A grande diferença entre o corporativismo e o pluralismo se encontra no fato de o primeiro ter um poder central capaz de manipular os interesses dos diferentes grupos, reduzindo assim as tensões e conflitos existentes entre eles. Já no pluralismo, procura-se garantir a possibilidade de coexistência de um número cada vez maior de interesses dos seus cidadãos. Schmitter esclarece esta linha de pensamento na seguinte citação:

Both pluralists and corporatists recognize, accept and attempt to cope with the growing structural differentiation and interest diversity of the modern polity, but they offer opposing political remedies and divergent images of the institutional form that such a modern system of interest representation will take. The former suggest spontaneous formation, numerical proliferation, horizontal extension and competitive interaction; the latter advocate controlled emergence, quantitative limitation, vertical stratification and complementary interdependence. Pluralists place their faith in the shifting balance of mechanically intersecting forces; corporatists appeal to the functional adjustment of an organically interdependent whole.²⁰

Além do pluralismo, Schmitter contrasta o corporativismo com o monismo de origem soviética, que se situa no outro extremo do espectro político. A discussão breve deste modelo parece concordar com o esquema de Wiarda que situa o corporativismo entre o pluralismo (liberalismo-pluralismo para Wiarda) e o monismo (marxismo-leninismo para Wiarda).

Schmitter resume sua argumentação com um esclarecimento particularmente importante para a presente dissertação, a saber: o corporativismo não é um sistema de dominação política, mas um sistema de representação de interesses. Portanto, o corporativismo pode existir em diversos sistemas políticos: regimes autoritários (com vários graus de força), regimes democráticos etc. É lógico que os corporativismos em sistemas políticos diferentes vão ter características distintas. Para levar em conta essas diferenças, Schmitter desenvolve “subtipos” de corporativismo.

Os dois tipos de corporativismo que o autor especifica são o corporativismo estatal e o corporativismo societal, os quais mencionamos na introdução. O primeiro tipo existe quando os grupos de interesse são condicionados e controlados por um Estado forte. Em contraste, o corporativismo societal existe quando os

grupos de interesse da sociedade condicionam o poder estatal, deixando-o mais dependente de sua força e organização. O quadro abaixo resume as diferenças dos dois tipos de corporativismo. Os dois tipos são tipos-ideais, logo, as características resumidas no quadro devem ser pensadas se encaixando entre as duas definições consideradas.

Quadro 2 – Corporativismo estatal e societal

Categorias	Corporativismo Estatal	Corporativismo Societal
Subunidades territoriais	Fortemente subordinados ao poder central	Autônomas
Sistema eleitoral/partidário	Falta de eleições ou somente plebiscitos	Aberto e competitivo
Executivos	Ideologicamente exclusivos	Ideologicamente diversos
Tipo de regime	Regimes autoritários e antiliberais	<i>Welfare states</i> democráticos

Fonte: derivado do texto de Schmitter.²¹

Schmitter comenta que o corporativismo societal é mais comum hoje em países como Suécia, França, Canadá, Estados Unidos e Grã-Bretanha, enquanto exemplos de corporativismo estatal são mais bem representados pelos casos históricos do Brasil, Portugal, México, Grécia e outros.

2.2.3. Corporativismo na América Latina

Mesmo com denominações diferentes (corporativismo manifesto x corporativismo estatal), os dois autores acima concordam em que o corporativismo que se deu na América Latina foi dirigido pelo Estado para a organização da relação entre este e a sociedade. Na presente dissertação o termo empregado é o de Schmitter, a saber, corporativismo estatal. Como os autores mencionam, este corporativismo é a variedade mais autoritária, ou seja, aquela na qual o Estado impõe o sistema através de leis e instituições que incorporam grupos funcionais da sociedade em seu aparato. Há ainda muitas variantes desta classificação de corporativismo estatal nos países latino-americanos.

Wiarda oferece uma série de observações sobre o corporativismo estatal que se deu na América Latina. Primeiro, ele comenta que o corporativismo não foi restrito a um só tipo de governo. Existiram regimes corporativos esquerdistas, di-

reitistas, populistas, autoritários, civis e militares. Contudo, por ser um sistema preocupado com a manutenção de ordem e a prevenção de conflito, a maioria dos regimes corporativos eram conservadores e autoritários. Segundo, o autor ressalta o fato de que quase todos os países da região tiveram uma forma de corporativismo instaurada nos anos 1930 e 1940. Mesmo que isso acontecesse em todos os países, nenhum deles se tornou totalmente corporativo. Havia um hibridismo na América Latina, às vezes com características pluralistas misturadas com características corporativas.²² Boschi dá um exemplo do caso do Brasil nos anos 1930 cujo empresariado ganhou força através da sua incorporação na estrutura corporativa, mostrando que,

... a própria instauração do modelo corporativo, por se pautar por uma lógica de abrangência e por implicar fortes constrangimentos à livre organização dos interesses, gera movimentos inversos de criação de espaços alternativos onde interesses de âmbito restrito podem ser aglutinados de maneira mais autônoma.²³

2.3.

Modelo analítico de corporativismo

Como o leitor pode observar, o método aqui empregado baseia-se em três procedimentos: a análise histórica, institucional e comparativa. Quanto aos aspectos históricos e comparativos do corporativismo brasileiro e argentino, nos foram bastante úteis as abordagens de Wiarda e Schmitter. A respeito das raízes ibéricas que influenciaram as instituições públicas latino-americanas, Wiarda nos fornece algumas importantes pistas que aqui foram desenvolvidas. Isto é, a relação existente entre essas raízes ibéricas, que estão na origem de Estados fortes e centralizados, e o desenvolvimento de corporativismos estatais tanto na Argentina quanto no Brasil. Por outro lado, os esforços de Schmitter em criar um modelo de corporativismo mais empírico nos serviram para assinalar as principais diferenças entre os dois tipos que ele define, por exemplo, o fato de o Brasil ter experimentado um corporativismo mais rigoroso do que a Argentina.

O modelo analítico de corporativismo aqui desenvolvido nos permitiu classificar os corporativismos do Brasil e da Argentina segundo suas principais características. Neste plano, o trabalho de Collier e Collier nos foi indispensável.²⁴ O trabalho deles, “Inducements versus Constraints: Disaggregating ‘Corporatism’”, criou um modelo de análise que enfatiza dois importantes elementos usados pelos Estados nacionais na criação de sistemas corporativos: estímulos e cons-

trangimentos. Os autores desenvolveram um esquema de comparação que pode ser utilizado tanto entre países quanto dentro do mesmo país em períodos diferentes. O fundamento para tal esquema é a relação entre os Estados nacionais e os sindicatos. Sabemos que o conceito de corporativismo abrange a relação entre o Estado e a sociedade como um todo. Contudo, para os objetivos do presente trabalho, consideramos apenas os sindicatos como nosso objeto principal. Isto porque o corporativismo na América Latina se desenvolveu, sobretudo, na organização dos interesses da classe trabalhadora. De fato, o objetivo de se criar uma relação harmoniosa entre o Estado e a sociedade expressou-se mais visivelmente nos sindicatos, já que foram eles que primeiro se organizaram para questionar o Estado – dando origem à chamada “questão social”.

Collier e Collier analisaram a relação entre os sindicatos e os Estados em vários países da América Latina usando a legislação criada pelo poder central que estipulava “estímulos” e “constrangimentos” para os sindicatos serem incorporados à estrutura corporativa do Estado. Os autores explicam que determinadas leis sindicais parecem outorgar benefícios aos sindicatos, enquanto outras só beneficiavam o Estado. Olhando mais de perto, observam que estes benefícios são, na verdade, estímulos do Estado para obter a cooperação dos sindicatos e, mais importante, para que os sindicatos aceitem os constrangimentos que lhes impõe.

Os constrangimentos são, portanto, medidas impostas pelo Estado para controlar os sindicatos e suas atividades. O objetivo global deste esquema é evitar o conflito entre capital e trabalho através do controle de ambos. Collier e Collier afirmam a primazia do Estado, tanto quando usam os estímulos, quanto quando usam os constrangimentos.²⁵

Estes autores dividem a categoria “estímulos” em cinco subcategorias, que, por sua vez, representam diferentes táticas empregadas na legislação corporativa da América Latina: reconhecimento oficial (*registration*), proteção aos filiados,²⁶ monopólio de representação, caráter da filiação (compulsória ou voluntária) e subsídio do Estado.

1. O reconhecimento oficial é visto como estímulo porque, mesmo sendo uma via de controle do Estado (que podia escolher qual sindicato ia ser reconhecido), oferecia uma forma de legitimação das atividades dos sindicatos perante outras partes da sociedade.

2. A proteção aos filiados diz respeito às leis que protegem os empregados sindicalizados dos empregadores que tentem desestimular sua filiação e a sua participação na liderança dos sindicatos.

3. O monopólio de representação é um estímulo na medida em que reduz a competição entre sindicatos. Entretanto, é claro, vira constrangimento para aqueles sindicatos da mesma categoria que não podiam obter o reconhecimento.

4. O caráter da filiação (compulsório ou voluntário) é estímulo na medida em que os ganhos dos sindicatos normalmente beneficiaram todos os trabalhadores de determinada categoria, sejam eles filiados ou não.

5. Por último, o subsídio do Estado garantiu uma fonte de renda estável para os sindicatos.

Os constrangimentos identificados pelos autores incluem: intervenção nas negociações coletivas e nas greves, constrangimentos às reivindicações sindicais, intervenção na liderança sindical e a intervenção nas atividades internas dos sindicatos. Por motivo de simplificação, o presente trabalho reagrupa estas quatro categorias em duas: intervenção nas negociações coletivas e nas greves e intervenção na estrutura sindical.

1. É lógico que um sindicato não queria que o Estado interviesse em assuntos internos como, por exemplo, a declaração de greve. Mas para o Estado este poder era vital, porque a greve manifestava o conflito que a implantação do corporativismo devia evitar. Além disso, as consequências econômicas das greves eram mais um estímulo para o Estado adotar regras sobre a tática sindical. Portanto, se a greve não era vedada, muitas vezes se exigiam rigorosos pré-requisitos (como conciliação obrigatória) antes de autorizá-la.

2. A interferência do Estado na estrutura de um sindicato é um constrangimento especialmente difícil de ser aceito pela classe trabalhadora. Nesta última categoria existiam vários mecanismos que possibilitavam ao Estado regular a liderança sindical, as atividades financeiras e o conteúdo das reuniões sindicais. O elemento mais forte deste constrangimento era a possibilidade de o Estado tomar posse do sindicato ou até dissolvê-lo.

Com estes estímulos e constrangimentos, Collier e Collier desenvolvem um modelo analítico que permite a contagem relativa de pontos segundo o peso de cada categoria. Assim, uma comparação gráfica se torna possível. Por exemplo, se um país tivesse uma contagem de estímulos e constrangimentos superior à de ou-

tro país, a interpretação seria de que um corporativismo mais forte existia naquele primeiro. Para a nossa análise, não será preciso fazer tal contagem porque somente estamos comparando dois países. Assim, uma observação menos rigorosa será suficiente para verificar diferenças nos dois corporativismos.

No presente trabalho, um dos procedimentos analíticos para comparar os corporativismos brasileiro e argentino foi usar as categorias de estímulos e constrangimentos especificadas por Collier e Collier, como observadas na legislação sindical de cada país. Assim, o Quadro 3 apresenta um resumo destes elementos.

Comparando o corporativismo no Brasil e na Argentina durante os regimes de Vargas e Perón de acordo com essas categorias, devemos observar as características responsáveis pelas diferenças existentes nos dois países. Além de dizer que o Brasil experimentou um corporativismo mais forte do que a Argentina, poderemos especificar aquelas áreas da estrutura corporativa responsáveis por esta particularidade do Brasil, assim revelando um quadro bastante completo do corporativismo nos dois países. Lembrando que, além da comparação entre os dois corporativismos, um outro propósito é compreender estas diferenças à luz das formações sociais e institucionais de cada país, propósito que será possibilitado pela discussão da primeira parte do presente capítulo.

Quadro 3 – Modelo Analítico de Corporativismo

<i>Estímulos</i>	<i>Constrangimentos</i>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reconhecimento oficial ❖ Proteção aos filiados <ul style="list-style-type: none"> –Proteção aos filiados contra demissão –Participação obrigatória dos empregadores nas negociações coletivas –Permissão da formação de federações e confederações –Proibição do envolvimento dos empregadores nos sindicatos trabalhistas –Segurança de emprego para líderes sindicais ❖ Monopólio de representação (Unicidade sindical) ❖ Caráter da filiação <ul style="list-style-type: none"> –Acordos coletivos se aplicam a todo trabalhador (filiado ou não) ❖ Subsídio do Estado <ul style="list-style-type: none"> –Arrecadação compulsória de quotas dos filiados para empregadores –Imposto sindical 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenção nas negociações coletivas e nas greves <ul style="list-style-type: none"> –Greves permitidas –Imposição de condições para greves legais –Necessidade de aprovação do Estado para os acordos coletivos serem legais –Dissolução do sindicato se convocar greve ilegal –Afastamento de líderes sindicais por convocarem greves ilegais ❖ Intervenção na estrutura sindical <ul style="list-style-type: none"> –Regulação dos salários dos líderes sindicais –Líderes sindicais devem ser membros da profissão correspondente –Requisitos de cidadania e residência para líderes sindicais –Ativistas de determinados partidos ou ideologias são excluídos de posições de liderança nos sindicatos –O Estado pode revisar registros financeiros dos sindicatos –Gastos dos sindicatos regulados –Oficiais do Estado podem frequentar reuniões sindicais –Estado pode tomar o controle de um sindicato (“intervenção”)

Fonte: Adaptado de COLLIER e COLLIER²⁷

2.4. Notas

¹ 1ª Carta aos Coríntios, 22-27.

² WIARDA, 1997.

³ Ibid., p. 29.

⁴ Ibid., p. 30.

⁵ Ibid., p. 16.

⁶ WIARDA, 2001, p. 249-250.

⁷ DURKHEIM, 1999.

⁸ WIARDA, 2001, p. 251.

⁹ WIARD, 1997, p. 19.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid., p. 20.

¹² SCHMITTER, 1974, p. 85.

¹³ Ibid., p. 89.

¹⁴ Ibid., p. 90.

¹⁵ Ibid., p. 91.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid., p. 93.

¹⁸ Ibid., p. 96.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid., p. 97.

²¹ SCHMITTER, 1974, p. 105.

²² WIARDA, 2001.

²³ BOSCHI, 1991, p. 16.

²⁴ COLLIER & COLLIER, 1979.

²⁵ Ibid., p. 969.

²⁶ Os autores usam a categoria “*right of combination*”. O autor do presente trabalho escolheu “proteção dos filiados” para simplificação.

²⁷ COLLIER e COLLIER, 1979.

3

Corporativismo no Brasil, 1930-1945

Seu êxito [corporativismo] viria de sua capacidade de reduzir os conflitos sociais e de acomodar interesses num momento de declínio do poder oligárquico, de ascensão de novas camadas empresariais e de pressão das camadas populares.

Leôncio Martins Rodrigues

3.1.

Introdução

O objeto deste capítulo é levar o leitor a compreender o corporativismo que existiu no Brasil durante o regime de Vargas entre os anos 1930 e 1945. Este corporativismo será mais bem explicado através do estudo do caráter do seus dois principais componentes, isto é, o Estado e a sociedade e as ligações que foram estabelecidas entre eles. Quanto ao Estado, vários fatos devem ser considerados. Primeiro, suas origens ibéricas, o que nos leva a considerar peculiaridades de sua constituição que, por força da herança colonial, foram transplantadas para o Brasil. Segundo, as tradições de autoritarismo e patrimonialismo dessas origens que, sem dúvida, influenciaram a formação das instituições públicas e sociais brasileiras. Paralelamente aos fatores históricos, para compreender a formação do Estado brasileiro é também importante compreender as ações e decisões de suas elites políticas, sobretudo a liderança exercida por Getúlio Vargas ao longo de 15 anos de governo.

Quanto à sociedade, será abordada, sobretudo, através da classe trabalhadora. Com essa preocupação, examinaremos as formas primitivas do sindicalismo que surgiu no final do século XIX, o que nos possibilitará melhor compreender os “sindicatos oficiais” constituídos depois de 1930. Adicionalmente, na análise da sociedade será preciso uma discussão sobre as influências do fascismo na formação corporativa brasileira. A partir dessas preocupações, e para facilitar a compreensão dessa classe trabalhadora, aplicamos o esquema de Collier e Collier, citado no capítulo anterior, para “desagregar” o corporativismo brasileiro em sete elementos: reconhecimento oficial, proteção dos filiados, monopólio de representa-

ção, caráter da filiação, subsídio do Estado e intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves e na estrutura dos sindicatos. Estes elementos foram criados e mobilizados para manter o sistema de sindicalismo corporativo que Vargas comandou entre 1930 e 1945.

3.2.

Raízes ibéricas e patrimonialismo do Estado brasileiro

No caso brasileiro, a construção do Estado ocorreu ao longo do Império, com menor preocupação por parte das elites de cancelar o passado, denotando mais continuidades do que cortes com a herança lusitana.

Boris Fausto e Fernando J. Devoto

Seria um erro dizer que o corporativismo que surgiu no Brasil foi resultado direto da herança das instituições políticas ibéricas. Do mesmo modo seria um erro dizer que essa herança não teve influência alguma. Certamente as instituições trazidas de Portugal para o Brasil colonial desempenharam um papel importante na constituição do corporativismo implantado no regime de Vargas. Assim, o corporativismo estatal implantado no Brasil (e em outros países na América Latina) diferenciou-se da forma social de corporativismo no qual o Estado fica muito mais dependente da sociedade e que predominou em vários países da Europa e na América do Norte, segundo diversas interpretações.¹

O que o Brasil e a América espanhola têm em comum é o fato de terem sido colonizados por países onde não existiam questionamentos bem-sucedidos a suas estruturas de poder. O sistema colonial desses países levou-os a considerar suas colônias como negócios a serem explorados.

... à época da descoberta, Portugal já não vivia em regime feudal: o rei é um “autêntico capitalista”, seus vassallos chegam ao Novo Mundo com o desejo de enriquecer. Os poderes que lhes são delegados têm apenas o objetivo de assegurar-lhes lucros. Apenas a forma jurídica dessa concessão assemelha-se às instituições feudais. Seu conteúdo, em compensação, é exclusivamente capitalista.²

Para melhor entender este sistema de exploração colonial não feudal que se enraizou no Brasil, é preciso recorrer aos conceitos de Weber, interpretados e aplicados à realidade brasileira pelo trabalho de Raymundo Faoro. Em *Os donos do poder*, Faoro defende a tese segundo a qual durante seis séculos de história a estrutura política e social herdada de Portugal resistiu a mudanças fundamentais,

permanecendo altamente centralizadora e patrimonial.³ Esta estrutura se caracterizava pela ausência de um sistema contratual entre o Estado e a sociedade.

Patrimonial e não feudal o mundo português, cujos ecos soam no mundo brasileiro atual, as relações entre o homem e o poder são de outra feição, bem como de outra índole a natureza da ordem econômica, ainda hoje persistente, obstinadamente persistente. Na sua falta, o soberano e o súdito não se sentem vinculados à noção de relações contratuais, que ditam limites ao príncipe e, no outro lado, asseguram o direito de resistência, se ultrapassadas as fronteiras de comando.⁴

Para compreender o patrimonialismo, é preciso primeiro compreender a sua base, isto é, a dominação tradicional. Weber denomina dominação tradicional aquela cuja legitimidade “descansa na santidade de ordenações e poderes de mando herdados de tempos imemoriais... é assim porque sempre foi assim”.⁵ No patrimonialismo, o chefe (rei, senhor etc.), que tem legitimidade através da tradição, exerce seu poder sem nenhum contrato que o limite. Isto contrasta com o feudalismo, em que existe uma relação contratual entre o governo e a vassalagem.⁶

O fato de os países latino-americanos terem sido colonizados por poderes patrimoniais (Portugal e Espanha) e não por poderes feudais (Inglaterra, França etc.) ajuda muito a compreender o processo de modernização que contrasta com o mesmo processo nos países ocidentais.⁷ Cláudio Véliz explica este contraste:

*...el feudalismo nunca formo parte de la tradición cultural y política latinoamericana. No podía haber sido trasplantado desde España ni de Portugal puesto que, en la época de los grandes descubrimientos y conquistas, el feudalismo, incluso en su variante específicamente ibérica, había dejado de ser un rasgo significativo de la organización política de las naciones metropolitanas. (...) Esta experiencia feudal ha sido un factor cardinal en el desarrollo de la tradición política occidental y se encuentra sin duda alguna en la raíz misma del parlamentarismo europeo, del liberalismo y de todas las variantes social democráticas que se originaran de ellos. (...) Las instituciones representativas y los parlamentos son inequívocamente producto de la Edad Media y resultado directo del desarrollo del feudalismo.*⁸

Para Faoro, esta ausência de um passado feudal explica por que até a elite agrária sempre ficou dependente dos favores e recursos do Estado. Muito diferentemente do caso argentino, no Brasil “nunca houve nem proprietários, nem caciques locais fortes o bastante para ameaçarem efetivamente o poder central”.⁹ Luiz Werneck Vianna concorda com Faoro e ressalta esta diferença entre a formação institucional brasileira e a argentina:

... o processo transformístico da Independência brasileira, em contraste com as guerras anticoloniais que prevaleceram nos demais países ibero-americanos, resultou, aqui, em uma forma monárquica de Estado, mais favorável à submissão do poder local do que a republicana...¹⁰

Com a chegada da corte portuguesa ao Brasil em 1808, a formação brasileira entrou em um caminho muito distinto ao dos países vizinhos. Este acontecimento-chave teve o efeito de fortificar as instituições coloniais e dar continuidade a elas por mais de 80 anos, período durante o qual grande parte da formação institucional do Brasil republicano se desenvolveu. Não houve uma ruptura marcante entre as estruturas coloniais e as estruturas republicanas, mais sim uma transformação paulatina.

Relacionando o conceito de patrimonialismo com o corporativismo estatal na sua forma brasileira, podemos observar uma ligação. Isto é, um país patrimonial onde a sociedade questiona pouco o Estado é terra fértil para a implantação de uma forma de corporativismo no qual o Estado tem mais força do que a sociedade. Isto contrasta com o corporativismo societal que se desenvolveu nos países europeus (Suécia, por exemplo), cujas origens se centram no feudalismo em vez de no patrimonialismo. O corporativismo estatal na América Latina foi possível, em parte, pela formação social e institucional patrimonial que se deu a partir da colonização. E o corporativismo da versão brasileira, se comparado com o da Argentina, se deu de forma ainda mais favorável ao Estado por causa, em parte, da formação mais forte deste.

A “questão social” como chegou a ser chamado o surgimento de uma sociedade com reivindicações cada vez mais fortes, não entrou nas mentes das elites até o século XIX. O poder do Estado, então, decisivo por vários séculos, deixou uma herança política autoritária bem arraigada no país, uma herança que certamente contribuiu para o surgimento de um corporativismo dominado por um Estado forte.

3.3. Vargas

Getúlio Vargas nasceu em São Borja, no interior do Rio Grande do Sul, em 1882. A família dele era de estancieiros envolvidos nas atividades políticas do estado. Devido, em parte, à sua localização na fronteira do Brasil, o Rio Grande do Sul tinha uma tradição militar e política muito forte e Vargas cresceu num ambiente ideal para o desenvolvimento de aptidões políticas, como a negociação. Estudou direito depois de uma breve estada no Exército e logo depois entrou no

mundo político como deputado estadual. Poucos anos depois, aos 30 anos, foi eleito deputado federal. É interessante notar que como Presidente do Rio Grande do Sul Vargas já demonstrava grande aptidão para a negociação, característica que será marcante em sua trajetória política.¹¹

Esta competência em negociação vai revelar uma importante diferença entre ele e Perón e o estilo de corporativismo que ajudou a instaurar. Como já mencionado, o corporativismo sindical que se deu no Brasil foi bem mais controlado pelo Estado, revelando o maior êxito de Vargas em convencer as massas a se integrar na estrutura corporativa. A esse respeito, Ângela Araújo emprega o conceito gramsciano de revolução passiva para explicar a aparente contradição da integração voluntária das massas de trabalhadores ao aparelho do Estado autoritário e corporativo. A autora explica que as elites políticas tradicionais aceitam determinadas reivindicações das massas, flexibilizando sua hegemonia com o objetivo de impedir a organização e mobilização das classes populares.¹² Este processo permitiu a fortificação do Estado *vis-à-vis* à sociedade, tendo facilitado a instauração do corporativismo. As aptidões políticas adquiridas na formação de Vargas certamente contribuíram para seu sucesso como arquiteto da estrutura corporativa no Brasil.

