

Conciencia obrera y negociación colectiva en Brasil*

Salvador Antonio M. Sandoval
Sonia María Avelar

Introducción

El nacimiento difícil de una sociedad democrática es la cuestión central del dilema socioeconómico del Brasil hoy en día. En las dos últimas décadas Brasil vivió el más rápido proceso de industrialización de su historia, pasando a ser uno de los países del Tercer Mundo que lograron las mayores tasas de crecimiento económico. La importancia de este período en términos económicos, puede apreciarse en el cuadro 1, donde se estima

Cuadro 1

PRODUCCIÓN BRASILEÑA Y BRITÁNICA DE ALGUNOS BIENES INDUSTRIALES
(*output* brasileño como porcentaje del británico)

Bienes industriales	Año			
	1963	1972	1981	1990
Lingotes de hierro	14	37	98	258
Lingotes de acero	12	26	56	122
Cemento	37	63	107	183
Automóviles	6	22	81	246
Llantas	19	34	61	109
Televisores	19	33	57	100

FUENTE: Peter Evans, *Dependent Development: The Alliance of Multinational, State and Local Capital in Brazil*. Basado en una extrapolación lineal sencilla de tendencias entre 1963 y 1972 de datos de las Naciones Unidas, *Growth of World Industry*, p. 74.

* Artículo presentado en el XX Congreso Internacional de Psicología Aplicada, Escocia, en julio de 1982. Agradecemos a la Fundación Ford en Brasil por el apoyo financiero que posibilitó la realización de la investigación cuyos resultados son parcialmente analizados aquí.

que Brasil sobrepasará dentro de las próximas décadas a Gran Bretaña en la producción de ciertos bienes industriales.

Sin embargo, este proceso tuvo su precio. El crecimiento económico engendró graves desigualdades sociales ejemplificadas por la concentración del ingreso (cuadro 2). Desde la perspectiva del trabajador, este avance

Cuadro 2

CAMBIOS EN LA DISTRIBUCIÓN DE INGRESO EN BRASIL 1960-1970
(porcentaje del total de ingreso percibido)

<i>Población</i>	<i>1960</i> (%)	<i>1970</i> (%)	<i>Cambio entre</i> <i>1960-1970</i> (%)
1% más rico	11.7	17.8	+6.1
Próximo 4%	15.6	18.5	+2.9
Total 5% más ricos	27.3	36.3	+9.0
Restante 80%	45.5	36.8	-8.7

FUENTE: Peter Evans, *Dependent Development: The Alliance of Multinational, State and Local capital in Brazil*, cit., p. 97 .

industrial ha significado generalmente una pérdida gradual de su ingreso en la medida en que el valor del salario mínimo real disminuyó mientras que el costo de vida desgastó el poder adquisitivo del salario del trabajador, muchas veces de forma dramática (cuadro 3). (Evans, 1979:72-74.)

En estas condiciones de deterioro social, sólo un sistema político autoritario que restringiera el ejercicio de las prerrogativas democráticas, sofocando manifestaciones colectivas de descontento, podía asegurar el éxito de tal proyecto de desarrollo nacional.

En 1977, algunos funcionarios del gobierno e industriales destacados comenzaron a inquietarse por las distorsiones sociopolíticas y económicas y por la creciente brecha entre la masa de la población y una minoría próspera. Esta preocupación se expresó en los debates sobre la necesidad de la redemocratización del sistema político. En medio de este debate, durante la primavera de 1978, en el cinturón industrial del área metropolitana de São Paulo, el mayor núcleo industrial del país, estallaron gran cantidad de huelgas "espontáneas" que afectaron a 280 000 trabajadores industriales, seguidas en el otoño del mismo año por otra oleada de huelgas de 70 000 profesores de escuelas oficiales y 1 200 bancarios. * En 1979 los mo-

* Revista *Veja*, 20 de septiembre de 1978.

Cuadro 3

VARIACIÓN EN EL PROMEDIO DEL SALARIO
MÍNIMO REAL EN BRASIL, 1970-1978

Año	Valor en cruzeiros de marzo de 1978	Índice de cambio
1970	1 571.63	100.00
1971	1 504.12	95.70
1972	1 477.12	93.99
1973	1 353.63	86.13
1974	1 242.22	79.04
1975	1 297.96	82.59
1976	1 289.01	82.02
1977	1 343.46	85.48
1978	1 106.40	70.41

FUENTE: Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, *Saude e Trabalho no Brasil*, p. 27. Basado en cálculos de datos de DIEESE-Divulgação 1/78, p. 6.

vimientos de huelgas dominaron con mayor intensidad y extensión el escenario político, esta vez no sólo en São Paulo sino también en otros diecinueve estados sumándose un total de 3 241 500 huelguistas (DIEESE, 1979). Las paralizaciones continuaron durante 1980, aunque en número más reducido probablemente como consecuencia de la recesión económica y de la intervención del gobierno federal en algunos de los sindicatos más combativos. El resurgimiento del conflicto de clases en Brasil después de 18 años de régimen autoritario nos lleva a indagar sobre los cambios en la conciencia social subyacente al descontento obrero.

Este trabajo pretende demostrar dos puntos con base en algunas evidencias: primero, la expansión industrial en Brasil trajo consigo demandas por la ampliación de los derechos sociales y políticos para las clases subalternas que parecen estar asociadas con cambios básicos en las concepciones de justicia de la clase obrera; segundo, esto se refleja en la manera en que los trabajadores perciben y diagnostican su situación objetiva tanto en el nivel social como en el lugar del trabajo.

Industrialización y valores democráticos

El análisis de Reinhard Bendix (1977:88) del proceso de construcción nacional, a pesar de focalizarse en las sociedades occidentales más desarrolladas, es útil en la perspectiva de las experiencias de los países del Tercer Mundo que, en el intento de crear instituciones representativas enfrentan actualmente grandes dilemas relacionados con la ampliación de los derechos sociales y políticos de la masa de la población. El autor observa que “el problema de las clases bajas en un Estado-nación moderno consiste en el proceso político por el cual la reciprocidad de derechos y deberes son gradualmente extendidos y redefinidos a nivel de la comunidad nacional”. En este sentido, la distribución y redistribución de derechos y deberes son vitalmente afectados por nociones de cuál “debería ser” la distribución justa entre los miembros de la comunidad nacional.

