

PUCRS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL – PUCRS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – PPGCS

MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

FLAVIO NUNES CAMPOS

**A APLICABILIDADE DO CONCEITO DE ‘CONSENSO CORPORATIVO’ À REALIDADE  
POLÍTICA BRASILEIRA**

Porto Alegre  
2021

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

## Ficha Catalográfica

C198a Campos, Flavio Nunes Campos

A aplicabilidade do "Consenso Corporativo" à realidade política brasileira / Flavio Nunes Campos Campos. – 2021.

74 f.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Augusto Neftali Corte de Oliveira.

1. Corporativismo. 2. Consenso Corporativo. 3. Movimento Sindical. 4. Relações de Trabalho. 5. Sistema Político. I. Oliveira, Augusto Neftali Corte de. II. Título.

**FLAVIO NUNES CAMPOS**

**A APLICABILIDADE DO CONCEITO DE ‘CONSENSO CORPORATIVO’ À  
REALIDADE POLÍTICA BRASILEIRA**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Augusto Neftali Corte de Oliveira

Porto Alegre  
2021

**FLAVIO NUNES CAMPOS**

**A APLICABILIDADE DO CONCEITO DE ‘CONSENSO CORPORATIVO’ À  
REALIDADE POLÍTICA BRASILEIRA**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

Aprovada em 26 de março de 2021.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Augusto Neftali Corte de Oliveira (PUCRS – Orientador)

---

Prof. Dr. Rafael Machado Madeira (PUCRS)

---

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn (UFRGS)

*À Susana, minha querida esposa, pois sem seu apoio e paciência, nada teria sido possível, dedico este trabalho.*

## AGRADECIMENTOS

Aos meus filhos, Aluysio e Júlio, fica este registro de carinho e que, igualmente, sirva de inspiração para que consigam atingir seus objetivos na vida.

Aos meus irmãos, Milton e Fanny, que, mesmo à distância, me apoiaram para que esta missão chegasse a termo.

À Dona. Zezé e ao Sr. Sérgio Rubens que, mesmo em outro plano existencial, são responsáveis por grande parte desta obra.

Um especial registro ao meu orientador, Prof. Augusto Neftali Corte de Oliveira, pela segura orientação e atenção para com este velho combatente, bem como aos Profs. Rafael Madeira e Lúcia Muller, que acreditaram que, mesmo em final de carreira, seria possível a realização de um sonho.

A todos os demais professores e professoras da PUCRS dos programas de Pós Graduação em Ciências Sociais e História, à nossa secretaria Rosane, e à todos os colegas, minha gratidão pela atenção, gentileza e sabedoria que me proporcionaram.

Um especial registro ao Professor Ayrton Luiz Jungblut, à “Veia” Ingrid Metz e ao “Vô” Tiger, que nos deixaram no curso dessa jornada.

“O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001” – último bastião no apoio e pesquisa nas Ciências Sociais.

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001”

Que a busca pelo conhecimento, pelo discernimento e pela excelência nas áreas de humanidades continue sendo a mola propulsora para a construção de um Brasil mais justo.

*Pour “changer la vie”, il faudrait commencer par changer la vie  
politique.*

(Pierre Bourdieu)

## RESUMO

A presente Dissertação tem como objetivo principal, no âmbito da Ciência Política, investigar a aplicabilidade de conceituação analítica construída por John D. French, denominada “Consenso Corporativo”. Essa formulação teórica, derivada da análise da atuação do movimento sindical brasileiro na primeira metade do século XX e de sua cultura política, tem como premissa básica um “enfoque (que) coloca uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado (brasileiro) e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora” (FRENCH, 2001 p. 31). Para tanto, buscou-se, a partir da análise da obra de French e com amparo em formulações teórico/políticas relativamente a esse período histórico, testar a presente proposição e averiguar os limites de sua utilização para abarcar o campo político brasileiro e, com amparo na teorização de Pierre Bourdieu, fazer a transposição do conceito em análise, do campo das relações do trabalho para o campo político. Em termos metodológicos, buscou-se realizar pesquisa bibliográfica e comparativa, com base em padrões dedutivos, inter-relacionando os achados teóricos com a realidade fática. As conclusões permitiram inferir que os elementos pesquisados amparam a hipótese teorizada no sentido da compatibilidade e aplicabilidade do conceito analisado com os campos político e do trabalho.

**Palavras-Chave:** Corporativismo. Consenso Corporativo. Movimento Sindical. Relações do Trabalho. Sistema Político.



## **ABSTRACT**

The main objective of this dissertation, within the scope of Political Science, is to investigate the applicability of analytical concepts constructed by John D. French, called “Corporate Consensus”. This theoretical formulation, derived from the analysis of the performance of the Brazilian trade union movement in the first half of the 20th century and its political culture, has as its basic premise a “focus (which) places an excessive emphasis on corporate intervention of the (Brazilian) State and its negative impact on conscience, self-organization and the struggle of the working class” (FRENCH, 2001 p. 31). To this end, it was sought, based on the analysis of French's work and based on theoretical / political formulations in relation to this historical period, to test the present proposition and investigate the limits of its use to cover the Brazilian political field and, with support in Pierre Bourdieu's theory, transpose the concept under analysis, from the field of labor relations to the political field. In methodological terms, we sought to carry out bibliographic and comparative research, based on deductive patterns, interrelating theoretical findings with factual reality. The conclusions allowed to infer that the researched elements support the theorized hypothesis towards the compatibility and applicability of the analyzed concept with the political and work fields.

**Keywords:** Corporative System. Corporative Consensus. Political System. Trade Unions Movements. Worker Class.

## LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FS	Força Sindical
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCO	Partido da Causa Operária
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PRR	Partido Republicano Rio-grandense
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
PT	Partido dos Trabalhadores
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
SBRT	Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho – SBRT
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SRT	Sistema de Relações de Trabalho
UST	União Sindical dos Trabalhadores

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2 JOHN D. FRENCH, FLORESTAN FERNANDES E RAYMUNDO FAORO</b> .....	16
2.1 JOHN D. FRENCH E O “CONSENSO CORPORATIVO” .....	16
2.2 FLORESTAN FERNANDES E A FORMAÇÃO DO ESTADO CORPORATIVO BRASILEIRO.....	24
2.3 RAYMUNDO FAORO E A CONSTRUÇÃO DA REALIDADE POLÍTICA CORPORATIVA.....	32
2.4 A CONSOLIDAÇÃO DO CONCEITO.....	36
<b>3 SINDICALISMO E CORPORATIVISMO NO BRASIL</b> .....	38
3.1 UMA ABORDAGEM DO CORPORATIVISMO COMO DÁDIVA .....	38
3.2 A FORMAÇÃO DO ESTADO CORPORATIVO.....	42
3.3 O SINDICALISMO E CORPORATIVISMO APÓS A ‘REVOLUÇÃO’ DE 1930 .....	46
<b>4 APLICABILIDADE DO CONCEITO DO “CONSENSO CORPORATIVO” À REALIDADE POLÍTICA BRASILEIRA</b> .....	55
4.1 O CAMPO DO TRABALHO.....	56
4.2 O CAMPO POLÍTICO .....	59
4.3 O “CONSENSO CORPORATIVO” COMO “HABITUS” COLETIVO .....	62
4.4 A RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE “CONSENSO CORPORATIVO” .....	64
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	69
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	72

## 1 INTRODUÇÃO

O movimento sindical brasileiro, no curso do século XX, experimentou um processo de desenvolvimento bastante peculiar, evoluindo de uma etapa inicial de perseguição estatal como parte de uma visão repressora aos sindicatos, tidos como perturbadores da ordem pública e incitadores de um conflito social entre as classes produtoras e operárias, passando, a partir dos anos de 1930, a ser incluído dentro de um contexto político de dominação e controle por parte do Governo de Getúlio Vargas. Tal contexto teve início com a legislação trabalhista de caráter corporativa até o início dos anos de 1980, com a deflagração das grandes greves pelos sindicatos metalúrgicos do ABC paulista, o que acarretou, como consequência, uma paulatina evolução, rumo à criação do Partido dos Trabalhadores (PT), no seio desse movimento.

Foi justamente ao estudar esse período da história do sindicalismo brasileiro que o pesquisador norte americano John D. French se deparou com um padrão comportamental por parte da elite dirigente sindical brasileira, o qual denominou de “Consenso Corporativo”, a explicar a aparente involução deste movimento no quarto final do século XX, sendo que, com o desenvolvimento e a alteração da postura das elites sindicais como elites políticas, sobreveio o questionamento objeto deste trabalho.

O autor do conceito referencial deste trabalho, John D. French, é norte-americano e professor de História e de Estudos Africanos e Afro-Americanos junto à Universidade de Duke, em Durhan, na Carolina do Norte, nos Estados Unidos da América. Aluno de Doutorado da Professora Emília Viotti da Costa, tendo obtido sua graduação Ph.D, junto à Universidade de Yale, em 1985, desenvolveu, nos anos 1970 e 1980, profícuo trabalho sobre o movimento sindical brasileiro, representado pelas obras: O ABC dos Operários – conflito e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950 e Afogados em Leis – A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. Portanto, o enfoque analítico deste trabalho terá como base as obras citadas acima.

Desta forma, o presente estudo tem como intuito analisar a aplicabilidade do conceito de “Consenso Corporativo” à realidade política brasileira, a partir da definição formulada por French nas obras referenciais deste trabalho e sua pertinência e relevância na Ciência Política brasileira.

Esse conceito é utilizado de forma singular por French na perspectiva de uma abordagem sobre as origens de uma peculiaridade brasileira, qual seja: a existência de uma modelagem comportamental e uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho e sua inserção no contexto de um jogo político de inspiração corporativa e de base populista (FRENCH, 2001).

Na abordagem de French, o “Consenso Corporativo” caracteriza-se por uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora (FRENCH, 2001).

Esse comportamento, derivado de uma análise específica e setorial, no âmbito das relações de trabalho, apresenta uma significação muito mais ampla, na medida em que se insere em uma estrutura sociológica de fundo corporativo que Raymundo Faoro denominou, em formulação teórica, como do “Estamento Burocrático” em sua obra “Os Donos do Poder” (FAORO, 2008), bem como por Florestan Fernandes em “A Revolução Burguesa no Brasil” (FERNANDES, 2009), ainda que com viés analítico diverso.

Nessa ótica, a aplicação do conceito de “Consenso Corporativo” não se restringe às questões derivadas do campo das relações de trabalho, mas apanha uma gama de fenômenos da realidade política brasileira que, igualmente, têm como pano de fundo comportamentos de inspiração e origem na formulação ideológica corporativa, os quais remontam ao período getulista e afetam a organização da classe trabalhadora na esfera política.

A partir da presente conceituação, observa-se que a abordagem acerca do corporativismo de Estado e suas origens, que remete à “revolução” burguesa de 1930 e à construção de um novo arcabouço jurídico-institucional, poderá levar à dimensão e os limites de sua aplicabilidade.

Assim, este trabalho propõe rediscutir e redefinir a conceituação do “Consenso Corporativo” e ampliar os limites de sua aplicabilidade com base nas teorizações de Raymundo Faoro e Florestan Fernandes e, a partir dessa abordagem, investigar a validade de sua inserção no campo político brasileiro, sobretudo, no que afeta a atuação política das classes trabalhadoras.

Propõe-se, igualmente, com amparo na teoria de campo de Pierre Bourdieu, caracterizar o “Consenso Corporativo” dentro de uma visão conceitual de campo político e campo do trabalho e problematizar a hipótese como sendo a de um “habitus” coletivo e sua conformação.

Tendo em vista o que foi apresentado até o presente momento, manifesta-se o seguinte problema de pesquisa:

*É possível transpor uma definição formal de uma análise de um setor do conhecimento social próprio das Relações de Trabalho para a Ciência Política e, partindo dessa novel conceituação, se teria aplicação ampla aos fenômenos sociopolíticos, ou se restringiria às hipóteses em que presentes elementos derivados de uma abordagem em que figuram elementos de uma conformação política de inspiração corporativa?*

A partir da análise das referidas obras de French, serão trabalhados os elementos da estruturação teórica do "Consenso Corporativo" e de que forma ele apanha uma realidade e a define do ponto de vista sociológico no âmbito das relações de trabalho e atinge o sistema político.

Do ponto de vista estrutural, essa conceituação estaria inserida em uma visão política definida por Faoro como do estamento corporativo de natureza burocrática, que pretendeu definir a construção política do Estado brasileiro desde suas origens, contido, do ponto de vista sociológico, na formação da sociedade brasileira a partir da Revolução de 1930, na modelagem preconizada por Florestan Fernandes.

Nesse contexto, busca-se abordar acerca dos movimentos políticos oriundos das classes trabalhadoras, como foi a construção do Partido dos Trabalhadores – PT na década de 1980, e se sofreram as mesmas influências e se produziram efeitos assemelhados, com o objetivo precípua de avaliar se aquele mesmo "Consenso Corporativo" observado por French quando da análise do movimento sindical brasileiro produziu efeitos assemelhados no campo político a partir da ascensão daqueles dirigentes sindicais como dirigentes políticos.

Os recentes acontecimentos políticos ocorridos no curso do ano de 2016, com o impedimento político da presidente Dilma Rousseff, após 14 anos de sucessivas eleições e reeleições de candidatos do Partido dos trabalhadores – PT, acaba por levar ao questionamento das razões que levaram a esse malogro político e se tal fenômeno teria alguma relação com as origens classistas sindicais do partido governista.

Tanto do ponto de vista da Sociologia Política, da Sociologia do Trabalho e da Ciência Política, propriamente dita, parecem relevantes os questionamentos levantados para a consecução deste trabalho, mormente ao constatar o manifesto inter-relacionamento das áreas mencionadas com os fatos questionados e a contribuição que um novo viés analítico e de abordagem poderá abrir dentro do campo político e do trabalho.

Em vista do relatado, o processo de pesquisa bibliográfica terá início a partir do declínio da primeira República, passando pelo movimento tenentista da década de 1920, até a assunção ao poder de Getúlio Vargas, em 1930, com a construção de uma nova modelagem de Estado, de origem autoritária/corporativa.

Da construção histórica acima descrita, surgiram os primórdios de uma nova estrutura trabalhista/sindical, igualmente de fundo corporativo, que prolongou sua eficácia e aplicabilidade pelos quase 60 anos subsequentes, período em que o controle sindical pelo Estado foi o elemento chave e definidor do viés de sua atuação.

Para a compreensão desse modelo ideológico, faz-se necessária a abordagem aprofundada dos elementos constitutivos do Corporativismo, bem como de suas variantes, até o que se convencionou chamar de Neocorporativismo.

Nessa ótica, a aplicação do conceito de “Consenso Corporativo” não se restringe às questões derivadas do campo das Relações do Trabalho, mas apanha uma gama de fenômenos da realidade política brasileira que, igualmente, tem como pano de fundo comportamentos de inspiração e origem corporativa, que afetam a organização da classe trabalhadora na esfera política.

No tocante à base analítica para essa transposição, este trabalho toma como base a teoria de campos, formulada por Pierre Bourdieu. Em especial, os aspectos relativos à autonomia dos campos, formas de capital e à caracterização do “Consenso Corporativo” como de “habitus” secundário.

Em termos estruturais, este trabalho está organizado em seis capítulos, sendo o primeiro esta introdução. Seguindo, o segundo, no qual se dialogará, conceitualmente, a partir da definição de French acerca do “Consenso Corporativo” com as visões sociopolíticas da formação da sociedade brasileira a partir da obra “Os Donos do Poder”, de Raymundo Faoro, e das alterações sociológicas e econômicas delineadas por Florestan Fernandes no contexto do que denominou de “A Revolução Burguesa no Brasil”. Posteriormente o terceiro capítulo abordará o crescimento e desenvolvimento do Sindicalismo e do Corporativismo sindical e como se operou o comportamento do movimento sindical no período. No quarto capítulo, serão analisados e discutidos os elementos da aplicabilidade do conceito dentro da realidade política brasileira, bem como será buscada uma ressignificação conceitual e, por fim, no quinto capítulo, serão apresentadas as considerações finais.

## 2 JOHN D. FRENCH, FLORESTAN FERNANDES E RAYMUNDO FAORO

### 2.1 JOHN D. FRENCH E O “CONSENSO CORPORATIVO”

A pesquisa iniciará por uma abordagem sistemática das obras de John D. French – “Afogados em Leis – A CLT e a Cultura política dos Trabalhadores Brasileiros” e “ABC dos Operários – Conflitos e Alianças de Classe em São Paulo, 1900-1950“, nas quais será feito um esforço para identificar os limites conceituais do objeto básico desta pesquisa.

A obra “Afogados em Leis” apresenta uma explicação original e inédita sobre as origens de uma peculiaridade brasileira: a existência de uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho. Analisa, também, sua inserção no jogo político do populismo e como os trabalhadores e o movimento operário se relacionaram com esta promessa de direito.

Em “ABC dos operários”, o autor busca questionar a ideia, ao oferecer interpretações críticas da literatura sobre o populismo, no qual o operariado teria sido cegamente cooptado e desmobilizado pelo populismo histórico e sedutor. Reinterpreta a ideia tradicional sobre a cooptação e a imobilidade durante a era Vargas e faz progressos conceituais importantes.

Desse contexto é que surge o conceito de “Consenso Corporativo”, que balizará o desenvolvimento e conduzirá ao questionamento sociopolítico, objeto desta pesquisa.

French, ao abordar a questão básica desta discussão acerca do “Consenso Corporativo”, inicia pela conceituação de populismo, ao definir (que):

[...] foi uma forma de política nacionalista e reformista sem característica de classe, que ganhou proeminência na América Latina no correr das décadas de 1930 e 1940. Sendo a criação política latino-americana mais original do século XX, a política populista moldou toda a era do desenvolvimento que acabou tendo um final súbito com os golpes militares das décadas de 1960 e 1970. O populismo é geralmente definido como um movimento nacionalista e multiclassista, de natureza tipicamente urbana, que se caracteriza por uma ideologia eclética, uma adesão clientelista do povo e de um líder carismático ou ‘salvador da pátria’ (FRENCH, 1995, p. 04).