3.4.

A formação social: Origens da classe trabalhadora brasileira

A classe operária como classe social distinta antecede o sindicalismo corporativo implantado por Vargas. Sua origem se encontra em um conjunto de mudanças no caráter da economia brasileira e transformações no caráter social do Brasil. No final do século XIX a industrialização começou a ganhar força no país, mudando o enfoque da produção agrícola para a fabricação de bens manufaturados, principalmente na cidade de São Paulo e seus arredores. Esta mudança na estrutura econômica foi acompanhada pela abolição da escravidão, que precisou incorporar uma nova força assalariada para trabalhar nas fábricas que tinham se multiplicado no país.

A partir de então, a mudança social provocada pela imigração massiva para o Brasil no início do século XX desempenhou grande papel no surgimento da classe trabalhadora urbana. Os brasileiros que tinham chegado às fábricas deixando os seus habitats rurais, estavam acostumados a um sistema patrimonial no qual

sempre deviam lealdade e obediência ao chefe político ou ao senhor de terras. Este não foi, porém, o caso dos imigrantes que chegaram da Europa e onde a revolução industrial já tinha se enraizado firmemente. Estes imigrantes chegaram com ideias e costumes de uma organização trabalhista que para o Brasil era desconhecida. Em 1920, no mundo do trabalho urbano paulista havia 51.304 trabalhadores imigrantes e 49.071 brasileiros, o que mostra o peso dos trabalhadores imigrantes, na sua maior parte italianos, proporção que só iria mudar significativamente depois da crise econômica de 1929.¹³

Porém, diferentemente do ambiente fabril europeu, o mundo do trabalho brasileiro iria se desenvolver em um contexto fortemente patrimonial e corporativo, o que iria resultar em uma classe social fraca e com baixa representação política:

Entre nós, a emergência política das camadas trabalhadoras e a ampliação de sua participação na política nacional se efetuaram sob a égide do populismo, ou seja: orientadas não por ideologias negadoras do sistema social, mas por aspirações de integração à sociedade urbana e moderna, sob lideranças de tipo paternalista originárias das classes superiores.¹⁴

Outro fator responsável pela debilidade da classe operária brasileira foi a grande oferta de mão-de-obra existente no início da industrialização. Este fato permitiu ao empresariado escolher os operários menos organizados para encher as fábricas, procurando com isso manter um baixo nível da capacidade reivindicativa da classe operária.¹⁵

No Brasil, a história de sindicalismo¹⁶ pode ser observada a partir de cinco diferentes períodos através dos quais a classe operária se organizou em função de diferentes circunstâncias:¹⁷

Período mutualista – antes de 1888
Período de resistência – 1888-1919
Período de ajustamento – 1919-1934
Período de controle – 1934-1945
Período competitivo – 1945-1964

O primeiro período nos remete à época da escravidão, na qual vários setores do trabalho livre se organizavam para se proteger de uma sociedade altamente patriarcal e ainda escravocrática. Exemplo deste tipo de sindicatos, como nos mostra Rodrigues, é a Imperial Sociedade dos Artistas Mecânicos e Liberais de Pernambuco, criado em 1836. O propósito deste *sindicato embrionário* foi, em

parte, a proteção dos trabalhadores que, por enfermidade ou por velhice, já não podiam trabalhar. Os fins não eram políticos e não se propunham a disputar o poder do Estado, vivendo de recursos (compostos de mensalidades, doações etc.) que se destinavam somente à autoproteção do grupo.

Rodrigues nos fala de outra associação mutualista que ele descreve como “uma das primeiras organizações operárias surgidas no Brasil”, A Imperial Associação Tipográfica Fluminense (IATF).¹⁸ Esta organização foi responsável pela famosa greve dos tipógrafos em 1858. Outra associação mencionada nos seus estudos foi o Corpo Coletivo da União Operária, que, apesar de se dedicar a formar um tipo de seguro social para os seus membros, já mostrava um faceta mais política.

A abolição da escravidão em 1888 e a queda do Império em 1889, combinadas com o início da industrialização brasileira, deram início a uma nova fase do sindicalismo brasileiro: o período de resistência. Com a chegada de imigrantes e a proclamação da República, novas ideias e novas iniciativas surgiram, formando o capitalismo emergente. Rodrigues descreve este período como “uma verdadeira explosão sindical”.¹⁹ Como exemplo, Rodrigues fala do Centro Operário Radical, que promoveu diversas reivindicações sociais entre seus membros (1892), dentre as quais a reforma agrária, a regulamentação do trabalho, assistência para trabalhadores doentes, amparo à velhice etc.

Nesse período, o grupo mais ativo na criação de sindicatos foi o dos anarquistas, que instigavam manifestações e greves operárias visando à criação de uma sociedade organizada por federações de trabalhadores, sem leis e sem governos.²⁰ Os anarquistas conseguiram formar a Confederação Operária Brasileira (COB) em 1909, mas a sua eficácia era limitada devido a dificuldades de coordenação entre sindicatos separados por grandes distâncias.²¹

Um terceiro período na vida do sindicalismo brasileiro foi o de ajustamento, o último em que os sindicatos procuravam se formar sem a presença organizadora do Estado. Nesse período (1919-1934) de ajustamento a revolução bolchevique na Rússia (1917) influenciava um grande número de intelectuais sindicais no sentido da implantação do socialismo no Brasil, dirigida pelos comunistas. Nessa nova etapa, o movimento sindical ganhou um caráter muito mais político, procurando modificar as decisões do Estado. Para Rodrigues, o primeiro período foi apolítico, o segundo foi antipolítico e esse terceiro foi político. Nestes três perí-

dos, no entanto, os sindicalistas ainda eram bastante tímidos se comparados com os de movimentos correspondentes na Europa. Então, quando Rodrigues comenta que o segundo período consistiu em uma “explosão sindical”, isso quer dizer um crescimento grande *relativamente* ao período anterior. Ou seja, esta “explosão” não pode se comparar com os grandes movimentos sindicais na Europa, nem com a expansão sindical argentina.

A revolução de 1930 mudou totalmente a trajetória do sindicalismo brasileiro. Vargas começou logo com o seu projeto corporativo de controlar o conflito entre as classes da sociedade. O Ministério de Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) foi criado em 26 de novembro de 1930, logo depois da posse de Vargas. Lindolfo Collor foi nomeado o seu primeiro-ministro, que deu ao ministério o apelido de “ministério da revolução”. A função global do MTIC foi dirigir o conflito entre o capital e o trabalho. Para desempenhar este propósito, o ministério deu início a um programa legislativo intenso para criar o novo sindicato. Como já vimos, os sindicatos existiam bem antes da criação do MTIC, mas só como associações mutualistas. O novo sindicato do MTIC foi o principal instrumento do Estado para dirigir a relação entre trabalhadores e empregadores. Em 1931, Collor explicou esta função em termos explícitos durante a exposição do decreto 19.770, que criou os “sindicatos oficiais”:

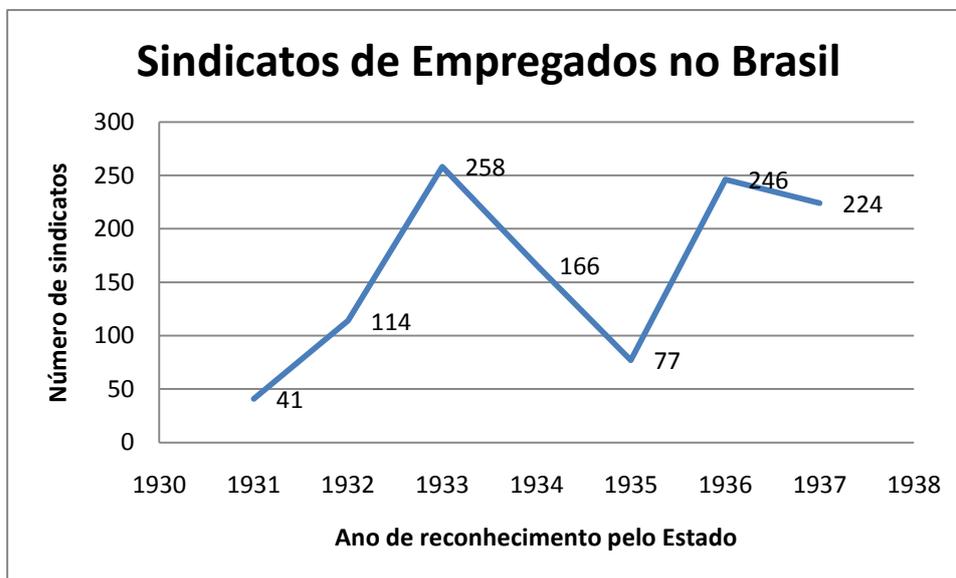
Os sindicatos ou associações de classe serão os pára-choques dessas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas cautelosas do Estado.²²

Ao mesmo tempo que estabeleceu a base legal para os sindicatos oficiais, o MTIC visou a atender reivindicações antigas da classe trabalhadora para ganhar mais a sua colaboração com a nova estrutura corporativa. Dentre esta legislação encontrava-se o estabelecimento da jornada de trabalho e das férias, regras sobre o trabalho de mulheres e menores de idade, a criação de um sistema de seguridade social e a criação do salário mínimo.

É importante notar que no início da atividade do MTIC havia grande resistência à incorporação dos sindicatos na estrutura corporativa. O Quadro 4 mostra que somente 41 sindicatos de empregados foram reconhecidos no primeiro ano do novo sistema. Estes representavam os sindicatos mais fracos e mais novos, pois aqueles com uma tradição de esquerda mais longa denunciavam o projeto corpora-

tivo do MTIC, que viam como um impedimento ao conflito entre o capital e o trabalho necessário para o caminho da história marxista.²³

Quadro 4 – Sindicatos de Empregados



Fonte: Adaptado dos dados apresentados em ARAÚJO.²⁴

Mesmo que a República Velha tenha acabado com a revolução de 1930, Rodrigues localiza o início do quarto período (período de controle) no ano de 1934, em razão da resistência dos sindicatos a se submeterem ao controle do Estado. Portanto, para o autor foi apenas no ano de 1934, quando foi promulgada a nova Constituição, que se iniciou o período de controle do sindicalismo brasileiro (1934-1944).²⁵

A nova Constituição, que regulamentou o sistema corporativo brasileiro, deu aos sindicatos uma participação política inédita. A partir de então, a despeito do controle exercido sobre eles, os sindicatos passaram a ser considerados órgãos oficiais do Estado, na representação das associações de trabalhadores e empregadores. Rodrigues comenta que esta incorporação dos sindicatos ao aparato do Estado deu início a “um processo de descaracterização do sindicato como órgão de luta da classe operária”.²⁶ Esta mudança radical influenciou decisivamente na trajetória do sindicalismo brasileiro, impedindo-o de continuar no caminho clássico dos sindicatos, como ocorria nos países europeus. Em vez de serem mecanismos de resistência e reivindicação no confronto entre o trabalho e o capital, os sindicatos passaram a ser parte de um sistema no qual seus membros usufruíam de algumas regalias patrocinadas pelo Estado e os sindicatos ou associações não legalmente

reconhecidos, não filiados, eram excluídos da participação de tais benefícios. Além da Constituição, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1945, era a grande legislação que estipulava a estrutura corporativa de Vargas.

Após o fim do período conhecido como Estado Novo, quando ocorreu a redemocratização do país, juntamente com o final da segunda guerra mundial, os sindicatos brasileiros, apesar de permanecerem dentro de um esquema corporativo, passaram a desfrutar de mais autonomia e mais competitividade (período competitivo – 1945-1964). De fato, mesmo que a estrutura sindical do Brasil tenha se mantido intacta, o início da redemocratização abriu caminho para a disputa sobre o controle dos sindicatos. Nessa nova etapa, os políticos, que precisavam disputar o poder nas eleições, não podiam ignorar as reivindicações dos sindicatos. Mas, mesmo assim, a velha estrutura corporativa permaneceu intacta, com os sindicatos usufruindo de uma fonte de financiamento (o imposto sindical universal) que era arrecadado pelo Estado, tendo ainda acesso privilegiado a este.

3.5. Influência do fascismo

Outro elemento que pode nos ajudar a diferenciar o corporativismo brasileiro do argentino é a influência exercida pelo fascismo europeu, em graus distintos, nesses dois países. Lembramos que o fascismo na Europa, apesar de ter sido um sistema social que tinha entre seus elementos o corporativismo, não migrou para o Brasil na sua forma política mais acabada. Assim sendo, é preciso notar que, mesmo que o corporativismo tenha sido mais forte no Brasil do que na Argentina, a influência do fascismo foi mais sentida lá do que aqui. Apesar dessas diferenças, houve elementos importantes do sistema político implantado por Vargas e por Perón que foram tomados emprestados dos regimes fascistas da Itália, da Alemanha, da Espanha e de Portugal.

Na época houve no Brasil muita controvérsia sobre a influência que o fascismo exerceu sobre as novas leis trabalhistas que estavam sendo elaboradas. Talvez o movimento com mais características fascistas tenha sido o dos integralistas, que surgiu no Brasil em 1932 na forma do partido Ação Integralista Brasileira (AIB). Embora menos violento do que o fascismo da Itália e o nazismo da Alemanha, o partido advogava a imperativa mobilização das massas e desmobilização

política. O AIB foi dissolvido logo após o golpe de 1937 e Vargas começou um processo de desmobilização das massas.²⁷

Uma conhecida expressão desta possível vinculação nos é trazida por um famoso artigo de Evaristo de Moraes Filho no qual ele afirma que a legislação brasileira foi “simplesmente cópia da *Carta Del Lavoro* do Mussolini”.²⁸ Por outro lado, Oliveira Viana afirmou que a Constituição de 1937 foi autenticamente brasileira, apontando para a diferença existente entre os dirigentes dos sindicatos brasileiros, eleitos pelos membros dos seus próprios sindicatos, enquanto que no fascismo italiano os dirigentes sindicais eram escolhidos por instâncias superiores e estranhas ao aparelho sindical.²⁹ Michael Hall, por sua vez, em um artigo intitulado “Corporativismo e fascismo”, indica outra diferença entre os regimes italiano e brasileiro citando Hobsbawm: “Os regimes fascistas europeus destruíram movimentos operários, [enquanto] os líderes latino-americanos que eles inspiraram [a referência é a Vargas e a Perón] os criaram”.³⁰

Não obstante estas diferenças, Hall afirma que houve muitas similaridades entre o corporativismo fascista italiano e o brasileiro. Entre elas chama a atenção para o fato de ambos os regimes representarem novas formas de governo, nas quais o Estado ficou altamente envolvido na economia nacional. Similaridades mais específicas podem ser constatadas entre a lei sindical italiana e a brasileira. Neste caso está a unicidade sindical e o imposto sindical. Além disso, nem Vargas nem Mussolini estabeleceram a adesão sindical compulsória, que seria, eventualmente, proveitosa para o funcionamento do corporativismo estatal dos seus países. Outra similaridade a ser destacada foi a dificuldade de ambos os Estados em incorporar os empregadores na estrutura sindical. Nos dois casos o Estado teve dificuldades de controlar a classe patronal.

O projeto corporativo de Vargas no Brasil incorporou diversos aspectos do fascismo italiano. Vargas e Mussolini procuravam no corporativismo uma solução para a aparente anarquia do mercado capitalista de um lado e a violência provocada pela luta de classes do outro. A diferença é que o fascismo caracterizado pela alta violência na Itália não se deu no Brasil. Podemos resumir dizendo que o corporativismo brasileiro adotou elementos do corporativismo fascista italiano nas legislações trabalhistas, mas não incorporou elementos como a repressão e grandes mobilizações das massas observados na Europa.

3.6. Estrutura corporativa instaurada

O corporativismo implantado no Brasil por Vargas pode ser compreendido através das cinco categorias de estímulos especificadas no capítulo anterior: reconhecimento oficial, proteção dos filiados, monopólio de representação, caráter da filiação, subsídio do Estado; e as duas categorias de constrangimentos: intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves e na estrutura dos sindicatos. Estas sete bases foram implantadas ao longo do período entre 1930 e 1945. Como elemento fundamental para entender o corporativismo sindical no país, cada categoria acima citada será ampliada a seguir.

Como já vimos, no corporativismo na América Latina, a primazia do Estado sobre a sociedade vem de uma tradição de autoritarismo e patrimonialismo que visa a controlar as massas. Para manter tal controle sobre as massas, Vargas criou o Ministério do Trabalho em 1930, logo no início do seu regime. A função básica deste ministério foi organizar e dar legitimidade aos sindicatos, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Ou seja, para ser um sindicato legal, teria obrigatoriamente de ser subordinado ao Ministério do Trabalho. Este arranjo mostra a característica clássica do corporativismo estatal, porque o Estado se torna o principal mediador entre grupos da sociedade com o fim de permitir harmonia entre classes que entrariam em conflito em outros arranjos (pluralismo, por exemplo). Neste caso, o Estado ficou entre o trabalho e o capital, mediando os eventuais conflitos entre os dois e, ao mesmo tempo, preservando o seu controle sobre duas grandes forças da sociedade brasileira.

3.6.1. Reconhecimento oficial

Componente básico do corporativismo sindical em toda América Latina, o reconhecimento oficial foi implantado logo no início do regime de Vargas com o Decreto-lei 19.770, que depois foi transferido para a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943. O reconhecimento oficial dos sindicatos, como no caso argentino, era o mecanismo de diferenciação dos sindicatos que se incorporavam à estrutura do Estado das “associações industriais” (somente a sindicatos oficiais era dada a denominação “sindicato”). Nos artigos 512 e 513 a CLT confere exclusivamente aos sindicatos oficiais os seguintes direitos:³¹

1. Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida
2. Celebrar contratos coletivos de trabalho
3. Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal
4. Colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal
5. Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Para pedir reconhecimento do Estado, o sindicato tinha de cumprir com diversas condições. Primeiro, tinha de ser composto de pelo menos um terço dos membros da mesma categoria profissional. Uma provisão foi incluída permitindo ao MTIC aceitar excepcionalmente sindicatos com menos de um terço de representatividade. Esta cláusula de fato autorizou o Estado a escolher qualquer sindicato para reconhecimento, por qualquer razão, visto que não eram exigidos requisitos para tal exceção. Segundo, o mandato para a diretoria não podia exceder dois anos. Finalmente, o presidente do sindicato tinha de ser brasileiro nato e os demais membros da administração cidadãos brasileiros.³² Para ser sindicato oficial era preciso encaminhar uma cópia autêntica dos estatutos, uma declaração do número de associados, o registro do patrimônio da associação e o registro dos serviços sociais organizados.³³

A partir do reconhecimento, o sindical oficial de empregados era obrigado a cumprir os seguintes deveres:³⁴

1. Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
2. Manter serviços de assistência judiciária para os associados;
3. Promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
4. Promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
5. Fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais;
6. Proibir qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato;
7. Proibir o exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;
8. Exercer os cargos eletivos gratuitamente;
9. Proibir quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;
10. Proibir cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária.

Com estes deveres e a liberdade que o MTIC tinha de escolher os sindicatos que iam ser reconhecidos, é claro que o “estímulo” de reconhecimento oficial

também exercia constrangimento sobre os sindicatos reduzindo a independência deles.

O corporativismo de Vargas também autorizou a criação de federações e confederações oficiais para os sindicatos, chamando-os “sindicais de grau superior”.³⁵ As federações, normalmente no nível do estado, eram compostas de um mínimo de cinco sindicatos, e tinham de ser aprovadas pelo MTIC. As confederações eram grupos de pelo menos três federações com organização no nível nacional. Neste caso só o Presidente da República podia aprovar uma confederação.

3.6.2. Proteção dos filiados

A legislação corporativa de Vargas, como a argentina, proibia que um empregador desestimulasse de qualquer maneira a filiação e atividade sindical dos trabalhadores. Segundo o artigo 543 (b) da CLT,

O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista na alínea a, do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

O artigo também protege aqueles empregados eleitos a cargos dentro de um sindicato. Estipula que os períodos de ausência resultantes do cumprimento do dito cargo fossem considerados como licença renumerada, isto é, o empregador era obrigado a manter o salário e o emprego deles.

Quanto à organização e administração dos sindicatos, a CLT proibiu o envolvimento dos empregadores neles, protegendo-os contra intervenção em suas atividades.³⁶ Diferentemente do caso argentino, a CLT não garantiu a participação dos empregadores nas negociações coletivas. De fato, esta proteção só viria em 1967. Como resultado, eles adotaram uma atitude de descuido quanto às reivindicações dos sindicatos trabalhistas. Isto é, com tantas restrições ao relacionamento direto com os sindicatos e com o fato de que quase todo conflito implicava o envolvimento do Estado (através da Justiça do Trabalho), muitos empregadores simplesmente ignoravam os reivindicações dos trabalhadores, deixando os problemas para o Estado decidir. Ou seja, esta atitude dos empregadores, junto com os efeitos do monopólio de representação a serem discutidos na próxima seção, produziu um distanciamento entre a classe patronal e a classe operária.

3.6.3. Monopólio de representação

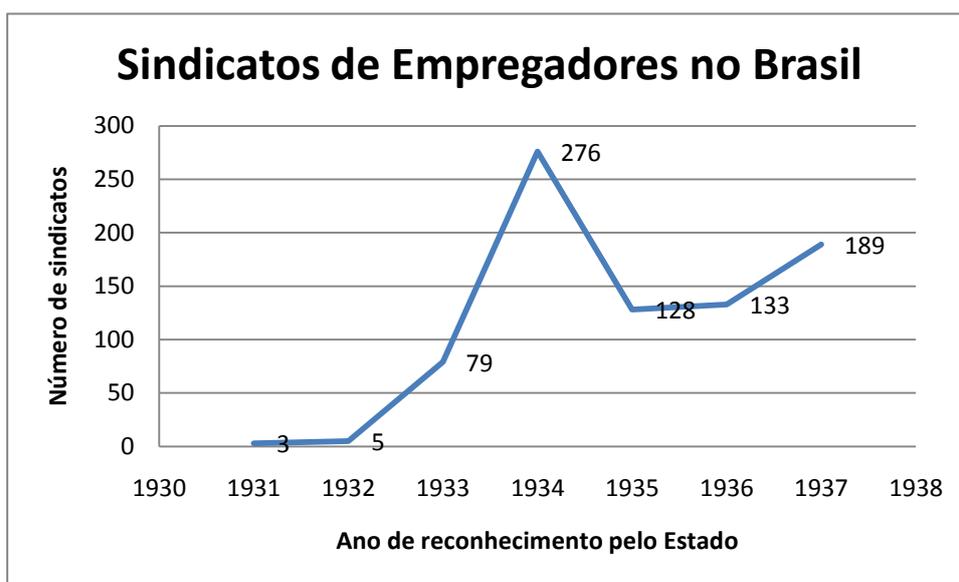
O terceiro elemento do sindicalismo corporativo instaurado por Vargas foi o monopólio de representação, também chamado unicidade sindical.³⁷ Esta regra determinava que só poderia existir um sindicato por categoria profissional dentro de uma determinada área territorial, permitindo um controle maior do Estado sobre os sindicatos, pois os trabalhadores não poderiam criar outro sindicato no caso de discordância com aquele já existente. Ao mesmo tempo, esta proibição servia como estímulo para os sindicatos, já que eliminava a competição com outros. Na verdade a unicidade sindical é mais um mecanismo para evitar a luta de classes e aumentar a colaboração das forças produtivas e do capital com o Estado, como afirmou Vargas: “em vez de [os sindicatos] atuarem como força negativa, hostis ao poder público, se tornassem, na vida social, elemento proveitoso de cooperação no mecanismo dirigente do Estado”.³⁸ Um dos efeitos da unicidade sindical foi a criação de estruturas sindicais paralelas e sem articulação entre si. Em vez de aproximar as classes sob a arbitragem do Estado, esta imposição resultou no distanciamento delas, visto que o pluralismo sindical foi impedido.³⁹ Outra razão deste distanciamento de classes foi a não existência de câmaras bilaterais que articulariam os trabalhadores e os empresários na estrutura vertical da unicidade sindical. Cada grupo teria de acessar o outro através do Estado, perdendo a capacidade de resolver conflitos entre si.⁴⁰

Outro importante resultado da unicidade sindical foi a monopolização da representação trabalhista. Este efeito produziu uma vantagem enorme para os sindicatos legais, a saber, eles tinham o monopólio da interlocução com o Estado sem interferência de outros sindicatos da mesma área e categoria profissional. Trata-se de uma troca de benefícios: o sindicato ganha o monopólio de representação ao mesmo tempo que perde autonomia *vis-à-vis* ao Estado.⁴¹ Esta troca não quer dizer que existia um pacto entre os sindicatos e o Estado. Mattos argumenta que, depois da instauração da maioria das leis sindicais entre 1930 e 1935, ainda existia um setor significativo de sindicatos “não oficiais” que lutavam contra o esquema de sindicatos tutelados pelo Estado, e que os benefícios materiais ganhos pelos sindicatos oficiais como resultado do monopólio de representação não eram tão significativos.⁴² Na verdade, a troca ocorreu de forma mais autoritária, visto que o

Estado ganhou muito mais (controle) do que o sindicato (a interlocução com o Estado).