El énfasis sobre la reciprocidad de derechos y obligaciones como “el sello de la comunidad política” (Bendix, 1977:88) lleva a considerar cómo un conjunto particular de relaciones sociales adquiere algún tipo de unidad y/o estabilidad a través de la interdependencia de sus partes. Los elementos normativos, vistos como un principio regulador que es la base del consenso de cualquier sistema de autoridad, y de los cuales se derivan reglas de justicia distributiva, pueden ser pensados como un conjunto de suposiciones subyacentes a la legitimidad de las prácticas en las diversas esferas de la vida social. Barrington Moore, Jr. (1978:18) se refiere a esto en lo que llama un “contrato social” implícito:

En cualquier sociedad estratificada [...] hay un conjunto de límites respecto a lo que gobernantes y súbditos, grupos dominantes y subordinados pueden hacer. Hay también un conjunto de obligaciones que une a los dos grupos. Tales límites y obligaciones no se asientan en las constituciones formales occidentales como contratos, aunque en sociedades con tales parafernalias algunas de las disposiciones —no necesariamente las más importantes— podrían asentarse de esta forma.

El “contrato social” implícito es inherentemente dinámico ya que siempre está sujeto a pruebas y a ser renegociado en todos los niveles de autoridad. Funciona como una regla en la organización de las relaciones sociales y su violación puede ocasionar el rechazo de la regla en sí, provocando un sentimiento de “ira moral” y una sensación de injusticia entre aquellos sometidos a la autoridad, dado que “sin fuertes sentimientos morales y de indignación los seres humanos no se sublevarán contra el orden social” (*ibidem*). El enfoque original de Barrington Moore acerca del papel de creencias y supuestos que subyacen a las acciones populares es particularmente pertinente respecto del movimiento obrero en el Brasil de hoy. Las huelgas del final de la década de 1970, así como otras formas de expresión

pública de descontento popular (marchas, peticiones, manifestaciones, motines, linchamientos, etcétera) revelan cambios significativos en las relaciones entre la autoridad y la sociedad civil. El tradicional modelo paternalista, tanto en la esfera política como en las relaciones de trabajo, parece haber sido dislocado como orden normativo y todavía no surge un "modelo" nuevo.

En ese sentido, el "contrato social" implícito se está renegociando dentro del contexto más amplio de la estructura social, lo que se refleja por ejemplo en el sistema de relaciones industriales que está en un estado de desarreglo (Fox y Flanders, 1969:161) debido a dos razones principales: primero, el alto grado de tensión entre las normas prevalecientes (limitaciones legales sobre las asociaciones de clase y restricciones a la aceptación de la negociación colectiva como un método institucionalizado debidas a la negativa de los patrones a negociar) y las aspiraciones de los trabajadores hacia aquellos aspectos de la situación de trabajo que pretenden eliminar, mejorar o controlar. Segundo, la falta de normas sobre nuevos problemas de trabajo que surgieron a causa de la creciente escala y complejidad de la producción industrial y las nuevas formas de organización del trabajo que los trabajadores esperan regular (Tavares de Almeida, 1975: 49-74; Humphrey, 1982).

En cuanto a la mentalidad empresarial sobre asuntos de negociación colectiva, cabe recordar que, dada la tradición en Brasil de manejar los asuntos cotidianos de las relaciones de trabajo según un estilo paternalista autoritario (Brandão Lopes, 1967), el conflicto industrial siempre fue el *locus* de disputas sobre "... cuestiones simbólicas de autoridad y estatus (patronal)" (Shorter y Tilly, 1974:37) así como sobre la repartición de lucros empresariales. El afán de los dirigentes de empresas de impedir los avances del movimiento obrero —manifiesto en su retórica y comportamientos efectivos— explica en gran medida su hostilidad hacia las demandas y militancia obrera y su intransigencia en la negociación, que impidió la creación de un sistema más adecuado de relaciones entre el capital y el trabajo.

Otra faceta del proceso de renegociación del "contrato social" implícito es que cualquier otra base consensual sobre la cual se asienten las relaciones sociales se verá muy afectada por concepciones de "justicia distributiva" (George C. Homans, cit. en Barrington Moore, 1978: 43) en la mente del trabajador. De hecho, la noción de redistribución, que presupone un centro de distribución y actos de apropiación del producto social (especialmente respecto a la riqueza nacional, niveles de salarios y condiciones de vida), parece ser un elemento saliente en el sistema de creencias de los trabajadores y en la manera en que expresan su resentimiento acerca de un desarrollo acelerado que en gran medida los ha excluido de los beneficios. La visión de que el esfuerzo que se aplica no tiene correlación con lo que se gana puede originar sentimientos de exclusión de la distribución de recompensas en la sociedad y una percepción aguda, aunque imprecisa, de desigualdades sociales. Los conflictos sobre principios de distribución y las suposiciones de lo que el trabajador considera justo (o injusto) penetran toda la socie-

dad atravesando los varios niveles de autoridad y trascendiendo cualquier esfera específica de relaciones sociales, apuntando mutaciones en las normas morales, acerca de cuáles deberían ser los deberes y obligaciones recíprocas de los hombres (Barrington Moore, 1978: 18, 20, 23, 43).