Tem-se, portanto, o primeiro elemento a definir a contextualização do “Consenso Corporativo”, que foi o nascedouro dentro de uma conformação populista do poder exercido após a “Revolução” de 1930 e por Getúlio Vargas.

Prosseguindo sua abordagem, o autor afirma:



Orientado por líderes do tipo de Getúlio Vargas, no Brasil, e de Juan Peron, na Argentina, o populismo foi responsável também pela transformação do movimento operário da região, mediante o atrelamento dos sindicatos diretamente ao Estado. Desse modo, os populistas promoveram uma forma de representação de interesses que geralmente se caracteriza como de natureza corporativista (FRENCH, 1995, p. 04).

Desta forma, a partir do populismo, outro aspecto de relevância se ressalta, que foi o “atrelamento dos sindicatos diretamente ao Estado”, caracterizando uma representação de interesses de natureza corporativista, isto é, traz o controle estatal ao âmbito da atividade sindical, ao afirmar que:

O ponto crucial de toda a estrutura populista no Brasil, segundo os representantes recentes mais autorizados desse modo de encarar as lutas operárias anteriores a 1964, está na subordinação dos sindicatos ao Estado. Os líderes operários, afirma-se, descreditaram-se ao aceitar as estruturas sindicais corporativistas, fascistas, instituídas durante a ditadura do Estado Novo (1937-1945) (FRENCH, 1995, p. 04).

Define, ainda, o autor, dentro de um contexto regional mais amplo, como exemplo paradigmático o corporativismo, em que “o Estado desempenha papel mais importante na reestruturação, sustentação e regulamentação dos grupos de interesse, com a finalidade de controlar seus assuntos internos e as relações entre eles”, com amparo em Collier (1979, p. 402).

Ressalta, a seguir, a subordinação dos sindicatos ao Estado e o abalo na credibilidade, dos líderes operários da época, ao aceitar as estruturas sindicais corporativas de inspiração fascistas instituídas durante o Estado Novo, que tinham por objetivo a desmobilização do movimento sindical, por via de:

[...] um sistema rígido e excessivamente burocratizado, planejado para inibir a mobilização dos operários. Construído de cima para baixo e de dentro para fora do Estado, o sindicalismo oficial extraía sua força, não de seus membros, mas de sua relação com as elites que detinham o poder do Estado (FRENCH, 1995, p. 04).

Verifica-se, a partir do exposto, que essa forma de controle sindical implicava, na prática, na atuação das atividades sindicais “fora das fábricas e das bases”, como alude o autor, bem como os sindicatos obreiros ficavam sujeitos a rigoroso controle governamental, passando o movimento sindical a ter:

[...] capacidade apenas limitada de representar os interesses de seus membros dentro de um sistema de tutela estatal que se caracterizava, não por livre negociação coletiva, mas por procedimentos judiciais trabalhistas e estabelecimento de salários pelo governo (FRENCH, 1995, p. 05).

Manifesta, portanto, a intenção do Estado, pela via autoritária, de conter qualquer resquício da luta de classes, sobretudo, se vinculada a movimentos de trabalhadores, sendo a meta a de alçar os sindicatos como “órgãos de colaboração com o Estado” (FRENCH, 1995, p. 05), relegando-os a meros agentes de assistencialismo operário.

O desestímulo às lutas reivindicatórias para além dos limites da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que entrou em vigor a partir do ano de 1943, fazia parte da realidade sindical, que se utilizava não como texto legal de amparo à classe trabalhadora, mas para deixar “de fora as queixas relativas ao local de trabalho, e dava ênfase à regulamentação estatal das condições de emprego” (FRENCH, 1995, p. 05), deixando-se levar pela boa vontade do Estado, nas palavras do autor.

De outra parte, temos, na avaliação de French, que as lideranças sindicais:

[...] estavam livres da pressão de ter de prestar contas aos membros de seu sindicato, por estarem legalmente garantidos em seu direito de representar todos os operários empregados em dado ramo de atividade dentro de determinado âmbito geográfico. Organizados em nível municipal, os sindicatos não faziam esforço algum para conseguir uma cabeça-de-ponte dentro das fábricas por meio de delegados sindicais ou comissões de fábrica. O sistema de financiamento dos sindicatos baseado no imposto sindical compulsório, arrecadado pelo governo e cobrado de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, desestimulava ainda mais a afiliação em massa (FRENCH, 1995, p. 05).

Resta claro que a real intenção do Estado era o controle da estrutura sindical, porquanto, mesmo “os sindicatos (que) conseguiam afiliados em número significativo continuavam caracterizados por uma estrutura burocrática centralizada no topo e carentes de verdadeira representatividade” (FRENCH, 1995, p. 05). O desestímulo aos operários da base a disputar a liderança ou direção das entidades sindicais indicava que “esse estilo populista desmobilizador da organização preservava, de fato, as posições e os pequenos privilégios da liderança burocratizada de cada sindicato e evitava problemas que pudessem perturbar seus aliados estranhos à classe operária” (FRENCH, 1995, p. 05).

A construção do “peleguismo” sindical brasileiro remonta a esse período, definido pelo autor como “tendência burocrática e pró-governo que prosperou, dada a relação simbiótica entre o movimento operário e o Estado” (FRENCH, 1995, p. 05), padrão de comportamento sindical que se prolongou por longo tempo.

Revela French que, com essa forma de atuação dita “pelega”, a desmobilização dos trabalhadores e do movimento operário, em geral, indicava a incapacidade do movimento sindical, dito populista:

[...] de organizar as massas operárias para lutas continuadas. Ao invés de se desenvolver a partir de dentro das fábricas, os movimentos esporádicos de greve daquela época caracterizavam-se por seu caráter difuso, pela espontaneidade e pela ausência de liderança eficiente. Na verdade, em geral os líderes sindicais fugiam a ações de militância grevista que pudesse representar um convite a repressão estatal (FRENCH, 1995, p. 06).

Inexistia no Brasil, anteriormente ao Golpe Militar de 1964, verdadeiro sindicalismo, que representasse “efetivamente os interesses econômicos dos operários e suas reclamações no local de trabalho” (FRENCH, 1995, p. 06), ressaltando French que, mesmo com a excessiva politização dos sindicatos:

[...] o ganho dos operários foi muito pequeno no campo político durante esse período de alianças nacionalistas sem característica de classe, simbolizadas pelo trabalhismo amorfo fundado por Getúlio Vargas (FRENCH, 1995, p. 06).

De se ressaltar que, no âmbito político, representado tanto pelo Partido Trabalhista Brasileiro – PTB quanto pelos “demais partidos ditos populares e os políticos populistas oportunistas (...) tinham ainda menos interesse que o PTB em uma mudança real que beneficiasse os operários” (FRENCH, 1995, p. 06), considerando o interesse pela permanência desse ‘status quo’, que objetivava a utilização da classe operária

[...] como massa de manobra por elementos das classes dominantes. Neste sentido, a experiência populista não representou ruptura alguma com a tradição brasileira de subordinação política das classes dominantes (FRENCH, 1995, p. 06).

Do quanto exposto, temos os elementos delineados por French para a conformação de seu entendimento acerca do “Consenso Corporativo”, na obra acima referenciada.

Na segunda obra de French, “Afogados em Leis – A CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros”, quando da análise do “Consenso Corporativo”, há uma remessa à conceituação formulada na obra anteriormente analisada, “O ABC dos Operários”, na qual ressalta que o:

[...] enfoque coloca uma ênfase excessiva na intervenção nos sindicatos’. Assim, o Estado brasileiro teria estabelecido um sistema de repressão aos trabalhadores baseado no modelo corporativo fascista (FRENCH, 2001, p. 31).

O autor afasta de seu quadro analítico qualquer derivação quanto à eventual abordagem acerca de “inspiração marxista desta explicação corporativista da história do trabalho...” (FRENCH, 2001, p. 32), ao interpretar que tal conotação se deu “como base de apoio para uma interpretação culturalista maior” e com apoio em Wiarda (1978, p. 03-37) que: “a influência de Mussolini e da legislação trabalhista corporativista italiana dos anos 20 sobre a CLT poderia ser vista como mais uma prova de um universo cultural comum”.

Destaca French que não se fala em influências italianas nas noções de fascismo inspiradas na tradição marxista, porquanto,

Vistas retrospectivamente, pode-se considerar que ambas as linhas de análise encontraram dificuldades em lidar com as peculiaridades do caso brasileiro, precisamente devido as referências estrangeiras na maioria dos casos, com as quais elas tentaram interpretar a CLT (FRENCH, 2001, p. 32).

Em continuidade com sua análise, destaca a dificuldade dessas hipóteses em lidar com a peculiaridade do caso brasileiro, bem como a “desvantagem desta vertente do ‘Consenso Corporativo’ (de) ter buscado uma essência por detrás da legislação (celetista)”, considerando que:

[...] a lei não era vista como uma construção cultural, mas como um reflexo direto de uma ação intencional do Estado ‘burguês’. A CLT seria uma imposição capitalista sobre os trabalhadores. Em algumas variantes desse determinismo, ela foi vista como um imperativo estrutural de acumulação. Noutras, como um elaborado estratagema ideológico dos capitalistas e seus laçaios. Ambos os enfoques convergem ao perceber a CLT e seu contexto político (o populismo) apenas como um pretexto, uma bem sucedida fachada, simultaneamente ato de ocultamento e propaganda enganosa para embromar o trabalhador (FRENCH, 2001, p. 32).

Não se tratou, portanto, de uma “fraude burguesa”, uma vez que demonstrado no livro que “frequentemente, a ação do Estado teve resultados inesperados e mesmo paradoxais” (FRENCH, 2001, p. 32) e que:

A CLT se opunha à organização autônoma da classe, mas não era ‘em essência’, ou necessariamente, antioperária. O ‘significado’ da intervenção do Estado corporativista, que respondeu a impulsos contraditórios, variou sistematicamente de acordo com a correlação de forças entre as classes, regiões e facções em cada nível da estrutura de poder. E a ação do Estado – contra os desejos dos corporativistas – de fato contribuiu para a criação de um espaço que *poderia ser e foi* usado para a auto-organização e a mobilização dos trabalhadores.

Finaliza French, ao assinalar que, no campo político eleitoral na obra ABC dos Operários, acerca da possível falsidade da imagem da ‘fraude burguesa’, ao analisar os “efeitos dessas iniciativas governamentais sobre o comportamento operário” (FRENCH, 2001, p. 33).

Igualmente, faz uma análise do comportamento operário, sua adesão e o apoio à Getúlio Vargas ao final do Estado Novo, questionando acerca de uma eventual vulnerabilidade da teoria do “Consenso Corporativo”, considerando que a CLT não destruiu e desmobilizou a classe trabalhadora e seus sindicatos, mas alerta que a edição da CLT esteve conjugada ao nascimento do populismo brasileiro e latino-americano, alertando não poder ser “explicado, como se fazia no passado, somente pela ótica da propaganda e da demagogia”. (FRENCH, 2001, p. 33).

Ao esmiuçar a conceituação analítica de French sobre a fundamentação base desta dissertação, nota-se que se configura dentro de uma conformação na qual se destacam os seguintes requisitos:

- a) Encontra-se contida dentro de uma abordagem na qual o populismo coloca-se como elemento primário;
- b) Deriva de uma conformação política vinculada a uma ideologia de cunho autoritário e de fundamento corporativista;
- c) Amparada no fascismo italiano, sua origem formal e histórica;
- d) Define um novo formato no sistema brasileiro de relações de trabalho, no qual os sindicatos dos trabalhadores passam a ser agentes subordinados ao Estado e, estando a ele vinculado, submete-se a um atrelamento funcional burocratizado e de controle;
- e) Objetiva tal modelo a contenção da “luta de classes”, coibindo a mobilização dos movimentos reivindicatórios obreiros e atrelando a condução e seus interesses a uma elite dirigente desinteressada e omissa, a qual buscava sua perpetuação no comando de suas agremiações sindicais, com a finalidade de desfrutar das benesses oriundas do Estado controlador;
- f) Como o financiamento do custeio da máquina sindical, por via do imposto sindical obrigatório, estava vinculado ao Estado, havia o desestímulo à organização de base que pudesse ocasionar a intervenção na gestão sindical através da repressão estatal, além de outra questão fulcral, derivada da conceituação do “sindicato único”;
- g) A tutela estatal impedia a livre negociação entre os atores do sistema de relações do trabalho, cabendo ao Estado definir a política salarial, de empregos, de segurança do

- trabalho, previdenciária e a intervir na solução dos conflitos coletivos de trabalho através de procedimentos judiciais e administrativos de composição;
- h) A baixa politização da classe operária dava ensejo a sua utilização como massa de manobra e apoio às classes dominantes, formatada por meio do chamado “trabalhismo”, de Getúlio Vargas;
  - i) Representou a formação de uma mentalidade, não apenas de acomodação da classe operária, com base na repressão formal contida nas regras draconianas contidas na CLT no tocante à organização sindical, mas de desvio conceitual sobre a atuação das elites dirigentes sindicais, favorecendo o surgimento de uma nova modalidade de atuação, denominada “peleguismo”;
  - j) A baixa mobilização da classe trabalhadora e a inibição de um movimento operário articulado e reivindicador acabou por forjar um contexto de “neopopulismo” particular da realidade brasileira, no qual as massas trabalhadoras passaram de um comportamento passivo a agentes políticos após a queda de Getúlio Vargas em 1945. Porém, trazendo os vícios contidos no contexto do “Corporativismo de Estado” getulista.

A partir dessa descrição, deriva-se a análise para a variante culturalista, em busca do entendimento do papel do Estado nas relações de trabalho e do corporativismo, porquanto se observa um aspecto, segundo French (2001 p. 31) no qual “a origem do pendor brasileiro pelo estatismo, pelo formalismo e pelo legalismo deve ser encontrada na cultura e na política patrimonial do país” e, com amparo em Wiarda (1978 p. 03-37) é caracterizada pela “difusão de uma estrutura corporativa de representação, com sua ênfase no Estado como árbitro, sendo resultado de “uma forma particular e paternalista”“.

Mesmo que efetuada de forma crítica e ponderando que o sentido da intervenção legal do Estado nas relações de trabalho não inibiu totalmente a atuação sindical, bem como “não provocou a destruição dos sindicatos e a desmobilização da classe trabalhadora, mas seu oposto” (FRENCH, 2001 p. 33), destaca-se, em outra passagem, uma eventual vulnerabilidade da teoria do “Consenso Corporativo”, ao ressaltar a impossibilidade de abranger toda uma gama de variáveis que compõem a questão.

Autores como Ângela Gomes e Valéria Lobo partem de premissas variadas acerca da implantação e desenvolvimento do corporativismo no Brasil ao longo do tempo, mas destacam a estabilidade da estrutura corporativa, bem como sua capacidade de adaptação ao longo da moderna história brasileira, “como um dado da realidade política brasileira de difícil superação” (LOBO, 2016).

É precisamente nesse sentido que se insere a base analítica do presente estudo acerca do “Consenso Corporativo” delineado por French, porquanto, mesmo que suscetível de ressalvas e críticas por parte de estudiosos do corporativismo brasileiro, se apresenta plenamente válido para a abordagem pretendida.

Não se pode perder de vista que French, apesar de seus estudos acerca do sindicalismo brasileiro, traz uma visão conceitual norte-americana e um padrão analítico derivado do Sistema de Relações de Trabalho (SRT) norte-americano, com base na obra *Industrial Relations Systems*, de John T. Dunlop, na qual as relações de trabalho são as interações resultantes de regras que governam a relação de emprego em um universo composto por atores/agentes que, sob um determinado contexto, formalizam uma rede de regras (*web of rules*) e que disciplinam a conduta desses agentes/atores nos locais de trabalho e na sociedade, bem como, uma base ideológica como elemento estabilizador desse sistema.

A partir da análise dos textos referenciais de French, constata-se que o autor se depara com uma conjuntura contrária aos padrões de SRT de base negocial do tipo analisado por Dunlop, considerando a quase absoluta ausência de negociações coletivas diretas e amparadas por uma base legal, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT dos anos 40, de forte caráter corporativista.

Esse contraponto aos sistemas trabalhistas de natureza diversa conduz a narrativa de French (2001) até a conceituação do “Consenso Corporativo”, uma vez que, mesmo ressaltando “a origem anômala da CLT e a sua onipresença como referência legal e cultural no Brasil” (p. 08), tem como pano de fundo a construção de um padrão comportamental da classe trabalhadora, sobretudo, dos dirigentes sindicais, que condicionou comportamentos e construiu um padrão de ação que se prolongou ao longo dos anos.

O escopo do presente estudo não é no sentido de analisar e confrontar a definição trazida por French acerca do “Consenso Corporativo” com a visão dos autores brasileiros do período getulista ou, até mesmo, balizar a análise do corporativismo brasileiro em padrões conceituais acadêmicos tradicionais, mas a busca de um sentido e de uma abordagem com paradigmas distintos.

Diversamente, e ampliando a narrativa com base nessa visão exógena do sistema brasileiro de relações do trabalho e na assertiva formulada por French, serão avaliados os limites de sua aplicabilidade e averiguado se transcende os limites da conjuntura sindical trabalhista e apanha aqueles mesmos atores que deixaram o universo do sindicalismo brasileiro e se aventuraram no mundo da política como agentes em busca de espaço de poder, com os mesmos fundamentos e implicações.