Em 1934 foi concedido um pluralismo sindical limitado, com o artigo 120 da nova Constituição, criando uma ruptura forte com o mecanismo previamente instalado para controlar os conflitos entre sindicatos. Um fator no afrouxamento do Estado nesta área foi a luta da Igreja em prol da pluralidade sindical, mesmo que os próprios autores do artigo 120 tenham se manifestado contra a pluralidade, prevendo nela um incentivo para o conflito de classes.⁴³ Sob esta nova legislação, abriu-se a possibilidade de haver até três sindicatos da mesma localidade e categoria, dando-lhes uma maior margem de autonomia diante do Estado. O Quadro 5 mostra que, por causa disso, o número de sindicatos de empregadores também aumentou vertiginosamente no ano de 1934. O Estado Novo acabou logo com este pluralismo limitado, retornando ao sistema de unicidade sindical.

Quadro 5 – Sindicatos de Empregadores



Fonte: adotado de dados apresentados em ARAÚJO, 2002, 42

3.6.4. Caráter da filiação

A filiação sindical voluntária é uma quarta característica do corporativismo brasileiro. Não deixa de ser digno de nota o fato de um regime tão preocupado com a mediação dos interesses entre as classes de trabalhadores e empregadores tenha permitido filiação voluntária, visto que o mecanismo de controle corporati-

vo se dava através do controle dos sindicatos. Dois fatos explicam este aparente paradoxo. Em primeiro lugar, os trabalhadores ou empregadores não filiados perdiam a representação. Filiado ou não, todo trabalhador tinha de pagar o imposto sindical e, portanto, a recusa de se filiar a um sindicato foi vista como um ato voluntário de não participar da vida social do país. Poderia ser comparada ao direito de votar: quem escolhe não participar, perde a representação e a culpa fica consigo próprio e não com o Estado. Assim, o filiado era visto como cidadão responsável que participava na vida política, e o não filiado como pessoa que não tinha voz na sociedade porque não queria.

Outro propósito da filiação voluntária era evitar que os sindicatos crescessem muito com as grandes massas de trabalhadores, resultado que teria dado poder demais à sociedade em relação ao poder do Estado. Mesmo que a filiação tenha sido voluntária, as vantagens conquistadas pelos sindicatos (aumentos salariais etc.) se estenderam a todos os trabalhadores, filiados ou não, o que acabava desestimulando a filiação.⁴⁴ Este efeito *freerider* serviu para excluir, de forma voluntária, a entrada das grandes massas no sistema sindical, deixando o Estado mais forte *vis-à-vis* a sociedade.

3.6.5. Subsídio do Estado

Subsídios do Estado aos sindicatos podem tomar várias formas. Seguindo o modelo de Collier e Collier, aqui serão tratados somente os casos nos quais o Estado ajudou diretamente os sindicatos a receberem uma renda regular para as suas despesas operacionais.⁴⁵ Sob esta ótica, o imposto sindical era um estímulo para os sindicatos, visto que lhes garantia uma fonte de renda. Mesmo que a filiação sindical tenha sido voluntária, a participação financeira de todo trabalhador na forma do imposto sindical foi compulsória. O Decreto-lei 2.377, depois consolidado na CLT, instaurou em 1940 este imposto que consistia na contribuição do valor de um dia de trabalho de todo empregado, sindicalizado ou não. Este imposto era depositado no Banco do Brasil, que, por sua vez, o distribuía aos sindicatos que, supostamente, representavam os contribuintes. É importante enfatizar que os sindicatos adquiriram um poder tributário, função normalmente reservada apenas para o poder público. Como resultado,

Embora a sindicalização se defina como livre, o assalariado não sindicalizado se acha duplamente obrigado perante o sindicato que legalmente o representa: pela disciplina da sua profissão e pelo pagamento do imposto sindical, que por lei pública o obriga a sustentar com os ônus das suas atividades.⁴⁶

Como se pode imaginar, os recursos arrecadados pelos sindicatos eram enormes. Este imposto ajudou na mobilização dos sindicatos, que passaram a oferecer serviços importantes para os trabalhadores. Fiscalizados e regulamentados pela Comissão do Imposto Sindical, criada em 1942, os recursos eram aplicados em várias atividades:⁴⁷

- Agências de colocação
- Assistência maternal
- Assistência dentária e médica
- Escolas de alfabetização e pré-vocacionais
- Cooperativas de consumo e crédito
- Colônias de férias
- Bibliotecas
- Finalidades esportivas
- Despesas decorrentes de encargos criados pela lei

Vianna acerta quando diz que os sindicatos tinham se transformado em “sucursais do poder público deixando de ser associações civis com mera delegação do Estado” e em “órgão paralelo do sistema previdenciário e educacional”.⁴⁸ Ou seja, os assalariados basicamente pensavam nos sindicatos como fontes de assistência e recursos, em vez de como associações para contestar o poder do Estado. Deste modo, o imposto sindical ajudou a cumprir um objetivo do corporativismo estatal de Vargas: poder do Estado sobre a sociedade. As lideranças sindicais, praticamente escolhidas pelo Estado, controlavam os recursos do imposto sindical com o fim de ganhar o apoio consensual das massas já sindicalizadas. Este arranjo causou um problema para o Estado: já que o imposto era obrigatório, as lideranças dos sindicatos ficavam relativamente independentes das classes representadas, resultando numa ineficiência na gestão no processo de mobilização e, portanto, deixando ao Estado o trabalho de fazer campanhas de sindicalização.

3.6.6.

Intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves

A primeira característica puramente coercitiva do corporativismo sindical brasileiro era o poder normativo da Justiça do Trabalho, instaurado por meio do Artigo 122 da Constituição de 1934, segundo o qual o MTIC passava a mediar os

conflitos entre o trabalho e o capital: “Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.” O Artigo 139 da Constituição de 1937 confirmou e consolidou o MTIC nesta função. Mesmo assim, o poder normativo da Justiça do Trabalho não ganhou força até que sua regulamentação fosse ratificada com o Decreto-lei 1237, em 1939.⁴⁹

O processo para a mediação dos eventuais conflitos consistia em uma série de etapas que resultaria em uma execução do poder normativo da Justiça do Trabalho. Primeiro, os dois grupos em conflito se apresentariam perante uma comissão estabelecida pelo MTIC para mediação. Caso ainda não se resolvesse o conflito, ambos seriam encaminhados para o processo de arbitragem. Sem uma solução nessa etapa, o ministro de Trabalho nomearia uma comissão para promover uma decisão administrativa. Este processo efetivamente mantinha os conflitos fora do âmbito do mercado.⁵⁰

A Justiça do Trabalho, que atuava fora do âmbito do Poder Judiciário, foi responsável pelos julgamentos dos conflitos entre os sindicatos de empregadores e de empregados, impedindo a cooperação direta entre classes para resolver seus problemas de forma espontânea. Sob tal sistema, cada reivindicação entre o capital e o trabalho se convertia em dissídio formal para a adjudicação da Justiça do Trabalho.⁵¹ O resultado deste elemento do corporativismo sindical foi um aumento da verticalização da sociedade brasileira, isto é, as classes sociais passaram a depender cada vez mais do Estado para a mediação de conflitos entre elas, resultando no crescimento da Justiça do Trabalho como instituição e na consolidação do poder do Estado sobre a sociedade.⁵²

Quanto às greves, o constrangimento do Estado foi definitivo: tornaram-se ilegais com a promulgação da Constituição de 1937, artigo 137:

Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

3.6.7. Intervenção do Estado na estrutura sindical

A última característica do corporativismo instaurado por Vargas a ser examinada aqui é a capacidade do Estado de intervir na estrutura dos sindicatos. O artigo 528 da CLT dava poderes abrangentes ao MTIC nesta área:

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

A interpretação de tais “circunstâncias” cabia ao Estado, tornando este constrangimento particularmente rigoroso para os sindicatos. Além disso, o Estado podia cassar qualquer líder sindical se interpretasse que ele professava “ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação”.⁵³

Diferentemente do caso argentino, Vargas impôs outro constrangimento que tinha a ver com a estrutura de cada sindicato: proibição de atividades de caráter político-partidárias, de acordo com o Decreto 9.502, artigo 1(b). Por último, dois outros constrangimentos não compartilhados com a Argentina foram a regulamentação dos gastos sindicais e a permissão a burocratas do Estado de frequentarem reuniões sindicais.⁵⁴

3.7. Resumo

O objeto deste capítulo foi levar o leitor a compreender o corporativismo que existiu no Brasil durante o regime de Vargas, entre os anos 1930 e 1945, através da compreensão de seus dois componentes: o Estado e a sociedade. O corporativismo instaurado no Brasil teve como característica ser do tipo estatal, isto é, o Estado se impunha à sociedade, em parte como resultado da formação patrimonialista oriunda de Portugal. Esta formação patrimonialista dispensava relações contratuais entre o Estado e a sociedade, resultando em um poder centralizador sem contestação.

O maior representante da elite responsável pela instauração do corporativismo no Brasil foi Getúlio Vargas, cujas técnicas de negociação ajudaram no seu projeto durante um processo de “revolução passiva”. Vargas conseguiu convencer

as massas cada vez mais reivindicativas a aceitar e se incorporar num sistema corporativo que iria reduzir a autonomia delas em relação ao Estado.

O segmento da sociedade que se incorporou no corporativismo consistia em uma classe operária resultante da abolição da escravidão, e que ia se formando com a industrialização brasileira. Somente depois da posse de Vargas o sindicato “oficial” surgiu para formalmente ser parte do corporativismo Estatal. No estudo da construção da estrutura corporativa é comum associá-la com o fascismo europeu. Embora o Estado corporativo de Vargas compartisse várias características com o fascismo, o Brasil não virou um estado fascista, porque, enquanto os regimes europeus destruíram movimentos operários, o regime brasileiro os criou.

O corporativismo sindical que Vargas instaurou é mais bem descrito através de sete bases: reconhecimento oficial, proteção aos filiados, monopólio de representação, caráter da filiação, subsídio do Estado e intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves e na estrutura dos sindicatos. O reconhecimento oficial dava legitimidade à existência dos sindicatos e às suas atividades. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi o órgão responsável pela execução do poder regulatório do Estado. Para ser reconhecido pelo Estado, um sindicato tinha de ser aprovado (aceitando todas as regras) pelo MTIC. A proteção dos filiados evitava vinganças dos empregadores pela filiação e atividades sindicais dos trabalhadores. O monopólio de representação era a restrição de um sindicato por categoria profissional dentro de uma determinada área territorial. A filiação voluntária permitiu que o Estado evitasse a entrada massiva de trabalhadores no sistema sindical, por meio disso evitando o aumento de poder da sociedade. Mesmo sendo a filiação de caráter voluntário, cada trabalhador foi obrigado a pagar imposto, garantindo o financiamento da estrutura sindical. Por último, o Estado dispunha de diversas maneiras de intervir nos assuntos dos sindicatos: regulação das negociações coletivas, proibição das greves e intervenção direta na estrutura deles.

3.8.**Cronograma da formação corporativa brasileira**

- 1808 – Chegada da corte portuguesa ao Brasil
- 1853 – Formação da Imperial Associação Tipográfica Fluminense
- 1858 – Greve pela IATF
- 1889 – Proclamação da República
- 1930 – A "Revolução de 1930" que levou Vargas à presidência da República
- 1930 – Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
- 1931 – Decreto 19.770 – modalidades de organização dos sindicatos operários
- 1933 – Decreto 22.653 – somente sindicatos legais podiam participar na eleição dos deputados classistas
- 1934 – Decreto 24.694 – pluralismo limitado⁵⁵
- 1934 – Constituição de 1934
- 1937 – Estado Novo
- 1937 – Constituição de 1937 – greves ilegais e fim do pluralismo limitado
- 1939 – Decreto-lei 1.237 – regulamentação da Justiça do Trabalho
- 1939 – decreto-lei 1.402 – regulador da organização sindical
- 1940 – decreto-lei 2.377 – enquadramento sindical, imposto sindical
- 1943 – CLT – consolida corpo de leis trabalhistas e define estrutura corporativa

3.9.

Notas

¹ O termo neocorporativismo é frequentemente empregado para descrever um corporativismo social que parece ser crescente nos Estados Unidos. Vide WIARDA, 1997.

² TOPALOV, 1978, p. 14, citado por RAPOSO, 2008a, p. 66.

³ FAORO, 1998.

⁴ Ibid., p. 17-18.

⁵ RAPOSO, 2008b, p. 358.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid., p. 363.

⁸ VÉLIZ, 1984, citado por RAPOSO, 2008a, p. 66.

⁹ RAPOSO, 2009, p. 364.

¹⁰ WERNECK, 1997, p. 162.

¹¹ FAUSTO E DEVOTO, 2004, p. 323.

¹² ARAÚJO, 2002, p. 33.

¹³ RODRIGUES, J., 1968.

¹⁴ Ibid., p. 342.

¹⁵ RODRIGUES, J., 1968.

¹⁶ Neste trabalho o termo “sindicalismo” se refere à organização de trabalhadores e de empregadores para a proteção e avanço dos seus interesses, e não ao movimento político específico que visava a substituir as estruturas capitalistas e socialistas com federações sindicais.

¹⁷ RODRIGUES, J., 1968.

¹⁸ Ibid., p. 7.

¹⁹ Ibid., p. 12.

²⁰ Ibid.

²¹ ALEXANDER, 1964, p. 57.

²² MATTOS, 2003, p.13.

²³ DHBB – Verbete do Ministério de Trabalho.

²⁴ ARAÚJO, 2002, p. 54.

²⁵ RODRIGUES J., 1968.

²⁶ Ibid., p. 18.

²⁷ TRINDADE, 1983, p. 439.

²⁸ FILHO, 1945, citado por HALL, 2002, p. 18.

²⁹ HALL, 2002, p. 18.

³⁰ Ibid., p. 19.

³¹ CLT, 1943.

³² Ibid., art 515.

³³ Ibid., art. 558.

³⁴ 1-5: Ibid., art. 514; 6-8: Ibid., art. 521; 9-10: Decreto-lei 9.502/1946, art. 1.

³⁵ CLT., art. 533.

³⁶ Ibid., art. 525.

³⁷ Ibid., art. 516.

³⁸ HALL, 2002, p. 13.

³⁹ COSTA, *in* BOSCHI, 1991, p. 113.

⁴⁰ RODRIGUES, L., 1990, p. 60.

⁴¹ RODRIGUES, L., 1990.

⁴² MATTOS, 2003, p. 21.

⁴³ RODRIGUES, J., 1968, p.84.

⁴⁴ RODRIGUES, L., 1990.

⁴⁵ COLLIER & COLLIER, 1979, p. 981.

⁴⁶ WERNECK VIANNA, 1978, p. 233.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid., p. 226.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² ISMAEL, 2008, p. 4.

⁵³ CLT, art. 530 (a).

⁵⁴ Ibid., 592, 525 (a).

⁵⁵ RODRIGUES, L., 1990, p. 47. Rodrigues cita o número da lei errado, o código correto é 24.694.

4 Corporativismo na Argentina, 1943-1955

La vida civilizada en general, y la economía en particular, del mismo modo que la propia vida humana, se extinguen cuando falla la organización de las células que la componen. Por ello, siempre he creído que se debe impulsar el espíritu de asociación profesional y estimular la formación de cuantas entidades profesionales conscientes de sus deberes y anhelantes de sus justas reivindicaciones se organicen, de tal manera que se erigen en colaboradores de toda acción encaminada a extender la justicia...

Juan Perón, 1943

4.1. Introdução

O objeto deste capítulo é levar o leitor a compreender o corporativismo na Argentina durante o regime de Perón entre anos 1943 e 1955. Mesmo que Perón não tenha tomado posse da presidência até 1946, esta análise inclui os dois anos anteriores porque, como observaremos, o início do seu projeto corporativo coincidiu com o seu cargo de secretário do Trabalho em 1943. A estrutura do capítulo será similar à do capítulo anterior.

As primeiras considerações a serem feitas sobre o caso argentino dizem respeito a sua formação institucional, às suas heranças ibéricas e ao autoritarismo da liderança de Juan Perón durante os seus dois primeiros mandatos presidenciais. Como no caso brasileiro, abordaremos a sociedade argentina através da sua classe trabalhadora, cuja formação ocorreu mais cedo e de forma mais organizada se comparada com o caso brasileiro. Outro fator que diferencia os dois corporativismos em questão diz respeito ao fascismo, que desempenhou um papel mais destacado na Argentina do que no Brasil, o que pode ter sido consequência da presença de Perón como observador militar na Itália e na Alemanha.

A última parte da discussão será sobre a elaboração da estrutura corporativa argentina usando as categorias de corporativismo enunciadas na introdução do presente trabalho: reconhecimento oficial, proteção aos filiados, monopólio de representação, caráter da filiação, subsídio do Estado e intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves e na estrutura dos sindicatos.

4.2. Raízes do Estado argentino

Logo após sua declaração de independência, a Argentina passa por um sangrento ciclo de guerras civis que iria desestabilizar a vida política do país por aproximadamente 70 anos; nesse período surgem as lideranças políticas caudilhescas tão características do país no século XIX.¹ O fato de se passarem mais de 40 anos entre a declaração da independência e a primeira Constituição nacional (1853) levou o cientista social Helgio Trindade a denominar o processo da formação do Estado nacional argentino como “tardio”.² Ou seja, o Estado argentino independente apareceu em 1810, mas um Estado nacional, constitucional e soberano, apenas em 1853. Mesmo com a nova constituição republicana, os conflitos sangrentos continuaram e o Estado não ganhou a sua autoridade definitiva até 1880, quando a capital federal foi estabelecida em Buenos Aires. As causas deste longo período de formação e instabilidade institucional (1810-1880) se encontram em vários fatores, entre os quais podemos destacar: o caráter do rompimento com o vínculo colonial, o comportamento das elites políticas e o papel do exército.³ Cabe, portanto, uma breve reflexão sobre isso.

Primeiramente, é necessário chamar a atenção para o sistema colonial implantado na Argentina, que, em sua relação com a Espanha, foi considerado fraco, porque a Espanha considerava a região onde se localizava a Argentina sem grande importância econômica se comparada, por exemplo, com os territórios ao norte, onde se localizavam o Peru e a Bolívia. De fato, o único produto que a Argentina exportava para a Europa na primeira parte da colonização eram as peles de animais.⁴ Outros produtos, como o algodão, o trigo e o gado, se destinavam às populações da Bolívia e do Peru. A Argentina só começou a ganhar importância depois que a cidade de Buenos Aires se transformou na capital do novo vice-reino do Rio da Prata em 1776. A partir de então, a população, as exportações e as importações europeias cresceram vertiginosamente. Durante o período colonial as áreas rurais com os seus solos altamente férteis foram se tornando propícias para o estabelecimento de grandes fazendas de criação de gado. A condição de um distante território sem grande importância para a Europa fez com que a Argentina tivesse um relativo grau de autonomia em relação à Espanha, se comparada com as outras colônias espanholas.

Como no resto da América espanhola, o processo de independência da Argentina foi violento. As ideias anticoloniais e republicanas haviam ganhado força entre os *criollos* (descendentes de espanhóis que nasceram na colônia) em quase toda a América espanhola no final do século XVIII. Nesse processo, a população *criolla*, já com um sentimento nacional desenvolvido, aproveitaram a distração causada pelos avanços das forças napoleônicas na Espanha e, através de uma junta de governo, passaram, a partir de 1810, a controlar o território argentino. Logo depois, conflitos começaram a opor os membros da junta contra as elites de outras partes do território. Tais conflitos tinham como causa fundamental a incapacidade de construir um consenso a respeito da configuração do Estado então em construção. Tal processo foi significativamente diferente do ocorrido no Brasil, onde as elites eram mais homogêneas e mais coesas. Assim, na Argentina, o sistema colonial não teve o mesmo peso, se comparado com o Brasil, na formação institucional. Oscar Oszlak, importante historiador argentino afirma,

Ni siquiera perduró un andamiaje institucional colonial suficientemente desarrollado. En otras experiencias latinoamericanas, como en el Brasil, el Perú y México, este aparato sirvió a la continuidad institucional, compensando en parte los factores físicos, étnicos o culturales que dificultaban el proceso de integración nacional. En el Río de la Plata, en cambio, el aparato administrativo colonial no llegó a desarrollar un eficaz mecanismo centralizado de control territorial. Más aún, subsistieron en las diversas localidades órganos político-administrativos coloniales que tendieron a reforzar el marco provincial como ámbito natural para el desenvolvimiento de las actividades sociales y políticas. No alcanzaron de todos modos a conformar un verdadero sistema institucional, en tanto su autoridad y representatividad fueron reiteradamente desnaturalizadas por el caudillismo y la lucha facciosa. De este modo, así como la provincia fue una creación del proceso independentista, un sustituto del estado colonial desaparecido, el caudillismo fue un sustituto de la democracia asociada al movimiento libertario. Fue la modalidad que asumió localmente la representación del pueblo, en un pueblo que desconocía la práctica democrática.⁵

A ausência de uma estrutura colonial forte e de uma elite unificada e enraizada contribuiu significativamente para o longo período de instabilidade política vivido pelo país. A elite política na Argentina era formada por um grupo altamente fragmentado, fato que ira retardar ainda mais o processo da consolidação do seu Estado nacional:

... fue muy evidente, una vez destruido el vínculo colonial, que la dominación española no había establecido las bases que generaran una clase política de 'criollos' capaz de suplantar el control político y territorial ejercido por la corona con su liderazgo y legitimidad.⁶

A tensão entre os *criollos* e os *peninsulares* (aqueles nascidos na Espanha) resultou na eliminação destes, destruindo os últimos vestígios do sistema adminis-

trativo colonial.⁷ O resultado foi que, nos primeiros anos da independência, a elite argentina, composta de *criollos* sem prévia formação nas áreas de política e governo, teve que aprender a administrar a jovem república através de um longo e turbulento processo. Formaram-se no país dois principais grupos: os caudilhos (também chamados de federalistas) e os portenhos (também chamados de unitaristas). Os caudilhos, chefes políticos locais, defendiam um sistema mais descentralizado; e os unitaristas, por sua vez, concentravam seus esforços em unir o território nacional argentino sob o poder central de Buenos Aires. Guerras civis entre esses dois grupos políticos retardaram a construção do Estado nacional até o ano de 1852, quando as forças do General Urquiza, representantes dos unitaristas, com o apoio dos governos do Brasil e Montevideú, venceram as tropas do então governador de Buenos Aires na Batalha de Monte Caseros, acabando o regime federalista que controlara o país durante os últimos 23 anos. Apesar da promulgação da Constituição nacional em 1853, os unitaristas continuaram lutando durante os próximos 27 anos para completar a consolidação do governo central que se realizou com a conquista dos pampas e a posse de General Julio Argentino Roca em 1880.

Trindade ressalta o papel do exército na formação dos Estados nacionais na medida em que sua presença coercitiva reprime as forças antagônicas acelerando a unificação territorial.⁸ No caso argentino, a constituição de um “exército nacional permanente” só ocorreu no governo de Bartolomé Mitre (1862-1868). Este fato contribuiu para a tardia consolidação do Estado nacional argentino.