Los grandes cambios estructurales de la sociedad brasileña, que se muestran en las tasas de crecimiento de la población, urbanización, aumentos de

Cuadro 4

AUMENTO EN LA CANTIDAD DE TIEMPO DE TRABAJO NECESARIO PARA ADQUIRIR LA RACIÓN BÁSICA DE COMIDAS ESENCIALES (Brasil 1960-1971)

Comestibles esenciales	Cantidad de trabajo en hora/min.		
	1960	1965	1971
25 kg. de carne	1:04	1:08	1:33
5 huevos	0:33	1:13	1:07
25 kg de frijo	0:16	0:13	0:25
10 panecillos	0:43	1:03	0:25
1.25 litros de leche	0:55	0:51	0:51
25 kg de arroz	0:15	0:16	0:20
25 kg de harina de mandioca	0:08	0:10	0:13
26 kg de azúcar	0:13	0:20	0:18
10 kg de mantequilla	0:58	0:38	0:31
5 plátanos	—	0:15	0:45
5 papas/tomates	0:26	0:50	0:36
10 kg de café	0:09	0:10	0:45
TOTAL	5:45	7:08	8:31

FUENTE: *Anuário Estatístico do Brasil, 1963, 1969, 1973*. Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística. Cuadro basado en cálculos de la oficina del censo sobre el costo de la ración básica de comestibles esenciales.

las escalas de las organizaciones, industria y comunicaciones, alteraron de manera drástica la vida de trabajo del pueblo e impulsaron movimientos por una mejoría de las condiciones de vida y por la disminución de las desigualdades, lo que coincidió históricamente con el proceso de disolución de la tradición paternalista. En la lucha por superar la depreciación (*ibidem*) y afirmarse como actores conscientes de su fuerza y con voz en la arena pública, los trabajadores invocan derechos de amplio alcance en contra de una brecha entre los ideales de igualdad y las instituciones existentes. Una nueva ética popular sanciona tales demandas frecuentemente en términos legalistas: la interpretación y aplicación eficaz de las leyes que incorporan principios igualitarios y la modificación de aquellas que no los

expresan, particularmente en lo tocante a las limitaciones impuestas a la libertad de acción de los trabajadores tanto en el conflicto industrial como en la disputa política.

El estudio que presentamos procura examinar cambios de corto plazo dentro de un cuadro de parámetros de largo plazo que son vistos como centrales en el diagnóstico de los procesos sociales en Brasil, en lo que se refiere a los pensamientos y sentimientos de los trabajadores. Fue aplicado un cuestionario a una muestra estratificada de 101 trabajadores calificados y no calificados empleados en cuatro empresas, dos metalúrgicas transnacionales y dos textiles de capital nacional. La encuesta fue realizada en São José dos Campos, una "nueva ciudad industrial" localizada a 72 km del complejo industrial de la ciudad de São Paulo.*

La visión obrera del desarrollo económico

Como se indica en la introducción, la clase obrera brasileña ha demostrado una renovada vitalidad política en los últimos años. Sin embargo, ésta no ha sido homogénea en todos sus segmentos. Los trabajadores empleados en las industrias de los sectores "dinámicos" de la economía han estado más envueltos en actividades reivindicativas que sus compañeros de los sectores "tradicionales". La distinción entre los dos grupos se hizo para comprender cómo los valores democráticos encuentran expresión entre diferentes segmentos de la clase obrera y discutir a través de un análisis comparativo los matices en esos valores. Se hace referencia a las creencias sociales de los trabajadores como un componente de un sistema de creencias más amplio. Un sistema de creencias se entiende como "una configuración de ideas, actitudes en que los elementos son integrados de alguna forma por estreñimiento o interdependencia funcional" (Converse, s.f.:207).

El cuadro 5 resume los resultados de la pregunta que se hizo a los obreros en el sentido de indicar qué grupos sociales se beneficiaron más del reciente desarrollo económico. Entre los textiles la mayoría sintió que los más beneficiados habían sido los altos funcionarios del gobierno y los políticos, seguidos por los grandes industriales. Los metalúrgicos, por otro lado, distinguieron con claridad en primer lugar a los industriales seguidos por los políticos y altos funcionarios. La variación en el orden en que estos dos grupos son percibidos puede explicarse primero por la noción generalizada de que el gobierno ha invertido excesivamente en grandes obras públicas y aventuras empresariales muchas veces sin tener una justificación adecuada y, segundo, por el hecho de que los metalúrgicos son más conscientes de

* São Jose dos Campos es una ciudad de 250 000 habitantes y con un parque industrial compuesto de grandes fábricas filiales de algunas de las mayores corporaciones nacionales y transnacionales de Brasil. Esta investigación se realizó entre 1979 y 1981, auxiliada por becas de la Fundación Ford.

Cuadro 5

GRUPOS SOCIOECONÓMICOS QUE MÁS SE BENEFICIARON DEL DESARROLLO
ECONÓMICO DEL BRASIL, SEGÚN LOS TRABAJADORES TEXTILES Y
METALÚRGICOS ENTREVISTADOS (en porcentajes)

		<i>Textiles</i>		<i>Metalúrgicos</i>	
		<i>1er. lugar</i>	<i>2do. lugar</i>	<i>1er. lugar</i>	<i>2do. lugar</i>
<i>Más Beneficiados</i>	—Grandes industriales	31%	31%	52%	30%
	—Altos funcionarios y políticos del gobierno	53%	20%	40%	24%
	—Grandes latifundistas	8%	24%	0%	20%
		<i>Último</i>	<i>Penúltimo</i>	<i>Último</i>	<i>Penúltimo</i>
<i>Menos Beneficiados</i>	—Trabajadores rurales	69%	8%	72%	2%
	—Trabajadores industriales	8%	57%	8%	42%
	—Trabajadores de cuello-blanco y profesionales	2%	14%	2%	24%

N = 101.

la rentabilidad de las grandes empresas del sector, en cambio los textiles ven su industria como menos moderna y menos próspera económicamente.

Aunque las dos categorías de trabajadores difirieron en el ordenamiento de estos dos grupos sociales en la escala socioeconómica, mostraron un alto grado de concordancia al identificar a los industriales y los altos funcionarios y políticos del gobierno como los principales beneficiarios del desarrollo económico. Esto está mejor ilustrado cuando se compara ese "puntaje" de estos grupos con los del grupo ordenado en tercer lugar: los latifundistas, que fueron mencionados con una frecuencia bastante menor.

Así como los obreros expresan un amplio consenso respecto de quiénes fueron más favorecidos, también lo hacen con relación a los menos beneficiados. Ambos grupos, textiles y metalúrgicos, señalaron en una proporción de 70% al trabajador rural como el menos favorecido, lo que refleja la realidad de las poblaciones rurales en Brasil vivida por los obreros industriales en sus propias experiencias como migrantes rurales o a través de sus contactos con compañeros y/o vecinos recién migrados a la ciudad.