Definidas as bases da estrutura conceitual e analítica que ampararam as conclusões de French no desenvolvimento de sua teorização acerca do “Consenso Corporativo” dentro de uma visão oriunda das *labor relations* norte-americanas, passa-se a uma abordagem de dois autores referenciais da estrutura da sociedade brasileira a partir dos anos de 1930, iniciando com a visão de Florestan Fernandes acerca do posicionamento das elites/burguesia brasileira no período em que se desenvolveu e implantou o conceito do “Consenso Corporativo” e suas consequências na estrutura econômica e sociológica na sociedade brasileira, passando a seguir com o padrão analítico estruturalista que ampara a visão de Raymundo Faoro e sua inserção na conceituação que definiu como de uma estrutura estamental de natureza burocrática.

## 2.2 FLORESTAN FERNANDES E A FORMAÇÃO DO ESTADO CORPORATIVO BRASILEIRO

Buscando uma melhor compreensão para o conceito de Corporativismo no contexto da turbulência política dos anos 1930, em função da reorientação do papel do Estado que o “liberalismo democrático” do novo modelo de poder oligárquico/burguês trouxe para a nova ordem política, com a “Revolução” de 30 expressando a ascensão de parcela das oligarquias agrárias aliadas do poder conservador, da burguesia industrial em busca de espaço no campo político e de parcela significativa dos militares e grupos tenentistas em busca de um papel de atuação no campo da dominação política”, tem-se a “redefinição do privado diante da ordem pública, e a intervenção legal no mercado de trabalho, através da paulatina criação de um Direito do Trabalho” (ANTUNES; VIANNA, 1976, p. 07).

Dentro dessa novel concepção liberal, insere-se a “figura de um ente coletivo – os sindicatos – em substituição ao contratante individual da ortodoxia”, que prevaleceu no âmbito da visão liberal/conservadora e de caráter civil, que imperou da ruptura institucional do início da era getulista até a sua transmutação “numa ordem corporativa ou semi corporativa em outras formações sociais” (ANTUNES; VIANNA, 1976, p. 07).

O processo de ruptura do modelo político/econômico originado do golpe militar de 1889 e denominado de 1ª República, que manteve as bases de poder oligárquicas e conservadoras, características do período imperial, operou-se de forma lenta e pode-se colocar como um marco inicial de análise as transformações ocorridas com o final da 1ª Guerra Mundial e o Tratado de Versalhes, que trouxeram, conceitualmente, no âmbito da derrota da visão conservadora liberal nos moldes prussianos (vale dizer a prevalência da burguesia



conservadora rural), uma nova inserção da postura liberal burguesa, comercial e industrial, em busca de um novo papel para o individualismo.

Essa nova visão político-ideológica, difundida pelos atores vitoriosos no conflito mundial, chocava-se com a velha estrutura conservadora agrária que regia a política e as estruturas econômicas, marcadas por um contratualismo de cunho civilista e articulações de interesse em busca da manutenção do poder governamental, as quais foram minadas por sucessivas crises econômicas, sendo a de maior proporção a decorrente do conflito mundial e que afetou o mercado internacional do café, principal produto brasileiro de exportação.

É nesse contexto que surgem as primeiras insatisfações das classes média e burguesa industrial que, alijadas da estrutura de poder e mando político, ainda aferradas nas oligarquias rurais e conservadoras e na política do café com leite (alternância do poder político dentro da estrutura arcaica decorrente da divisão de poder dentre os principais estados agrários da federação), as quais, em busca de espaço e de poder político, passaram a ter um papel diferenciado.

Os movimentos militares da década de 1920, denominados como “tenentismo”, trazem consigo a insatisfação latente da classe média, não apenas com relação à sua exclusão na ordem política, mas também pela incapacidade da velha classe dirigente, encastelada no poder, em atender minimamente os anseios da burguesia industrial em ascensão e ao seu reboque às classes médias urbanas e aos militares dela oriundos, com insatisfações específicas de inclusão social e de participação.

É de se ressaltar a impropriedade de denominar o movimento de 1930 como revolução dentro de uma perspectiva teórica da questão, considerando a divergência conceitual reinante sobre o tema.

Nesta linha de raciocínio, referindo-se à movimentos sociais, Sztompka (1998 p. 465), em “A sociologia da mudança Social” define-os como: “coletivos fracamente organizados que atuam juntos de maneira não-institucionalizada para produzir alguma mudança da sociedade”.

Já no tocante ao conceito de revolução, Sztompka (1998 p. 505) as define como:

[...] manifestações mais espetaculares da mudança social. Elas marcam rupturas fundamentais no processo histórico, remodelam a sociedade humana desde seu interior e transformam as pessoas. Nada permanece como antes; revoluções fecham épocas e abrem outras novas. Nos momentos de revolução, as sociedades ..... e seus membros parecem revitalizar-se, um quase renascer [...]

Do cotejo das duas definições é que se situa esta indagação: a chamada ‘Revolução de 1930’, com sua conformação corporativa e de inspiração em movimentos autoritários e

nacionalistas, orientados por uma ideologia de caráter fascista em voga à época e que desembocou, histórica e sociologicamente, do movimento tenentista da década de 1920 e das movimentações políticas da burguesia industrial em avanço político, da insatisfação da crescente classe média urbana e de grupos anti oligárquicos, foi um movimento social ou uma revolução autêntica?

Pode-se afirmar que o movimento tenentista da década de 1920 eclodiu por via de uma insatisfação no seio do exército brasileiro, tendo sido fomentada pelos oficiais de baixa patente, como os tenentes, que, insatisfeitos com essa situação de penúria, acabaram por liderar diversos levantes militares.

Com amparo em Fausto (1991) podemos definir que esses movimentos tenentistas tiveram por objetivo derrubar o governo, mas sem uma formulação programática clara e definida. Tinham, tão somente, ideias esparsas, derivadas da conjuntura que se instalou no período pós Primeira Guerra Mundial.

A ideologia então dominante, de caráter nacionalista e em busca de uma centralização política, possuía bandeiras de luta próximas às oligarquias regionais que se opunham ao domínio de Minas Gerais e São Paulo. Entre outras reformas, defendiam o voto secreto, a independência do Poder Judiciário e um Estado mais forte.

Os movimentos ditos “tenentistas” de 1920, 1922 e 1924, ainda que não tivessem produzido efeitos imediatos, considerando a falta do alcance de consequências políticas concretas, levaram:

[...] porém, a engenhosa combinação (que) aponta para rumos diversos, mais tarde confirmados: as reivindicações da classe média reclamariam proteção e amparo, não atendimento ou representação, numa realidade que autonomiza o Estado, condutor e agente econômico da sociedade. A inquietação, o desassossego, o protesto, não lograriam abater um esquema dominante de trinta anos, não conseguiriam, sobretudo, articular uma situação de comando, se outras forças, movidas por diferentes sentimentos e interesses, não lhe viessem em socorro, para a vitória com estilo novo. (FAORO, 2008, p. 759).

Estas considerações iniciais acerca do movimento tenentista da década de 1920 vão ao encontro de uma afirmação de Sztompka (1998 p. 14): “uma das peças mais preciosas do saber sociológico é o princípio do historicismo. Ele diz que para se compreender qualquer fenômeno contemporâneo devemos pesquisar suas origens e processo de formação”.

Delineadas condições de análises básicas, tem-se que um movimento social, assim considerado como um agente de mudança, na visão de Tilly (1979 p. 12) é:

[...] uma série contínua de interações entre os detentores de poder e pessoas que reconhecidamente falam em nome de algum segmento destituído de representação formal, no curso da qual são feitas exigências de mudanças na distribuição ou exercício do poder, apoiadas por demonstrações públicas de apoio.

Sztompka (1998), entretanto, ressalta que o aspecto que aparece com mais frequência e maior ênfase é, talvez, o estreito vínculo entre movimentos sociais e mudanças sociais. Considera o autor que os movimentos sociais são como mediações na cadeia causal da práxis social e os vê, ao mesmo tempo, como produto de mudanças sociais anteriores e produtores de novas transformações sociais.

Definido que os movimentos sociais são um fenômeno histórico-universal, tem-se que, nas palavras de Faoro (2008, p. 758):

[...] 1922 leva a 1930, numa trajetória necessária. Mas 1922 não é 1930, nem a revolução está nas revoltas militares. Nesse curso de oito anos, alimentado por lenta desintegração, as defesas ideológicas do regime republicano perderam a consistência. As glórias sonhadas pelos propagandistas, as utopias dos extremados, o federalismo dos homens práticos converte-se, na consciência geral, em instituições odiosas.

Não se olvide quanto aos movimentos populares e das classes trabalhadoras, que tiveram papel de relevância nos anos de 1910/1920, através do sindicalismo revolucionário (de caráter anarquista) que, com sucessivos movimentos reivindicatórios e de greves, trouxeram novos elementos de convulsão ao tecido social.

Para esta análise, entretanto, importa ressaltar que a ruptura institucional “revolucionária” de 1930, capitaneada por Getúlio Vargas, instalou no poder uma nova correlação de forças políticas, que trazia consigo novas formulações de ordem ideológica e social.

Nas palavras de Florestan Fernandes, em *A Revolução Burguesa no Brasil*:

Esse período não representa, como muitos acreditam, a ‘época de formação’ dessa burguesia (muito anterior), como vimos); nem, como sustentam outros, ele corresponde à ‘época de crise da oligarquia’ (pois essa crise se desenrolou, no Brasil, como uma recomposição das estruturas econômicas, sociais e políticas herdadas do passado, pela qual os estratos sociais de origem oligárquica, antiga ou recente, foram reabsorvidos pela organização da sociedade de classes em constituição ou expansão). Não ocorreu, portanto, um verdadeiro deslocamento da ‘velha classe’ ou das ‘velhas classes’ dominantes, por ‘novas classes’ dominantes, de formação hodierna. Mas um fenômeno muito mais amplo e (embora não pareça) mais dramático: a coalescência estrutural dos vários estratos sociais e das várias categorias econômicas que formavam as ‘classes possuidoras’, crescentemente identificadas com uma concepção burguesa do mundo e com um estilo burguês de vida, graças a rápida e contínua aceleração da revolução urbano-comercial e, em seguida, à industrialização (FERNANDES, 2009, p. 361).

De outra parte, Raymundo Faoro, em *Os Donos do Poder*, traz a seguinte abordagem:

Há diferença substancial entre o desajuste de uma camada social e a condução dos negócios políticos, com a busca de predomínio. A classe média não seria capaz de organizar-se politicamente. Verdade que a tese sedutora do seu comando, que se cristaliza no 'tenentismo', reconhece-lhe, numa variante a direção do Exército. Aqui, porém, a engenhosa combinação aponta para rumos diversos, mais tarde confirmados: as reivindicações da classe média reclamariam proteção e amparo, não atendimento ou representação, numa realidade que autonomiza o Estado, condutor e agente da sociedade. A inquietação, o desassossego, o protesto, não lograriam abater um esquema dominante de trinta anos, não conseguiriam, sobretudo, articular uma situação de comando, se outras forças, movidas por diferentes sentimentos e interesses, não lhe viessem em socorro, para a vitória com estilo novo (FAORO, 2008, p. 758).

Dessa forma, na conceituação de Sztompka (1998), os movimentos tenentistas da década de 1920 (sociais em sua natureza intrínseca) desembocaram em mudanças sociais, que alavancaram o processo político que eclodiu em 1930.

Definidos como movimentos sociais os movimentos tenentistas da década de 1920, passa-se à análise da chamada "Revolução de 1930", para que se possa aquilatar se se tratou de um mero movimento sócio-político de mudança ou de verdadeiro processo revolucionário.

Na concepção ampla de Sztompka:

As revoluções são as manifestações mais espetaculares da mudança social. Elas marcam rupturas fundamentais no processo histórico, remodelam a sociedade humana desde seu interior e transformam as pessoas. Nada permanece como antes, revoluções fecham épocas e abrem outras novas. Nos momentos de revolução, as sociedades experimentam o ápice de sua agência, a explosão de seu potencial de autotransformação. Nas águas das revoluções, as sociedades e seus membros parecem revitalizar-se, quase renascer. Nesse sentido, as revoluções são sinais de saúde social (1998, p. 505).

Elenca o autor, a seguir, as cinco características que entende por definir as revoluções:

1. Elas trazem mudanças as mais amplas, que atingem todos os níveis e dimensões da sociedade: economia, política, cultura, organização social, vida cotidiana, individualidades;
2. Em todas essas áreas, as mudanças são radicais, fundamentais, alcançando o cerne da estrutura e do funcionamento da sociedade;
3. As mudanças, excepcionalmente rápidas, constituem repentinas explosões de dinamismo no lento fluir do processo histórico;
4. Por todas essas razões, as revoluções são, também, as mais notáveis demonstrações de mudanças; são tempos excepcionais, especialmente memoráveis, portanto;

5. Elas suscitam reações emocionais e intelectuais particulares de seus participantes e testemunhas: a deflagração da mobilização de massas; entusiasmo, excitação, exaltação, animação, otimismo e esperança; sensação de poder e onipotência; a alegria do ativismo e a recuperação do significado da vida; aspirações esfuziantes e utópicas visões do futuro imediato (1998, p. 505).

Traz, ainda, o conceito moderno de revolução, derivada de duas tradições intelectuais: a histórico-filosófica caracterizada por uma quebra de continuidade radical, uma ruptura fundamental, um “rompimento cataclísmico” (BRINTON, 1965, p. 237 apud FAORO, 2008, p. 509) no curso da história e, a sociológica, referenciada como movimentos de massas que usam ou ameaçam usar de coerção e violência contra os governantes com a finalidade de impor mudanças básicas e duradouras em uma sociedade.

E, finalmente, se utiliza de duas definições formuladas por dois autores distintos, em favor de sua conceituação, a saber:

[...] transformações rápidas e fundamentais do Estado e da estrutura de classes em uma sociedade (...) acompanhadas e em parte realizadas, desde baixo, por revoltas de classe (SKOCKPOL, 1979, p. 04).

[...] tomada de poder de Estado por meios violentos pelos líderes de um movimento de massa, em que esse poder é subsequentemente usado para iniciar grandes processos de reformas sociais (GIDDENS, 1989, p. 605).

Delineado, basicamente, o arcabouço conceitual de Sztompka (1998) acerca do sentido de revolução, passa-se à análise de sua aplicação ao movimento denominado “Revolução de 1930”.

Em breve resumo, pode-se dizer que a “Revolução de 1930” foi o movimento armado, liderado pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, que culminou com o golpe de estado, o golpe de 1930, que depôs o presidente da república Washington Luiz em 24 de outubro de 1930, impediu a posse do presidente eleito Júlio Prestes e pôs fim à República Velha.

Do ponto de vista histórico, tratou-se de um embate dentro de estamentos conservadores do poder político de então. De um lado, a Aliança Liberal, representando as classes médias urbanas e burguesas, contra as classes conservadoras representantes dos oligopólios políticos e rurais, no poder desde a queda do Império em 1889.

Do cotejo entre essas duas abordagens e a concepção de revolução delineada por Sztompka, tem-se que, conceitualmente, a chamada “Revolução de 1930” encontra-se mais próxima de um tipo de movimento social que trouxe em seu bojo mudanças sociais e de natureza política do que um processo revolucionário autêntico.

Ao atentar para os cinco itens acima, definidores da caracterização efetuada por Sztompka, acerca das revoluções, tem-se:

1. As mudanças advindas da tomada pelo poder em 1930 por Getúlio Vargas não tiveram uma amplitude tal que tivessem atingido todos os níveis e dimensões da sociedade a que se refere Sztompka, uma vez que, na questão política, na qual houve as principais alterações, não houve uma ruptura de tal ordem que caracterizasse um verdadeiro processo revolucionário. Na economia, decorrente da crise de 1929, foram tímidas as reais alterações, muito mais circunstanciais do que uma nova visão de planejamento ou estruturais. O mesmo se diga da cultura, que restou praticamente intacta após esse período inicial dito revolucionário. Idem quanto à organização social e à vida cotidiana. As individualidades, enquanto valores sociais, restaram intactas;
2. Os limites das mudanças perpetradas pela alteração política ficaram longe de serem caracterizados como radicais ou fundamentais, tampouco alcançaram o cerne da estrutura e do funcionamento da sociedade;
3. As mudanças havidas não tiveram o dinamismo e a rapidez que demandariam do perfil analítico do autor, para serem caracterizadas como sendo de repentinas explosões de dinamismo. De resto, o lento fluir do processo histórico remanesceu;
4. Inegável que houve alterações no processo político, na economia e nas instituições sociais em um primeiro momento, decerto não excepcionais ou memoráveis a ponto de definir aquele período como de transição a novos tempos;
5. Como o movimento, dito revolucionário, mais se caracterizou como uma alternância de grupo de poder da mesma origem social burguesa, amparado por grupos militares, não se pode falar que tenha havido mobilização de massas. As demais idealizações de entusiasmo, excitação, exaltação, animação, otimismo e esperança, sensação de poder e onipotência, além da alegria do ativismo e a recuperação do significado da vida, atingiram, tão somente, pequenos segmentos de aliados próximos aos revoltosos, ao invés de grande parte da população brasileira. Muito menos se registraram aspirações esfuziantes e utópicas visões do futuro imediato.

De fato, a grande alteração trazida pelo movimento de 1930 foi a modificação, em parte, do estamento governante, que se direcionou para uma política populista de suporte ao governo e o direcionamento gradativo para uma conceituação de Estado Corporativo, até o advento do Estado Novo, em 1937.

Inexistiram mudanças internas rápidas e violentas dos valores e mitos dominantes nas instituições políticas ou na estrutura social e atividades e políticas governamentais, na exata medida em que o movimento, dito revolucionário, não se caracterizou como um movimento de massas, tampouco se verificou uma verdadeira “luta de classes”, na qual uma classe se sobrepôs à outra.

Tomando como ponto de partida a constatação da inexistência de uma ‘verdadeira revolução’ em 1930, passamos ao questionamento formulado por Florestan Fernandes em “A Revolução Burguesa no Brasil”, no qual há o direcionamento conceitual de se “determinar como se processou a absorção de um padrão estrutural e dinâmico da economia, da sociedade e da cultura”.