Resumindo, a formação do Estado nacional argentino se deu por meio de um processo longo e violento. A ruptura do novo país com uma fraca estrutura administrativa colonial deixou a tarefa da construção de um Estado moderno nas mãos das elites *criollas*, ideologicamente divididas. Esta divisão, junto com a formação tardia de um exército nacional, resultaram em um Estado nacional mais fraco e conflituado se comparado com o Estado nacional do Brasil na mesma época (final do século XIX).

4.3. Perón

Juan Domingo Perón nasceu na cidade de Lobos, na Província de Buenos Aires, no dia 8 de outubro de 1895, em uma família de classe média. Com a idade

de 16 anos, entrou para o Colégio Militar, onde se tornou oficial do Exército. A carreira militar de Perón foi típica no que diz respeito aos seus cargos e patentes. Perón desenvolveu técnicas docentes e de oratória durante a época em que era instrutor na Escola Superior de Guerra. É preciso dizer que o exército argentino sofreu uma forte influência alemã, adotando suas doutrinas, seus modelos de organização e até alguns elementos de sua filosofia e ideologia.⁹ Perón, que reconhecia a influência alemã no seu pensamento, sempre citava o marechal alemão Von der Goltz e sua ideia de “nação em armas”.¹⁰ Em 1938 Perón foi mandado a vários países da Europa como observador militar, e visitou nessa ocasião a Espanha, a Itália e a Alemanha. Nesses países presenciou as soluções corporativas no que diz respeito aos problemas sociais que acompanhavam o processo de industrialização.

Desta breve informação biográfica, podemos extrair alguns elementos que irão diferenciar Perón de Vargas. Primeiro, a origem mais humilde de Perón permitiu uma maior identidade com a classe trabalhadora. Mesmo que tenha entrado no Exército para subir na escala social, ele sempre usou sua origem como instrumento de propaganda para aumentar o apelo da sua pregação política junto às massas trabalhadoras. Segundo, a sua formação militar impregnou no seu espírito a dialética “amigo x inimigo” e, também, uma grande capacidade para a organização. No âmbito de mobilização social e da competição política, estas características levaram Perón à ideia de que, para ganhar politicamente, ele teria que derrotar os seus rivais.¹¹ Vargas, em contrapartida, era fundamentalmente um negociador, mais predisposto a cooptar as massas trabalhadoras e eventuais inimigos políticos. Perón, por sua vez, teve de aceitar numerosas reivindicações dos chefes sindicais.

O resultado, que será exposto mais adiante, foi que Perón teve que incorporar muitas demandas dos sindicatos na elaboração da legislação corporativa para ganhar o apoio político deles, o que não significou que, quando a oportunidade lhe foi favorável, não tenha eliminado os chefes da chamada Vieja Guardia Sindical.

4.4. Origens da classe trabalhadora argentina

Como no caso brasileiro, a classe trabalhadora argentina teve origem bem antes da implantação de corporativismo. Para facilitar a compreensão do processo

de sindicalização da classe trabalhadora argentina, nós o dividimos em quatro períodos:

1. O período formativo: 1850-1907;
2. A centralização e o fortalecimento sindical: 1908-1930;
3. A mudança social, a “Vieja Guardia Sindical” e o Peronismo: 1930-1946.

Somente a partir de 1946 a classe operária ficaria sob o controle de Perón e da estrutura corporativa por ele construída. Estes três abrangentes períodos fornecem um pano de fundo para a compreensão do processo de constituição do corporativismo argentino.

4.4.1.

O período formativo – 1850-1907

Após a promulgação da Constituição de 1853 a Argentina entrou em um ciclo de consolidação do território nacional e crescimento econômico. A produção econômica no início do período era de natureza rural, com poucas fábricas, que empregavam uma pequena parte da população trabalhadora. Segundo o censo de 1853, em Buenos Aires havia 700 oficinas artesanais e apenas 100 fábricas industriais. Além da produção rural (de carnes, trigo etc.), a força produtiva era composta na sua maior parte de artesãos que trabalhavam em atividades metalúrgicas e têxteis. Já no início da década de 1880 a atividade industrial aumentou bastante com o estabelecimento de frigoríficos e engenhos de trigo. Na chegada do ano 1895 o número de fábricas havia ultrapassado 8.000, o que resultou em um expressivo aumento no número de operários. Não deixa de ser digno de nota que esse aumento da atividade industrial veio acompanhado de uma força produtiva quase que exclusivamente composta de imigrantes. A esse respeito, o censo de 1887 revelou que 84% dos trabalhadores fabris eram imigrantes.

A formação de associações de trabalhadores e as transformações sociais acompanharam a política de imigração massiva, adotada para estimular a industrialização no país. Já no ano de 1853 foi estabelecida a Sociedad Tipográfica Bonaerense em Buenos Aires. Este sindicato de artesãos representava um modelo pioneiro das associações que estavam se formando em muitas regiões da América Latina, destinadas, sobretudo, ao socorro mútuo, mas já apresentando traços reivindicativos. Um processo pioneiro de negociação e a realização de várias greves (em grande parte malsucedidas) ocorridas na década de 1860 abriram o caminho

para a formação mais abrangente de sindicatos de artesãos na década de 1880.¹² A partir de então, em razão de um ciclo de crescimento econômico mais robusto e do fortalecimento da classe trabalhadora e, também, de mudanças no caráter de trabalho, de artesanal para industrial (ambos resultantes do processo de industrialização), os trabalhadores passaram a se organizar em estruturas sindicais mais permanentes.¹³ Um dos exemplos que podem testemunhar a esse respeito foi a criação, em 1886, da *Fraternidad*, que acolheu grupos de engenheiros, operadores de depósitos d'água das ferrovias e bombeiros, no que é considerado o primeiro sindicato nacional argentino. A sua atividade se destinava a melhorar a previdência social e a realização de negociações salariais com os empregadores.

A partir de 1880 métodos e ideologias europeias sobre a organização da classe trabalhadora ficavam cada vez mais manifestos no sindicalismo argentino. A industrialização que ocorria em todo o mundo, a organização da classe trabalhadora e a grande quantidade de imigrantes que chegava à Argentina, combinadas, deram início a duas correntes ideológicas que iriam caracterizar a formação do sindicalismo na Argentina: o anarquismo e o socialismo. Em uma visita de quatro anos à Argentina (1885-1889), o anarquista italiano Errico Malatesta estimulou a incorporação de princípios anarquistas aos sindicatos argentinos.¹⁴ Os anarquistas advogavam a completa abolição do capital e do poder político como a única maneira de realizar seus interesses. Eles recusavam a negociação coletiva com empregadores e governo, preferindo a ação direta através da realização de greves. O sucesso que os anarquistas obtiveram à época pode ser atribuído a três fatores primordiais: a tradição de violência na formação do Estado nacional argentino, o valor cultural de independência dos imigrantes espanhóis e italianos e as condições miseráveis de vida da classe trabalhadora.¹⁵ Por outro lado, a recusa por parte dos anarquistas de participarem de negociações coletivas limitava a sua influência, abrindo caminho para os sindicatos socialistas.

A estratégia dos socialistas no movimento trabalhista argentino era bem menos radical. Eles estimulavam negociações entre a classe trabalhadora e os patrões e só acreditaram nas greves como instrumentos temporários, porém necessários, para se alcançar a implantação de um governo socialista.¹⁶ Para os socialistas, a via preferida para transformar as condições de vida dos trabalhadores era mais a participação política do que propriamente a “ação direta” dos anarquistas.

Apesar desta atitude pouco favorável às greves dos socialistas, o número delas aumentou durante o fim do século XIX e início do século XX, em razão da posição relativamente forte dos sindicatos socialistas no contexto de escassez de trabalhadores em uma economia aquecida.

Como o Quadro 6 mostra, no ano de 1896 houve quase 150 greves no país, número que subiria para mais de 300 oito anos depois, mostrando o aumento da agitação e organização da classe trabalhadora. Como resposta, os empregadores pressionaram o Estado para que adotasse medidas repressivas contra a ação dos trabalhadores. Tais medidas incluíam detenções, censura, violência e deportações.¹⁷ Em 1906 o governo instaurou a “Lei de Residência”, que estipulava a deportação de qualquer trabalhador que prejudicasse a segurança ou a ordem pública. Na prática, a lei era usada para controlar os sindicatos, visto que naquela época suas lideranças eram compostas principalmente de imigrantes.

Quadro 6 – Número de greves na Argentina, 1887-1907



Fonte: Korzeniewicz.¹⁸

4.4.2.

1908-1930: Centralização e fortalecimento sindical

No começo do século XX, foram feitas várias tentativas de unir os grupos sindicais divididos entre as ideologias anarquista e socialista. Em 1909, duas grandes organizações sindicais nacionais, a Federación Obrera Regional Argentina (FORA), controlada pelos anarquistas, e a Unión General de Trabajadores

(UGT), controlada pelos socialistas, resolveram unir-se para formar a Confederación Obrera Regional Argentina (CORA), onde logo surgiram dissidências de novo. A FORA se retirou da CORA para poder continuar as táticas de ação direta na forma de greves. Em 1909 um protesto da FORA foi reprimido pelo Estado, resultando na morte de 12 trabalhadores. Como resposta, a FORA, junto com outros sindicatos regionais, convocaram uma greve geral que paralisou a cidade de Buenos Aires por uma semana. O governo resolveu liberar os prisioneiros e reabrir os escritórios dos sindicatos, numa concessão inédita.

O próximo maio em 1910 marcou uma escalada da violência contra os sindicatos. Quando a FORA protestou contra as celebrações do primeiro século da independência argentina com uma greve geral, grupos de antianarquistas apoiados pelo Estado atacaram os jornais e os prédios dos sindicatos (não só os da FORA) e os participantes das greves. Dessa vez o Estado saiu vencedor e a FORA foi forçada a operar de forma clandestina por vários anos, abrindo espaço para o CORA (agora controlado pelos socialistas) ganhar influência. Em 1914 as duas federações resolveram unir-se sob o nome de FORA.

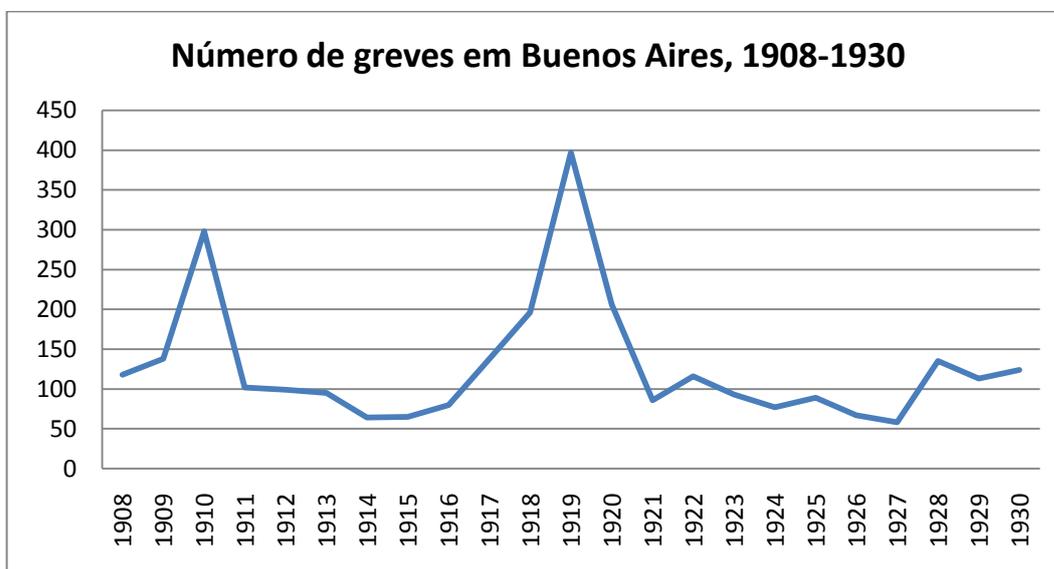
A partir de 1910, a mobilização da classe operária entrou em decadência. Munck cita duas razões para o declínio. Primeiro, as organizações burguesas começaram a se organizar, e, com o apoio do Estado, conseguiram resistir (através de repressão e cooptação) mais efetivamente à ação dos sindicatos. Segundo, a repressão do Estado reduziu o número de ativistas dentro dos sindicatos e os sucessos econômicos dos sindicatos durante a primeira década do século XX diminuíram a consciência política dos trabalhadores. Com a organização burguesa, as táticas de ação direta dos anarquistas se tornaram menos efetivas, exigindo maior organização política dos sindicatos.¹⁹

O período continuou com muita divisão entre os sindicatos e federações. A FORA se dividiu várias vezes e foram criadas outras federações como a Unión Sindical Argentina (USA) e a Confederación Obrera Argentina (COA). A “Semana Trágica”, que ocorreu em 1919, dois anos após a revolução russa, interrompeu o período pacífico de atividade sindical quando uma greve de metalúrgicos resultou na morte de um policial que foi logo vingada com o assassinato de quatro grevistas. A situação piorou quando a FORA mandou fazer uma greve geral contra a qual se envolveram forças paramilitares, o que resultou em aproximadamente 800

mortos e milhares de detidos. Na década que se seguiu continuou o processo de fragmentação sindical e decadência da ação sindical.

O gráfico no Quadro 7 mostra o padrão de atividade sindical nesse período. Os dados só correspondem à cidade de Buenos Aires, mesmo assim, proporcionam uma boa amostragem das agitações na classe operária. O aumento do número de greves entre 1908 e 1910 foi seguido por um período de declínio. A Semana Trágica explica o aumento vertiginoso da incidência de greves em 1919 e se observa a redução de atividade sindical na década seguinte.

Quadro 7 – Número de greves em Buenos Aires, 1908-1930



Fonte: 1908-1919, Rotandaro, 1971; 1920-1930, Dorfman, 1970, p. 262.

4.4.3.

1930-1946: Mudança social, a “Vieja Guardia Sindical” e o peronismo

Em 1930 a USA, a COA e vários outros sindicatos finalmente concluíram negociações para a formação da Confederación General del Trabajo (CGT), o maior sindicato que a Argentina tinha visto na sua história sindical. Contudo, mais uma vez, dissidências causaram a sua divisão em CGT e USA. O golpe militar de 1930 que instaurou o General Uriburu, e, dois anos depois, o General Justo garantiu uma baixa taxa de atividades nas duas confederações, como pode ser observado no Quadro 8, levando em conta que os dados correspondem a greves ocorridas em todo o país. Outro fator responsável pela baixa incidência das greves foi uma

mudança social dos trabalhadores. Com o craque da bolsa de Nova York em 1930, a imigração para a Argentina quase parou. Isto resultou numa migração interna de argentinos nascidos no país para os centros industriais. Estes novos trabalhadores não tinham formação política e eram mais receptivos a ideias radicais e ao nacionalismo. Outra mudança dentro dos sindicatos foram a burocratização do movimento da classe operária, que resultou da acumulação de propriedade (sedes sindicais, hospitais e outros lugares de previdência social), e a formação de administradores profissionais dos sindicatos.²⁰

A revolução de 1943 começou um processo de mudança radical no sindicalismo argentino. O medo do Exército de um governo amigável aos Aliados durante a segunda guerra mundial provocou o golpe que instaurou no governo o General Ramirez em junho de 1943. No âmbito sindical, o Exército cassou os líderes de vários grandes sindicatos provocando manifestações. A Junta viu o apoio dos trabalhadores como a única via para o sucesso do movimento. Com isso, o Coronel Perón, que tinha sido nomeado chefe do Ministério de Trabajo, começou a reunir e negociar com os líderes dos grandes sindicatos. O propósito das negociações era tentar formar uma aliança entre o Exército e os sindicatos. Para permitir mais força nas negociações, o Ministério de Trabajo foi transformado na Secretaría de Trabajo y Previsión (STP), aumentando os poderes do seu chefe, Perón.²¹

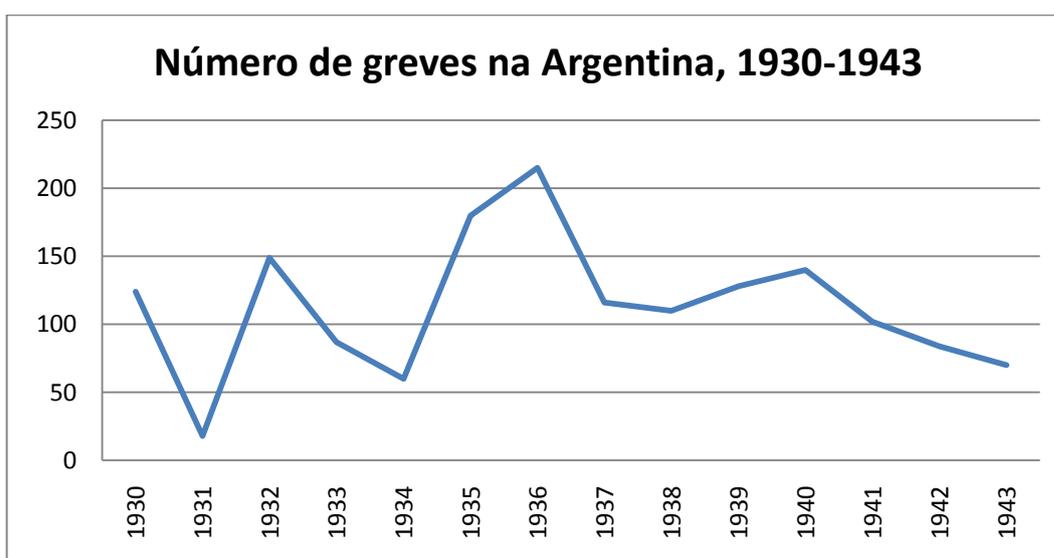
Compreendendo o poder das massas de trabalhadores, Perón continuava o processo de negociações com os chefes sindicais, e como Secretário da STP, conseguiu vários benefícios para os trabalhadores. Além disso, Perón começou a entrar diretamente no processo de negociação entre os sindicatos e os empregadores, quase sempre tomando o lado do trabalhador. Em outubro de 1945, um grande resultado destas negociações, a Lei de Associações Profissionais foi aprovada, criando a estrutura corporativa do regime. Com estas táticas o chefe acrescentou vários decretos a favor dos trabalhadores e um forte estímulo para o aumento do número de filiados nos sindicatos. Em 1945 havia 528.523 filiados em Buenos Aires. Três anos depois o número atingiu 1.532.925, quase o triplo.²² O resultado dos esforços de Perón foi que, *“by the middle of 1945 Perón had converted the trade-union movement into a powerful personal political machine”*.²³

Quando Perón foi encarcerado em outubro de 1945, mobilizações enormes de trabalhadores forçaram a Junta a liberá-lo logo em seguida. No famoso dia 17 de outubro de 1945, Perón apareceu na varanda da Casa Rosada e deu um discurso

à multidão, abrindo o caminho para sua eleição como Presidente no dia 4 de junho de 1946. Os anos que se seguiram foram caracterizados pelo aumento do número de filiados e a consolidação do poder de Perón e seu projeto corporativo.

Em 1946 e nos anos seguintes, o movimento sindical explodiu, tornando-se cada vez mais dependente de Perón. Os chefes sindicais que o tinham apoiado entre 1943 e 1946 foram expurgados sistematicamente. Este fato revela uma contradição importante no sindicalismo peronista: como era possível o poder de Perón sobre os sindicatos se ele precisava tanto deles? Torre trata esta questão em *La Vieja Guardia Sindical*, referindo-se aos chefes sindicais que foram instrumentais na acessão de Perón ao poder e foram logo depois cassados.²⁴ A análise de Torre conclui que a decisão da liderança sindical de se entregar ao regime peronista não era agradável e complacente (*“El camino torturoso hacia la alianza de los sindicatos y Perón”*²⁵) e, mesmo que Perón tenha “domesticado” os dirigentes sindicais, a institucionalização dos direitos dos sindicatos reconhecidos (estímulos) produziu constrangimentos para o Estado no âmbito econômico, impedindo a consolidação do poder de Perón. Estes estímulos que fortaleceram o movimento sindical face ao Estado marcam uma diferença importante em relação ao corporativismo sindical instaurado no Brasil.

Quadro 8 – Número de greves na Argentina, 1930-1943



Fonte: Korzeniewicz, 1993, p. 9.

4.5. Influência do fascismo

..si el régimen varguista, personificado por la figura carismática del “Jefe de la Nación”, parecía conducir hacia una dictadura paternalista y modernizante y poseía efectivamente potencialidades fascizantes (había disuelto un fuerte movimiento fascista, el “integralismo”, y se caracterizó por la desmovilización política) no es menos cierto que el estereotipo fascista cuadraba mejor con la agresividad antioligárquica del peronismo, que estaba asociado a un alto grado de movilización social y política.

Helgio Trindade²⁶

A influência do fascismo no corporativismo instaurado na Argentina foi mais forte do que no Brasil, sendo caracterizada pelas grandes mobilizações dos trabalhadores. Como já mencionado, Perón tinha uma grande admiração pelo projeto político de Benito Mussolini, tendo observado de perto seu governo na Itália quando era adido militar. Mesmo tendo fortes tentações, Perón nunca conseguiu implantar um Estado totalitário sob um partido nacional. A procura de uma “terceira via” entre o capitalismo e o marxismo, isto é, o corporativismo, era uma afinidade com os regimes fascistas europeus. Perón, como Vargas, tomou emprestadas muitas partes da Carta del Lavoro italiana para o seu Decreto 23.852. O uso de força na instauração do corporativismo foi mais forte na Argentina, mais ainda não se compara com a repressão violenta nos países fascistas europeus.

Germani afirma que a tentativa de instaurar o fascismo na Argentina entre 1943 e 1945 fracassou e resultou no peronismo.²⁷ Devido à derrota dos países fascistas na segunda guerra mundial, desacreditando o fascismo como sistema político, e o fato de o fascismo ter sido vinculado ao corporativismo, Perón deu outro nome ao seu regime corporativo: *justicialismo*.²⁸ Assim, mesmo tendo influências do fascismo italiano, o regime populista e nacionalista que Perón construiu não era fascista.²⁹

O fato de o corporativismo argentino ter sido caracterizado como mais fascista do que o brasileiro enfatiza as diferenças nos dois sistemas. Vargas conseguiu implantar um corporativismo mais forte, apesar de ter menos afinidades com o fascismo do que a Argentina. Isto remete ao fato de que o corporativismo e o fascismo são duas categorias distintas. Contudo, esta comparação de influências fascistas nos ajuda a entender os dois corporativismos. Enquanto no Brasil o corporativismo foi mais forte por causa do maior controle que Vargas exercia sobre a classe operária, na Argentina Perón precisava do apoio e da mobilização das mas-

sas para chegar ao poder, deixando estas em melhor posição para questionar e influenciar as estruturas corporativas que estavam sendo instauradas.

4.6.

Estrutura corporativa instaurada

El decreto 23.852 de asociaciones profesionales, promulgado en octubre de 1945, fue, sin duda, el testimonio más significativo del compromiso existente entre el régimen y el movimiento obrero y reflejó el equilibrio de poder existente entre estos dos actores en aquellos momentos.