El trabajador industrial se considera el penúltimo menos beneficiado, particularmente según los trabajadores textiles, que están entre los peor remunerados de la ciudad de São José. El 42% de los metalúrgicos —sector

de niveles salariales más altos— colocaron a los trabajadores industriales en penúltimo lugar, y un 24% mencionó en ese lugar a los trabajadores de cuello blanco y a los profesionales liberales. La variación en la clasificación del trabajador de cuello blanco y del trabajador de la industria en el penúltimo punto en la escala de beneficiados probablemente expresa la percepción de que algunas ocupaciones metalúrgicas están mejor remuneradas que las de un número creciente de trabajadores de cuello blanco y profesionales liberales. En promedio, los obreros demuestran un sentimiento intenso respecto a la distribución desigual de la riqueza material de la sociedad.

Esto también se manifiesta en las expectativas que tienen de mejorar sus condiciones de vida. Ante la pregunta de si la vida del trabajador mejoraría en caso de que la riqueza de Brasil aumentara, 50% de la muestra (cuadro 6) no esperaba ninguna mejoría, mientras que otro 8% estaban indecisos. El restante 42% creía que alguna cosa cambiaría en uno u otro aspecto, a pesar de que ninguno esperaba mejorías sustanciales.

Cuadro 6

EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE MEJORAR SUS CONDICIONES DE VIDA (porcentajes)*

<i>Expectativas</i>	<i>Textiles</i>	<i>Metalúrgicos</i>	<i>Total</i>
No cree que sus condiciones de vida mejorarán significativamente	46	54	50
No tiene la seguridad de que sus condiciones de vida mejorarán significativamente	12	4	8
Cree que sus condiciones de vida mejorarán en alguna forma	42	42	42
TOTAL	100	100	100

N = 100.

* Si Brasil aumentara su riqueza, ¿cree usted que mejorarían sus condiciones de vida?

La perspectiva pesimista se corresponde con la percepción de una estructura social injusta. Inclusive los entrevistados que creían en alguna mejoría solamente esperaban cambios modestos en sus condiciones de vida, salarios y oportunidades de empleo, pero no sentían que el crecimiento económico sustentado habría de alterar esencialmente la calidad de sus vidas,

lo que muestra que la incredulidad acerca de la ideología oficial desarrollista estaba presente incluso entre los trabajadores menos escépticos.

Reivindicaciones obreras y valores democráticos

Si el trabajador siente que su sociedad excluye a su clase social y demuestra escepticismo respecto a las perspectivas de lograr mayores beneficios con un desarrollo futuro, ¿cómo afectan estos sentimientos el crecimiento de los valores democráticos entre la clase obrera? Para explorar esta cuestión debe analizarse el lugar de trabajo como el sitio donde vastas creencias sociales están arraigadas e interactúan con la rutina del trabajo, las relaciones de autoridad y otros aspectos de las relaciones sociales de producción. En parte como consecuencia de la falta de participación política democrática, virtualmente suprimida durante los años de gobierno autoritario, el descontento y los agravios sufridos se interpretan por medio de nociones de legitimación y normas de condena que los trabajadores desarrollan a partir de sus experiencias en el trabajo (especialmente cuando reflejan estructuras de solidaridad), aparentemente más fuertes que las opiniones acerca de contextos abstractos y distantes.

Los operarios textiles de la muestra se mostraron más descontentos con sus empleos que los metalúrgicos (cuadro 7). En gran medida, las respues-

Cuadro 7

EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SUS SALARIOS (en porcentajes) *

<i>Respuestas</i>	Textiles	Metalúrgicos	Total
Considera su salario <i>justo</i>	37	65	51
Considera su salario <i>injusto</i>	63	35	49
TOTAL	100	100	100

N = 98

* ¿Considera usted que su salario es justo?

tas son consistentes con los diferenciales en los niveles salariales entre las dos ramas industriales. A pesar de lo poco que se sabe acerca de los criterios que utiliza el trabajador brasileño para evaluar su salario puede sugerirse que estos datos muestran una dimensión de la visión obrera de justicia. Basándose sobre algún tipo de preceptos morales niveladores

respecto de lo que debería ser un salario justo, estos sentimientos **constituyen una faceta del mismo lente con el cual el trabajador contempla las otras reivindicaciones en el trabajo.**

Una de las consecuencias que surgen del sentimiento de **injusticia es la demanda de democratizar el lugar de trabajo.** Tal demanda ha llevado a un cuestionamiento de la naturaleza de las relaciones de trabajo, los dominios de la toma de decisiones considerados prerrogativas de la gerencia o del gobierno y la legitimidad del papel actualmente desempeñado por el Estado. En este contexto, algunos aspectos de los valores democráticos prevaletentes entre la clase obrera son examinados respecto a reivindicaciones específicas en el lugar de trabajo.

Como ya se mencionó, los empleadores en Brasil han sido históricamente intransigentes en lo que se refiere a la negociación colectiva y la representación de los trabajadores en el taller o en otros niveles de la empresa. Combatieron el proceso de sindicalización hasta que éste fue inevitable. Incluso después de que el sindicato fuera legalizado, los patrones se opusieron firmemente a la penetración del sindicato en el lugar de trabajo y al entrometimiento en los asuntos y problemas cotidianos de la vida industrial. La posición de ser "el señor absoluto de su propia casa" es desafiada ahora por grandes segmentos de la clase trabajadora, lo que se evidencia en las demandas hechas por los sindicatos militantes.

Sin embargo, la difusión de la idea de imponer límites al arbitrio patronal a través del reconocimiento de los representantes de los trabajadores no se ha restringido a los sindicatos más militantes y a sus líderes. Como muestra el cuadro 8, el trabajador común también se interesa en tener su representante ante la empresa. Tanto los metalúrgicos como los textiles manifestaron en 96% de los casos que alguna forma de representación en el trabajo era necesaria, mientras que sólo 2% la consideraron innecesaria; 1% pensaba que el Ministerio del Trabajo debería representar al trabajador y otro 1% opinaba que no había posibilidad alguna de que sus intereses estuvieran representados. La intensidad de la demanda de los trabajadores metalúrgicos de una representación obrera no sorprende, dado que éstos siempre han reclamado con insistencia un poder de contrapeso entre los trabajadores y las acciones arbitrarias de la dirección de la empresa, abogando por un modelo "constitucionalista" en las relaciones del trabajo.