Prossegue Florestan Fernandes, ao ponderar que “Sem a universalização do trabalho assalariado e a expansão da ordem social competitiva, como iríamos organizar uma economia de mercado de bases monetárias e capitalistas?” (FERNANDES, 2009, p. 37). O autor fornece elementos analíticos para ponderar sobre a forma de como se erigiu a formulação de uma política voltada às questões do trabalho assalariado, seja no que respeita tanto aos direitos individuais do trabalhador quanto as questões coletivas e sindicais.

Foi dentro desse ‘horizonte da análise sociológica’ que se configurou não um ‘episódio histórico’, mas ‘um fenômeno estrutural’, segundo Florestan Fernandes (2009), no qual a construção de um sistema legislativo sindical de base corporativa incorporou toda uma nova visão social e, sobretudo, econômica, a amparar a alteração do padrão estrutural que a nova burguesia ascendente postulava.

Pondera Florestan Fernandes que a quebra do padrão da ordem tradicionalista então vigente, que organizou a modernização como processo social, converteu-se em uma necessidade histórico-social, a concluir que:

Por isso, ela se envolve e se desenrola através de opções e de comportamentos coletivos, mais ou menos conscientes e inteligentes, através dos quais as diversas situações de interesse da burguesia, em formação e expansão no Brasil, deram origem a novas formas de organização do poder em três níveis concomitantes: da economia, da sociedade e do Estado (FERNANDES, 2009, p. 38).

Foi essa necessidade histórico-social, bem como o “‘espírito capitalista’ em sua organização, conteúdos psicossociais e socioculturais”, que concorreram para justificar e definir que “as fases de desagregação e colapso de uma forma social são essenciais para o aparecimento e a constituição da forma social subsequente, tanto em termos estruturais quanto em termos dinâmicos” (FERNANDES, 2009, p. 39).

Essa nova forma social e econômica constante do movimento revolucionário de 1930 trazia a necessidade da alteração e da visão da questão social relativa ao trabalho e sua inserção aos novos condicionantes econômicos liberais, que implicava, necessariamente, na busca de uma positividade normativa que amparasse o novo modelo sócio político.

Do ponto de vista das relações de trabalho e sindicais, essa “revolução dentro da ordem” deu-se por força da adoção de um novo padrão legal, que foi a construção de um modelo corporativo trabalhista, que trouxe novas modalidades de direitos trabalhistas e previdenciários e um novo modelo de ação sindical.

A inserção das classes trabalhadoras dentro dessa nova visão econômica, a partir da transição do modelo então vigente para outro de concepção corporativista, sobretudo no que diz respeito ao novo modelo de relações sindicais, trouxe a necessidade da construção de um novo modelo comportamental de natureza corporativa, que implicava em um alinhamento com os interesses e as necessidades do novo modelo estatal.

Foi a constância e a reiteração comportamental dos sindicatos dos trabalhadores brasileiros, de uma forma genérica, a essa legislação de corpo e espírito corporativo, dentro do ideário da visão dos teóricos fascistas do corporativismo italiano, que surgiu uma postura de aceitação e de submissão aos interesses do Estado.

Quando John D. French ressalta a excessiva intervenção corporativa do Estado e o seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora com o estabelecimento de um sistema repressivo com base no modelo corporativo fascista e a submissão da classe dirigente sindical ao novo modelo, surgem os condicionantes teóricos para a formulação do que chamou de “Consenso Corporativo”.

Pode-se afirmar que é pertinente e adequada a inserção no modelo proposto por Florestan Fernandes no que chamou de “A Revolução Burguesa no Brasil”, da legislação trabalhista e sindical corporativa, por força da necessidade de se adequar a um novo modelo econômico e social e que tinha por objetivo a construção de um novo padrão capitalista.

O sindicalismo de natureza corporativa surgido desse contexto, com suas vicissitudes e distorções, acaba por prosseguir no tempo histórico brasileiro, suplantando vários períodos e trazendo contradições na forma de atuação sindical, acabando por justificar a construção de um modus operandi e comportamental, que se prolongou por um longo período.



### 2.3 RAYMUNDO FAORO E A CONSTRUÇÃO DA REALIDADE POLÍTICA CORPORATIVA

Na obra “Os Donos do Poder”, Raymundo Faoro fornece uma visão acerca da construção do exercício do poder político no Brasil, desde muito antes do ‘descobrimento’, e de como se moldaram as relações interinstitucionais entre os principais agentes e atores no panorama social brasileiro.

Contido em uma visão estruturalista da composição da sociedade, Faoro constrói uma narrativa na qual o que denominou de “estamento burocrático”, de caráter patrimonialista, foi a perfeita caracterização do poder político e que, nas palavras de Simon Schwartzman (2003 p. 01):

[...] era exercido em causa própria, por um grupo social cuja característica era, exatamente, a de dominar a máquina política e administrativa do país, através da qual fazia derivar seus benefícios de poder, prestígio e riqueza.

Continua Schwartzman (2003 p. 02) sua abordagem, no sentido de definir o alcance da narrativa de Faoro, ao caracterizar o “patronato político brasileiro”, destacando que:

O estamento burocrático tinha tido sua origem no que Weber denominava de “patrimonialismo”, uma forma de denominação política tradicional típica de sistemas centralizados que, na ausência de um contrapeso de descentralização política, evoluiria para formas modernas de patrimonialismo burocrático-autoritário, em contraposição às formas de dominação racional-legal que predominaram nos países capitalistas da Europa Ocidental.

Quando Faoro afirma, em seu livro que “numa viagem de seis séculos, uma estrutura político-social resistiu a todas as transformações fundamentais, aos desafios mais profundos, à travessia do oceano largo” (FAORO, 2009, p. 819), tem-se um indicativo de como, no desenho da governança getulista, se inseriu o corporativismo e, por via de consequência, o sindicalismo corporativo.

Conduz Faoro a narrativa acerca do estamento como forma de dominação tradicional, corporificada em uma modalidade de dominação de cima para baixo, na qual o Estado, de característica patrimonial e estamental, em sentido contrário da luta de classes, porquanto, “orientam suas atividades dentro das raias permitidas, respeitando os preceitos determinados pelo controle superior e submetendo-se a regras convencionalmente fixadas” e sintetizada na

afirmação: “[...] os estamentos governam, as classes negociam. Os estamentos são órgãos do Estado, as classes são categoriais sociais (econômicas)” (FAORO, 2009, p. 107).

Na constatação de que “o patrimonialismo estatal, incentivando o setor especulativo da economia (leia-se a implantação da via do liberalismo econômico getulista) e predominantemente voltado ao lucro como jogo e aventura, ou na outra face, interessado no desenvolvimento econômico sob o comando político, para satisfazer imperativos ditados pelo quadro administrativo, com seu componente civil e militar”, aflora a percepção de que os estamentos burocráticos agiram fortemente no sentido da proteção de seus interesses particulares.

Nessa mesma linha de argumentação, agora em sentido contrário, traz Faoro a linha de argumentação getulista, na qual o proletariado urbano e rural precisava de dispositivos tutelares e complementa com as palavras de Getúlio Vargas:

Se o nosso protecionismo favorece os industriais, em proveito da fortuna privada, corre-nos, também, o dever de acudir o proletariado, com medidas que lhe assegurem relativo conforto e estabilidade e o amparem nas doenças como na velhice (FAORO, 2009, p. 773).

Indica, outrossim, que “os problemas sociais deveriam ser incorporados ao mecanismo estatal, para pacificá-los, domando-os entre extremismos, com a reforma do aparelhamento, não só constitucional, mas político-social” (FAORO, 2009, p. 776). Observa Faoro que os fundamentos maiores da política social do movimento revolucionário de 1930 “reclamam um Estado forte, sem obediência aos sistemas políticos transplantados, comunismo ou fascismo, capaz de combater o latifúndio, os trustes, os monopólios e o imperialismo, sobrepondo-se às classes e às massas” (FAORO, 2009, p. 777).

O sentido maior do corporativismo era o de canalizar, por via do Estado, o controle dos principais vetores orgânicos da sociedade, desde o político ao econômico, através da adoção de ações conjugadas a uma visão de ordenação hierárquica e funcionalmente diferenciada (SCHMITTER, 1974), o que nos indica a razão maior de se erigir uma superestrutura de controle das relações de trabalho e sindical.

Observou-se que os sindicatos que emergiram da nova estrutura corporativista tornaram-se verdadeiras entidades paraestatais, porquanto, ainda que não integrassem a estrutura da Administração Pública, estavam a ela fortemente subordinados, sendo que suas colaborações no desempenho de atividades de ‘interesse público’ tinham como objeto subjacente sua própria existência e o aproveitamento de benesses que essa condição lhes proporcionava.

Foi dessa forma que o sindicalismo corporativo na concepção de Faoro (2009), erigiu-se em mais um dos estamentos burocráticos, ao transformar a ação sindical em uma “forma moderna de patrimonialismo burocrático- autoritário”.

Ao se transformar em verdadeiras entidades de apoio, mas fora do âmbito estatal, uma vez constituídas como entidades jurídicas de direito privado, alterando sua natureza ao prestar serviços de caráter assistencial e filantrópico e contando com o custeio para essas atividades através da contribuição sindical anual (compulsória) e protegidas através do sistema de sindicato único por base territorial, o sindicalismo corporativo passa a compor parte da base de sustentação do sistema corporativo getulista.

O princípio maussiano do “dar, receber e retribuir” daí se estabelece e a reiteração desse comportamento por parte de grande parcela do movimento sindical brasileiro acaba por deitar raízes de uma nova práxis, na qual o sentido da teoria corporativa aplicada à realidade sindical acaba por se transformar em realidade.

A mera possibilidade de um intervencionismo estatal nas entidades sindicais, por meio de uma legislação fortemente repressora e controladora, acaba por se tornar um elemento de desestímulo às ações sindicais típicas, como as contestatórias e reivindicatórias, domesticando seus dirigentes, que passam a agir mais como agentes de cooperação do Estado getulista do que na sua função precípua de defensores dos interesses do proletariado brasileiro.

A acomodação dos dirigentes sindicais dentro da concepção do sindicalismo corporativo getulista, agora transformando em abrigo mais uma estrutura estamental burocrática, acaba por viabilizar um processo de criação de uma agenda de ação tímida e introvertida, na qual suas ações, quer por temor reverencial, quer por interesses de ordem patrimonial, começam a constituir protótipos comportamentais que se prolongarão ao longo dos tempos e acabarão por alimentar a figura que French denominou de “Consenso Corporativo”.

A contextualização sócio-política com que Faoro denominou a formação histórica brasileira, e com a qual definiu todo um ‘constructo’ histórico de natureza patrimonialista, fornece elementos de análise para a compreensão do fenômeno corporativo que se instalou no Brasil após o advento do movimento de 1930 e de como produziu reflexos no campo do trabalho e das relações sindicais, a reforçar o sentido de como a utilização da máquina administrativa servia como reforço ao poder político.

A dominação corporativa passou a se constituir em formidável instrumental de controle da ação sindical, não obstante todo um contexto legal vagamente permissivo, que inicialmente se instalara em princípio dos anos 1930 e que foi radicalmente revisto pelo

Decreto nº 24.694 de 1934 e, posteriormente, com toda a legislação repressora com que se revestiu a edição do Estado Novo, em 1937.

Aparadas as arestas e corrigidos os rumos de um sindicalismo “fora” do controle estatal, o sentido vinculante da legislação corporativa sindical acaba por se revelar plenamente, a conduzir a ação sindical nos rumos idealizados pela ideologia dominante e a produzir os efeitos desejados, ponderando Faoro que “um sistema estamental, com a reorganização da estrutura patrimonialista, ocupa o vazio, rapidamente, diante dos olhos atônitos de camaradas e inimigos” (FAORO, 2009, p. 780).

Um desses efeitos foi a submissão aos interesses governamentais, porquanto a acessória busca de ‘prestígio e riqueza’ que acaba por contaminar a cadeia de comando das entidades sindicais (tanto trabalhistas quanto patronais), dá o tom da condução dos interesses, ditos sociais, agora atrelados a estrutura do poder getulista e que Francisco Amaral denominou de “capitalismo corporativo” (ABREU; MARTINS, 2019).

De se destacar que a transmutação do sindicalismo brasileiro nos anos 1930, de agentes ativos em um contexto de luta de classes e sua transformação em mais um estamento de caráter burocrático atrelado ao getulismo, operou no sentido de uma submissão quase plena aos ditames do Estado e aos interesses maiores da política econômica que se instalava e que tinha por objetivo o favorecimento de um ambiente econômico propício à modelagem liberal pretendida.

Pode-se afirmar, com base na perspectiva teórica proposta por Faoro, que o sindicalismo corporativo acaba por se transformar em mais um estamento burocrático de forma anômala, por obra e graça de um modelo legislativo imposto à classe trabalhadora e que a ela aderiu, seja por conveniência, temor ou mesmo para satisfazer interesses menores das classes dirigentes sindicais brasileiras.

Daí para a construção paulatina de um “Consenso Corporativo” no formato definido por French foi apenas uma questão de tempo, sendo que os fundamentos sociológicos trazidos por Faoro amparam e justificam amplamente este fenômeno.

#### 2.4 A CONSOLIDAÇÃO DO CONCEITO

A abordagem analítica da aplicação de um elemento conceitual trazido por French dentro de um universo das Relações do Trabalho para a Ciência Política, e amparada em elementos sociopolíticos desenvolvidos por Florestan Fernandes e Raymundo Faoro nas obras analisadas, nos leva a testar a validade da hipótese com elementos principiologicos e

causais, nos quais, segundo Bonavides (2010, p. 41) “[...] se busca um princípio de unidade, investigando-se o processo evolutivo, as causas, as circunstâncias, as regularidades observadas no campo fenomenológico”, mesmo que circunscrita à uma peculiaridade brasileira e a um momento histórico restrito.

Em se tratando de um fenômeno observado dentro de um contexto que se definiria, a priori, como inserido dentro da Sociologia do Trabalho, para a sua validação dentro de um campo analítico diverso e com fundamentos científicos sólidos como a Ciência Política, que “tem por objeto o estudo dos acontecimentos, das instituições e das ideias políticas, tanto em sentido teórico (doutrina) como em sentido prático (arte), referido ao passado, ao presente e às possibilidades futuras (BONAVIDES, 2010, p. 42), deverá atender tais requisitos para que se possa amparar a hipótese cortejada.

Dentro dessa contextualização é que este trabalho trouxe a abordagem de Raymundo Faoro na construção das bases sociológicas da estrutura sociopolítica brasileira, que, desde a formação do Estado Português até os primórdios do período colonial, atentou para a formação do que denominou um estruturalismo corporativo de caráter burocrático e que acaba por explicar a inserção e o aperfeiçoamento do “Consenso Corporativo” na forma proposta por French.

De forma análoga e complementar, Florestan Fernandes, ao explicitar as transformações observadas na sociedade brasileira a partir de 1930, o que denominou “Revolução Burguesa no Brasil”, define os elementos formadores do caráter socioeconômico da construção liberal que se desenhou com Getúlio Vargas e com a nova ordem política, guardando plena congruência com o viés analítico traçado por Raymundo Faoro, dando consistência formal à ideia de French, no sentido da existência de uma modelagem comportamental e uma estrutura jurídica específica para lidar com as Relações de Trabalho e sua inserção no contexto de um jogo político de inspiração corporativa e de base populista.

### 3 SINDICALISMO E CORPORATIVISMO NO BRASIL

#### 3.1 UMA ABORDAGEM DO CORPORATIVISMO COMO DÁDIVA

Com a finalidade de trazer uma abordagem mais abrangente acerca da conceituação do Corporativismo e de sua concepção quanto à estrutura sindical, buscou-se uma visão inicial referenciada na obra de Marcel Mauss, francês de nascimento, antropólogo e sociólogo e que traz em sua obra “Ensaio sobre a Dádiva. Forma e Razão da Troca nas Sociedades Arcaicas”, publicada entre os anos de 1923 e 1924, fundamental no estudo da Antropologia, particularidade analítica que contempla a questão da reciprocidade, resumida no aforismo “Dar, Receber e Retribuir.

A proposta deste estudo é no sentido de confrontar essa visão de Mauss sobre a dádiva e a reciprocidade com uma peculiaridade da sociologia histórica e política brasileira, acerca do Sindicalismo Corporativo, considerando a amplitude da visão antropológica maussiana e sua repercussão conceitual em uma realidade diversa da qual, originalmente, foi concebida.

O Sindicalismo Corporativo brasileiro, formatado ideologicamente no início do primeiro governo de Getúlio Vargas e de conformação filosófica atrelada em princípios positivistas, no fascismo italiano e na Carta del Lavoro, teve em sua idealização e funcionamento muito do que Mauss concebeu acerca da reciprocidade, ainda que dentro de uma conceituação que se definiu como o das “Sociedades Arcaicas”.

Seria possível transpor uma visão conceitual amparada em sociedades tidas como arcaicas à um panorama político e sociológico diverso e dentro de um contexto próprio da Ciência Política?

Não obstante as considerações de Mauss acerca do ‘fato social total’, caracterizado por uma configuração específica para dada sociedade e sua impossibilidade de reconfigurá-la e de sobrepô-la a outros fatos, ainda que comparáveis, tem-se que, no campo da antropologia política, tais comparações se revelam válidas, na medida em que, ao revelar a totalidade da configuração em que se pretende sua aplicação e confrontar os elementos constitutivos, pode-se ampliar seu universo analítico.

A despeito da contextualização na obra “O ensaio sobre a Dádiva” se dar em termos e sobre as características das formas arcaicas de contrato e do princípio que as regula, ou seja: a

obrigação de dar, receber e retribuir (a definir a lógica da dádiva), interessa, em especial abordagem, a possibilidade de sua aplicação a sistemas e mecanismos políticos das sociedades ocidentais, em especial a brasileira dos anos 1930.