Louise M. Doyon³⁰

A estrutura do corporativismo sindical implantado na Argentina expressava-se juridicamente através do Decreto 23.853, “*Aprueba el régimen legal de las asociaciones profesionales de trabajadores*”, também conhecido como a Lei de Associações Profissionais. Este decreto mostrava, se comparado com o caso brasileiro, a força da classe trabalhadora junto ao Estado, fato que pode ser explicado pela oposição política sofrida por Perón e pela sua necessidade de se apoiar nas massas para viabilizar a sua estabilidade política. Um registro feito nas atas da Unión Ferroviaria atesta este forte compromisso com o setor trabalhista:

En el mes de enero (1945) la Secretaría de Trabajo convocó a una reunión para considerar un proyecto para regular las asociaciones profesionales de trabajadores. Nosotros sugerimos, en la CGT, que era necesario introducir modificaciones, ya que el proyecto, excepto en un número limitado de cuestiones, no tomaba en cuenta nuestras aspiraciones. Varias reuniones tuvieron lugar en la CGT, con los dirigentes del sindicato del transporte, los telefónicos, los empleados de comercio: ... en una de ellas se resolvió rechazar el proyecto de legislación presentado por el gobierno. Al cabo de un mes el secretario de Trabajo volvió a tomar contacto con nosotros y acordamos redactar un contraproyecto: a partir de entonces las negociaciones hicieron progresos.³¹

Em razão desses compromissos, o decreto que foi efetuado dez meses depois do congresso acima citado continha uma grande quantidade de estímulos e benefícios para os sindicatos. Contudo, o pacto que Perón fez com os sindicatos não impediu a erosão deles, visto que eles abriram mão de sua autonomia em troca do acesso exclusivo ao aparato do Estado. A combinação de estímulos e constrangimentos institucionalizada no decreto abrangia todas as categorias de corporativismo especificadas por Collier e Collier: reconhecimento oficial, proteção aos filiados, monopólio de representação, caráter da filiação, subsídio do Estado e intervenção do Estado nas negociações coletivas e nas greves e na estrutura dos sindicatos.³²

4.6.1. Reconhecimento oficial

O Decreto 23.853 descreve em detalhe o processo de reconhecimento oficial dos sindicatos no regime de Perón:

*Las asociaciones profesionales de trabajadores, previos los requisitos de inscripción a que se refiere el art. 43, podrán actuar libremente e ejercer para el cumplimiento de sus fines, todos aquellos actos que no estuvieron expresamente reservados a los sindicatos con personalidad gremial.*³³

Neste artigo se estabelecia a regra de que toda associação industrial (sindicato oficial ou não) tinha de se inscrever no Estado. Uma diferença entre associação profissional e sindicato com “personalidade de grêmio”, ou seja, sindicatos, também é feita. Isto significa que qualquer grupo de trabalhadores podia se formar, mas somente aqueles que cumpriam determinados requisitos podiam se chamar sindicatos com o direito de fazer uso de privilégios especiais concedidos pelo Estado. Se o sindicato, oficial ou não, não cumpria esta regra de inscrição, carecia dos direitos básicos para as organizações de trabalhadores (reconhecidas ou não):³⁴

1. Peticionar em defesa dos interesses profissionais;
2. Fundar instituições de previdência e socorro social;
3. Estabelecer colônias de férias, restaurantes, clínicas, hospitais e todo serviço social que tenda a elevar a cultura, preservar a saúde e melhorar o nível moral e material dos filiados;
4. Organizar e promover a formação de cooperativas de produção, consumo, crédito e habitação de acordo com a legislação vigente;
5. Promover o ensino geral e profissional de seus filiados mediante instituições apropriadas, como bibliotecas, conferências, publicações, escolas técnicas, oficinas e exposições;
6. Constituir e participar de federações;
7. Impor cotizações e quotas a seus filiados;
8. Exercer, no cumprimento dos seus fins, todo outro ato que não for proibido.

Os requisitos para ser sindicato oficial eram diversos, deixando uma margem de liberdades bem ampla ao Estado. Uma regra é que o sindicato candidato tinha que ser “suficientemente representativo” na área profissional com respeito à proporção dos filiados pagantes. Uma proporção específica não foi estabelecida, deixando a decisão a critério do Estado. Outro requisito era o processo de petição ao Estado para reconhecimento. Para tal, o sindicato tinha de encaminhar uma aplicação à STP como os seguintes dados: (1) número de filiados pagantes, (2) o

valor de seu patrimônio e serviços sociais instituídos, (3) uma cópia das regras e estatutos da associação e (4) uma relação com os nomes dos membros da comissão de direção, indicando as suas nacionalidades e os seus ofícios. Cumprindo todos os requisitos e o processo de inscrição, a decisão final ficava com a STP: “Cumplidos los requisitos establecidos en el artículo anterior y demás exigencias del presente decreto, el Secretario de Trabajo y Previsión, dentro de un plazo de sesenta días, dictará resolución acordando o negando el reconocimiento gremial”.³⁵ As demais associações eram obrigadas a se inscrever no Estado incluindo a informação nos itens (3) e (4)³⁶ acima, sob pena de não poderem “actuar como asociaciones profesionales de trabajadores”.³⁷

Mais uma vez, o Estado tinha a liberdade de aceitar ou recusar a inscrição de qualquer sindicato por qualquer razão. No caso da Unión de Obreros del Calzado, um sindicato adepto ao regime de Perón, o Estado deferiu reconhecimento mesmo que quase não tenha tido membros. A outro grupo menos afeiçoado ao regime, o Sindicato Obrero de la Industria del Calzado, foi negado tal reconhecimento, mesmo tendo muito mais membros e muito mais tempo de existência que a Unión.³⁸

O reconhecimento oficial dos sindicatos era um estímulo do Estado para a sociedade porque somente os sindicatos oficiais usufruíam de vários benefícios:³⁹

1. Defender e representar, perante o Estado e os empregadores, os interesses profissionais;
2. Defender e representar os interesses individuais de cada um dos seus filiados perante os institutos de previdência, a justiça e qualquer outro departamento do Estado;
3. Participar nos órgãos estatais que regulam a lei trabalhista;
4. Intervir nas negociações coletivas, fechar ou modificar acordos e convênios coletivos, contribuir para a fiscalização da legislação trabalhista e promover sua ampliação e aperfeiçoamento;
5. Colaborar com o Estado como órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas concernentes a suas profissões;
6. Participar circunstancialmente de atividades políticas, quando for permitido por uma assembleia geral ou um congresso. Somente no caso de a associação profissional decidir uma participação permanente e contínua na atividade política deverá se ajustar às leis, decretos e regulamentos que governam os partidos políticos;
7. Realizar suas reuniões e assembleias num local fechado sem licença prévia;
8. Ter preferência para os seus filiados na contratação de pessoal para todo trabalho de natureza pública;
9. Obrigar os empregadores a automaticamente descontar as quotas dos filiados para transmissão ao sindicato;
10. Ter isenção de impostos das operações e da propriedade do sindicato;
11. Ter monopólio do uso dos nomes dos sindicatos, evitando que outra associação provoque confusão no uso duplo;

12. Estabelecer penas no caso de descumprimento dos filiados às regras ou decisões do sindicato.

Para compreender as vantagens dos sindicatos sobre as outras associações profissionais basta colocar “não pode” antes de cada benefício acima. Na seção sobre o monopólio de representação será discutido mais profundamente este aspecto da estrutura corporativa sob Perón. Aqui só cabe mencionar mais uma instância da força do Estado em relação à classe trabalhista. No sexto direito para sindicatos a palavra “circunstancialmente” se ressalta. Quem decidia quando seria necessária tal participação política era o Estado.

Outra cláusula do decreto permitia às associações não reconhecidas como sindicatos oficiais defenderem os seus interesses perante o Estado (item 1 acima) contanto que não houvesse um sindicato (ou federação) oficial na categoria de indústria que eles representavam. Nas áreas onde não existia competição de profissões era, assim, possível um grau de representação sem que se tivesse de pedir reconhecimento do Estado.

O Decreto também providenciou uma estrutura de reconhecimento de federações e confederações. O processo deste reconhecimento era o mesmo estabelecido pelos sindicatos quanto aos benefícios usufruídos por eles. Uma condição adicional para o reconhecimento de uma confederação era que esta tinha de ser composta de um número de sindicatos e federações que indicasse a sua representatividade no nível nacional.⁴⁰ A lei também estimulava a consolidação dos sindicatos em federações e confederações, já que isto facilitava o controle do Estado sobre a classe trabalhadora. Um sindicato de uma área profissional na qual já existia uma federação era obrigado a afiliar-se com ela para ganhar o reconhecimento.⁴¹

4.6.2. Proteção legal para trabalhadores filiados

Outro estímulo oferecido pelo Estado peronista no Decreto foram várias formas de proteção e garantia para os filiados contra tratamento diferenciado dos empregadores. O artigo 50 especificava que o empregador não podia atrapalhar a filiação de um trabalhador nem a um sindicato oficial nem a uma associação industrial, seja através de promessas ou presentes, seja ameaçando demiti-lo do emprego. O mesmo artigo proíbe que um empregador estimule a filiação de um trabalhador a uma associação não reconhecida ou inscrita em detrimento de um sin-

dicato oficial. O artigo também veda qualquer represália (inclusive a demissão) contra trabalhadores por causa das suas atividades no sindicato. As empresas declaradas culpadas podiam sofrer penalidades simples de multas, ou, nos casos de reincidência, o Estado podia mandar fechar a empresa por até duas semanas, dando o direito de indenização aos trabalhadores afetados pelo fechamento.⁴²

As proteções também se estendiam ao assalariado que se tornasse executivo ou representante de um sindicato oficial, e que, por causa das suas funções na liderança do sindicato, não pudesse cumprir as tarefas normais do seu emprego. Segundo o artigo 28, o empregador era obrigado a deixar em aberto o emprego dele por até um ano. Durante esse período, o trabalhador não recebia um salário do empregador, mais continuava acumulando antiguidade para os propósitos de benefícios que receberia se estivesse trabalhando.

Estas proteções conferidas pelo Estado ajudavam a aumentar o número de sindicatos que procuravam o reconhecimento oficial. As proteções eram claramente a favor dos trabalhadores, demonstrando o projeto de Perón de incorporar grandes setores de trabalhadores na sua estrutura corporativa. Também demonstra o seu projeto político de ganhar o apoio das massas para garantir uma longa estada no governo.

4.6.3. Monopólio de representação (Unicidade sindical)

Como mencionado no Capítulo 2, o propósito do monopólio de representação era livrar os sindicatos de competição, o que, por sua vez, controlava o conflito social e estimulava os sindicatos a procurarem reconhecimento. Funcionava como estímulo porque dava aos sindicatos acesso privilegiado ao Estado. Na Argentina, esta categoria do corporativismo sindical era muito rígida. Só era permitido um sindicato oficial por categoria profissional, independentemente de local geográfico.

No caso de múltiplos sindicatos da mesma profissão disputando o reconhecimento oficial, aquele com o maior número de filiados pagantes nos prévios seis meses era o ganhador.⁴³ No caso de um sindicato com mais filiados substituindo um sindicato previamente reconhecido, o Estado dispunha de um recurso extraordinário: “*Será tomada en cuenta para resolver sobre la retención de la personalidad gremial del sindicato superado en el número de afiliados, su actuación*

sindical, así como su contribución en la defensa y protección de los intereses profesionales.”⁴⁴ Esta cláusula deixou com o Estado a opção de legalmente proteger um sindicato mais cooperativo ao regime de Perón.

Os sindicatos que pediam reconhecimento também eram obrigados a ser parte de uma federação na mesma área profissional, se existisse. Caso o novo sindicato não quisesse se afiliar à federação, só podia ser reconhecido se tivesse tido mais filiados pagantes do que a federação.⁴⁵

Existia uma exceção à unicidade sindical na estrutura corporativa na Argentina. Mais de um sindicato oficial era permitido somente se o sindicato com mais filiados consentisse que outro sindicato da mesma categoria profissional fosse reconhecido pelo Estado. Mesmo assim, o conflito entre estes dois sindicatos podia ser evitado porque o sindicato maior tinha o direito de suspender o seu consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo, assim afastando o sindicato menor do seu estado oficial.⁴⁶

4.6.4. Caráter da filiação

Como no Brasil, a filiação sindical na Argentina não era compulsória. O fato de os decretos da época não conterem cláusulas que declaram explicitamente a filiação compulsória nos leva à conclusão de um sistema de filiação voluntária, que é confirmado pelo artigo 7 do Decreto 25.852, que fala sobre o afastamento voluntário dos filiados. Certamente existiam vários graus de pressão para que o trabalhador se afiliasse, e que, às vezes, podia ter efeito de tornar praticamente obrigatória a filiação. Mas, aqui, estamos interessados nas medidas legais usadas pelo Estado para instaurar o corporativismo. Assim, ficou a critério do trabalhador o assunto da filiação. Diferentemente do caso brasileiro, o trabalhador que escolhesse não se filiar não era obrigado a pagar as quotas de filiação (o imposto sindical, no Brasil). Mesmo assim, ele usufruía dos benefícios resultantes das negociações coletivas.⁴⁷

4.6.5. Subsídio do Estado

Mais uma vez, subsídios do Estado aos sindicatos podem tomar várias formas. Seguindo o modelo de Collier e Collier, aqui serão tratados somente os

casos nos quais o Estado ajudou diretamente os sindicatos a receberem uma renda regular para as suas despesas operacionais.⁴⁸ Uma maneira era a isenção de todo imposto arrecadado sobre as operações e a propriedade dos sindicatos reconhecidos. A definição de “propriedade” foi intencionalmente abrangente para permitir o máximo benefício para os sindicatos oficiais e incluía: (1) quotas de filiação, (2) propriedade física, (3) contribuições, doações e legados e (4) multas e outros recursos ocasionais.⁴⁹ Desta maneira o Estado estimulava o reconhecimento oficial, já que os sindicatos não reconhecidos não obtinham este benefício.

Diferentemente do Brasil, na Argentina não existia um imposto sindical a ser pago por todo trabalhador, filiado ou não. Só os filiados pagavam as quotas. Como já mencionado, o sindicato oficial tinha o direito de exigir que os empregadores descontassem o valor dos salários dos filiados, arranjo que facilitava o arrecadamento e dava um grau de estabilidade financeira aos sindicatos.

4.6.6.

Intervenção do Estado em negociações coletivas e nas greves

Intervenção do Estado nas negociações e greves é um exemplo dos constrangimentos que o Estado corporativo exercia na Argentina. Já que reivindicações sobre salários e condições de trabalho são as *raisons d'être* dos sindicatos e a greve é a sua arma mais poderosa,⁵⁰ a intervenção do Estado nestas áreas nunca era desejada pelos sindicatos de trabalhadores porque isso limitava a liberdade de ação deles. Independentemente da legislação, o regime de Perón sempre foi ativo no processo de negociações coletivas. Com a tendência da consolidação dos sindicatos no país, ficava mais fácil esta fiscalização do Estado sobre as disputas entre trabalho e capital.

Em 1953 foi divulgada legislação tornando obrigatória a aprovação pela Secretaria de Trabajo y Previsión de todo acordo coletivo entre trabalhadores e empregadores.⁵¹ Quase todas as conferências de negociações coletivas se realizaram na STP ou em uma das suas delegações, sob o olho diligente do Estado. Mesmo antes do Ato de 1953, Perón muitas vezes interveio nas negociações sobre remuneração dos trabalhadores. Durante o período de consolidação do seu poder (1943-1948), Perón pressionou os empregadores a aumentarem os salários dos empregados. Mais tarde, para combater a inflação, Perón estimulou os sindicatos

de trabalhadores a se concentrar no melhoramento das condições de trabalho, em vez de em aumentos de salários que elevariam a inflação.⁵²

O Estado peronista exercia muito controle legislativo sobre as greves, mesmo que nem sempre pudesse contê-las. No Decreto 23.852, o artigo 21 estipulava: “*Las autorizaciones para actos públicos serán tramitadas ante la Secretaria de Trabajo y Previsión o la autoridad que haga sus veces*”. Ou seja, cada greve tinha de ser autorizada pelo Estado. Junto com os decretos 536/1945 e 26.008/1948 o regime de Perón tinha a base legal para poder declarar legal ou ilegal cada greve. Para ser declarada “legal”, uma greve tinha de ser resultante do descumprimento por parte dos empregadores de uma decisão de um processo conciliatório. Caso contrário, a greve era considerada ilegal e os participantes da greve não tinham direito à indenização para os dias de trabalho perdidos. Além disso, o Estado tinha o direito de revogar o reconhecimento do sindicato infrator.⁵³

Outro mecanismo para controlar as greves era a Confederación General del Trabajo. Visto que a liderança da maior confederação do país era leal a Perón, o Estado podia responder a greves de forma indireta. O padrão era que a CGT substituíria a liderança de um sindicato que entrou em greve não favorecida por Perón. Quando o sindicato de impressores de Buenos Aires fez uma greve em 1949, a CGT afastou os dirigentes eleitos e colocou um “interventor” por vários anos. Em geral, Perón via as greves como falhas dos segmentos da sociedade em procurar socorro do Estado e, claro, como atos danosos à economia nacional. De fato, as poucas greves sancionadas pelo Estado eram aquelas que também serviam a seus propósitos políticos.⁵⁴

O caso do sindicato dos jornaleiros de Buenos Aires mostra o uso seletivo de greves para o avanço do Estado. O jornal *La Nación* tinha uma longa história de oposição ao peronismo, mas, como seus empregados eram leais ao jornal, Perón resolveu estimular uma greve dos jornaleiros. Esta greve paralisou o jornal por várias semanas, o que, junto com outras agressões de Perón, resultou na desapropriação do jornal por supostos impostos atrasados.

4.6.7.

Intervenção do Estado na estrutura dos sindicatos

O regime de Perón intervinha na liderança dos sindicatos (oficiais ou não) de várias formas. Primeiro, a lei estipulava que cada comitê de direção tinha de ser

composto de pelo menos cinco membros eleitos (via voto secreto). Os executivos dos comitês só podiam ficar nos seus cargos por no máximo quatro anos, sendo possível a reeleição. Para se qualificar para um posto na direção do sindicato o candidato tinha de ter pelos menos dois anos de experiência de emprego na categoria que o sindicato iria representar. Por último, a lei determinou que pelo menos a metade dos postos de direção e representação fosse ocupada por cidadãos argentinos.⁵⁵ Na prática, Perón, junto com sua esposa, Eva Perón, intervinham muito na liderança dos sindicatos, e o melhor exemplo disso é a expugnação dos líderes da *Vieja Guardia Sindical*.

O Decreto 26.852 expressivamente proibiu a intervenção do Estado na administração dos sindicatos.⁵⁶ Contudo, três anos depois Perón instaurou o Decreto 26.008 que permitia tal intervenção, fato que demonstra o poder que Perón ia acumulando depois da cassação dos velhos líderes sindicais.

4.7. Resumo

A Argentina teve uma formação institucional tardia, violenta e relativamente desorganizada se comparada com o caso brasileiro. Contudo, a sua formação social observada no desenvolvimento sindical se destaca como mais forte que o sindicalismo brasileiro. Como observamos, o peso da herança ibérica na formação institucional foi menos forte, devido à relativa baixa importância da colônia para a coroa espanhola e ao processo de independência, que rompeu as vinculações do sistema administrativo colonial, deixando o território sob o controle de tipo caudilhesco-autoritário.

Perón, por via de uma formação militar, fazia parte desta tradição autoritária, usando as suas técnicas de discurso e organização, junto com a sua forma de pensar em atores políticos como ou amigos ou inimigos, para ganhar o apoio das massas de trabalhadores e depois afastar a antiga liderança dos sindicatos.

A formação da classe operária se baseou na imigração massiva da Europa durante o processo de industrialização. Estes imigrantes traziam ideias radicais sobre a organização sindical, que, junto com o ciclo de crescimento econômico e a aceleração da industrialização entre os anos 1890 e 1930, resultou em uma expansão das atividades sindicais. Quando Perón entrou no palco em 1943, os sindicatos

tinham representatividade suficiente para exigir estímulos do Estado na instauração do corporativismo.

A estrutura sindical como definida pela legislação consistia em sete elementos, os primeiros cinco sendo estímulos e os outros dois sendo constrangimentos. O corporativismo argentino concedeu aos sindicatos um sistema de reconhecimento oficial, uma antiga reivindicação dos grandes sindicatos. Este reconhecimento dava-lhes importantes benefícios e direitos *vis-à-vis* os seus empregadores. Segundo, o corporativismo deu proteções legais aos trabalhadores, como a permanência dos dirigentes nos postos das indústrias por um ano enquanto eles exerciam cargos para os sindicatos. Terceiro, existia a unicidade sindical, isto é, o monopólio de representação para os sindicatos oficiais, para evitar a competição com outros grupos da mesma categoria. Quarto, a filiação foi completamente voluntária, mas os benefícios recebidos dos empregadores se aplicavam a todos os trabalhadores, filiados ou não. Quanto ao subsídio do Estado, não existia um imposto sindical a ser pago independentemente da filiação como no caso brasileiro. O único subsídio do Estado era a isenção total de impostos sobre a propriedade e renda dos sindicatos. A intervenção do Estado nos assuntos dos sindicatos, mesmo presente, era mais fraca do que no caso brasileiro. Por exemplo, os sindicatos oficiais tinham o direito de fazer reuniões em local fechado sem a necessidade de pedir autorização ao Estado. Por último, Perón intervinha na liderança dos sindicatos com grande frequência, mas a legislação só estipulava limitações de antiguidade e cidadania para os candidatos de postos nos comitês de direção.

4.8.**Cronograma da formação corporativa argentina**

- 1810 – Independência da Argentina
- 1853 – Primeira Constituição nacional
- 1853 – Primeiro sindicato argentino, a Sociedad Tipográfica Bonarense
- 1880 – Consolidação de poder nacional com a conquista dos pampas
- 1886 – Formação do sindicato que iria servir como padrão, La Fraternidad
- 1906 – Declaração da Lei de Residência, permitindo a deportação pelo Estado de líderes de sindicatos imigrantes
- 1909 – Greve geral em Buenos Aires que paralisou a cidade por uma semana
- 1919 – Semana Trágica: mais de 800 mortos em confrontos entre grevistas, policiais e paramilitares
- 1930 – Formação do CGT, maior organização sindical na história do país; golpe militar e começo do ciclo conservador-oligárquico
- 1938 – Perón na Europa, onde observa o fascismo e corporativismo da Alemanha e da Itália
- 1943 – Junho, revolução de 1943 – golpe militar
- 1945 – Decreto 23.852, “Lei de Associações Profissionais” – criou estrutura corporativa
- 1945 – Perón liberto da prisão após reivindicações de milhares de trabalhadores em Buenos Aires; discurso de Perón no dia 17 de outubro marca sua captação efetiva do Estado
- 1946 – Dia 4 de junho, Perón eleito Presidente da Argentina
- 1953 – Ato nº 14.250, lei especificando a intervenção permitida nos acordos coletivos entre sindicatos e empregadores

4.9.

Notas

¹ MURILLO, 1980, p. 11.

² TRINDADE, 1986, p. 139.

³ *Ibid.*, Trindade desenvolve a tese segundo a qual os dois últimos destes fatores e uma desvinculação da Igreja são chaves para a compreensão do ritmo da formação institucional dos Estados latino-americanos. Na nossa análise o papel da Igreja na formação institucional da Argentina não é considerado, visto que parece ter sido bem menos importante se comparado com os outros fatores.

⁴ ROJAS, 2002, 18.

⁵ OSZLAK, 1982, 534

⁶ OSZLAK citado em TRINDADE, 1986, p. 144.

⁷ TRINDADE, 1986, p. 144.

⁸ *Ibid.*, 1986, p. 148.

⁹ ATKINS e THOMPSON, 1972, p. 257.

¹⁰ FAUSTO e DEVOTO, 2004, p. 324.

¹¹ *Ibid.*

¹² ALEXANDER, 1964, 162.

¹³ KORZENIEWICZ, 1989, p. 26.

¹⁴ MUNCK, p. 23.

¹⁵ KORZENIEWICZ, 1989, p. 27.

¹⁶ *Ibid.*, p. 29.

¹⁷ *Ibid.* p. 40.

¹⁸ KORZENIEWICZ, 1989, p. 75.

¹⁹ MUNCK, 1964, p. 31

²⁰ ALEXANDER, 1964, p. 167.

²¹ *Ibid.*, p. 174.

²² DOYON, 1975, p. 158.

²³ ALEXANDER, 1964, p. 175.

²⁴ TORRE, 2006.

²⁵ *Ibid.*, p. 70.

²⁶ TRINDADE, 1983, p. 429.

²⁷ GERMANI, 1968, p. 25.

²⁸ WIARDA, 1997, p. 111.

²⁹ Para uma maior discussão sobre as similaridades e diferenças entre o regime de Perón e o fascismo italiano, vide GERMANI, 1968.

³⁰ DOYON, 1984, p. 207.

³¹ Libro de Actas de la Comisión Directiva, Unión Ferroviaria, mayo de 1945, *in* DOYTON, 1984, p. 207.

³² COLLIER e COLLIER, 1979, p. 981-2.

³³ Decreto 23.852, art. 3.

³⁴ *Ibid.*, art. 32.

³⁵ *Ibid.*, art. 15.

³⁶ *Ibid.*, art. 43.

³⁷ *Ibid.*, art. 4.

³⁸ ALEXANDER, 1964, 179.

³⁹ 1-6: Decreto 23852, art. 33; 7: art. 21; 8: art. 37; 9: art. 40; 10: art.36; 11: art.23; 12: art. 24 (d)

⁴⁰ *Ibid.*, arts 46-48.

⁴¹ *Ibid.*, 11.

⁴² *Ibid.*, art. 51.

⁴³ *Ibid.*, art 9.

⁴⁴ *Ibid.*, art. 10.