Con todo, es más sorprendente este sentimiento entre los textiles, quienes no han mostrado señales de militancia por muchos años, y entre los empleados en industrias que han sido poco afectadas por los conceptos de la administración moderna del trabajo y aún mantienen formas de relaciones paternalistas. Probablemente, las actitudes de los trabajadores textiles reflejan la decadencia de este estilo de administración industrial en la medida en que aumenta la presión sobre los márgenes de ganancia, dejan de existir las reciprocidades tradicionales (la dedicación y lealtad de los trabajadores a cambio de las responsabilidades por parte de la empresa de proveer trabajo y alguna forma de asistencia social), y la política patronal de "puertas abiertas" para tratar las reclamaciones es gradual-

Cuadro 8

FORMAS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA PREFERIDAS
POR LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
(porcentajes)

<i>Formas de representación en la empresa de los trabajadores</i>	<i>Textiles</i>	<i>Metalúr- gicos</i>	<i>Total</i>
Comisiones de fábrica o de talleres elegidas por los trabajadores	62	60	61
Representantes elegidos por los tra- bajadores de una lista preparada por los líderes sindicales	18	20	19
Delegados sindicales representantes nombrados por los líderes del sindicato	16	16	16
El Ministerio del Trabajo debería ser el representante de los inte- reses de los trabajadores	—	2	1
Ninguna forma de representación es adecuada para representar los intereses de los trabajadores	—	2	1
Ninguna forma de representación es necesaria	4	—	2
TOTAL	100	100	100

N = 100.

mente dislocada por los trabajadores que recurren a procedimientos más formales.

Es importante notar que 63% de los trabajadores apoyan algún tipo de representación en la fábrica o comités de empresa elegidos entre sus compañeros de trabajo. La preferencia por comités de empresa es significativa cuando se considera que otras formas de representación asociadas a la actual estructura sindical fueron seleccionadas en menor proporción: el 16% de los trabajadores prefirieron a los representantes designados por los líderes sindicales y 20% optaron por representantes propuestos en listas por los sindicatos y elegidos por los trabajadores. Dada la historia del sindicalismo brasileño, caracterizado por sus vínculos estrechos con el gobierno y por la tutela ejercida por el Ministerio del Trabajo con amplios poderes

de intervención en los asuntos internos de los sindicatos, los trabajadores tienden a ser recelosos respecto de los líderes sindicales y de la interferencia del gobierno, manifestando claramente sus preferencias por una representación obrera de base.

Un análisis de la centralidad de las cuestiones de trabajo revela otro aspecto de la configuración del sistema de creencias de los trabajadores, a quienes se solicitó que jerarquizaran 13 debatidas cuestiones laborales (seis relacionadas con las políticas económicas del gobierno, tres tocantes a condiciones de trabajo y cuatro sobre demandas políticas del movimiento sindical) en orden de importancia según el punto de vista del entrevistado. Ambos grupos de trabajadores presentaron un ordenamiento muy semejante (cuadro 9). En general, fueron priorizadas cuatro de las seis cuestiones de política económica, seguidas por el ítem ocupacional de jubilación, mientras que se dio poca prioridad a otras; inclusive los temas políticos estuvieron entre los últimos clasificados. La importancia atribuida a varios de los ítems de política económica es consistente con la visión obrera de escepticismo y de exclusión económica que ya analizamos.

Comparando los ordenamientos de los metalúrgicos y los textiles, las diferencias permiten deducir dos padrones de orientación reivindicativa. Por un lado, los textiles atribuyen mayor importancia a tres cuestiones (el costo de vida, jubilación y política salarial del gobierno) y colocan en cuarto lugar al problema de desempleo, aunque con una frecuencia menor que en las tres primeras. De acuerdo con el cuadro 9, las respuestas se agrupan en torno de estas tres cuestiones, lo que sugiere la prevalencia de una variabilidad más restringida en la orientación hacia cuestiones laborales.

Los metalúrgicos, por otro lado, mostraron un ordenamiento semejante en la escala aunque sólo el ítem del costo de vida recibió tantas indicaciones como entre los textiles, mientras que las otras cuestiones priorizadas tuvieron menores frecuencias que entre los textiles. La mayor dispersión de puntos que dan prioridad a otros ítems indica además que los metalúrgicos tienen una orientación más amplia sobre las cuestiones laborales.

Si examinamos las clasificaciones de las cuestiones políticas, si bien fueron pocos los trabajadores que les dieron prioridad encontramos que los metalúrgicos lo hicieron con más frecuencia. La presencia de esta dimensión política en las orientaciones de los metalúrgicos apunta a una tendencia a que las demandas por igualdad en el lugar de trabajo trasciendan la esfera de las relaciones industriales y se tornen temas mayores de debate en la arena política brasileña.

También contrastan los dos grupos de operarios en sus preferencias con relación a los métodos para resolver las disputas laborales. Las sociedades industriales han desarrollado diversos métodos de resolver los reclamos cotidianos. Algunos son unilaterales: las empresas o el gobierno determinan el curso de las relaciones industriales, y otros son bilaterales: los trabajadores negocian colectivamente con la dirección de la empresa, lo que incluye posiblemente el recurso de apelar a terceros y el uso de arbitraje formal.