Sendo basicamente a análise de um sistema de trocas e as formas como se processam, traz uma visão de contrato social. À primeira vista, atípica, mas que se revela de fundamental importância e de aplicação generalizada, também, às sociedades não tribais, mas constituídas dentro de um enredamento social pertinentemente lógico.

O dom e o intercâmbio, obrigação e reciprocidade, são meras formas dialéticas contratuais e comportamentais de povos exóticos ou representam a própria natureza humana de se fazer economia e política?

Em apoio à indagação e, com amparo em Mauss (apud PEIRANO, 2007 p. 15) tem-se:

*Les historiens sentent et objectent à juste titre que les sociologues font trop d'abstractions et separent trop les divers éléments des sociétés les uns et les autres. Il faut faire comme eux: observer ce qui est donné. Or, le donné, c'est Rome, c'est Athènes, c'est le Français moyen, c'est le Mélanésien de telle ou telle île, et non pas la prière ou le droit en soi. Après avoir forcément un peu trop divisé et abstrait il faut que les sociologies s'efforcent de recomposer le tout. Ils trouveront ainsi de fécondes données.*

Os historiadores percebem e objetam, acertadamente, que os sociólogos abstraem em demasia e separam demais os vários elementos das sociedades, uns dos outros. Como eles, devemos observar o que é dado. No entanto, a questão é Roma, é Atenas, é o melanésio de tal e tal ilha e não a oração ou o direito em si. Depois de ter necessariamente dividido e abstraído um pouco demais, as sociologias devem se esforçar para recompor o todo. Assim eles encontrarão o sentido buscado.

Nota-se, portanto, que não se revelam válidas quaisquer separações conceituais que pudessem impedir o alcance da visão de Mauss e sua aplicabilidade à Ciência Política, bem como alcançar um evento social próprio da realidade política brasileira.

Tratar-se-á, a seguir, de averiguar se o conceito maussiano do 'Dom' encontra pertinência analítica na hipótese proposta e se contribui para qualificá-la dentro do contexto histórico e social em que foi constituído.

Para que se possa analisar a variante brasileira do corporativismo como um sistema político ideológico e considerando as diversas noções conceituais que envolvem o tema e por força de necessidade metodológica, circunscreveu-se ao que se denominou de Corporativismo Estatal, na definição trazida por Schmitter (1974, p. 94):

*Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, noncompetitive, 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.

Corporativismo pode ser definido como um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas em um número limitado de categorias singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou licenciadas (se não criadas) pelo Estado e concedidas, enquanto um monopólio deliberadamente representacional, dentro de suas respectivas categorias, em troca de supervisão da seleção de líderes e da articulação de demandas e apoios.

Dessa forma, e adaptando à realidade brasileira, pode-se afirmar que a estrutura básica da ideologia do Corporativismo tem como fundamento a visão definidora de Leôncio Martins Rodrigues, na qual:

[...] o conceito é entendido como uma forma de organização das classes sociais, ou das “forças produtoras”, através de uma ação reguladora do Estado, que busca integrar os grupos profissionais representativos do Capital e do Trabalho em organizações verticais e não conflitivas (RODRIGUES, 2009, p. 46).

O corporativismo surge no panorama político, na década de 1920, como uma proposta intervencionista, calcada na direta intervenção estatal nas estruturas sociais e na economia, em contraponto à “eminente emergência do proletariado e das classes baixas nas regiões de industrialização retardada” (RODRIGUES, 2009, p. 47) e, ao se opor, igualmente, à democracia representativa liberal.

Entretanto, para o campo analítico proposto neste trabalho, dentro da visão maussiana da dádiva, encontrou-se, inicialmente, o pressuposto do “Dar” na postura do Estado tutor, que, através de uma ação reguladora, concede aos movimentos sociais sindicais uma estrutura jurídica, na qual a atuação desses agentes passa a ser subordinada aos interesses maiores do Estado concedente.

Em contrapartida, revela-se o “Receber” por parte dos sindicatos na estrutura corporativa do sindicalismo brasileiro no período, não apenas no atrelamento jurídico, mas a possibilidade de usufruir das benesses estatais, ligada à “ideia de que a sociedade deve ser organizada a partir de diferentes corporativas profissionais, ligada à necessidade do Estado controlá-las e gerir seus interesses de forma que se tornem convergentes” (BETONI, 2014).

Ampliando essa contrapartida do “Receber”, tem-se que, a despeito de toda a sistemática de controle e interferência na vida sindical, ela trouxe o desfrute de benesses vinculadas à estrutura do sindicato único, imposto sindical obrigatório e à formação de uma elite dirigente sindical que se apegou ao poder e aos cargos diretivos.



Dessa forma o “Retribuir”, do ponto de vista dos sindicatos brasileiros, acabou por se revelar através de uma contenção das lutas de classe, através de uma atuação amorfa e apolítica, priorizando o atendimento paternalista e clientelista aos trabalhadores.

Ampliando ainda mais o conceito do “Retribuir”, verificou-se que os sindicatos passaram a exercer uma função paraestatal, na qual a ‘longa manus’ do Estado se dava diretamente por via das associações classistas, que, temerosas pela intervenção governamental, tornaram-se dóceis aos seus interesses e posturas políticas de natureza populista.

A antropologia política encontra respaldo teórico na visão de Mauss no contexto da obra, ao abordar e analisar sistemas sócios políticos e suas derivações comportamentais, nos revelando sua importância para a compreensão de outros fenômenos sociológicos.

Não apenas na antropologia, mas também a sociologia política, porquanto, ao sistematizar a Teoria da Dádiva como um modelo interpretativo de aplicação aos agrupamentos sociais modernos, revela sua “actualidade para se pensar os fundamentos da solidariedade e da aliança nas sociedades contemporâneas” (MARTINS, 2005, p. 45).

Entende-se que se revelam plenamente aplicáveis os fundamentos do pensamento de Mauss e sua teorização sobre a dádiva à estrutura do sindicalismo corporativo brasileiro, sobretudo, na relação estabelecida entre a coisa dada e a retribuída.

Ao se configurar a assimetria entre as prestações recebidas pelos sindicatos, as ofertadas pelo Estado donatário e as vantagens advindas das posturas sindicais resultantes dessa equação, constata-se a não equivalência entre os valores envolvidos, mas a perfeita composição de interesse entre as partes envolvidas.

Ainda que se configure curiosa, a princípio, essa formulação teórica, verifica-se, ao final, sua pertinência e sua integração ao modelo do “fato social total” na visão de Mauss, ao vislumbrar-se a interdependência dos agentes envolvidos na relação e a não equivalência entre as trocas.

Torna-se claro que não é apenas pela assimetria entre as relações consumadas no sistema corporativo brasileiro que se comprova a aplicabilidade da teoria, mas o próprio sentido do fato simbólico como a objetivação do fato social.

No capítulo “Estado Novo: ambiguidades e heranças do autoritarismo no Brasil” da obra “A construção social dos regimes autoritários”, Ângela de Castro Gomes (2010) traça interessante paralelo entre a “construção de um discurso de propaganda do regime e de Vargas, baseado na política social de regulamentação do mercado de trabalho, que omite um

passado de lutas e reivindicações dos trabalhadores”, ao apresentar as “antigas demandas como ‘doações’ do Estado”.

Segundo Gomes (2010, p. 227), a literatura designou essa modalidade como “ideologia de outorga” e classifica essa estratégia como “uma operação nada banal e cheia de significados, pois há muita força política no ato de doar, como ensina “Marcel Mauss””, vindo tal interpretação em amparo à estrutura analítica proposta com base no antropólogo francês.

Em sentido similar, Lobo (2016, p. 546), no artigo “Corporativismo à Brasileira: entre o autoritarismo e a democracia”, igualmente alude como sendo concebidas e recebidas como “dádivas” várias leis sociais e trabalhistas promulgadas a partir de 1932 e não como resultado de uma negociação entre os atores envolvidos, a reforçar o entendimento acerca da pertinência da presente abordagem, amparada na ideia primária de Mauss.

### 3.2 A FORMAÇÃO DO ESTADO CORPORATIVO

A formação do Estado Corporativo brasileiro, capitaneado por Getúlio Vargas, guarda singularidade com a realidade política brasileira e seu contexto socioeconômico, sendo necessário ressaltar a relevância dessa liderança política, que surgiu no seio do conservadorismo agrário do Rio Grande do Sul.

Figura central para a compreensão do sistema corporativo que fundamentou as relações de trabalho e a ideologia política do novo regime, indispensável uma pequena digressão histórica para a uma melhor compreensão do sentido da figura política de Getúlio Vargas.

Formado em Direito no início do século XX em Porto Alegre (1907) e oriundo de família fortemente vinculada à política, nitidamente atrelada às oligarquias agrárias do Rio Grande do Sul, teve como base de sua carreira a adesão ao PRR (Partido Republicano Rio-grandense) e que, nas palavras de Fausto “impôs-se, como uma máquina política forte, inspirada numa versão autoritária do positivismo, arbitrando os interesses de estancieiros e imigrantes em ascensão” (2004, p. 262).

É precisamente nesse ponto, e relativa à versão autoritária do positivismo oriunda do chamado “positivismo castilhistas”, que reside uma faceta relevante no caráter político de Getúlio Vargas.

Foi em Júlio de Castilhos, com sua formação positivista e de viés nitidamente autoritário, que Getúlio Vargas forjou seu espírito público no transcurso de sua carreira política, na chamada república positivista do Rio Grande do Sul, no início do século XX.

É de Ricardo Velez Rodrigues (2000, p. 24), em sua obra “Castilhismo: Uma Filosofia da República”, a seguinte passagem, que ilustra o pensamento político/filosófico de Júlio de Castilhos: “o bem público se dá na sociedade moralizada por um Estado forte, que impõe o desinteresse individual em benefício do bem-estar da coletividade”, e que, pode-se afirmar, orientou a trajetória política de Getúlio Vargas.

No curso do período, mediado entre sua formação como bacharel em Direito, entre 1907 e 1930, quando assume a chefia do governo da República, a carreira política de Getúlio Vargas ascende do legislativo estadual gaúcho, passando ao legislativo federal e ao cargo de Ministro de Estado da Fazenda, tornando-se governador do estado do rio Grande do Sul no ano de 1928, até transformar-se em líder do movimento ‘revolucionário’ de 1930.

Neste lapso temporal histórico, tem-se em destaque internacional a 1ª Guerra Mundial (1914/1918) e a Revolução Comunista na Rússia, que marcaram com relevância os movimentos políticos nacionais que foram afetados por suas consequências, tais como o enfraquecimento das vertentes liberais econômicas e o surgimento de movimentos nacionais de caráter autoritário, como o fascismo italiano e o nacional socialismo alemão.

No Brasil, os efeitos deletérios na economia cafeeira, causados pelo conflito mundial, somado às consequências da carestia inflacionária, dos movimentos reivindicatórios anarco-sindicais e da crescente insatisfação das classes médias urbanas e de segmentos militares, dão o pano de fundo ao reforço do constructo autoritário getulista, vindo em seu apoio a crescente adesão à ‘moderna’ visão de um estado corporativo, nos moldes do fascismo italiano.

Foi nesse caldo histórico/ideológico em que se abeberou Getúlio Vargas para a construção de um modelo de gestão político e ideológico autoritário, que acabou por reforçar não apenas seu pendão autoritário e sua visão de um estado forte, mas forneceu-lhe condições intrínsecas para a construção de uma estrutura político corporativa.

O sindicalismo corporativo, dentro dessa visão, foi peça fundamental para a contenção da questão social e da luta de classes, ao vincular os sindicatos a uma legislação restritiva e vinculada ao Estado, tudo dentro de uma abordagem contida ideologicamente em uma visão do fascismo italiano, a despeito de tal caracterização ter sido rechaçada por Azevedo Amaral, Oliveira Viana e Francisco Campos, certamente os principais ideólogos da ‘Revolução de 1930’ e que, nas palavras de Pedro Dutra da Fonseca (1989, p. 189), “propunham um estado centralizado, modernizador e industrializado”.

Para a consecução de um estado centralizado (por conseguinte autoritário), modernizador e industrializado (para se sobrepor à estrutura agrária exportadora cafeeira e ao incipiente processo de industrialização), as forças constituintes do movimento de 1930 e, sobretudo, Getúlio Vargas, se utilizaram de uma visão ideológica de um processo político, no qual a visão de uma sociedade era fundada em um princípio de convivência política de natureza corporativa, em que os diversos atores do contexto social se submetiam a um Estado controlador, que seria responsável pela condução dos interesses maiores da nação brasileira.

Getúlio Vargas demonstrou toda sua habilidade política ao compor os interesses em conflito decorrentes do movimento de 1930, bem como começou, dentro de uma visão positivista autoritária, a pender para uma conceituação filosófica e ideológica de inspiração fascista, até a formatação conceitual do Estado Novo, em 1937.

Nesse interim, o movimento sindical, devidamente manietado e submetido à legislação corporativa, passava a condição de um novo agente no contexto social e nas relações trabalhistas e sindicais.

O advento do movimento revolucionário de 1930 e a subida ao poder de Getúlio Vargas acabaram por reforçar uma guinada na política econômica até então vigente, como decorrência de um realinhamento dos interesses macroeconômicos trazidos no bojo das forças vitoriosas.

A espinha dorsal da economia brasileira pouco tinha mudado de perfil desde a Proclamação da República em 1889, como uma característica basicamente agrária exportadora de produtos agrícolas como o café, o açúcar e o tabaco, e importadora de produtos manufaturados.

A indústria brasileira caminhava de forma ascendente, ainda que de forma incipiente, com a principal concentração industrial nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, sendo certo que a condução da política econômica se concentrava no atendimento dos interesses da oligarquia agrária hegemônica no comando político do país, em detrimento dos interesses voltados para o mercado interno, representado pela “burguesia”, nas palavras de Fausto (1977).

Foi no embate desses interesses conflitantes, somados a uma crescente insatisfação de uma classe média urbana ascendente, com a eclosão do movimento militar ‘tenentista’ e de contenção violenta aos movimentos dos trabalhadores urbanos, que surgem alguns dos principais elementos que acabam por levar aos acontecimentos que se aperfeiçoaram em 3 de outubro de 1930, com a ascensão dos revoltosos da Aliança Liberal ao poder da República, o

que Koval (1982) denominou de “revolucionarismo pequeno-burguês”, em sua obra “História do Proletariado Brasileiro”.

Sem embargo da realística constatação de que o movimento ‘revolucionário’ de 1930 não passou de um realinhamento de forças dentro das classes dominantes brasileiras de então, ou como afirmou Florestan Fernandes (2009), uma ‘contra revolução burguesa’, a visão estratégica que dominou a linha de conduta de uma nova política econômica tinha como norte a preservação, tanto do modelo agrário exportador (representado pelos interesses da cafeicultura paulista) quanto da adoção de um modelo de incentivos aos interesses da burguesia industrial e comercial ascendente, ou, como definiu Koval (1982, p. 256): “Entretanto, não havia no país força capaz de acabar, de forma revolucionária, com a oligarquia latifundiária. A burguesia nacional comercial e, em seguida a industrial, entrava em aliança com os latifundiários”.

É dentro desse contexto, somado a uma visão sócio ideológica de um estado moderno ‘forte’, de características corporativas (então em voga em um novo ideário político), que se estabelecem as condições objetivas para a formulação de um novo modelo de relações trabalhistas e sindicais, no qual o estado *benefactor* assume um protagonismo de caráter paternalista quanto à ‘concessões’ de natureza de direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores, e autoritário, no que se refere às entidades sindicais e de classe.

A visão de um padrão de contenção da ‘luta de classes’ por via da intervenção estatal, buscando, por um lado, a cooptação da classe trabalhadora pela concessão de benesses e da manietação do movimento sindical com seu atrelamento ao controle estatal a uma legislação repressiva, nos apresenta uma linha da estratégia com que se aperfeiçoa o modelo econômico trazido pelos novos governantes.

O sindicalismo corporativo surge dentro desse contexto, cresce e se fortalece em uma visão intervencionista estatal, não obstante toda uma gama de reações advindas do movimento sindical brasileiro, que se seguiram à adoção do novo modelo, sobretudo, daqueles setores nos quais havia um sindicalismo mais fortemente vinculado aos movimentos socialistas e comunistas.

Entretanto, a forte reação repressora estatal acaba por minimizar essa insatisfação, com a prevalência de um novo modelo de sindicalismo corporativo, baseado em um atrelamento estatal e submisso a uma legislação que dava poderes de interferência como na gestão e condução dos interesses das agremiações sindicais.

O modelo econômico liberal, conjugado com a visão de um Estado de natureza corporativa, impunha essa submissão aos agentes sociais, considerando que o corporativismo

substitui o conceito de uma luta pelo de integração das classes em unidades econômica, durante a gestão de Agamenon Magalhães como Ministro do Trabalho do governo de Getúlio Vargas (1934-1937), a reforçar o sentido da construção de uma nova visão de um sindicalismo que compusesse a estrutura econômica que se estava erigindo.

### 3.3 O SINDICALISMO E CORPORATIVISMO APÓS A ‘REVOLUÇÃO’ DE 1930

O movimento sindical brasileiro vivenciado na primeira república, em que vigorava um “liberalismo ortodoxo, característica essencial à ordem articulada pelos fundadores da República”, nas palavras de Vianna (1976, p. 38), escudado em uma Carta Constitucional de fundo igualmente liberal, em que o individualismo das contratações de natureza trabalhista se conformava em um modelo de fundo civilista, passou por um processo de institucionalização e de concretude operacional em franca oposição ao modelo político e econômico então em vigor, no qual o movimento operário brasileiro construiu os primórdios do enfrentamento de classes e consolidou os primeiros grandes agentes do sindicalismo, como foi o caso dos sindicatos anarquistas, socialistas e outros de caracterização ideológica menos definida.