⁴⁵ *Ibid.*, art 11.

⁴⁶ *Ibid.*, art. 13.

⁴⁷ Ato No. 14.250, art. 8.

⁴⁸ COLLIER e COLLIER, 1979, p. 981.

⁴⁹ Decreto 23.852, art. 38.

⁵⁰ COLLIER e COLLIER, 1979, p. 981.

⁵¹ Ato 14.250, art. 3.

⁵² ALEXANDER, 1964, p. 193.

⁵³ Ibid., 198.

⁵⁴ ALEXANDER, 1964, p. 198.

⁵⁵ Decreto 23.852, acts, 25 e 27.

⁵⁶ Decreto 26.008, art. 1.

5

Comparação entre os sistemas corporativos de Vargas e de Perón

Enquanto no Brasil o primeiro que salta aos olhos é o Estado, na Argentina, é a sociedade.

Boris Fausto e Fernando J. Devoto¹

Vargas destroyed most existing labor organizations and established new state-controlled groups in their place. Perón, on the contrary, bent the existing trade unions to his will. Perhaps this was why he was never as successful as his Brazilian contemporary in completely destroying the independence of the labor movement.

Robert J. Alexander²

5.1.

A formação institucional e social do Brasil e da Argentina

O Brasil e a Argentina tiveram as suas origens históricas no mundo ibérico, onde os sistemas políticos se caracterizavam por terem tido fortes centros de poder em contraste com grupos sociais que não tiveram a força suficiente para questioná-los com sucesso. Diferentemente dos países da Europa continental, que tiveram passados feudais, cismas religiosos e revoluções burguesas, os países da América Latina nasceram de tradições ibéricas, situação que foi propícia ao desenvolvimento do patrimonialismo e do corporativismo estatal. As instituições estatais que se implantaram, portanto, na América Latina, assimilaram algumas características desse passado ibérico: poder central forte, autoritarismo, relações de dependência etc., que formam importantes ingredientes para a conformação dos sistemas sociais brasileiro e argentino.

Este passado comum nos ajuda a explicar o surgimento de um corporativismo dominado pelo Estado na região. Todavia, existem diferenças importantes entre os corporativismos brasileiro e argentino. Um olhar mais detalhado e preocupado em comparar as formações institucionais dos dois países pode nos ajudar a compreender as diferenças.

O Brasil e a Argentina, apesar de suas origens ibéricas comuns, possuíam características que os distinguiam nas suas formações institucionais. Estas diferenças, vistas nos capítulos anteriores e aqui resumidas, certamente influenciaram

os dois corporativismos instaurados nos países em questão. As primeiras diferenças discutidas neste trabalho dizem respeito aos períodos de colonização e ao processo de independência dos dois países. De fato, a experiência colonial no Brasil foi condicionada pela chegada da corte portuguesa, no início do século XIX, o que provocou, sem grandes traumas, o enraizamento de uma cultura administrativa na vida da então colônia portuguesa. A transferência da corte portuguesa para o Rio de Janeiro, motivada pelas invasões napoleônicas a Portugal, deu início a um gradual processo de mudança em direção à configuração de um Estado nacional no Brasil, o que, futuramente, influenciaria o processo relativamente pacífico da independência brasileira. De fato, como chama à atenção Faoro, a influência da administração pública portuguesa ao ser transferida para o Brasil é, em parte, responsável pela tendência institucional centralizadora que marca o Estado brasileiro até os dias atuais.

Diferentemente desse processo, na Argentina houve uma violenta ruptura que esteve na raiz de sua independência e da construção de seu Estado nacional. De fato, os colonos, ao romperem com a estrutura administrativa colonial espanhola, deram início a um longo e conflituoso período de construção e consolidação do seu Estado nacional, fato que ajuda a explicar a relativa fraqueza dele, se comparado com as fortes instituições estatais brasileiras.

Outro aspecto que foi contemplado nos dois capítulos anteriores, ao compararmos o corporativismo brasileiro com o argentino, é relativo à formação social desses dois países. No Brasil, a forte e longa tradição centralizadora do Estado nacional juntamente com a base econômica latifundiária e a tardia abolição da escravidão ajudaram a criar uma relação de dependência da sociedade em relação ao Estado. Diferentemente, na Argentina, a economia baseada na criação de gado e a consolidação tardia do poder central ajudaram a criar uma relação entre a sociedade e o Estado de menos dependência. Além disso, a presença em maior número de imigrantes europeus na Argentina e uma industrialização mais vigorosa já no final do século XIX também contribuíram para criar as condições que viabilizaram a formação de sindicatos mais organizados e numerosos se comparados ao caso brasileiro. Uma indicação dessa diferença são as greves levadas a cabo nas duas cidades industriais mais importantes dos países estudados: Buenos Aires e São Paulo. Em 1919 houve 308.967 trabalhadores envolvidos em greves em Buenos Aires.

No Brasil houve apenas 160.000 trabalhadores grevistas durante o período de 1917-1930.³

Finalmente, os dois regimes compartilhavam uma forte influência fascista nas suas leis sindicais, embora não tenham implantado um fascismo totalitário do tipo europeu. Por causa das enormes mobilizações apoiando o peronismo, a Argentina teria experimentado um fascismo mais efetivo do que o Brasil.

O Quadro 9 apresenta um breve resumo desta discussão.

Quadro 9 – Tabela Comparativa entre o Brasil e a Argentina

	Argentina	Brasil
Raízes históricas	Ibéricas, patrimoniais	Ibéricas, patrimoniais
Natureza da independência	Ruptura radical	Transformação gradual
Processo de consolidação do Estado nacional	Longo e violento	Pacífico
Estado nacional resultante	Fraca centralização	Forte centralização
Sociedade	Mais independente	Mais dependente
Classe operária	Organizada com menos interferência estatal	Organizada com mais interferência estatal
Motivo da sindicalização	Ascensão de Perón à presidência da República	Controle político de Vargas já na presidência da República
Influências fascistas	Mobilização das massas e legislação trabalhista	Legislação trabalhista

5.2.

Diferenças nos corporativismos do Brasil e da Argentina

As diferenças das estruturas corporativas dos dois países em questão mostram o maior êxito de Vargas em subordinar a classe trabalhadora, o que não quer dizer que o Estado peronista não exercia controle sobre a classe operária. O que ocorreu foi que na Argentina existia uma maior autonomia da posição dos sindicatos em relação ao Estado, se comparados com os sindicatos brasileiros. Em ambos os casos, porém, o Estado ficava na posição dominante, configurando corporativismos de natureza estatal.

Usando o esquema de desagregação do conceito de corporativismo feito por Collier e Collier, podemos observar de forma mais nítida as diferenças entre os dois países, o que nos leva a concluir que a força do Estado foi mais forte no

corporativismo brasileiro. Uma das chaves que nos ajudam a explicar as diferenças se encontra na escassa organização da classe trabalhadora e no fato de Vargas ter conseguido, a partir do Estado, controlar mais efetivamente seus sindicatos por meio de constrangimentos do que de estímulos. Por sua vez, na Argentina, Perón irá utilizar bem menos constrangimentos do que estímulos, em razão de uma classe trabalhadora bem mais organizada e independente.

Não deixa de ser digno de lembrança que o comportamento do Estado e dos sindicatos nem sempre seguia à risca a legislação vigente. Contudo, sendo o Estado a agência que controlava o aparato de justiça, tinha mais condições de contornar as leis trabalhistas. Por exemplo, mesmo sendo categoricamente proibida a intervenção do Estado na administração dos sindicatos na Argentina, são bem conhecidas as interferências de Perón nos seus negócios internos. Contudo, nosso propósito aqui é o de analisar comparativamente os dois corporativismos, a forma como eles foram instaurados e suas diferentes legislações.⁴

Segue-se um resumo comparativo dos estímulos e constrangimentos, discutidos nos dois capítulos anteriores, segundo a legislação trabalhista de cada país analisado. Nos quadros abaixo, as diferenças se encontram destacadas em cinza.⁵ Observamos que, usando o esquema de Collier e Collier no que se refere à desagregação de corporativismo, tanto para a Argentina quanto para o Brasil foram verificados oito estímulos. Na categoria de constrangimentos, verifica-se, para o Brasil, um corporativismo estatal muito mais rigoroso, com 10 constrangimentos se comparados aos cinco verificados para a Argentina.

Quadro 10 – Estímulos Legislativos no Corporativismo Argentino e Brasileiro

Estímulo	Argentina		Brasil	
Reconhecimento Oficial				
Inscrição obrigatória para ser sindicato “oficial”	Sim	Decreto 23.852 artigos 3 e 4	Sim	CLT, artigo 558
Proteção aos filiados				
Proteção aos filiados contra demissão	Sim	Ibid., 50, 51	Sim	Ibid., 543
Participação obrigatória dos empregadores nas negociações coletivas	Sim	Ibid., 50 (e)	Não	Não incorporada até 1967
Permissão para formação de federações e confederações de sindicatos trabalhistas	Sim	Ibid., 44-48	Sim	CLT, artigos 533-539
Proibição da participação dos patrões nos sindicatos trabalhistas	Sim	Ibid., 6	Sim	Ibid., 525
Proibição de demissão para líderes sindicais	Sim	Ibid., 28	Sim	Ibid., 543
Monopólio de representação				
Unicidade sindical	Sim	Ibid., 9 e 33 (4)	Sim	Ibid., 516, 519
Caráter da filiação				
Acordos coletivos válidos para toda a classe trabalhadora (filiação ou não)	Sim	Decreto 14.250 art. 3	Sim	Constituição 1937, art. 137 (a)
Subsídio do Estado				
Imposto sindical universal	Não	(Inexistente)	Sim	Ibid., 579

Quadro 11 – Constrangimentos Legislativos no Corporativismo Argentino e Brasileiro

Constrangimento	Argentina		Brasil	
Intervenção nas negociações coletivas e greves				
Greves legais	Sim	Decreto 23.852 art. 49(c), 21	Não	Constituição 1937, art. 139
Necessidade de os acordos coletivos serem aprovados pelo Estado	Sim	Decreto 14.250 art. 3	Sim	CLT, art. 613
Convocação à greve ilegal pode provocar dissolução do sindicato	Não	(inexistente)	Não	CLT, art. 556
Líderes sindicais podiam ser afastados por convocar greves ilegais	Não	(inexistente)	Sim	CLT, art. 724(b)
Intervenção na estrutura sindical				
Atividades de caráter político-partidárias proibidas para os sindicatos	Não	Decreto 23.852 art. 33 (6)	Sim	Decreto 9502 art. 1 (b)
Obrigatoriedade de os líderes sindicais pertencerem à profissão da categoria	Sim	Ibid., 27	Sim	CLT, art. 530(d)
Regulamentação sobre a cidadania e a residência dos líderes sindicais	Sim	Ibid.	Sim	Ibid., 515 (c)
Exclusão de ativistas de determinados partidos e/ou ideologias da liderança dos sindicatos	Não	(inexistente)	Sim	Ibid., 530 (a)
Interferência do Estado na revisão dos registros financeiros dos sindicatos	Sim	Ibid., 34(4)	Sim	Ibid., 550, 551
Gastos dos sindicatos regulados	Não	(inexistente)	Sim	Ibid., 592
Permissão a burocratas do Estado de frequentarem reuniões sindicais	Não	Ibid., 21, 42	Sim	Ibid., 525(a)
Intervenção e controle por parte do Estado na direção dos sindicatos	Não ⁶	Ibid., 42	Sim	Ibid., 528

5.3. Conclusão

Como visto nos capítulos que compõem a presente dissertação, tanto o Brasil (1930-1945) quanto a Argentina (1946-1955) desenvolveram corporativismos do tipo estatal durante os períodos estudados. Porém, para além de tal similitude, uma série de características singulares e relativas às suas formações sociais e institucionais foram aqui estudadas para compreendermos as variações e peculia-

ridades presentes nos corporativismos dos dois países. Referimo-nos aos estímulos e constrangimentos contidos nos quadros acima elaborados.

Embora os fatores enumerados não sejam capazes de produzir uma completa compreensão das diferenças existentes entre os dois países, possibilitaram a percepção de aspectos e características extremamente relevantes e significativas das relações que foram estabelecidas entre os estados brasileiro e argentino com as estruturas sindicais estudadas. Procuramos nos capítulos 3 (Corporativismo no Brasil, 1930-1945) e 4 (Corporativismo na Argentina, 1946-1955) mostrar como as origens e as formações sociais e institucionais dos dois países condicionaram diferentemente as relações entre seus Estados e as estruturas sindicais ali desenvolvidas.

5.4.

Notas

¹ FAUSTO e DEVOTO, 2004, p.27.

² ALEXANDER, 1964, p. 172.

³ Ibid., p. 187.

⁴ Para uma maior discussão sobre o uso de legislação como base de comparação, vide Collier e Collier, 1979, p. 971.

⁵ As categorias de Collier e Collier que não se aplicavam nem à Argentina nem ao Brasil foram omitidas.

⁶ Três anos depois, o Decreto 26.009 mudou esta proibição para permitir a intervenção da STP na administração dos sindicatos.

6

Referências Bibliográficas

- ALEXANDER, R. J. **Labor Relations in Argentina, Brazil, and Chile**. New York: McGraw-Hill, 1962.
- ALVES DE ABREU, A. (Ed.). **DICIONÁRIO HISTÓRICO-BIOGRÁFICO BRASILEIRO**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.
- ARAÚJO, Â. Estado e Trabalhadores: a montagem da estrutura sindical corporativista no Brasil. In: ARAÚJO, Â. **Do corporativismo ao neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2002. p. 29-57.
- ATKINS, G. P.; THOMPSON, L. V. German Military Influence in Argentina, 1921-1940. **Journal of Latin American Studies**, v. 4, n. 2, p. 257-274, nov. 1972.
- BOSCHI, R. R.; DINIZ, E. O Corporativismo na Construção do Espaço Público. In: BOSCHI, R. R. **Corporativismo e Desigualdade**. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1989.
- CARVALHO, J. M. **A construção da ordem: a elite política imperial**. Brasília: Univ. Brasília, 1981.
- COHEN, Y. "The Benevolent Leviathan": Political Consciousness among Urban Workers under State Corporatism. **The American Political Science Review**, v. 76, n. 1, p. 46-59, mar. 1982.
- COLLIER, D.; COLLIER, R. B. Inducements versus Constraints: Disaggregating "Corporatism". **The American Political Science Review**, v. 73, n. 4, p. 967-986, dez. 1979.
- DORFMAN, A. **Historia de la industria argentina**. Buenos Aires: Solar/Hachette, 1970.
- DOYON, L. M. El crecimiento sindical bajo el peronismo. **Desarrollo Económico**, Buenos Aires, v. 15, n. 57, p. 151-161, abr.-jun. 1975.
- _____. La organizacion del movimiento sindical peronista 1946-1955. **Desarrollo Económico**, Buenos Aires, v. 24, n. 94, p. 203-234, jul.-set. 1984.
- DURKHEIM, É. **A divisão do trabalho social**. Tradução de Eduardo Brandão. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

- FAORO, R. **Os Donos do Poder: formação do patronato político brasileiro**. 13. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1998.
- FAUSTO, B.; DEVOTO, F. J. **Brasil e Argentina: Um ensaio de história comparada (1850-2002)**. São Paulo: Editora 34, 2004.
- GERMANI, G. Hacia una teoría del fascismo: Las interpretaciones cambiantes del totalitarismo. **Revista Mexicana de Sociología**, Universidad Nacional Autónoma de México, v. 30, n. 1, p. 5-34, jan.-mar. 1968.
- HALL, M. M. Corporativismo e Fascismo: as origens das leis trabalhistas brasileiras. In: ARAÚJO, Â. **Do corporativismo ao neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2002. p. 13-28.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Legislative Series: Argentine Republic 3 (Decree: Industrial Associations)**. Geneva, 1945.
- ISMAEL, R. **Entre o Corporativismo e o Pluralismo: A Trajetória do Sindicalismo Brasileiro a partir dos anos de 1990**. Quinto Colóquio Internacional: Tradição e Modernidade. Rio de Janeiro: [s.n.]. 2008.
- KORZENIEWICZ, R. P. Labor Unrest in Argentina, 1887-1907. **Latin American Research Review**, v. 24, n. 3, p. 71-98, 1989.
- _____. The Labour Movement and the State in Argentina, 1887-1907. **Bulletin of Latin American Research**, v. 8, n. 1, p. 25-45, 1989.
- _____. Labor Unrest in Argentina, 1930-1943. **Latin American Research Review**, v. 28, n. 1, p. 7-40, 1993.
- MATTOS, M. B. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- MUNCK, R. Cycles of Class Struggle and the Making of the Working Class in Argentina, 1890-1920. **Journal of Latin American Studies**, v. 19, n. 1, p. 19-39, maio 1987.
- OSZLAK, O. Reflexiones sobre la formación del Estado y la construcción de la sociedad argentina. **Desarrollo Económico**, v. 21, n. 84, p. 531-548, jan.-mar. 1982.
- RAPOSO, E. O Leviatã-ibérico: modernidade, corporativismo e desigualdade na formação institucional brasileira. **Desigualdade & Diversidade**, PUC-Rio, v. 1, n. 2, p. 59-77, jan.-jun. 2008a. ISSN 1982-3894.
- _____. O pensamento político de Max Weber e as concepções weberianas da sociedade brasileira. In: FERREIRA, L. P.; GUANABARA, R.; JORGE, V. L. **Curso de Ciência Política**. [S.l.]: Campus, 2008b. Cap. 13, p. 353-369.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e Desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia, 1968.

RODRIGUES, L. M. Classe operária e Sindicalismo no Brasil. In: RODRIGUES, L. M. **Sindicalismo e Sociedade**. São Paulo: Difusão Européia, 1968.

ROJAS, M. **The Sorrows of Carmencita: Argentina's crisis in a historical perspective**. Tradução de Roger G. Tanner. Kristianstad: Timbro, 2002.

ROTANDARO, R. **Realidad y Cambio en el Sindicalismo**. Buenos Aires: Pleamar, 1971.

SCHMITTER, P. C. Still the Century of Corporatism? **The Review of Politics**, v. 36, n. 1, p. 85-131, jan. 1974.

TORRE, J. C. **La Vieja Guardia Sindical y Perón: Sobre los Orígenes del Peronismo**. 2. ed. Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2006.

TRINDADE, H. La cuestion del fascismo en America Latina. **Desarrollo Económico**, v. 23, n. 91, p. 429-447, out.-dez. 1983.

TRINDADE, H.; SALAZAR J., G. La construccion del Estado nacional en Argentina y Brasil (1810-1900). **Revista Mexicana de Sociología**, v. 48, n. 1, p. 137-199, jan.-mar. 1986.

VIANNA, L. W. **A Revolução Passiva: iberismo e americanismo no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2004.

_____. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

WIARDA, H. J. **Corporatism and Comparative Politics: The Other Great "Ism"**. Armonk: M. E. Sharpe, 1997.

_____. **The Soul of Latin America: The Cultural and Political Tradition**. New Haven: Yale University Press, 2001.

7 Anexos

7.1.

Consolidação das Leis do Trabalho – Artigos 511 - 625

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, DOU de 09/08/1943

TÍTULO V
DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL
CAPÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO SINDICAL
SEÇÃO I
DA ASSOCIAÇÃO EM SINDICATO

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exercam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural .

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogati-

va de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos :

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de :

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais.

SEÇÃO II DA FILIAÇÃO DOS SINDICATOS À COMISSÃO NACIONAL DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos :

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter :

a) a denominação e a sede da associação;

b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida;

c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 519 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

- a) o número de associados;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio

Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

- a) abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato;
- b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;
- c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembléia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

SEÇÃO III DA ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

Art. 523 - Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Art. 524 . Serão tomadas sempre por escrutínio secreto as deliberações da assembléia geral concernentes aos seguintes assuntos:

- a) eleição para cargos de administração, conselho fiscal e representação eco-

nômica ou profissional;

- b) tomada e aprovação de contas da diretoria;
- c) aplicação do patrimônio;
- d) julgamento de atos das diretoria relativos a penalidades impostas aos associados.

Art. 525 - É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.

Parágrafo único - Estão excluídos dessa proibição:

- a) os Delegados especialmente designados pelo Presidente das Seções da categoria que o sindicato represente
- b) os que, como empregados, exerçam cargos no Sindicato mediante autorização da Assembléia Geral.

Art. 526. Os empregados do sindicato serão nomeados pela diretoria *ad referendum* da Assembléia Geral, não podendo recair tal nomeação nos que estiverem nas condições previstas nas alíneas a, b, c e e, do art. 530.

Parágrafo único. Aplicam-se aos empregados dos sindicatos os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, excetuado o direito de associação em sindicato.

Art. 527. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar:

- a) tratando-se de sindicato de empregadores; a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou, em se tratando de sociedade por ações, dos diretores, bem como a indicação desses dados quanto ao sócio ou diretor que representar a empresa no sindicato;
- b) tratando-se de sindicato de empregados ou de agentes ou trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, além do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão ou função e residência de cada associado, o estabelecimento ou lugar onde exerce a sua profissão ou função, o número e a série da respectiva carteira profissional e o número da inscrição na instituição de previdência a que pertencer.

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

SEÇÃO IV DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

Art. 529 - São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

- a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da atividade ou da profissão na base territorial do sindicato;
- b) ser maior de 18 (dezoito) anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional:

a) os que professarem ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação;

b) os que não tiverem aprovadas as suas contas de exercício em cargo de administração;

c) os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;

d) os que não estiverem, desde dois anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;

e) os que tiverem má conduta, devidamente comprovada.

Parágrafo único. É vedada a reeleição, para o período imediato de qualquer membro da diretoria e do conselho fiscal dos sindicatos de empregados e de trabalhadores autônomos. Igual proibição se observará em relação ao terço dos membros da diretoria e do conselho fiscal, nos sindicatos de empregadores, de agentes autônomos e de profissionais liberais.

Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á à nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembleia em última convocação ser realizada duas horas após à primeira convocação desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Sempre que julgar conveniente, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio designará os presidentes das sessões eleitorais.

§ 4º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 532. Nenhuma administração será empossada sem que a respectiva eleição seja aprovada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único A posse da administração cujas eleições tenham sido aprovadas deverá ser efetuada dentro do prazo de trinta dias da publicação do despacho ministerial.

SEÇÃO V DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Art. 533 - Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco representando um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexos, organizarem-se em federação.

§ 1º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do

Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituições de federações interestaduais ou nacionais.

§ 2º E' permitido a qualquer federação para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Art. 536. O Presidente da República, quando julgar conveniente aos interesses da organização sindical ou corporativa, poderá ordenar que se organizem em federação os sindicatos de determinada atividade ou profissão ou de grupos de atividades ou profissões, cabendo-lhe igual poder para a organização de confederações.

Parágrafo único. O ato que instituir a federação ou confederação estabelecerá as condições segundo as quais deverá ser a mesma organizada e administrada, bem como a natureza e a extensão dos seus poderes sobre os sindicatos ou as federações componentes.

Art. 537. O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembléia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 515.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

Art. 538. A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

- a) diretoria;
- b) conselho de representantes.

§ 1º A diretoria será constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros, eleitos pelo conselho dos representantes, com mandato por dois anos.

§ 2º O presidente da federação ou confederação será escolhido, dentre os seus membros, pela diretoria.

§ 3º O conselho dos representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de dois e quatro membros respectivamente conforme se tratar de Federação e de Confederação, com mandato por dois anos, cabendo um voto a cada delegação.

Art. 539 - Para a constituição e administração das Federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições das Seções II e III do presente Capítulo.

SEÇÃO VI DOS DIREITOS DOS EXERCENTES DE ATIVIDADES OU PROFISSÕES E DOS SINDICALIZADOS

Art. 540. A tóda empresa, ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

§ 1º - Perderá os direitos de associado o sindicalizado que, por qualquer motivo, deixar o exercício de atividade ou de profissão.

§ 2º - Os associados de Sindicatos de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem em desemprego ou falta de trabalho ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar não perderão os respectivos direitos sindicais e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração sindical ou de representação econômica ou profissional.

Art. 541 - Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja Sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexa, poderão filiar-se a Sindicato de profissão idêntica, similar ou conexa, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único - O disposto neste artigo se aplica aos Sindicatos em relação às respectivas federações, na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577.