Cuadro 9

ORDENAMIENTO POR PRIORIDAD DE CUESTIONES LABORALES SEGÚN LOS TRABAJADORES TEXTILES Y METALÚRGICOS (NÚMERO DE PUNTOS POR LUGAR DE IMPORTANCIA)

		<i>Trabajadores textiles</i>			<i>Trabajadores metalúrgicos</i>					
		<i>Lugar</i>			<i>Lugar</i>					
<i>Ord.</i>	<i>Cuestiones laborales</i>	<i>1ºb</i>	<i>2ºc</i>	<i>3ºd</i>	<i>Ord.^a</i>	<i>Cuestiones laborales</i>	<i>1ºb</i>	<i>2ºc</i>	<i>3ºd</i>	
<i>Cuestiones de política económica</i>	1	Aumento del costo de vida	36	10	3	1	Aumento del costo de vida	40	6	4
	3	Políticas salariales del gobierno	34	8	7	2	Políticas salariales del gobierno	25	14	7
	4	Desempleo	26	15	7	4	Desempleo	20	20	7
	5	Financiamiento de viviendas de trabajadores	23	16	11	5	Estabilidad en el empleo	20	17	10
	6	Mayores oportunidades educativas	18	23	7	6	Mayores oportunidades educativas	12	22	12
	9	Estabilidad en el empleo	9	19	19	7	Financiamiento de la vivienda de trabajadores	12	18	16
<i>Cuestiones del trabajo</i>	2	Mejores condiciones de jubilación	35	12	3	3	Mejores condiciones de jubilación	22	14	11
	7	Mejores condiciones de trabajo	11	27	9	11	Mejores condiciones de trabajo	6	12	27
	10	Ritmo de trabajo	4	8	32	13	Ritmo de trabajo	1	4	38
<i>Cuestiones políticas</i>	8	Negociación colectiva	10	20	16	8	Negociación colectiva	11	22	13
	11	Autonomía sindical frente al Estado	2	8	31	9	Representación obrera en la empresa	7	17	22
	12	Derecho de huelga	2	5	32	10	Autonomía sindical frente al Estado	7	7	29
	13	Representación obrera en la empresa	1	20	26	12	Derecho de huelga	4	11	29

^a Orden de importancia atribuido a las cuestiones.

^b Cuestiones indicadas entre las cuatro más importantes.

^c Cuestiones indicadas entre el quinto y noveno lugar de importancia.

^d Cuestiones indicadas entre el décimo y el decimotercer lugar de importancia.

N = 101 (51 trabajadores textiles y 50 trabajadores metalúrgicos).

En el caso de Brasil, el método que existe desde la creación de la legislación del trabajo es de un tipo mixto: las cuestiones principales son resueltas unilateralmente por reglamentación gubernamental o por política gerencial mientras que las disputas de orden secundario son tratadas bilateralmente con una estrecha tutela del Estado. Sin embargo, en los últimos años ese método ha sido desafiado por los sindicatos más independientes que ponen como eje de sus reivindicaciones el derecho de los trabajadores de organización y negociación colectiva.

La negociación colectiva como método de "regulación del empleo" se caracteriza por un autoría conjunta de reglas tanto en su elaboración como en su administración, "que sirve directa o indirectamente para regular las relaciones de empleo" (Flanders, 1968:8) y trae consecuencias que van más allá de los beneficios materiales para los trabajadores; asegura también el reconocimiento de un estatuto de derechos y obligaciones en la industria y sustituye la "ley de la selva" por alguna forma de constitucionalismo industrial (*ibidem*). De acuerdo con T. H. Marshall "... un sistema de ciudadanía industrial paralelo y suplementario al sistema de ciudadanía política" (Flanders, 1968:13) llevará a legitimar las asociaciones obreras como grupos de presión por derecho propio y a pactar la conducta de ambos, empleados y empleadores, por acuerdo mutuo. Parece que en Brasil, los patrones y el Estado consumieron mucha energía tratando de obstruir tales incursiones de los trabajadores.

El cuadro 10 muestra las preferencias de los operarios en cuanto al método de resolución de disputas que mejor atiende los intereses relativos a 23 reivindicaciones laborales de las cuales sólo una es negociable entre los trabajadores y las empresas. Se presentó a los entrevistados tres alternativas: la negociación colectiva, decisiones unilaterales de la dirección de la empresa y reglamentación gubernamental. La escala aplicada fue diseñada como un indicador del grado en que los trabajadores prefieren una alteración en los métodos de resolución y de la aspiración de participar en el control normativo de diversos aspectos de la vida en el trabajo.

Los obreros textiles preferían que la empresa resolviera de forma unilateral cuatro cuestiones, mientras que los metalúrgicos consideraron que solamente un ítem estaba mejor resuelto de esta forma. El anhelo de restringir las prerrogativas de la dirección de la empresa que expresaron ambos grupos de trabajadores es significativo si consideramos que de las 23 reivindicaciones 13 estaban en ese momento bajo el control de la empresa, lo que revela un ansia bastante generalizada de reducir el arbitrio patronal.

Respecto del papel del gobierno, los textiles prefirieron en gran medida que éste mantenga su regulación sobre cuatro cuestiones laborales, incluyendo la determinación de los aumentos salariales debidos a la inflación y otros dos ítems, uno actualmente bajo el arbitrio patronal (el nivel salarial) y otro relacionado con la protección de los representantes de los trabajadores. Por su parte, los metalúrgicos prefirieron la regulación gubernamental de cuatro ítems, tres ya bajo el control del gobierno y el

Cuadro 10a

PREFERENCIAS OPERARIAS ACERCA DE LOS MÉTODOS DE RESOLUCIÓN
DE DISPUTAS Y CUESTIONES LABORALES
(en número de preferencias por cuestión y método)

TRABAJADORES TEXTILES			
<i>Cuestiones de trabajo</i>	<i>Métodos alternativos</i>		
	<i>Neg. Col.</i>	<i>Gerencia</i>	<i>Gob. Regula.</i>
PREFERENCIA POR REGULACIÓN GERENCIAL			
—Criterios de promoción en la empresa	15	33	2
—Diferencias salariales entre cargos	18	24	9
—Normas sobre el despido de trabajadores	12	23	14
—Facilidades materiales para los representantes de los trabajadores en la empresa	16	28	6
PREFERENCIA POR REGULACIÓN GUBERNAMENTAL			
—Nivel salarial-salario de base	5	14	31
—Aumentos salariales conforme a la inflación	16	3	31
—Duración de la jornada de trabajo	18	8	25
—Protección del empleo para los representantes	14	13	23
—Premios especiales por trabajos insalubres	16	10	23
—Asistencia médica y odontológica	14	15	21
PREFERENCIA POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
—Ritmo del trabajo y de la línea de producción	31	13	5
—Obligaciones de los representantes de trabajadores	26	12	9
—Licencias de trabajo para los representantes	25	18	7
—Condiciones del comedor de la fábrica	25	13	13
—Reconocimiento por la empresa de los representantes de los trabajadores	25	11	14
PREFERENCIAS DIVIDIDAS ENTRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA REGULACIÓN GERENCIAL			
—Formas de remuneración del trabajo	24	22	4
—Asignación a turnos de trabajo	24	24	3
—Aumento salarial conforme productividad	20	23	8
—Aumento salarial por antigüedad	20	19	12
—Transporte de trabajadores a cargo de la empresa	20	21	9
—Incentivos de producción	19	18	11
—Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo	20	18	13

N = 51.