Entretanto, foi a partir das alterações legais e legislativas trazidas pelo movimento revolucionário de 1930 e implementadas no primeiro governo de Getúlio Vargas que o movimento sindical brasileiro sofre uma guinada comportamental, uma vez que, sendo o mote inspirador desse novo modelo sindical a contenção da luta de classes e a vinculação das entidades ao estado corporativo, a adesão forçada ao novo sistema acaba por alterar o comportamento e a práxis de ação.

Com os sindicatos fortemente atrelados ao Estado, em um modelo corporativo regido por uma legislação fortemente repressora e controladora de sua atuação nos moldes tradicionais, restou uma ação de vinculação e complacente aos interesses governamentais, sob pena da intervenção e até do fechamento das agremiações dos trabalhadores.

A controvérsia sobre o tema gira em torno de como, com o desenrolar da história política, com o advento do Estado Novo, a queda de Getúlio Vargas e o início de um processo redemocratizante até o advento do golpe militar de 1964, aquela mesma legislação a que foram submetidos os sindicatos se manteve praticamente intocada.

De uma forma genérica, é possível afirmar que os sindicatos operários brasileiros, a partir da legislação trabalhista construída nos anos 1930, passaram a conviver com um modelo no qual a estabilidade e o controle estatal de suas ações foram trocados por um modelo de sindicato único, com generosas contribuições dos trabalhadores, através de um

imposto sindical, o qual mantinha a máquina sindical, com a concessão de “benefícios”, bem como perpetuava a classe dirigente no poder.

É dentro desse contexto que French construiu as bases analíticas de seu pensamento sobre o movimento sindical brasileiro, até as constatações empíricas que o levaram a construir a figura do “Consenso Corporativo”.

O corporativismo, como estrutura ideológica, surge no panorama político na década de 1920, como uma proposta de composição social de fundo anticapitalista e anticomunista, calcada na intervenção estatal nas estruturas sociais e na economia, em contraponto à “eminente emergência do proletariado e das classes baixas nas regiões de industrialização retardada” (RODRIGUES, 2009, p. 47) se opondo, igualmente, à democracia representativa liberal.

Entretanto, com a finalidade de robustecer a caracterização teórica do Estado Corporativo, pode-se observar a afirmação de Bottai, teórico do fascismo italiano que o define como:

[...] la organización jurídica de las aptitudes y funciones de todos los ciudadanos y de todos los grupos sociales, a cada uno de los cuales se le reconoce su función particular con la misma dignidad...Podemos añadir que tal Estado cree poder hacer frente a problemas de la sociedad contemporánea colocándose entre el individualismo y el colectivismo, superándolos y sustituyéndolos por una mayor adaptación a las exigencias sociales de la vida estatal (BOTTAI, 1941, p. 45).

A partir dessa formulação, pode-se acrescentar a ideia de que o providencialismo estatal, amparado em uma visão de Churchill (1953), no sentido de que o estado fascista poderia ser caracterizado como arquiempregador, arqui projetador, arquiadministrador e arquipatrono, transformou e conduziu as massas de forma centralizada e dependente aos interesses desse Estado.

Em relação à conjugação desses conceitos, a partir do entendimento de que o corporativismo, como ideologia política, defende a “ideia de que a sociedade deve ser organizada a partir das diferentes corporativas profissionais, ligada a necessidade do Estado controlá-las e gerir seus interesses de forma que se tornem convergentes” (BETONI, 2014), é de se destacar, igualmente, que, ao se constituir como uma “terceira via”, em oposição ao socialismo e ao capitalismo liberal, se opõe contra uma das liberdades fundamentais do Estado, a liberdade econômica, porquanto, ao cercear tal atividade, colocando-a sob sua a direta influência, controle e subordinação, define uma de suas principais diretrizes.

Com o advento da Revolução de 1930 e a chegada ao poder de Getúlio Vargas, surgem os elementos conjunturais e estruturais para a conformação da estrutura sindical brasileira aos moldes do que Rodrigues (2009, p. 52) denominou de “corporativismo inclusivo”, àquele definidor do primeiro governo getulista (1930-45), que se revestiu de norma legal, através do Decreto número 24.294 de 1934 e, posteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943, já sob o advento da Carta constitucional de 1937.

Delineados os parâmetros de análise e conceituais quanto ao tema geral da pesquisa, será apresentada a análise do corporativismo no contexto sindical brasileiro

Pode-se afirmar que as bases da conformação do sindicalismo corporativo brasileiro apoiaram-se, estruturalmente, a partir de dois fatos históricos definidores, quais sejam: os movimentos grevistas do final da década de 1910 e a revolução socialista de outubro de 1917, na Rússia.

O grande protagonismo operário sindical brasileiro desse período inicial do século XX deu-se através do sindicalismo revolucionário de inspiração anarquista, ao qual se seguiu uma emergente reformulação das bases sindicais operárias, a partir do modelo ideológico socialista, de base marxista-leninista.

Entretanto, com a *débaçle* sindical, decorrente da onda grevista dos anos de 1917 a 1921, ocorreu um grande enfraquecimento do movimento operário, além de se registrar a fundação dos primeiros grupos socialistas formalmente constituídos e do Partido Comunista Brasileiro, em 1922.

É digno de registro o início do movimento tenentista, a partir de 1922, que veio a emergir como força política hegemônica com a Revolução de 1930, trazendo consigo um novo viés ideológico, construído a partir de um Estado forte, de caráter autoritário e totalitário, com tendências centralizadoras e com uma proposta de redefinição do movimento sindical atrelado ao Estado todo poderoso, através de sindicatos reconfigurados dentro desse novo viés ideológico, amparado no fascismo italiano.

É inegável que a vitória do movimento tenentista de 1930, sob a liderança de Getúlio Vargas, ao comando de uma dissidência política de governadores, denominada de Aliança Liberal, contra a estrutura conservadora oligárquica e fundiária da primeira república, teve como suporte a crise econômica desencadeada com a quebra da produção agrária brasileira, sobretudo, dos cafeicultores, decorrente da quebra da bolsa norte americana de 1929.

Com a vitória revolucionária da Aliança Liberal, após o pleito de março de 1930, a despeito da vitória eleitoral da chapa situacionista do paulista Júlio Prestes, começou-se a



formatação do novo governo revolucionário, sendo de destacar a designação do gaúcho Lindolfo Collor como ministro do trabalho.

Buscou o novo governo uma reformulação da política sindical com base na *Carta del Lavoro*, de Mussolini, modelada no fascismo italiano, já não mais emergente, mas uma poderosa força ideológica que se espalhava por toda a Europa do entre guerras, em contraposição aos valores liberais e de fundo oligárquico/conservador, vigentes à época no país

A despeito da oposição do sindicalismo constituído e dos segmentos de esquerda (anarquistas, socialistas e comunistas) e da direita conservadora liberal, iniciou-se, em meados de 1931, a formatação legal da nova organização sindical com a edição do Decreto nº 19.770, a chamada “Lei da Sindicalização”, trazendo em seu bojo os primeiros elementos do sindicalismo corporativo, isto é, o controle estatal sobre as associações profissionais, a unicidade sindical e a obrigatoriedade do reconhecimento do sindicato por parte das autoridades públicas..

Manifesta, portanto, a vinculação do sindicalismo ao Estado e ao corporativismo econômico, sendo que esta nova regulamentação tinha como objetivo estratégico colocar na ilegalidade os sindicatos autenticamente revolucionários, comprimindo a luta entre capital e trabalho.

Apesar do registro de intensa repressão estatal ao movimento sindical operário, no período entre 1930 a 1932, houve a eclosão de centenas de eventos grevistas, além do movimento constitucionalista legalista, capitaneado pelo estado de São Paulo, a caracterizar o enfrentamento a ditadura getulista.

No contexto da questão sindical, continuava a intenção de incorporar o sindicalismo ao Estado e às leis da República durante a gestão de Lindolfo Collor como Ministro do Trabalho, com a edição no ano de 1934 do decreto 24.294, a adaptar a legislação profissional aos ditames da nova Carta Constitucional de 1934, trazendo pequenas alterações no tocante à autonomia sindical e ao pluralismo sindical.

Tais alterações, entretanto, foram suplantadas pelo golpe constitucional de 1937 e pela outorga de nova Carta Magna, de feição plenamente fascista e autoritária/ditatorial, na qual se estabeleciam as regras do sindicalismo único, seu reconhecimento pelo Estado tutor e novas regras de funcionamento, tudo aos moldes da Declaração III da *Carta del Lavoro*, de Mussolini.

Dissipadas todas as dúvidas quanto ao real objetivo da visão getulista acerca da questão sindical e o controle exercido pelo Ministério do Trabalho no chamado Estado Novo,

que acabou por levar a edição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no ano de 1943, tal fator pormenorizou toda a estrutura de dominação estatal nas relações sindicais e do trabalho no Brasil, que, ao longo dos quase 60 anos seguintes, não sofreu alterações conceituais relevantes.

Lançadas as bases do sindicalismo fascista/corporativo, ainda que não se possa, formalmente, denominar o Estado Novo getulista como um Estado de conotação fascista típico, ressalvadas as características tipicamente brasileiras do instituto, ao considerar-se “a preocupação com a proteção do trabalho (aliada à hostilidade ao capitalismo e à economia liberal) orientava-os em direção a um Estado forte e centralizado” (RODRIGUES, 2009. p. 43), tem-se a gênese e a espinha dorsal do desenvolvimento do sindicalismo brasileiro após o advento do primeiro governo getulista.

O que se pode afirmar é que foram construídas as bases da estrutura sindical brasileira, que vigoraram ao longo de praticamente todo o século XX, bem como de sua estrutura ideológica funcional, que definiu toda uma forma de comportamento sindical e de relação com o Estado brasileiro.

Ocorre que esta estreita vinculação do movimento sindical com o Estado brasileiro, a despeito de toda a sistemática de controle e interferência na vida sindical, trouxe como subproduto organizacional o desfrute das benesses vinculadas à estrutura do sindicato único, imposto sindical obrigatório e a formação de uma elite dirigente sindical, que acabou por se apegar ao poder e aos cargos diretivos.

Esse apequenamento da atuação sindical, se distanciando das lutas de classes e das disputas em prol dos interesses maiores dos trabalhadores, acabou por definir a conduta básica da organização sindical de forma ampla, ressalvados pequenos nichos de associações sindicais que se mantiveram combativas e aguerridas, mesmo com a ameaça das medidas repressoras previstas na legislação celetista.

Com a queda de Getúlio Vargas, deposto por um arranjo político/militar em 1945, e o fim do Estado Novo, do ponto de vista institucional, não houve alteração substancial, ao considerarmos que foram os mesmos agentes políticos que respaldaram a ditadura getulista, os “golpistas de 1945”.

O modelo sindical corporativo, entretanto, calcado nos fundamentos da *Carta del Lavoro*, de Mussolini, e espelhado nos fundamentos da CLT, floresceu e criou raízes junto ao movimento sindical brasileiro, não obstante a pretensa libertação do Estado opressor representada pela Constituição de 1946, a se confirmar as lúcidas palavras de Gomes (2005, p.

261) no sentido de que: “Qualquer que fosse o sistema político adotado, trabalhismo e corporativismo sobreviveriam”!

O período compreendido entre 1945 até o golpe militar de 1964, do ponto de vista do sistema sindical, a despeito de uma tênue ideia de liberdade sindical, insculpida no texto constitucional de 1946, manteve os princípios do sindicalismo corporativo, considerando que os governos subsequentes, desde o do General Dutra, passando pelo retorno de Getúlio Vargas até João Goulart, mantiveram a mesma estrutura formal, apenas relativizando os aspectos repressivos celetistas. Trazendo, mais uma vez, as palavras de Gomes (2005 p. 261):

A Constituinte de 1946, longe de subverter a dinâmica de nosso processo político ao manter o modelo de sindicalismo corporativista na Carta Constitucional, concluiu um processo político que se gestava desde o pós-42 com os olhos voltados para o término do Estado Novo e o retorno do país à vida da liberal-democracia.

Entretanto, de se destacar que o regime getulista, que entrou em processo de decadência e de estrangulamento político após a entrada do Brasil na 2ª Guerra Mundial, por conta de seu viés de caráter genericamente fascista, a se contrapor com o sentido libertário das forças aliadas que combateram os regimes nazifascistas na Europa, por uma questão de sobrevivência política, acabou por assumir características marcadamente populistas.

Essa guinada populista por parte de Getúlio Vargas teve por estratégia a aproximação do movimento sindical, até então totalmente atrelado ao Estado, e com a idealização de um ator político partidário de caráter populista, que foi o PTB – Partido Trabalhista Brasileiro, com a pertinente abordagem trazida por Gomes (2005) de que essa derivação populista getulista acabou por se transformar e se denominar em ‘trabalhismo’ (GOMES, 2005).

A vertente trabalhista do populismo getulista e o PTB andaram de braços dados até as eleições de 1950, quando Getúlio Vargas se candidatou à presidência da República e venceu as eleições com grande porcentagem dos votos e maciço apoio da classe trabalhadora, nesse momento, capitaneada por um partido político de caráter classista.

Retornando aos fundamentos de French, quanto à formação do “Consenso Corporativo”, se faz relevante esse período histórico do ponto de vista do sindicalismo corporativo, uma vez que, ao se tornar um ‘*player*’ político, ainda que conduzido pelas mãos do getulismo, a questão sindical e seu atrelamento à estrutura estatal deixa de ser relevante, com os interesses das classes dirigentes sindicais se voltando ao alinhamento com o trabalhismo e a busca de espaço e de poder político.

Esse movimento de apoio do sindicalismo corporativo a Getúlio Vargas, evidenciado pelo trabalhismo, não se deu de forma direta, mas pela via do fortalecimento do PTB, em busca de representatividade legislativa, sendo certo afirmar-se que, no final dos anos 40 e início dos anos 50, já se caracterizava como uma das três maiores agremiações político partidárias do Brasil.

A aquiescência estratégica do movimento sindical brasileiro, em sua grande maioria, servindo de apoio tático e de sustentabilidade à manutenção do projeto político de Getúlio Vargas, acabou por se revelar vitoriosa nas eleições presidenciais de 1950, que acabou por eleger Getúlio Vargas e o reconduzir à presidência da República, com o PTB elegendo, ainda, 5 senadores e 51 deputados federais e se tornando, de fato e de direito, a terceira força política do país.

É dentro desse contexto político social que o movimento sindical brasileiro, ao se aproximar e se beneficiar da proximidade do ‘poder’, acaba por anuir com a manutenção das amarras que o prendiam à estrutura do Estado controlador por via da CLT, na exata medida em que essa submissão lhe trazia diversos benefícios e regalias.

O vigor político do PTB, nesse segundo período de Getúlio Vargas na presidência da República, foi fator importante na consecução da estratégia legislativa do governo, tornando-se importante ator nos processos legislativos subsequentes, com a eleição de João Goulart como vice-presidente da República, quando eleitos Juscelino Kubitschek e Jânio Quadros como presidentes, nos anos de 1956 e 1961.

A despeito do poder político angariado pelo sindicalismo trabalhista petebista, este representava parcela importante e relevante do movimento sindical brasileiro, mas não era plenamente majoritário, sendo que o sindicalismo autêntico, de base ideológica de esquerda, florescia em um panorama institucional em que as restrições à sua atividade, com base em legislação repressiva, não eram utilizadas pelo Estado.

O movimento sindical de caráter nacionalista que floresceu nesse período histórico dissociado do sindicalismo petebista trouxe de volta a questão da luta de classes ao movimento sindical brasileiro e tinha como característica “uma orientação anti-imperialista e anticapitalista combativa” (KOVAL, 1982, p. 448), representando parcela importante do movimento sindical operário e rural brasileiro e sendo responsável pela eclosão do grosso dos movimentos grevistas até os anos de 1963/1964.

O contraponto representado por essa vertente do sindicalismo brasileiro, que não tinha como interesse mediato ou imediato o desfrute das benesses do sindicalismo corporativo getulista, não descaracterizou a grande influência que esse sistema representou no movimento

sindical brasileiro, mas, por outro lado, acabou por justificar e impulsionar a grande repressão aos sindicatos, promovida pelos governos militares que se seguiram ao golpe de 1964, com base na legislação do sindicalismo corporativista getulista.

Quando do advento do regime militar, após março de 1964, o governo instalado não precisou alterar a estrutura legal de repressão ao movimento sindical, bastando o uso das prerrogativas contidas na CLT, uma vez que o “interesse” então vigente era da contenção dos confrontos de classe que haviam aflorado nos últimos anos.

Os grandes movimentos grevistas urbanos do início dos anos 1960 e a mobilização de revoltas camponesas por líderes como Francisco Julião deram o pretexto aos militares do novo governo, que se instalou no país em março de 1964, para uma brutal repressão aos movimentos sindicais e populares.

De se ressaltar que os golpistas militares de 1964 eram basicamente aqueles mesmos tenentes golpistas dos anos 1920 e 1930, que agora na condição de oficiais gerais, passaram a ter o comando da nação e a exercitar suas vocações políticas e ideológicas, absorvidas naquele período de florescimento dos ideais fascistas corporativos e autoritários.

Se por um lado o sindicalismo autêntico, de viés identificado com as ideologias de esquerda e caráter classista, se viu manietado e sob a clava de forte repressão, tem-se que o sindicalismo corporativo, até pelo seu caráter subserviente, teve sua adaptação ao novo regime de forma mais suave e complacente.

A imposição de uma nova linha de contenção dos movimentos sindicais e o forte controle dos sindicatos, agora com base nos preceitos sindicais repressivos insculpidos na CLT de Vargas, passaram a dar a tônica de sua ação.