Art. 542. De todo o ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da Diretoria, do Conselho ou da Assembléia Geral da entidade sindical, poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 543. O empregado eleito para carga de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferida sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada, ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento do empregador ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista na alínea a, do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Art. 544. Fica assegurado aos empregados sindicalizados preferência, em igualdade de condições, para a admissão nos trabalhos de empresas que explorem serviços públicos ou mantenham contratos com os poderes públicos.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este, salvo quanto ao imposto sindical, cujo desconto independe dessa formalidade.

Art. 546 - Às empresas sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais.

Art. 547 - É exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas.

Parágrafo único. Antes da posse ou exercício das funções a que alude o artigo anterior ou de concessão dos favores será indispensável comprovar a sindicalização, ou oferecer prova, mediante certidão negativa no Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou da autoridade regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre, de que não existe sindicato no local onde o interessado exerce a respectiva atividade ou profissão.

SEÇÃO VII

DA GESTÃO FINANCEIRA DO SINDICATO E SUA FISCALIZAÇÃO

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

Art. 549. Os bens e rendas dos sindicatos, federações e confederações só poderão ter aplicação na forma prevista na lei e nos estatutos.

Parágrafo único. Os títulos de renda e bens imóveis das associações, não serão alienados sem autorização do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 550. Os sindicatos, federações e confederações submeterão, até 30 de junho de cada ano, à aprovação do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na forma das instruções que expedir, seu orçamento de receita e despesa para o próximo ano financeiro.

§ 1º As entidades sindicais são obrigadas a possuir, devidamente selado e rubricado, um livro Diário afim de nele serem registrados, sistematicamente e em perfeita ordem, os fatos administrativos da gestão financeira e patrimonial dos sindicatos, federações e confederações.

§ 2º Na contabilidade das entidades sindicais, o ano financeiro coincidirá com o ano civil, devendo, até 31 de março de cada ano, ser apresentado o livro Diário, feitos todos os lançamentos, inclusive o respectivo balanço, à rubrica da autoridade competente do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, e das Delegacias Regionais ou das repartições autorizadas em virtude de lei, aos Estados e Território do Acre.

§ 3º Poderá ser cassada a carta de reconhecimento de sindicato que, por deficiência de receita, não se achar em condições financeiras que o habilitem a exercer as suas funções.

Art. 551. Os sindicatos, as federações e as confederações enviarão ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, até 31 de março de cada ano, o relatório do ano anterior. Desse relatório deverão constar as principais ocorrências verificadas, as alterações do quadro de associados, o balanço do exercício financeiro, o balanço patrimonial e uma demonstração especial de emprego do imposto sindical arrecadado no ano anterior.

Art. 552. Os atos que importem malversação ou delapidação do patrimônio das associações sindicais ficam equiparados aos crimes contra a economia popular e serão julgados e punidos na conformidade dos arts. 2º e 6º, do decreto-lei nº 869, de 18 de novembro de 1938.

SEÇÃO VIII DAS PENALIDADES

Art. 553 - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

- a) multa de Cr\$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência;
- b) suspensão de diretores por prazo não superior a 30 (trinta) dias;
- c) destituição de diretores ou de membros de conselho;
- d) fechamento de Sindicato, Federação ou Confederação por prazo nunca superior a 6 (seis) meses;
- e) cassação da carta de reconhecimento.

Art 554. Destituída a administração na hipótese da alínea c do artigo anterior, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para dirigir a

associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembléia geral por ele convocada e presidida; à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal.

Art 555. A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade sindical:

- a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei;
- b) que se recusar ao cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 536
- c) que não obedecer às normas emanadas das autoridades corporativas competentes ou às diretrizes da política econômica ditadas pelo Presidente da República, ou criar obstáculos à sua execução.

Art. 556. A cassação da carta de reconhecimento da entidade sindical não importará no cancelamento de seu registro, nem, conseqüentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições da lei que regulam a dissolução das associações civís.

Parágrafo único - No caso de dissolução, por se achar a associação incurso nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

Art. 557 - As penalidades de que trata o art. 553 serão impostas:

- a) as das alíneas a e b, pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o ministro de Estado;
- b) as demais, pelo ministro de Estado.

§ 1º Quando se trata de associações de grau superior, as penalidades serão impostas pelo ministro de Estado, salvo se a pena for da cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República.

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado.

SEÇÃO IX DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 558 - São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 511 e na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas na alínea "d" e no parágrafo único do art. 513

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo será processado, no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional do Trabalho e nos Estados e Território do Acre pelas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou pelas repartições autorizadas em virtude da lei.

§ 2º - O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º - As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro.

Art. 559 - O Presidente da República, excepcionalmente e mediante proposta do Ministro do Trabalho, fundada em razões de utilidade pública, poderá conceder, por decreto, às associações civis constituídas para a defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais e não obrigadas ao registro previsto no artigo anterior, a prerrogativa da alínea "d" do art. 513 deste Capítulo.

Art. 560 - Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao da entidade sindical, ou das entidades aludidas entre si.

Art. 561 - A denominação "sindicato" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei.

Art. 562 - As expressões "federação" e "confederação", seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, constituem denominações privativas das entidades sindicais de grau superior.

Art. 563 - Constituído o Conselho de Economia Nacional, os processos de recolhimento de associações profissionais, depois de informados pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e antes de serem submetidos em despacho final ao ministro de Estado, serão encaminhados àquele Conselho para o efeito do art. 61, alínea "g", da Constituição.

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Art. 565. As entidades sindicais reconhecidas nos termos desta lei não poderão fazer parte de organizações internacionais.

Art. 566 - Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

Art. 567. Serão pagas em selos as taxas correspondentes às certidões anuais expedidas pelo Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho; Indústria e Comércio, relativas ao cumprimento do disposto nos arts. 550 e 551 deste capítulo.

Parágrafo único - O pagamento das taxas de que trata este artigo será acrescido de selo de Educação e Saúde.

Art. 568 - As cartas de recolhimento dos sindicatos e associações sindicais de grau superior, expedida nos termos deste capítulo ficam sujeitas ao pagamento das seguintes taxas:

- a) de Cr\$ 200,00 (duzentos cruzeiros), pela carta de reconhecimento de Sindicato;
- b) de Cr\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros), pela carta de reconhecimento de Federação;
- c) de Cr\$ 1.000,00 (mil cruzeiros), pela carta de reconhecimento de Confederação.

Art. 569 - As taxas a que se refere o artigo anterior serão pagas em selo.

Parágrafo único - O pagamento das taxas de que trata o presente capítulo será acrescido do selo de Educação e Saúde.

CAPÍTULO II DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

Art 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

Art 572. Os sindicatos que se constituírem por categorias similares ou conexas, nos termos do parágrafo único do art. 570, adotarão denominação em que fiquem, tanto como possível, explicitamente mencionadas as atividades ou profissões concentradas, de conformidade com o quadro das atividades e profissões, ou se se tratar de subdivisões, de acordo com o que determinar a Comissão do Enquadramento Sindical.

Parágrafo único - Ocorrendo a hipótese do artigo anterior, o Sindicato principal terá a denominação alterada, eliminando-se-lhe a designação relativa à atividade ou profissão dissociada.

Art. 573 - O agrupamento dos Sindicatos em Federações obedecerá às mesmas regras que as estabelecidas neste Capítulo para o agrupamento das atividades e profissões em Sindicatos.

§ 1º As federações de sindicatos de profissões liberais poderão ser organizadas independentemente do grupo básico da Confederação, sempre que as respectivas profissões se acharem submetidas, por disposições de lei, a um único regulamento.

§ 2º O Presidente da República, quando o julgar conveniente aos interesses da organização corporativa, poderá autorizar o reconhecimento de federações compostas de sindicatos pertencentes a vários grupos, desde que a federação por eles formada represente, pelo menos, dois terços dos sindicatos oficialmente reconhecidos há mais de dois anos num mesmo Estado, e sejam tais sindicatos atinentes a uma mesma secção da Economia Nacional (art. 57, parágrafo único, alíneas a, c, d e e da Constituição)

Art. 574 - Dentro da mesma base territorial, as empresas industriais do tipo artesanal poderão constituir entidades sindicais, de primeiro e segundo grau, distintas das associações sindicais das empresas congêneres, de tipo diferente.

Parágrafo único. Compete à Comissão de Enquadramento Sindical definir, de modo genérico, com a aprovação do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, a dimensão e os demais característicos das empresas industriais de tipo artesanal.

Art 575. O quadro de atividades e profissões será revisto de dois em dois anos, por proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, para o fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do país.

§ 1º Antes de proceder à revisão do quadro, a Comissão deverá solicitar sugestões às entidades sindicais e às associações profissionais.

§ 2º A proposta de revisão será submetida à aprovação do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 576. A Comissão do Enquadramento Sindical funcionará sob a presidência do diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho e será composta de um representante do Instituto Nacional de Tecnologia, de um do Atuariado, de um do Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, de um do Departamento Nacional da Indústria e Comércio e de um representante da Divisão de Organização e Assistência Sindical, do D.N.T., designados pelo ministro, bem como de um representante do Ministério da Agricultura designado pelo respectivo titular e de dois representantes dos empregadores e dois dos empregados, indicados, em lista de cinco nomes, pelos presidentes das respectivas Confederações Nacionais e nomeados pelo ministro.

-Parágrafo único. Além das atribuições fixadas no presente capítulo e concernentes ao enquadramento sindical, individual ou coletivo, e à classificação das atividades e profissões, competirá, também, à Comissão do Enquadramento Sindical resolver, com recurso para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, todas as dúvidas e controvérsias concernentes à organização sindical.

Art. 577 - O [Quadro de Atividades e Profissões](#) em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.

CAPÍTULO III DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SEÇÃO I

DA FIXAÇÃO E DO RECOLHIMENTO DA IMPOSTO SINDICAL

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579. O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou inexistindo este na conformidade do disposto no art. 581.

Art 580. O imposto sindical será pago de uma só vez, anualmente e consistirá:

a) na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

b) para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância variável de Cr\$ 10 (dez cruzeiros) a Cr\$ 100 (cem cruzeiros), fixada na forma do art. 583;

c) para os empregadores, numa importância, fixa, proporcional ao capital registrado da respectiva firma ou empresa, conforme a seguinte tabela;

Capital até Cr\$ 10.000.....	Cr\$ 30
De mais de Cr\$ 10.000 até 50.000.....	Cr\$ 60
De mais de Cr\$ 50.000 até 100.000	Cr\$ 100
De mais de Cr\$ 100.000 até 250.000.....	Cr\$ 250
De mais de Cr\$ 250.000 até 500.000.....	Cr\$ 300
De mais de Cr\$ 500.000 até 1.000.000.....	Cr\$ 500
De mais de Cr\$ 1.000.000 até 5.000.000.....	Cr\$ 1.000
De mais de Cr\$ 5.000.000 até 10.000.000.....	Cr\$ 3.000
Superior a Cr\$10.000.000.....	Cr\$ 5.000

Art 581. Para os fins da alínea c, do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, na proporção das correspondentes operações econômicas, do que darão ciência ao Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal e às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou às repartições autorizadas em virtude de lei, nos Estados e no Território do Acre, conforme a localidade da sede da empresa, cabendo, na última hipótese, aos delegados ou diretores remeter cópia dessa comunicação ao Departamento Nacional do Trabalho.

§ 1º Não é devida, porém, a referida atribuição, em relação às filiais ou agências que estiverem localizadas na base territorial do sindicato do estabelecimento principal, desde que integrem a mesma atividade econômica.

§ 2º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo o imposto sindical devido ao sindicato representativo da mesma categoria e procedendo-se em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

§ 3º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam exclusivamente, em regime de conexão funcional.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho para efeito de determinação de importância a que ajude o inciso a, do art. 580:

I, a importância equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) do salário ajustado entre o empregador e o empregado, se este for mensalista;

II, a importância equivalente a uma diária ou a oito horas de trabalho normal, se o pagamento ao empregado for, respectivamente, feito por dia ou por hora;

III, a importância equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada, ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba habitualmente gorjetas ou gratificações de terceiros, o imposto sindical corresponderá a 1/25 (um vinte e cinco avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado ao respectivo Instituto ou Caixa de Aposentadoria e Pensões.

Art 583. A fixação do imposto sindical devido pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, far-se-á mediante proposta elaborada pelos respectivos sindicatos e submetida dentro de 60 dias após a expedição da correspondente carta de reconhecimento, à aprovação do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, e das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou das repartições estaduais autorizadas em virtude de lei na forma das instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 584. Servirá de base para o pagamento do imposto sindical, pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos na conformidade das instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento do imposto sindical unicamente aos sindicatos das respectivas profissões.

Parágrafo único. Nessa hipótese, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação do imposto, dada por sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o art. 582.

Art. 586. O imposto sindical devido pelos empregadores, empregados e agentes ou trabalhadores autônomos e pelos profissionais liberais, será recolhido, nos meses fixados no presente capítulo, ao Banco do Brasil ou nas localidades onde não houver agência ou filial desse estabelecimento bancário, aos estabelecimentos bancários nacionais indicados pela autoridade regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os quais, de acordo com instruções que lhes forem expedidas, depositarão no Banco do Brasil, mediante guia, as importâncias arrecadadas.

§ 1º Em se tratando de empregador, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, o recolhimento será feito diretamente pelo contribuinte.

§ 2º Em se tratando de imposto sindical devido pelos empregados, sua arrecadação, feita na forma do art. 582, será recolhida diretamente pelo empregador respectivo.

§ 3º O recolhimento do imposto sindical descontado pelos empregadores aos respectivos empregados será efetuado no mês de abril de cada ano.

§ 4º O recolhimento do imposto sindical pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro de cada ano na forma do disposto no presente capítulo.

§ 5º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias de acordo com as instru-

ções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 6º O comprovante de depósito do imposto sindical, efetuado na forma deste capítulo, será remetido aos respectivos sindicatos ou órgãos a que couber, na conformidade das instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 588. O Banco do Brasil abrirá uma conta corrente especial com juros, do imposto sindical, em nome de cada uma das entidades sindicais, a que couber o imposto sindical, reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que, para esse fim, o cientificará das seguintes ocorrências: reconhecimento, fechamento, eleição, suspensão e destituição de diretores.

§ 1º As retiradas na conta corrente especial de imposto sindical só serão admitidas mediante cheque assinado pelo tesoureiro da entidade sindical e visado pelo respectivo presidente.

§ 2º O Banco do Brasil remeterá anualmente, em dezembro, à Comissão Nacional de Sindicalização o extrato da conta especial do imposto de cada entidade sindical.

Art. 589. Da importância anual da arrecadação do imposto sindical será deduzida, em favor das entidades sindicais de grau superior, a percentagem de 20% (vinte por cento), cabendo 15% (quinze por cento) à Federação coordenadora das categorias a que corresponderem os Sindicatos e os restantes 5% (cinco por cento) à respectiva confederação.

§ 1º As aludidas percentagens serão pagas diretamente pelo Sindicato à correspondente Federação e por esta à Confederação legalmente reconhecida, devendo o pagamento ser feito até 30 dias após a data da arrecadação do imposto sindical.

§ 2º Inexistindo Federação legalmente reconhecida, a percentagem de 20% (vinte por cento) será paga integralmente à Confederação relativa ao mesmo ramo econômico ou profissional.

§ 3º Na falta de entidades sindicais de grau superior, os Sindicatos depositarão a percentagem que àquelas caberia na conta especial a que se refere o art. 590.

Art. 590. Das importâncias recolhidas de acordo com o art. 586, o Banco do Brasil transferirá a uma conta especial, denominada "Fundo Social Sindical", 20% (vinte por cento) do imposto sindical relativo a cada sindicato.

Art. 591. As empresas ou os indivíduos, integrantes de categorias econômicas ou profissionais que não se tenham constituído em sindicato, devem, obrigatoriamente, contribuir com a importância correspondente ao imposto sindical para a federação representativa do grupo dentro do qual estiver incluída a respectiva categoria, de acordo com o plano de enquadramento sindical a que se refere o Capítulo II. Nesse caso, das importâncias arrecadadas, 20% (vinte por cento) serão deduzidos em favor da respectiva Confederação e 20% (vinte por cento) para o

"Fundo Social Sindical".

§ 1º Operar-se-á da mesma forma quando não existir Federação, cabendo o imposto à Confederação representativa do correspondente grupo, do qual 20% (vinte por cento) serão deduzidos para o fundo social sindical.

§ 2º Na hipótese de não haver sindicato nem entidade sindical de grau superior, o imposto do respectivo grupo será recolhido, totalmente, em favor do "Fundo Social Sindical".

SEÇÃO II DA APLICAÇÃO DO IMPOSTO SINDICAL

Art. 592. O imposto sindical, feitas as deduções de que tratam os arts. 589 e 590, será aplicado pelos sindicatos:

I. De empregadores e de agentes autônomos :

- a) em serviços de assistência técnica e judiciária;
- b) na realização de estudos econômicos e financeiros;
- c) em bibliotecas;

d) em medidas de divulgação comercial e industrial no país e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional;

e) nas despesas decorrentes dos encargos criados pelo presente capítulo.

II. De empregados:

a) em agências de colocação, na forma das instruções que forem expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio;

- b) na assistência à maternidade;
- c) em assistência médica e dentária;
- d) em assistência judiciária;
- e) em escolas de alfabetização e prevocacionais;
- f) em cooperativas de crédito e de consumo;
- g) em colônias de férias;
- h) em bibliotecas;
- i) em finalidades esportivas;
- j) nas despesas decorrentes dos encargos criados pelo presente capítulo.

III. De profissionais liberais:

- a) em bibliotecas especializadas;
- b) em congressos e conferências;
- c) em estudos científicos;
- d) em assistência judiciária;
- e) em assistência médica e dentária;
- f) em auxílios de viagem;
- g) em cooperativas de consumo;
- h) em bolsas de estudo;
- i) em prêmios anuais científicos;
- j) nas despesas decorrentes dos encargos criados pelo presente capítulo.

IV. De trabalhadores autônomos;

- a) na assistência à maternidade;
- b) na assistência médica e dentária;
- c) em assistência judiciária;
- d) em escolas de alfabetização;
- e) em cooperativas de crédito e consumo;
- f) em colônias de férias;

- g) em bibliotecas;
- h) em finalidades esportivas;
- i) nas despesas decorrentes dos encargos criados pelo presente capítulo.

Parágrafo único. A aplicação do imposto sindical prevista neste artigo, respeitados os seus objetivos, ficará a critério de cada Sindicato que, para tal fim, atenderá sempre às peculiaridades da respectiva categoria, sendo facultado ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio baixar instruções a respeito.

Art. 593 - As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes.

Art. 594. O "Fundo Social Sindical" será gerido e aplicado pela Comissão do Imposto Sindical em objetivos que atendam aos interesses gerais da organização sindical nacional.

SEÇÃO III DA COMISSÃO DO IMPOSTO SINDICAL

Art. 595 - A Comissão do Imposto Sindical, com sede no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, funcionará sob a presidência do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio e será constituída:

- a) de um representante do Departamento Nacional do Trabalho e de um dos Serviços de Contabilidade do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, designados pelo respectivo ministro;
- b) de um representante dos profissionais liberais, de dois dos empregadores e de dois dos empregados indicados em lista tríplice pelos presidentes das respectivas confederações e nomeados pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio;
- c) de três pessoas de conhecimentos especializados respectivamente em assuntos de Direito e de Medicina-Social, designadas livremente pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 1º O presidente da Comissão do Imposto Sindical será substituído, em suas faltas e impedimentos, pelo membro por ele designado previamente.

§ 2º Os membros da Comissão do Imposto Sindical terão exercício por dois anos podendo ser reconduzidos.-

Art. 596. Compete à Comissão do Imposto Sindical:

- a) gerir o "Fundo Social Sindical";
- b) organizar o plano sistemático da aplicação do "Fundo Social Sindical" ;
- c) fiscalizar a aplicação do imposto sindical, expedindo as normas que se fizerem necessárias;
- d) resolver as dúvidas suscitadas na execução do presente capítulo.

Art. 597. É facultado à Comissão do Imposto Sindical solicitar, sempre que julgar necessário, a audiência de órgãos técnicos especializados.

§ 1º A Comissão do Imposto Sindical terá serviços de Secretaria próprios de acordo com a organização que para a mesma aprovar.

§ 2º A Comissão do Imposto Sindical aprovará os orçamentos necessários à execução de seus serviços, que serão custeados pelo "Fundo Social Sindical".

SEÇÃO IV DAS PENALIDADES

Art. 598 - Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de Cr\$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr\$ 10.000,00 (dez mil cruzeiros) pelas infrações deste Capítulo impostas no Distrito Federal pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e nos Estados e no Território do Acre pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único - A gradação da multa atenderá à natureza da infração e às condições sociais e econômicas do infrator.

Art. 599 - Para os profissionais liberais, a penalidade consistirá na suspensão do exercício profissional, até a necessária quitação, e será aplicada pelos órgãos públicos ou autárquicos disciplinadores das respectivas profissões mediante comunicação das autoridades fiscalizadoras.

Art. 600. O pagamento do imposto sindical efetuado fora do prazo do recolhimento referido neste capítulo, quando espontâneo, será acrescido da multa de mora de 10% (dez por cento) revertendo a importância correspondente a essa multa em favor do "Fundo Social Sindical", ficando nesse caso, o infrator, isento de outra penalidade.

SEÇÃO V DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 601 - No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.

Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único - De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 603 - Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exhibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena da multa cabível.

Art. 604 - Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.

Art. 605 - As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento do imposto sindical, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário.

Art. 606. As entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento do imposto sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva valendo como título de dívida a certidão expedida pelo Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou pelas autoridades regionais do Acre.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo das quais deverá constar a individualização de contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual será recolhida a importância de imposto, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º - Para os fins da cobrança judicial do imposto sindical, são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

Art. 607 - É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas a prova da quitação do respectivo imposto sindical e a de recolhimento do imposto sindical, descontado dos respectivos empregados.

Art. 608 - As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação do imposto sindical, na forma do artigo anterior.

Art. 609 - O recolhimento da contribuição sindical e todos os lançamentos e movimentos nas contas respectivas são isentos de selos e taxas federais, estaduais ou municipais.

Art. 610. As dúvidas suscitadas no cumprimento deste capítulo serão Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território resolvidas pela Comissão do Imposto Sindical, expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, as instruções que se tornarem necessárias à sua execução.

TÍTULO VI DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Art. 611. Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação.

Parágrafo único. Os sindicatos só poderão celebrar contrato coletivo quando o fizerem por deliberação de assembléia geral, dependendo a sua validade de ratificação, em outra assembléia geral, por maioria de 2/3 dos associados ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes.

Art. 612. O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenientes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 613. Os contratos coletivos serão celebrados por escrito, em três vias, em emendas nem rasuras, assinadas pelas diretorias dos sindicatos convenientes, ficando cada parte com uma das vias e sendo a outra via remetida, dentro de 30 dias da assinatura, ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para homologação, registo e arquivamento.

Art. 614. As cópias autênticas dos contratos coletivos serão afixadas, de modo visível, dentro de sete dias contados da data *em* que forem assinados, nas sedes das entidades sindicais e nos estabelecimentos para os quais tenham sido ajustados.

Art. 615. Compete ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ou à autoridade por ele designada, homologar os contratos coletivos, devendo o seu registo e arquivamento ser processado no Departamento Nacional do Trabalho e nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de acordo com as instruções expedidas pelo ministro.

Art. 616. Depois de homologado, e no prazo de sua vigência, poderá, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio tornar o contrato obrigatório a todos os membros das categorias profissionais e econômicas, representadas pelos sindicatos convenientes, dentro das respectivas bases territoriais, desde que tal medida seja aconselhada pelo interesse público.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 617. O contrato coletivo tornado obrigatório para as categorias profissionais e econômicas vigorará pelo prazo que tiver sido estabelecido, ou por outro, nos termos do presente título, quando expressamente o fixar o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio no ato que o tornar extensivo.

Art. 618. Os contratos coletivos entrarão em vigor dez dias após sua homologação pela autoridade competente.

Art. 619. Os contratos coletivos devem conter, obrigatoriamente:

- a) designação precisa dos sindicatos convenientes;
- b) serviço ou serviços a serem prestados, e a categoria profissional a que se aplica, ou, estritamente, as profissões ou funções abrangidas;
- c) a categoria econômica a que se aplica, ou estritamente as empresas ou estabelecimentos abrangidos;
- d) local ou locais de trabalho;
- e) seu prazo de vigência;
- f) importância e modalidades dos salários;
- g) horário de trabalho;
- h) direitos e deveres de empregadores e empregados.