Cuadro 10b

PREFERENCIAS OPERARIAS ACERCA DE LOS MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS Y CUESTIONES LABORALES (en número de preferencias por cuestión y método)			
TRABAJADORES METALÚRGICOS			
<i>Cuestiones de trabajo</i>	<i>Métodos alternativos</i>		
	Neg. Col.	Geren- cia	Gob. Regula.
PREFERENCIA POR REGULACIÓN GERENCIAL			
—Criterios de promoción en la empresa	16	34	—
PREFERENCIA POR REGULACIÓN GUBERNAMENTAL			
—Duración de la jornada de trabajo	16	6	28
—Protección del empleo para los representantes	12	11	26
—Premios especiales por trabajos insalubres	14	10	26
—Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo	16	10	24
PREFERENCIA POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
—Ritmo del trabajo y de la línea de producción	27	11	12
—Obligaciones de los representantes de trabajadores	27	11	11
—Condiciones del comedor de la fábrica	25	12	12
—Asignación a turnos de trabajo	32	18	—
—Transporte de trabajadores a cargo de la empresa	27	17	6
—Aumento salarial conforme productividad	25	15	10
PREFERENCIAS DIVIDIDAS ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN GERENCIAL			
—Formas de remuneración del trabajo	18	23	9
—Aumento salarial por antigüedad	20	23	6
—Licencias del trabajo para los representantes	22	17	11
—Diferencias salariales entre cargos	21	25	4
—Facilidades materiales para los representantes de los trabajadores en la empresa	19	23	7
PREFERENCIAS DIVIDIDAS ENTRE NEGOCIACIÓN COLEC- TIVA Y REGULACIÓN GUBERNAMENTAL			
—Aumentos salariales conforme a la inflación	24	3	22
—Reconocimiento por parte de la empresa de los representantes de los trabajadores	22	9	19
—Asistencia médica y odontológica	19	12	19
—Nivel salarial-salario de base	18	9	21
PREFERENCIAS DISTRIBUIDAS IGUALMENTE			
—Normas sobre el despido de trabajadores	16	17	17
—Incentivos de producción	16	17	17

N = 50.

cuarto referente a la protección de los representantes. Según ellos los asuntos salariales no debían resolverse unilateralmente por el gobierno, aunque en la actualidad éste determine los niveles y los incrementos salariales.

Cuando comparamos sus preferencias vemos que ambos grupos indicaron que un número reducido de cuestiones laborales deberían ser resueltas por el gobierno o la empresa, si bien los textiles apuntaron a un estrechamiento menos significativo del alcance del poder unilateral que los metalúrgicos, quienes excluyeron del ámbito del control gubernamental todos los principales asuntos económicos y apuntaron apenas un ítem sujeto a la discreción de la dirección de la empresa. La preferencia de los obreros textiles de que la empresa o el gobierno resuelvan un número mayor de temas parece ser una reminiscencia de la tradición paternalista que privilegiaba los poderes e informales sobre el derecho de los trabajadores a participar en la toma de decisiones. En contraste, los metalúrgicos ejemplifican los cambios en aspiraciones que favorecen una ampliación del campo de negociación colectiva en la regulación de cuestiones laborales en detrimento del arbitrio empresarial y gubernamental, y a pesar de su resistencia.

Además, este punto puede ser ilustrado por las respuestas a los ítems en que se señaló la negociación colectiva como la alternativa preferida (los metalúrgicos indicaron seis y los textiles cinco). Aunque la diferencia entre los dos grupos sea pequeña, el dato se vuelve significativo al comparar el número de ítems con preferencias divididas, es decir, aquellos en que las opciones estaban divididas por igual entre métodos bilaterales y unilaterales. Los textiles muestran una ambivalencia entre la negociación colectiva y el arbitrio patronal respecto a siete cuestiones. Por su parte, los metalúrgicos dividieron sus preferencias respecto a nueve ítems (cinco entre negociación colectiva o arbitrio patronal y cuatro entre negociación colectiva o regulación gubernamental) y otros dos temas recibieron número igual de opciones para los tres métodos. En conjunto, los metalúrgicos tendieron a preferir métodos participativos más variados para resolver conflictos en comparación con los textiles, quienes manifestaron una tendencia mixta de mayor participación combinada con vestigios de actitudes paternalistas.

Las tendencias en las respuestas, resumidas en el cuadro 11, dan una idea de las aspiraciones de los trabajadores. En porcentajes del número total de ítems, los textiles prefirieron que 43% de los temas sean resueltos de modo unilateral por la dirección de la empresa o por el gobierno, en contraste con los metalúrgicos que indicaron apenas 22% de los ítems. Así también, de las cuestiones que presentaron mayor ambivalencia en las preferencias, los textiles expresaron esta ambivalencia en 35% de los ítems y los metalúrgicos en 52%. De aquellos ítems con mayor número de preferencias por la negociación colectiva, 22% fueron indicados por los textiles y 26% por los metalúrgicos.

Estos dos tipos de orientación para la resolución de disputas industriales reflejan en parte el hecho de que los metalúrgicos han aprendido

más sobre la práctica de solidaridad, reaccionan con reclamaciones y defienden sus intereses a través de acciones colectivas (considerando sus experiencias en el movimiento sindical y las huelgas en los últimos años), los textiles en cambio tuvieron menos éxito en sus esfuerzos para superar su debilidad frente a los patrones.