Relevante ressaltar que o novo regime militar passou a se utilizar de novo arsenal legal, com o intuito de refrear as ações sindicais, representado pela famigerada Lei número 4.330 de 1964 - Lei de Greve e pela Lei número 4.725 de 1965 (passando a manipular os índices de reajustamento salarial a ser aplicada a classe trabalhadora), com o intuito de coibir os movimentos reivindicatórios salariais e abortar os movimentos grevistas pela ação repressora da Justiça do Trabalho em matéria coletiva.

Passariam quase quinze anos até que o movimento sindical voltasse a ter algum protagonismo, sendo que a longa vigência do sindicalismo corporativo no Brasil acabou por delinear um modelo de atuação denominada entreguista ou peleguismo, até a eclosão dos movimentos operários do ABC paulista no final dos anos 1970, no qual se definiram novos padrões de luta e de reivindicação.

Foi com o surgimento dos grandes movimentos grevistas no setor metalúrgico do ABC no final dos anos 1970 (que não apenas coincide com o esgotamento do modelo político e econômico vigente no país desde o golpe militar de 1964, como também representa um dos pilares da sua ruptura institucional) que o movimento sindical passou a atuar em novo contexto, com o surgimento do Partido dos Trabalhadores (PT) e a formação de centrais sindicais, a balizar e unir segmentos dispersos do panorama sindical brasileiro.

Mesmo com o final dos governos militares e com o surgimento dos movimentos redemocratizantes que redundaram na Constituição de 1988, a legislação trabalhista celetista continuou vigente, bem como toda a sua estrutura ideológica, a despeito da revogação de muitos de seus dispositivos.

Entretanto, em sua essência, a visão estruturante corporativa permaneceu a mesma. A *práxis* comportamental dos agentes políticos e sindicais continuou se abeberando dos fundamentos ideológicos em que fora moldada a estrutura sindical brasileira, a ponto do sociólogo e historiador norte americano John D. French ter cunhado a expressão “Consenso Corporativo”, na qual resumiu o sentido e o fundamento ideológico do sistema sindical brasileiro desse período histórico.

#### **4 APLICABILIDADE DO CONCEITO DO “CONSENSO CORPORATIVO” À REALIDADE POLÍTICA BRASILEIRA**

Definidas as premissas acerca do sindicalismo e do corporativismo, indagamos se é possível transpor uma definição formal de uma análise de um campo do conhecimento social próprio das Relações de Trabalho para a Ciência Política nos utilizando do arsenal teórico de Bourdieu, ao considerar a diferenciação social das atividades, baseia-se em reflexão de Bernard Lahire em *L’Homme Pluriel* (2014), de que “nossas sociedades são consideradas pelos mais diversos autores como conjuntos caracterizados por uma forte diferenciação social das atividades e funções”.

Partindo de uma novel conceituação: *teria a constatação de French aplicação ampla aos fenômenos sócio-políticos, ou se restringiria às hipóteses em que presentes elementos derivados de uma abordagem própria e decorrente de uma conformação política de fundo corporativo?*

A partir da análise das referidas obras de French, serão trabalhados os elementos da estruturação teórica do “Consenso Corporativo” e de que forma ele apanha uma realidade e a define do ponto de vista sociológico no âmbito das relações de trabalho e atinge o sistema político. Parte-se do entendimento de que, sendo um campo um microcosmo, incluído no macrocosmo constituído pelo espaço social e caracterizado pelas relações de força resultantes das lutas internas, que estruturam posições, alianças e oposições (CHERQUES, 2006, p. 06) indaga-se: de que forma isso se daria?

Nessa ótica, a aplicação do conceito de “Consenso Corporativo” não se restringe às questões derivadas da área das Relações de Trabalho, mas apanha uma gama de fenômenos da realidade política brasileira que, igualmente, tem, como pano de fundo, comportamentos de origem corporativa, que afetam a organização da classe trabalhadora na esfera política.

Entretanto, uma questão fundamental e preliminar se impõe, se relaciona com a presente base conceitual e se conecta com a possibilidade de transposição dos campos em análise, o do trabalho e o político, ao entendimento de Bourdieu de que “cada campo possui regras de jogo e desafios específicos, irreduzíveis às regras do jogo e aos desafios de outros campos”.

Na busca de uma fundamentação teórica que dê conta de uma formulação adequada para essas questões, buscou-se a teorização desenhada por Pierre Bourdieu, acerca do

“campo” e do “habitus” correspondente a cada um, a validade da estrutura conceitual proposta.

Partindo da caracterização de campo, segundo a ótica de Bourdieu (2016) para apanhar e definir ‘campo do trabalho’ e ‘campo político’ na realidade social brasileira e buscando identificar o “Consenso Corporativo” dentro de um contexto de construção de um “habitus” coletivo de natureza política, podemos afirmar que é constituído por um corpo de saberes específicos: teorias, problemáticas, conceitos, tradições históricas e dados econômicos, ressaltando que da constatação da autonomia relativa de cada espaço ocupado socialmente, será possível concluir pela validade, ou não, da formulação conceitual formulada por French e de que maneira ela se insere nos campos em análise.

#### 4.1 O CAMPO DO TRABALHO

Dentro da conformação teórica de Bourdieu, no sentido de uma teoria das estruturas sociais, que são os agentes que constroem a realidade social, tem-se o conceito de ‘campo’, no qual o espaço social é constituído por campos que possuem lógica própria e interagem em relações objetivas (BOURDIEU, 2010, p. 63).

Nas palavras de Cherques: “O campo é tanto um ‘campo de forças’, uma estrutura que constringe os agentes nele envolvidos, quanto um ‘campo de lutas’, em que os agentes atuam conforme suas posições relativas no campo de forças, conservando ou transformando a sua estrutura” (apud BOURDIEU, 1996, p. 50).

Dessa forma, buscou-se conceituar o campo do trabalho, dentro de uma estrutura denominada de Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho – SBRT, que pode ser definida por um modelo delineado por Dunlop e amparado em sua obra “*Industrial Relations Systems*”, de 1958, na qual, “partindo da relação de emprego assalariado, abarca toda uma gama de relações entre empresas e seus administradores, empregados, sindicatos, além dos agentes governamentais, priorizando o papel da negociação como agente aglutinador” (DUNLOP, 1958 apud CAMPOS, 2011, p. 124), sem, entretanto, limitar-se totalmente a esse sistema ante a amplitude conceitual que Bourdieu definiu por ‘campo’.

Mesmo considerando o campo do Trabalho como uma estrutura multifacetada, em que os agentes que o compõem, bem como seus limites, podem variar de conformidade com realidades igualmente variáveis, observa-se, nas palavras de Bourdieu:



Compreender a gênese social de um campo, e aprender aquilo que faz a necessidade específica da crença que o sustenta, do jogo de linguagem que nele se joga, das coisas materiais e simbólicas em jogo que nele se geram, é explicar, tornar necessário, subtrair ao absurdo do arbitrário e do não motivado os atos dos produtores e as obras por eles produzidas e não, como geralmente se julga, reduzir ou destruir (BOURDIEU, 2010, p. 68).

É, portanto, dentro desse contexto e nos limites estabelecidos, que se dá a discussão da construção teórica de French relativa ao que denominou de “Consenso Corporativo”, pois relaciona comportamentos dos agentes do campo do Trabalho a práticas, alcance e implicações que se interpenetram dentro de campos de lutas e de forças

Trazendo a abordagem de French no sentido de que o “Consenso Corporativo” caracteriza-se por uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora, tem-se que os limites dessa conceituação não se restringiriam, necessariamente, ao Campo do Trabalho, mas alcançariam outras realidades, na exata medida em que a constituição dos campos conceituais, não sendo estruturas fixas, não possuem uma limitação precisa e formal, considerando que: “A sua configuração determina, em cada momento, a estrutura de posições, alianças e oposições, tanto internas ao campo, quanto entre agentes e instituições do campo com agentes e instituições externos” (CHERQUES, 2006, p. 06).

É dessa forma que se constata que os campos em análise se revestem da configuração de “espaço social de relações objetivas” a que se refere Bourdieu (2010), no qual a interação dos agentes que o compõem define os limites de atuação de seus respectivos agentes e seu universo.

De se destacar que Bourdieu, em sua bibliografia, não se referiu, expressamente, à existência de um campo do trabalho, considerando a realidade específica do mundo francês, o que não afasta a possibilidade de o delinear, de conformidade com que o mesmo se estabeleceu dentro do contexto brasileiro, a partir da revolução getulista de 1930 e de sua progressiva autonomia e desenvolvimento no século XX.

No mesmo sentido, observa-se a fala de Cherques, ao entendimento de que “O social é constituído por campos, microcosmos ou espaços de relações objetivas, que possuem uma lógica própria, não reproduzida e irreduzível à lógica que rege outros campos”, vale dizer que “Os campos não são estruturas fixas”, pois, “O que determina a existência de um campo e demarca seus limites são os interesses específicos” (2006, p. 05).

Pode-se afirmar que o conceito de trabalho como norma universal da cidadania foi primeiramente insculpido no bojo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, decorrente da Revolução Francesa de 1789, que teve notável influência da Revolução

Americana de 1776, sendo que, modernamente, tal preceito se consolidou na Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada, na Assembleia das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948, a qual delineou os grandes referenciais da cidadania universal e dos direitos do cidadão após os dois grandes conflitos mundiais da primeira metade do século XX.

No ordenamento jurídico brasileiro, o Trabalho, cláusula pétrea que consta na Constituição da República, Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, XVIII: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”, além do previsto no mesmo texto constitucional no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, Art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, etc” (BRASIL, 1988, n.p).

Da conjugação dos dois preceitos constitucionais pátrios e das normas universais constituidoras do trabalho, tem-se os elementos iniciais para pensar na constituição do trabalho como campo e sua plena autonomia.

Nota-se, desta forma, a presença de leis que funcionam como invariantes dentro desse campo, entendido como um campo de lutas, uma vez que, claramente caracterizado como sendo um micro espaço social constituído por meio de sistemas de relações objetivas, as quais são constituídas com as posições objetivamente definidas decorrentes da luta pela assunção de posições.

Destaque-se que, dentro do campo do trabalho, as relações de poder e os campos de luta verificam-se dentro de instituições internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho – OIT e organismos internacionais ligados à matéria do trabalho, tais como os ligados à segurança, seguridade social, formação profissional e, no bojo das grandes instituições acadêmicas, nas quais os temas ligados ao trabalho têm grande relevância.

No âmbito interno, o campo do trabalho começa a tomar corpo com ares de autonomia a partir do governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, com a criação de organismos públicos na área do trabalho e com a criação de um amplo sistema político sindical (que caracteriza o trabalhismo corporativo), sendo estes os elementos primários do que se caracterizou futuramente como sendo o Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho.

O campo do trabalho, dentro do panorama social brasileiro, é constituído de diversas instâncias, desde os órgãos relacionados ao trabalho e vinculados ao Poder Executivo (ministérios, agência reguladoras, organismos fiscalizadores e de fomento), além daqueles relacionados à implementação de políticas públicas relacionadas ao trabalho e emprego, bem como àqueles vinculados à estrutura sindical (sindicatos, federações e confederações), acadêmicos (faculdades com cursos de pós-graduação e especialização) e do Judiciário

trabalhista e do Ministério Público do Trabalho, trazendo consigo toda uma forma específica de acesso e de reconhecimento, através de publicações, julgados, comendas e campos literários específicos.

A autonomia do campo do trabalho, sua extensão e limites estão claramente delineados no objeto de nossa análise, ao considerarmos sua conformação, bem como seus parâmetros conceituais, isto é, os agentes sociais, grupos, indivíduos e sistemas que nele interagem, na medida em que, possuindo regularidades próprias e explicitadas, não se reproduzem em outros campos de luta.

O conceito de “Consenso Corporativo” a que se refere French está contido em uma relação de forças vinculadas ao mundo sindical e do trabalho e atinge, em sua aplicação, agentes e atores vinculados a um sistema e a uma lógica de natureza estrutural das Relações de Trabalho.

O questionamento formal desde trabalho diz respeito ao fato desta mesma normativa conceitual, vinculada ao “Consenso Corporativo”, precisamente caracterizada como o que se definiu como campo do trabalho. Busca-se identificar, igualmente, se esta normativa se aplicaria a outros campos. Notadamente, ao campo político, na medida em que, condicionando agentes do mundo do trabalho que passam a atuar em outro sistema, o político, se passariam a ter a mesma efetividade conceitual ou de que forma se relacionam com esses atores e grupos de um campo com parâmetros diversos.

## 4.2 O CAMPO POLÍTICO

O campo político, diferentemente do campo do trabalho, teve uma abordagem particular em Bourdieu (2016), que o caracteriza como uma rede configurada através de relações objetivas entre posições, as quais coexistem entre si quando determinam e se impõem sobre seus ocupantes, vale dizer, sobre os agentes e instituições que o integram e na forma em que competem, bem como formam produtos políticos, projetos, análises, comentários, conceitos, neste campo específico.

Entretanto, a abordagem deste trabalho procura estabelecer uma relação de abrangência entre os dois campos citados, considerando a existência de um fenômeno característico no âmbito das relações sindicais e do trabalho e descrito por French como sendo o do “Consenso Corporativo”, o qual foi caracterizado por uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora.

Com o progressivo fortalecimento da classe trabalhadora, a partir do final dos anos 1970, e sua crescente organização política, que culminou na criação do Partido dos Trabalhadores, em 1980, que acabou por se tornar importante ator político, a indagação deste trabalho é no sentido de se questionar se o fenômeno descrito por French igualmente interferiu na consciência política, na organização e no processo de lutas, de gestão pública e comportamento da classe trabalhadora, estabelecendo e ampliando a configuração do que se poderia ser definido como um campo político *stricto sensu*.

A classe trabalhadora, incorporada e representada a partir desse fato como agente dentro de um campo de lutas, revela-se como elemento atuante no campo político, através de seus agentes de representação, sendo relevante destacar não apenas os sindicatos, federações e confederações, mas, sobretudo, as Centrais de Trabalhadores (Central Única dos Trabalhadores - CUT, Força Sindical – FS, União Sindical dos Trabalhadores –UST) e os partidos políticos derivados das lutas sindicais, como o Partido dos Trabalhadores – PT, Partido da Causa Operária -PCO, Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado –PSTU, além de outros mais tradicionais e vinculados aos trabalhadores, como o Partido Trabalhista do Brasil – PTB e o Partido Democrático Trabalhista – PDT, dentre outros.

Pode-se afirmar que o sistema sindical brasileiro, formado por sindicatos de trabalhadores e patronais e pelas entidades que compõem o sistema S (SESI, SESC, SENAC), além de uma grande quantidade de entidades vinculadas, (fundações, associações de mútuo, cooperativas, etc), igualmente compõem uma força poderosa no campo político trabalhista, com papel destacado na formulação e na defesa de interesse dos agentes do trabalho.

O “Consenso Corporativo”, na formatação delineada por French, toma forma na metodologia de Bourdieu como a de um “habitus” secundário, uma vez que, decorrente de uma construção histórica e que incorporou através dos tempos, posturas, comportamentos, práticas e conceitos adquiridos, condicionando a atuação dos agentes de natureza coletiva e oriundos do campo do trabalho e que passaram a ser agentes do campo político, formatou-se tal conceito como um “saber” específico dentro da especificidade desse campo de luta.

Tem-se, portanto, que estabelecer de forma clara os pontos de contato e de confronto entre os atores e as instituições envolvidas na questão, uma vez que o esforço na busca dessas definições é que permitirá identificar as relações de força envolvidas, o alcance de suas linguagens e de suas práticas.

A dicotomia dos campos em análise, mutuamente excludentes dos respectivos polos de compreensão, estabelece as variáveis analíticas e empíricas que possibilitam situar cada qual

em relação ao outro, sobretudo, estabelecer relações de força distintivas e próprias de cada realidade.

O campo político, cujos campos de lutas se estabelecem em situações estruturais, institucionais e organizativas, decorrentes de um processo caracterizado pela busca de um espaço privilegiado e de luta entre grupos, na busca do poder político, implica no estabelecimento dentro de um ambiente de relações de forças e de disputas, diverso do campo do trabalho.

Ao retomar as palavras de Cherques (2006, p. 05), no sentido de que: “O social é constituído por campos, microcosmos ou espaços de relações objetivas, que possuem uma lógica própria, não reproduzida e irreduzível à lógica que rege outros campos”, será necessário estabelecer tais premissas para adotar como válida a utilização do “Consenso Corporativo” dentro do campo político.

É inegável que o processo de transformação de agremiações e centrais sindicais em atores político-partidários trouxe consigo um novo contexto de atuação, de lutas, de organização e atuação comportamental, porquanto, no campo do trabalho, estavam firmemente posicionados como mandatários e, no campo político, enquanto espaço de luta pelo poder político, passaram a ser inseridos como mandantes primários.

Nesse sentido é que um mesmo conceito, ainda que caracterizado como um “habitus” coletivo secundário, traz consigo uma nova conformação conceitual e uma conotação diversa do sentido original, ao apanhar agentes e situações contidos em universos analíticos diversos, em se tratando de espaços de luta contidos no social, amplamente considerado.

Manifesta, portanto, a autonomia conceitual e de aplicação do “Consenso Corporativo” ao campo Político, ao apanhar e incidir sobre seus agentes e realidade social, uma vez que estando os principais atores no campo do trabalho diretamente vinculado aos agentes do campo político sindical trabalhista, as relações de força e poder, pode-se afirmar, permanecem em posições concorrentes e homólogas nos campos de luta.

A lógica própria do campo político e a definição de seus limites é que proporciona o entendimento e a compreensão de como se dá a geração de um “habitus” coletivo secundário, como é a hipótese de questão em análise e de que forma se estabelece uma lógica correlacionada ao campo social.