Parágrafo único. Além das cláusulas prescritas neste artigo poderão ser, nos contratos coletivos, incluídas outras atinentes às normas para a solução pacífica

das divergências surgidas entre os convenentes ou a quaisquer assuntos de seu interesse.

Art. 620. Não será permitido estipular duração do contrato coletivo de trabalho superior a dois anos.

Parágrafo único. No caso de prorrogação da vigência de contrato coletiva de trabalho, é exigida a ratificação dos convenentes, seguido o rito estipulado para a sua celebração.

Art. 621. O contrato coletivo, com sua vigência subordinada à execução de determinado serviço, que não venha a ser concluído dentro do prazo de dois anos, poderá ser prorrogado mediante ato da autoridade competente para homologá-lo, desde que não tenha havido oposição dos convenentes.

Art. 622. O processo da denúncia ou revogação obedecerá às normas estipuladas para a celebração dos contratos coletivos, ficando, igualmente, condicionado à homologação da autoridade competente.

Art. 623. A vigência dos contratos coletivos poderá ser suspensa temporária ou definitivamente, quando ocorrer motivo de força maior, podendo ser prorrogada por tempo equivalente ao da suspensão.

§ 1º Compete à autoridade administrativa declarar a suspensão, sempre que não houver dissídio entre os convenentes.

§ 2º Havendo dissídio, será competente a justiça do Trabalho.

Art. 624. Os empregadores e empregados que celebrarem contratos individuais de trabalho ou estabelecerem condições contrárias ao que tiver sido ajustado no contrato coletivo que lhes for aplicável, serão passíveis de multa, prefixada em cada caso, no texto deste último.

§ 1º A multa que tiver de ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para o empregador.

§ 2º Verificada a infração, a parte infratora será autuada pelos órgãos competentes de fiscalização e intimada pelo Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou pelas Delegacias Regionais, nos Estados, a pagar a multa dentro de quinze dias.

§ 3º Na falta do pagamento da multa, será feita a cobrança executiva nos termos da legislação em vigor.

§ 4º Da imposição da multa caberá recurso, com efeito suspensivo, para o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de 30 dias da intimação.

§ 5º As importâncias das multas, que forem arrecadadas, serão escrituradas no Tesouro Nacional, a crédito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, afim de serem aplicadas nas despesas de fiscalização dos serviços a cargo do Departamento Nacional do Trabalho.

Art. 625. As divergências e dissídios resultantes da aplicação ou inobservância dos contratos coletivos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

7.2.

Artigos 135-140 da Constituição de 1937 - Brasil

DA ORDEM ECONÔMICA

Art 135 - Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio econômico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado. A intervenção no domínio econômico poderá ser mediata e imediata, revestindo a forma do controle, do estímulo ou da gestão direta.

Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solícitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;

c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;

d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;

f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;

g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;

h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;

i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;

j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno;

k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;

l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;

m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;

n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Art 140 - A economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos destes e exercem funções delegadas de Poder Público.

7.3.

Ley de Asociaciones Profesionales – Argentina

Decree: Industrial Associations¹

Decree No. 23,852 respecting the legal status of industrial associations of employees. Dated 2 October 1945. (Boletín Oficial de la Republica de Argentina, 13 October 1945, Year LIII, No. 15,309, p. 10; Anales de Legislación Argentina, Vol. V, p. 591.)

I. Right of free association.

1. Industrial associations may be freely organised without prior authorisation, provided that their purpose is not contrary to morals or to the fundamental laws and institutions of the Nation.

2. For the purpose of this Decree, any association formed by manual or intellectual workers engaged in a common occupation, industry or trade, or in similar or related occupations, industries or trades, with the object of protecting their occupational interests shall be deemed to be an industrial association.

3. An industrial association of employees shall be entitled, after fulfilling the requirements as to registration mentioned in section 43, to function freely and to take any action to achieve its aims which is not expressly reserved to recognised trade unions (sindicatos con personalidad gremial).

4. An association which is not a recognised trade union and has not registered in accordance with the provisions of section 43 shall not have the right to function as an industrial association of employees.

5. An adult minor shall have the right to join an industrial association without being required to obtain the permission of his lawful guardian.

6. An industrial association shall not be permitted to receive a subsidy from a national political body or from a foreign or international organisation, or accept any economic assistance from employers or permit employers to intervene directly or indirectly in the management of the association.

7. Any member who ceases to belong to an industrial association shall lose the contributions which he has paid and also the rights which he enjoyed as a member. In the case of retirement, accident, sickness, invalidity, unemployment or military service, a member shall not lose the right of belonging to the association concerned, but shall continue to have the rights and obligations laid down in the rules of the association.

II. Recognised trade unions.

¹ Fonte: reproduzido do International Labour Office, Legislative Series, 1945. Não foi disponível a versão original em espanhol.

8. An industrial association of employees shall not be granted the status of a recognised trade union unless it fulfills the following conditions, namely:
1. that its purpose is in accordance with the provisions of sections 1 and 2;
 2. that its rules are in accordance with the provisions of this Decree;
 3. that it is considered to be sufficiently representative in the area in which it carries on its activities, in respect of the proportion of persons engaged in the occupation concerned who are contributing members of the association;
 4. that it has been in operation as an industrial association for more than six months at the date of its application for recognition.
9. In the case where a recognised trade union already exists, a second industrial association for the same occupation shall not be granted the status of a recognised trade union unless the number of contributing members in the second association during a continuous period of not less than six months immediately preceding the application for recognition was greater than the number of members in the trade union already recognised.
10. Where an industrial association is recognised in the case mentioned in the last preceding section, the association which had been previously recognised shall no longer be recognised if it has ceased to possess a sufficiently representative character. In determining whether an association which has a smaller number of members shall continue to be recognised, its trade union activity and its contribution to the defence and protection of occupational interests shall be taken into account.
11. Where a recognised trade union federation exists, an industrial association not affiliated thereto shall not be recognised unless the number of its members is greater than the total number of members in the federation.
12. A second industrial association in the same occupation may be recognised, even if the number of its members is less than the number of members in the association already recognised, provided that the association already recognised consents thereto, and for such time only as it consents thereto.
13. An industrial association which is or becomes affiliated to a recognised trade union federation shall be entitled to recognition, provided that it brings its organisation into conformity with the provisions of this Decree (regardless of the length of time during which it has been in operation or of the number of its members), and provided that the said federation makes application for the recognition of the association concerned.
14. For the purpose of obtaining recognition, an industrial association shall be required to submit an application to the Secretariat of Labour and Welfare in the federal capital, or to an office or authority representing the said Secretariat in the provinces or national territories, stating the number of its contributing members, the amount of its funds and the social services which it has instituted, together with an authenticated copy of the rules or statutes of the association, and a list of the names of the members of its committee of management, showing their nationality and occupation or trade. In the case of associations formed after the date of

issue of this Decree, an authenticated copy of the instrument of constitution of the association shall also be required.

15. If the conditions prescribed in the last preceding section and the other requirements of this Decree have been fulfilled, Secretary of Labour and Welfare shall, within a time limit of sixty days, issue a decision granting or withholding recognition. An appeal against the said decision may be brought before the Executive.

16. When an industrial association has been recognised, an appropriate entry shall be made in a register established for this purpose, after the rules of the association have been published free of charge in the Boletín Oficial in the federal capital and national territories or in corresponding periodicals in the provinces.

17. When publication of the rules of an industrial association has been ordered, a certificate signed by the Secretary of Labour and Welfare, attesting the recognition and registration of the association, shall be issued on behalf of the said association.

18. As from the date upon which an industrial association is granted the status of a recognised trade union, it shall acquire the character of a body corporate and shall be entitled to exercise all rights and to contract all obligations authorised by the Civil Code, other enactments and this Decree.

19. As from the date upon which this Decree comes into force, the functions exercised by the authorities in respect of legal personality shall be transferred to the Secretariat of Labour and Welfare to the exclusion of any other body insofar as concerns industrial associations which have acquired the status of recognised trade unions.

20. The provisions of the last preceding section, in respect of industrial associations which have acquired the status of recognised trade unions, shall not deprive an association which possessed the status of a recognised trade union, or recognition of which has been withdrawn, of the right to make application to, and to acquire from, the national and provincial governments legal personality as an ordinary association, by bringing the operation of the association into conformity with the provisions of enactments and regulations in force. Where the recognition granted to an association has been suspended or annulled, the association shall be entitled to continue to function as an ordinary association under the ordinary law.

21. A recognised trade union shall have the right to assemble and to hold closed meetings without prior authorisation. The Secretariat of Labour and Welfare, or an authority representing it, shall be responsible for issuing authorisation for public acts.

22. No industrial association which is constituted on the basis of, or bearing the name of, a particular religion, creed, nationality, race or sex shall be entitled to acquire the status of a recognised trade union or to be registered.

23. The names under which recognised trade unions are known, or names which so nearly resemble such names as to be likely to deceive or confuse the members of the public, shall not be used by other persons, associations or organisations. The term "trade union" (sindicato) shall be applied only to recognised or registered associations of employees. III. Rules of associations.

24. The rules of every recognised trade union shall contain the following particulars:—

- (a) the name, registered address and purpose of the trade union; -
- (b) the obligations and rights of the members and the conditions of admission to and resignation from membership;
- (c) a provision for, and designation of, executive officers, specifying their duties and powers, their terms of office and the manner of their removal, and the procedure to be adopted for appointing and replacing executive officers;
- (d) the manner in which the union funds are to be constituted and administered, the manner of disposal thereof in the event of dissolution, the system of contributions;
- (e) the method of convening and holding ordinary and extraordinary meetings or congresses, the method of voting and chairmanship to be adopted;
- (f) the date and manner of presentation, approval and publication of reports or balance-sheets and the procedure to be adopted for the examination and auditing thereof;
- (g) the penalties in case of violation of the rules or the decisions of the trade union;
- (h) the procedure to be adopted in amending the rules and in the event of voluntary dissolution of the association;
- (i) the officers who are competent to order the suspension and resumption of work and the procedure to be adopted in such cases.

IV. Management and administration of associations.

25. The management and administration of industrial associations shall be entrusted to committees of management composed of at least five members elected in such a manner as to ensure that effect is given to the will of the majority of the members.

26. The president or secretary-general shall act as the legal representative of the trade union in accordance with the provisions of the rules.

27. The term of office of persons holding posts of management shall not exceed four years but such persons may be re-elected. Such persons shall be of full age and shall have been engaged in the occupation in question for at least two years. At least one-half of the posts of management and representation shall be held by Argentine Aliens who have not become naturalised shall not hold any of the said positions unless they have resided in the Argentine Republic for at least ten years.

28. Where a salaried or wage-earning employee ceases to perform his usual services to an employer because he holds an executive or representative position in a legally recognised association, or in a public body for which trade union represen-

tation is provided, the employer shall hold open the occupation in which the said employee is engaged and reinstate him therein in due course, and shall not have the right to discharge him during a period of one year thereafter without just cause recognised by law. The period of time during which the salaried or wage-earning employee held the said position shall be deemed to be a period of employment for the purpose of assessing his seniority as regards the benefits which he would have received under Acts, Decrees or collective agreements if he had continued to serve in his employment.

29. Ordinary meetings shall be held at intervals to be prescribed in the rules of the association, and the said intervals shall not in any case be greater than two years. Extraordinary meetings shall take place when convened by the committee of management or when requested by a number of members to be laid down in the rules. The president, secretary-general or a member appointed by the meeting shall preside.

30. The members of the committee of management shall be elected by secret ballot.

31. In determining the following matters, the meeting alone shall be competent:

- (a) approving and amending the rules;
- (b) approving the annual statement and
- (c) decisions regarding amalgamation with other trade unions;
- (d) fixing the amount of ordinary and extraordinary dues;
- (e) any other business entrusted to it by the rules.

V. Rights and obligations of associations.

32. Industrial associations shall have the right to—

1. present demands in the defence of their occupational interests;
2. establish welfare and social assistance institutions;
3. establish holiday camps, restaurants, sanatoria, hospitals and any social services for the purpose of raising the cultural level, preserving the health, and improving the moral and material standard of the members;
4. undertake or encourage the formation of co-operatives in respect of production, consumers' goods, credits and housing, in accordance with the legislation in force;
5. encourage the general and vocational education of its members by means of appropriate institutions, such as libraries, lectures, publications, technical schools, workshops and exhibitions;
6. set up or join federations;
7. levy fixed or pro rata dues from its members;
8. take any other action in the achievement of its purposes which is not prohibited.

83. Recognised trade unions shall alone enjoy the following rights:

1. to defend and represent their occupational interests before the State and the employers;

2. to defend and represent the individual interests of each of their members before welfare institutions, courts of law or any other department of the State;
3. to be represented in public bodies set up for the regulation of labour;
4. to engage in collective bargaining, to conclude or modify collective agreements, to assist in supervising the enforcement of labour legislation and to encourage the extension and improvement thereof;
5. to collaborate with the Government in a technical or advisory capacity in the study and solution of problems concerning the occupations which they represent;
6. to engage, where necessary, in political activities, provided that the general meeting or congress has decided on this course. Only in the case where an industrial association decides to engage permanently and continuously in political activities shall it be required to comply with the Acts, Decrees and regulations governing political parties.

34. Any industrial association registered under the provisions of section 43 may, without prejudice to its ordinary rights as laid down in section 32, exercise the powers mentioned in sub-paragraph I of the last preceding section where no recognised trade union or federation exists in the branch of industry or occupation concerned.

35. Every industrial association shall be bound to:

1. furnish any information requested by the labour authorities;
2. notify the Secretariat of Labour and Welfare, or the authority representing it, of all changes in the committee of management;
3. furnish a statement of the activities of the association;
4. keep the accounts in such a manner as to enable the movement of funds, the record of minutes, the register of members and the correspondence files to be inspected. All the books of a recognised trade union shall be certified by the Secretariat of Labour and Welfare.

36. All proceedings before the administrative or judicial authorities undertaken by a recognised trade union shall be exempted from stamp duty. Its act of constitution, registration, recognition and dissolution shall be free of charge or duty of any kind. The property of a recognised trade union shall be exempted from all taxes.

37. The national and provincial governments, municipalities and all other public institutions, and also concessionary public utility undertakings and contractors for public works, shall be bound, where conditions are equal, to give preference to workers who are members of recognised trade unions when engaging employees.

VI. Property.

38. The following shall constitute the property of an industrial association:

- (a) membership - dues;
- (b) property acquired and the proceeds thereof;
- (c) contributions, gifts and bequests;
- (d) fines and other occasional receipts.

39. Personalty intended for the operation of an association shall not be liable to attachment.

40. Where application is made by a recognised trade union and a decision to that effect is issued by the Secretariat of Labour and Welfare, employers shall be bound to deduct from the remuneration paid to members of the said trade union the membership dues and contributions payable by them and shall transmit the said amount to the trade union.

41. When an employer has received notification to this effect and has received from the trade union a schedule of deductions to be made, he shall be personally responsible for the amount of any deductions which he has not effected.

VII. Suspension and withdrawal of recognition.

42. The Secretary of Labour and Welfare may suspend or annul the recognition granted to an association in the case of:

- (a) violation of statutory provisions or a collective contract of employment;
- (b) failure to execute directions made by a competent authority in its lawful capacity;
- (c) such reduction of the number of its members that it ceases to possess the sufficiently representative character mentioned in sub-paragraph 3 of section 8. An appeal may be brought before the Executive against suspension or annulment of recognition. In no case shall the Government intervene in the management or administration of an industrial association, irrespective of whether the said association is or is not a recognised trade union.

VIII. Associations which are not recognised trade unions.

43. The industrial associations mentioned in section 3 shall apply for their names to be entered in a special register maintained by the Secretariat of Labour and Welfare. Every application for registration shall be accompanied by two copies of the following documents:

1. an authenticated copy of the instrument of constitution, together with the rules and statutes of the association;
2. the names, nationality, occupation or trade of the officers of the committee of management. The application shall be signed by at least thirty members.

IX. Federations and confederations.

44. Recognised trade unions belonging to a common branch of industry or trade, or to a similar or related branch thereof, may form federations for the purpose of co-ordinating and attaining their aims and for the protection of their interests.

45. A federation shall not enjoy the privileges provided for recognised trade unions under this Decree unless it has been granted recognition in accordance with the provisions of the said Decree.

46. In the cases mentioned in section 13, a federation may apply on behalf of an industrial association for the recognition thereof.

47. Federations may form central organisations or confederations of different branches of industry or trade for the purpose of co-ordinating and attaining their aims and for the protection of their interests.

48. A confederation shall not be granted recognition unless, by reason of the number and representative character of the trade unions, and federations which it represents, it is clearly representative on a national level.

X. Trade union rights.

49. For the purpose of protecting their occupational interests, whether individual or collective, employees shall have the following essential rights, subject to the legislation which governs the exercise of the said rights:

- (a) to present their demands to the authorities or to employers, either directly or through their representatives;
- (b) to elect their representatives freely;
- (c) to take concerted action for the purpose of collective bargaining, mutual assistance or protection;
- (d) to bargain collectively through recognised trade unions;
- (e) to assemble, organise and become members of an industrial association;
- (f) in the case of employees of provident or public assistance funds or other similar private or public bodies, to become members of the trade union of the branch of industry or trade with which the fund or body is concerned.

50. The following shall be deemed to be unfair practices, contrary to the ethics of industrial relations, on the part of an employer, namely:

- (a) to subsidise an industrial association of employees directly or indirectly;
- (b) to prevent or hinder an employee from joining an industrial association by means of gifts or promises, or to make it a condition of hire or tenure of employment or the granting of advancement or advantages, that an employee shall not be a member of an association;
- (c) to encourage an employee by the same means to join a specified association to the detriment of a recognised trade union or a registered association;
- (d) to take reprisals against an employee because of his trade union activities or because he has acted as plaintiff or witness, or has intervened in proceedings in a matter of unfair practices;
- (e) to refuse to bargain collectively with employees in accordance with legal procedure.
- (f) to dismiss, suspend, or change the conditions of employment of his employees with a view to preventing or hindering the employees from exercising the rights mentioned in the last preceding section in accordance with the legislation governing the exercise of the said rights.

51. Any employer who is guilty of unfair practices, contrary to the ethics of industrial relations, shall be liable to a fine of 300 paper pesos (pesos moneda nacional), which fine may be raised to an amount equivalent to the wages or salary normally paid for two weeks' employment to the employees of the establishment where the unfair practices occurred. In the case of a repetition of the offence, the establishment may be directed to close for a period of from one day to two weeks according to the gravity of the offence, and the employees who are deprived of employment as a result thereof shall be paid their usual wages.

XI. National Industrial Relations Council.

52. Acts and deeds declared to be unfair practices, contrary to the ethics of industrial relations, shall be judged by a National Industrial Relations Council, which shall sit in the federal capital. 53. The National Industrial Relations Council shall consist of seven members, of which two shall represent the employers, two shall represent the employees and three shall represent the Government.

54. The employers' and employees' representatives on the National Industrial Relations Council shall be appointed by the Executive on the recommendation of the most representative central trade union organisations, and the persons appointed shall be of good repute, known talent and high professional ethics. In a case where no recommendation is made, the Executive shall proceed to appoint the representatives. The term of office of representatives shall be of four years and may be renewed.

55. Complaints regarding unfair practices may be lodged by the person concerned with the Secretariat of Labour and Welfare or with recognised industrial associations. If a complaint is deemed to be grounded, it shall be submitted to examination by the National Industrial Relations Council.

56. The Council shall hear the parties concerned and shall proceed informally, determining de officio the method of obtaining the evidence which it considers necessary for proving or disproving the, alleged facts.

57. When evidence has been given, the Council shall determine the matter by a simple majority of votes, stating the grounds on which its decision is based; the said decision shall be limited to an annulment of the complaint or a declaration that the offender has been guilty of unfair practices, contrary to the ethics of industrial relations.

58. The decision of the Council shall have the force of a judgment at law. The authority responsible for the administration of labour legislation shall impose the penalties mentioned in sections 51 and 52. Fines shall be paid within forty-eight hours of their imposition, in default of which the establishment concerned may be ordered to close until the amount of the fine has been paid.

59. No appeal shall lie against fines of less than 1,000 paper pesos. An appeal may be brought against an order to close an establishment or against a fine exceeding 1,000 pesos (but only in so far as concerns the duration or amount thereof) before

the judicial authorities which are competent to hear appeals against decisions regarding offences against the labour laws.

60. The National Industrial Relations Council may transfer its seat to any part of the Republic whenever it deems this to be necessary. It may appoint representatives in the different localities for the purpose of obtaining the information and evidence which it considers useful for its task. The Council may request the collaboration of national, provincial or municipal authorities in the execution of its duties.

61. For the purpose of carrying out its functions, the Council or its representatives may call upon any person to furnish information or testimony, order expert inquiries and any means of obtaining evidence which it deems to be necessary for establishing the true facts of the case. Any person who refuses to furnish information or testimony, or who, without just cause, fails to attend when duly summoned, shall be liable to a fine of not less than 100 nor more than 150 paper pesos on the first occasion, or of not less than 500 nor more than 1,000 paper pesos on a repetition of the offence, which fine shall be imposed by the authority empowered to do so under the legislation in force, without prejudice to the power of the Council to compel the said person to appear.

62. The provisions of this Legislative Decree shall apply to the whole territory of the Argentine Republic; all provisions, whether national or provincial, which are contrary thereto shall cease to have effect as from the date upon which this Decree comes into operation.

63. The Legislative Decree shall be promulgated, published and inserted in the Registro Oficial.

7.4.

Ley de las Convenciones Colectivas de Trabajo – Argentina

DISPOSICIONES QUE SE ESTABLECEN PARA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

LEY 14.250

Sancionada: 29-9-53

Promulgada: 13-10-53

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de LEY:

I.— Convenciones colectivas

ARTICULO 1º — Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 2º — Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;
- d) La zona de aplicación;
- e) El período de vigencia.

ARTICULO 3º — Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º.

ARTICULO 4º — Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los diez días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

ARTICULO 5º — Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

ARTICULO 6º — Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de las instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

ARTICULO 7° — Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 8° — La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

ARTICULO 9° — La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativa al grupo de empleadores que intervenga en la negociación.

Hasta tanto se sancione el régimen legal de asociaciones de empleadores se seguirá igual procedimiento cuando, existiendo asociación, ésta no revistiere a juicio de este ministerio, el carácter de suficientemente representativa. En estos casos la convención que se celebre tendrá iguales efectos que los previstos en el primer apartado del presente artículo.

ARTICULO 10. — El Ministerio de Trabajo y Previsión a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

ARTICULO 11. — Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión por las que se extiendan convenciones a otras zonas, deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes.

ARTICULO 12. — Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión deberá, a

solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

ARTICULO 13. — El Ministerio de Trabajo y Previsión será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

La violación de las cláusulas de las convenciones colectivas que reglen intereses, que sean objeto de protección por parte de las leyes reglamentarias del trabajo y cuya violación se considere en estas leyes infracción punible, traerá aparejadas las sanciones a que se refiere el decreto 21.877/44 (ley 12.921). Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados, para obtener su cumplimiento.

II. — Comisiones paritarias

ARTICULO 14. — Cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución, en la forma y con la competencia que resulta de las disposiciones contenidas en el presente título.

ARTICULO 15. — Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;
- b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

ARTICULO 16. — Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso, realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

ARTICULO 17. — Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inciso a) del artículo 15, que no hubieren sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieren interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, dentro del plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de poder.

Cuando, por su naturaleza, las decisiones de la comisión estuvieren destinadas a producir los efectos de las convenciones colectivas, estarán sujetas a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto de estas últimas.

III

ARTICULO 18. — Las convenciones colectivas vigentes al momento de sancionarse la presente ley, registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión, producirán hasta su vencimiento los mismos efectos que esta ley atribuye a las convenciones colectivas que prevé.

ARTICULO 19. — La reglamentación determinará en qué medida la presente ley se aplicará a actividades que, dadas las características particulares, tengan en vigencia ordenamientos legales o reglamentarios vinculados con la misma materia.

ARTICULO 20. — La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación y será incorporada en su oportunidad al Código de Derecho Social.
Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a 29 de septiembre de 1953.

A. E. CORREA

Alberto H. Reales

A. J. BENITEZ

Rafael V. González

— Registrada bajo el N° 14.250 —

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)