Cuadro 11

DISTRIBUCIÓN DE CUESTIONES LABORALES SEGÚN EL MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS PREFERIDO POR LOS TRABAJADORES (en porcentaje de total de cuestiones)

<i>Métodos de resolución de disputas preferidos por los trabajadores</i>	<i>Textiles Metalúrgicos</i>	
—Métodos unilaterales de resolución por la gerencia o el gobierno	43	22
—Preferencias divididas entre métodos unilaterales y bilaterales	35	52
—Método bilateral de resolución de disputas a través de la negociación colectiva	22	26
TOTAL	100	100

N = 101 (50 trabajadores metalúrgicos y 51 textiles).

Cuadro 12

PREFERENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES (porcentajes)

<i>Preferencia de los trabajadores acerca del intervencionismo del Estado en disputas industriales</i>	<i>Textiles Metalúrgicos</i>	
—Debería reducirse el papel intervencionista del Estado	33	55
—Debería permanecer sin cambios el intervencionismo del Estado	22	17
—Debería aumentar el intervencionismo del Estado	44	28
TOTAL	100	100

N = 92 (45 textiles y 47 metalúrgicos).

Finalmente, también se preguntó a los trabajadores sobre sus puntos de vista respecto de la interferencia del gobierno en las relaciones de trabajo, según su evaluación de la conducta gubernamental en el pasado. Los resultados, presentados en el cuadro 12, fueron consistentes con las conclusiones anteriores. La mayor proporción de los textiles (44%) sentían que el gobierno debería aumentar sus interferencias. Esta preferencia demuestra una vez más el rasgo peculiar paternalista en las orientaciones de los textiles. Los entrevistados expresaron dos razones típicas: a) lo sentían necesario para obligar a las empresas a adecuar sus acciones al cumplimiento de las leyes laborales o b) para moderar la intensidad de la represión patronal y restaurar la paz industrial. Solamente un tercio del grupo expresó el deseo de ver reducido el papel intervencionista del gobierno y el otro 22% prefirió que no hubiera cambios. Entre los metalúrgicos, 55% sintió que se debería disminuir la interferencia del gobierno, que siempre ejerció su poder en los conflictos industriales contra los trabajadores y a favor de los empresarios. La oposición a la intervención del Estado como actor en los conflictos entre el capital y el trabajo es consistente con las preferencias más fuertes de los metalúrgicos en favor de la negociación colectiva como método de resolución de disputas de trabajo.

Conclusión

Los valores y creencias generados y modificados por las experiencias cotidianas de los trabajadores son los fundamentos de la formación de amplios sentimientos democráticos. Esto es especialmente verdadero cuando se piensa que las disputas entre trabajadores, empleadores y el Estado sobre recursos y autoridad han ocurrido siempre a lo largo de "un *continuum* regular de arenas políticas extendiéndose desde los talleres hasta la legislatura nacional" (Shorter y Tilly, 1974:39). Nuestros datos muestran que los operarios brasileños están cambiando en aspectos centrales de sus sistemas de creencias lo que parece reflejarse, en la actualidad, en una clase que presiona por sus derechos y por el acceso rutinario al proceso de toma de decisiones. Se vislumbra en el horizonte un nuevo código de ética que apenas está emergiendo, pero que ya influye en las actitudes y conducta de los trabajadores. El estilo y fuerza de sus acciones colectivas impulsan una renegociación del "contrato social" implícito en gran escala y una transformación de los criterios de participación en la política.

Referencias bibliográficas

- Barrington Moore, Jr. (1978), *Injustice: The Social Bases of Obedience and Revolt*, White Plains, M. E. Sharpe, Nueva York.

- Bendix, Reinhard (1977), *Nation-Building and Citizenship*, University of California Press, Berkeley.
- Brandao Lopes, Juarez (1967), *Crise do Brasil Arcaico*, Difusao Europeia do Livro, São Paulo.
- Converse, Philip (/f), "The nature of belief systems in mass publics", en David Apter, *Ideology and Discontent*, Yale University Press, New Haven.
- DIEESE (1979), Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconomicos, *Divulgação 9/80 Balanco Anual Greves 1979*, São Paulo.
- Evans, Peter (1979), *Dependent Development: The Alliance of Multinational State and Local Capital in Brazil*, Princeton University Press, Princeton, N. J.
- Flanders, Allan (1968), "Collective Bargaining: A Theoretical Analysis", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. vi, núm. 1, marzo.
- Fox, Alan, y Allan Flanders (1969), "The Reform of Collective Bargaining: from Donovan to Durkheim", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. vii, núm. 2, julio de 1969.
- Humphrey, John (1982), *Fazendo o "Milagre": Controle Capitalista e luta operaria na indústria automobilística brasileira*, Vozes-CEBRAP, São Paulo.
- Shorter, Edward y Charles, Tilly (1974), *Strikes in France: 1830-1968*, Cambridge University Press, Londres.
- Tavares de Almeida, Maria Herminia (1975), "O sindicato no Brasil: Novos problemas, velhas estruturas", en *Debate e Critica*, núm. 6, julio.

Bibliografía general

- Blauner, Robert (1964), *Alienation and Freedom: The Factory Workmen and his Industry*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Gallie, Duncan (1978), *In Search of the New Working Class: Automation and Social Integration within the Capitalist Enterprise*, Cambridge University Press, Londres.
- Form, William H. (1976), *Blue-Collar Stratification: Autoworkers in Four Countries*, Princeton University Press, Princeton, N. J.
- Instituto Brasileiro de Analises Sociais e Economicas (1982), *Saude e Trabalho no Brasil*, Petropolis, R. J., Vozes.
- Lipset, Seymour Martin, Martin Trow, James Coleman, (1962), *Union Democracy: What Makes Democracy Work in Labor Unions and Other Organizations*, Doubleday Anchor Books, Nueva York.
- Nelson, Joan M. (1979), *Access to Power: Politics and the Urban Poor in Developing Nations*, Princeton University Press, Princeton, N. J.
- Thompson, E. P. (1971), "The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century", *Past and Present*, 50, p. 76-136.