#### 4.3 O “CONSENSO CORPORATIVO” COMO “HABITUS” COLETIVO

Estabelecidos os padrões conceituais básicos de campo do trabalho e de campo político e suas referências teóricas, retoma-se à abordagem acerca da caracterização do “Consenso Corporativo” como de “habitus” coletivo, na medida em que, definida como sendo uma relação de afinidade, operando distinções entre os agentes sociais e grupos componentes da estrutura objetiva, porquanto, sendo “O habitus uma interiorização da objetividade social que produz uma exteriorização da interioridade” (BOURDIEU, 2001, p. 209), será possível dimensionar a abrangência da aplicação do conceito em discussão.

Na conformação teórica descritiva de French acerca do “Consenso Corporativo” como sendo derivada da análise no âmbito do trabalho nos anos 1960 e 1970, e caracterizada como um “enfoque que coloca uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora” (FRENCH, 2001, p. 31), tem-se a base analítica para abordar o conceito de “habitus”, considerando, nas palavras de Bourdieu, que: “Os agentes sociais, indivíduos ou grupos, incorporam um “habitus” gerador (disposições adquiridas pela experiência) que variam no tempo e no espaço (BOURDIEU, 1987, p. 19 apud CHERQUES, 2006)

A postura dos agentes e atores dos setores trabalhistas/sindicais afetos ao espaço de lutas nesta estrutura objetiva específica condiciona os interesses específicos da atuação dos grupos em um espaço estruturado de posições, com base em uma relação de forças entre estes e as instituições que lutam pela hegemonia no interior do campo (BOURDIEU, 1984, p. 114 apud CHERQUES, 2006)

Consoante Cherques (2006, p. 07): “a vida social é governada pelos interesses específicos do campo”, sendo que ‘cada campo tem um interesse fundamental comum a todos agentes, cujo interesse está ligado à própria existência dos campos e de sua sobrevivência”.

Sendo o “habitus” uma estrutura conceitual aplicável ao coletivo, como princípio gerador e unificador de uma coletividade (sem desconsiderar o individual), “constrangendo os agentes nele envolvidos, quanto um ‘campo de lutas’, em que os agentes atuam conforme suas posições relativas no campo de forças, conservando ou transformando a sua estrutura” (BOURDIEU, 1996, p. 50).

Considerando o contexto desta análise, ressalta-se que: “O que determina a existência de um campo e demarca seus limites são os interesses específicos” e que “O campo estrutura o habitus e o habitus estrutura o campo” (BOURDIEU, 1992, p. 102-103), para ressaltar a pertinência de considerar o “Consenso Corporativo” como um “habitus” de natureza

secundária, que mesmo oriundo do campo do trabalho, se materializa no campo político em conformação, espaços e campos de luta diversos, ao trazer, basicamente, os mesmos elementos corporificados.

A construção do “Consenso Corporativo” como de um “habitus” decorre da própria formatação e conformação histórica do campo do trabalho, desde seus primórdios vinculados à política trabalhista de inspiração corporativa por parte de Getúlio Vargas após a revolução de 1930, passando pela transformação da estrutura sindical brasileira e chegando à constituição de uma estrutura burocrática estatal trabalhista dentro desse modelo.

A partir da imposição estatal desse modelo, os agentes vinculados ao campo do trabalho, seja por força da coação estatal autoritária, seja pela conveniência em função da sobrevivência das entidades, passaram a adotar um comportamento e uma *práxis* em face do poder político constituído, de complacência e de aderência comportamental na ação sindical.

Se, em dado momento histórico, essa atuação esbarrava em uma estratégia de sobrevivência, com o evoluir da marcha da história e com a transformação do processo político a partir da deposição de Getúlio Vargas, em 1945, e do início da etapa democrática, a postura dos agentes do campo do trabalho (não apenas os sindicatos), mesmo sem a face repressiva do Estado, aceitaram como válido o modelo de relações de trabalho getulista, primando seu comportamento mais pela visão da manutenção do “*status quo*” do que pela transformação da situação, em face do novo contexto político.

No campo do trabalho, o “Consenso Corporativo” delineado como “habitus” condiciona o comportamento dos agentes e constrange seus componentes, na exata medida em que a aceitação passiva da interferência estatal em sua organização, a resignação dos agentes enquanto atores em um contexto de luta de classes e na defesa dos interesses maiores da classe trabalhadora, como contrapartida de uma estabilidade da governança corporativa sindical e no interesse menor das benesses que desse contexto exurgem, claramente revelam e esclarecem a persistência e a característica comportamental.

No campo político, ao pretender-se comprovar a superposição e a justaposição do conceito do “Consensus Corporativo” como de um “habitus” oriundo do campo do trabalho à realidade política brasileira, tem-se que considerar realidades e campos de luta diversos, bem como a atuação dos agentes e as posições ocupadas em um contexto diverso.

Ao considerar que a questão fulcral desta análise decorre da transformação de agentes oriundos de uma realidade trabalhista/sindical, que se lançaram em um campo de lutas em busca de poder político, é necessário confrontar estruturas diferenciadas e atuação baseada em valores, posturas e leis que condicionam a ação desses atores.

Entretanto, o que se constatou foi a adoção, por parte dos agentes e atores do campo do trabalho, agora no campo político, em uma realidade de atuação e de lutas diversas e com limites e interesses específicos, a permanência da utilização daqueles valores ou “doxa”. Assim, admitido como sendo uma ideologia comportamental, ao se admitir como “sendo assim mesmo” valores de natureza diversa em campos diversos.

A incorporação desse “habitus” pelos mesmos atores, mas em contextos e campos de luta do trabalho/sindical e político, acabou por condicionar comportamentos semelhantes dos agentes e atores envolvidos, mas que trouxeram consequências e efeitos totalmente contrários, porquanto, sendo um comportamento infraconsciente, estruturado como um código de ação e de orientação oriundo de um campo social específico, traz consigo uma série de problemas e vícios atípicos à nova realidade aplicada.

Mesmo ponderando quanto à proximidade entre os dois campos em análise, agentes assemelhados e interesses parcialmente convergentes (campo de lutas pelo poder), as lógicas dos campos sociais diversos acabaram por definir efeitos igualmente diversos, os quais trouxeram consequências conflitantes àquelas buscadas pelos operadores sociais em questão.

Em busca do entendimento de uma lógica conceitual aplicada à campos sociais e de luta aparentemente desconexos, baseados em uma constatação de um estudioso americano da recente história sindical e política brasileira, foi apresentada uma abordagem amparada na teorização de Bourdieu sobre “campo”, “habitus” e baseada em todo um arsenal analítico e epistemológico, na tentativa de ampliar a compreensão de fatores e comportamentos sociopolíticos aplicáveis à realidade social brasileira.

#### 4.4 A RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE “CONSENSO CORPORATIVO”

Contextualizando o sentido etimológico de ressignificação a partir de abordagens das áreas da comunicação e da filosofia, pelas quais pode-se aprender a pensar de outro modo sobre as coisas, ver novos pontos de vista ou levar outros fatores em consideração a partir da dimensão existencial do vivido e com a finalidade de retrabalhar o sentido, passou-se a repensar o conceito de “Consenso Corporativo” no âmbito da abordagem analítica de Bourdieu, uma vez que, se o significado se modifica, as respostas e comportamentos (sobretudo do ponto de vista coletivo) também se modificam.

É, portanto, dentro de uma perspectiva subjetivista transformadora que passa-se a propor uma nova definição do conceito do “Consenso Corporativo”, tomando por base a definição inicial proposta por French, amparada em uma visão de tratar-se de uma estrutura



jurídica específica para lidar com as relações de trabalho em um jogo político de inspiração corporativa e de base populista e caracterizada por uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora.

A partir dessa proposição inicial qualificadora de uma visão da realidade comportamental no âmbito das relações sindicais e trabalhistas que passa-se a redefinir uma nova proposição para o conceito em análise, e agora aplicável à Ciência Política, partindo da constatação oriunda da visão de Bourdieu de que o “Consenso Corporativo” pode ser caracterizado como sendo um “habitus” secundário originário do campo do trabalho, condicionando o comportamento dos agentes e constringendo seus componentes na exata medida em que a aceitação passiva da interferência estatal em sua organização, a resignação dos agentes enquanto atores em um contexto de luta de classes e na defesa dos interesses maiores da classe trabalhadora, como contrapartida de uma estabilidade da governança corporativa sindical e no interesse menor das benesses que desse contexto exsurgem.

Ao considerar o trabalho como um campo de lutas, a posição relativa dos atores dá-se em função de variáveis definidas pela importância de suas atuações e dos efeitos que produzem no âmbito desse universo, e que produziram padrões comportamentais ao longo de um período histórico definido por French a partir da concessão normativa da CLT pelo Estado getulista até o final do século XX.

Passando ao campo da Ciência Política, nessa mesma base analítica, amparada em Bourdieu, no contexto desta abordagem, tem-se, basicamente, os mesmos atores e agentes do campo do trabalho, assumindo posições relativas no campo político de forma diversa, ainda que em busca de relevância e de poder.

A proposição deste trabalho, de uma nova definição do conceito de “Consenso Corporativo”, na perspectiva de uma ressignificação de como os efeitos deletérios daquele comportamento verificado e definido por French no contexto de uma realidade sindical corporativa, reflete a constatação de que o comportamento de grande parte da parcela dirigente sindical, ao assumir posições de comando político no âmbito executivo, com a ascensão do dirigente máximo do Partido dos Trabalhadores à Presidência da República, no ano de 2003, até o impedimento de sua sucessora, em 2016, acabou por incorporar importantes resquícios comportamentais dos períodos em que atuavam no campo do trabalho.

Vale dizer que as ações e atuações que esses agentes tiveram no campo do trabalho e produziram determinados efeitos, ao passarem a agir no campo político, em posição relativa diversa, implica em uma nova valoração do plano de ação e de suas consequências, a

constituir um novo capital, agora pertinente ao novo campo e sem guardar relação com o campo originário.

Essa abordagem teria sido apenas teórica se não se tivesse observado que o padrão comportamental no âmbito das novas atuações no Poder Executivo, seja diretamente, seja em órgãos e organismos satélites, por aqueles ex-agentes sindicais, acabou por reproduzir parte dos vícios e padrões oriundos de um sindicalismo corporativo, viciado e moralmente corrupto.

Se, na visão de French (2001), a excessiva intervenção do Estado corporativo condicionou o comportamento dos atores sindicais, impactando negativamente suas consciências de classe e na luta e organização dos trabalhadores, no âmbito da atuação política, esse condicionamento introjetado no curso de várias décadas acabou por se refletir em novas variantes e posturas de ação.

A construção de um modelo de atuação de caráter subserviente e clientelista, por parte dessa elite dirigente sindical, alçada à direção do exercício de um poder central compartilhado, guarda relação com a descrição definida por Faoro (2008), de um estamento burocrático meramente adesista e fisiológico.

Mesmo inexistindo a ameaça da intervenção do Estado, quer pela via administrativa, quer pela via legislativa, a caracterizar o sentido corporativo típico, a postura dos sindicalistas alocados na estrutura do Estado trouxe a evidência àquela figura trazida das lições de Raymundo Faoro de que os agentes sindicais, agora no campo político, se revelaram componentes de um estamento corporativo/burocrático na busca de um sentido meramente patrimonialista, do ponto de vista de sua atuação.

Ao buscarmos um sentido de sua atuação derivada de uma visão republicana e não mais sectária na defesa das classes originárias, observamos um cada vez maior distanciamento, a sugerir que a defesa do pequeno feudo ‘conquistado’, implicava em se afastar cada vez mais longe da defesa de interesses classistas que as suas origens sugeririam.

Mesmo tendo sido relevantes toda uma série de medidas advindas de um grande número de ações condicionadas pela valorização do trabalho e das populações mais carentes (do ponto de vista de uma política macro econômica), uma visão direcionada diretamente de defesa dos interesses maiores dos estamentos que estas elites sindicais representavam e mesmo de luta de classes, passou ao largo de suas ações e objetivos, ao indicarem estar mais preocupados em se beneficiar das regalias e benesses oriundas da proximidade do poder.

O padrão comportamental do sindicalismo corporativo, construído ao longo de mais de setenta anos, se reproduz e traz consigo um modelo subserviente de ação, agora no âmbito

político, não mais atrelado a uma estrutura de controle estatal, mas com um sentido da manutenção do poder político conquistado e de seus reflexos.

Foi nesse sentido o questionamento inicial deste trabalho e o objeto desta pesquisa e análise, uma vez que vislumbramos a mesma linha de ação e de postura dos mais diversos dirigentes sindicais agregados aos governos do período em análise (2003 a 2016) e que, com esse modelo de conduta, acabaram por reproduzir os vícios e mazelas próprios do sindicalismo corporativo getulista.

Parece relevante o sentido de que o malogro e a derrocada da proposta política trazida pelo Partido dos Trabalhadores a partir da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2002, até o impedimento de Dilma Rousseff, em 2016, tem relação com a constatação trazida nesse estudo, na medida em que o padrão do comportamento forjado no âmbito das relações sindicais e de trabalho de caráter corporativo acabou por transmutar ao campo político suas mazelas e seus vícios.

Mesmo que se ressalte a peculiaridade do modelo brasileiro de relações do trabalho e sindicais, construído e forjado em sólidas bases corporativas, ao se aventurar entidades sindicais no âmbito do campo político, não conseguiram se desvencilhar de um ranço comportamental e de ação próprio do campo do trabalho, e acabaram por ser subjugadas pelos interesses menores que imperam no campo político brasileiro.

A manutenção dessa postura de ação, oriunda de uma visão legalista e estatutária, segundo Pastore e Zylberstajm (1987, p. 148): “tem raízes e interesses profundos na vida brasileira” e decorre de uma cultura nacional de padrão paternalista e autoritário, a reforçar o viés bourdiano de se tratar de uma questão de fundo comportamental.

O aparente paradoxo entre a manutenção de padrões de ação e atuação em campos distintos, do trabalho e político, acaba por revelar que a resignificação do conceito do “Consenso Corporativo” importa em tratar desigualmente os mesmos atores/agentes em dois vetores analíticos, de mesma origem, mas com fundamentos e efeitos diversos.

Dessa forma, e com amparo na visão de French, de que o comportamento da classe trabalhadora através de seus dirigentes oriundos de um sindicalismo de base e comportamentos derivado de uma estrutura corporativa, ao galgar postos de comando junto ao poder executivo, traz consigo a mesma postura que impactou negativamente a consciência da classe trabalhadora e sua estrutura organizacional.

Atentou-se que esse reposicionamento, derivado de uma transposição de campos analíticos diversos, traz consigo as mesmas contradições e acaba por revelar a mesma base ideológica e padrões de ação de caráter corporativo, o que leva a concluir que os efeitos de

postura e de comportamento acabaram por se revelar assemelhados, também, quanto aos seus efeitos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao lançar-se em busca de fundamentos e de razões subjacentes a um questionamento no campo político, decorrentes de um fenômeno observado no processo de enfraquecimento e queda do Partido dos Trabalhadores do centro do poder político, entre os anos de 2013 a 2016, chamou a atenção que, aparentemente, os mesmos atores e agentes vinculados ao micro campo das relações de trabalho e sindicais, ao atuarem no campo político, após o advento da Constituição de 1988, passaram a reproduzir padrões comportamentais, ações, virtudes e defeitos próprios de seu campo de origem.

Quando French definiu, em sua obra, que esse “*modus agendi*” tem como fundamento uma forma de atuação derivada da formação da legislação trabalhista de natureza corporativa, surgiu a indagação no sentido de averiguar se os mesmos agentes em campos de atuação diversos, do trabalho e político, apresentavam o mesmo comportamento.

No curso desta análise, vislumbrou-se a possibilidade de considerar válida e verdadeira essa afirmativa de French nas hipóteses em que aqueles agentes do campo político sindical passam a atores e partícipes do campo político, observando que esse “impacto negativo” também ocorreria, ainda que não fosse possível mensurar em que medida, apoiando-se em sólida literatura no campo econômico, em autores como Pedro Dutra da Fonseca e Luiz Werneck Vianna, na abordagem histórica autores como Boris Fausto e Ângela de Castro Gomes e, no Direito Sindical, em autores como Guillermo Cabanellas e Paulo Bonavides, dentre dezenas de autores consultados nas mais diversas áreas afins.

Entretanto, a primeira hipótese seria no sentido de que não haveria qualquer inter-relação entre dois campos de atuação específicos, a despeito de serem os mesmos agentes, uma vez que, tendo objetos e realidades distintas, a origem corporativa e seu impacto negativo não produziriam os mesmos efeitos.

A segunda hipótese decorreria de padrões comportamentais que os agentes sindicais levaram do campo das relações do trabalho quando se transformaram em agentes políticos, reproduzindo vícios e desvios de atuação não pertinentes ao novo campo.

Ao atentar que o movimento sindical oriundo do ABC paulista se transformou em potente ator político a partir da formação do Partido dos Trabalhadores, se orientando em busca do poder máximo republicano representado pela eleição e reeleição de Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República, bem como a vitoriosa indicação de sua sucessora Dilma Rousseff, que, igualmente, logrou a reeleição, tem-se que esse processo entrou em colapso

político com o impedimento desta última no ano de 2016 e observou-se elementos que levaram a questionar alguns padrões comportamentais dos agentes e atores oriundos do movimento sindical, que passaram a atuar no campo político.

Foi dentro dessa modelagem comportamental que foi levantado o questionamento, ao indagar até que ponto a origem corporativa da estrutura sindical teria tido algum vínculo com esse processo.

No campo da Ciência Política, a abordagem deste trabalho foi ampliada, ao ponderar no sentido da eventual constatação de que: se esse comportamento se daria, tão somente, nas hipóteses de ascensão ao poder de partidos políticos classistas dos trabalhadores oriundos de contextos sociais derivados de modelos políticos de origem corporativa ou se trataria de um fenômeno de caráter geral, sem perder de vista seus princípios próprios e definidores.

Para tanto, partiu-se para uma análise das duas obras em que French tratou especificamente do tema do “Consenso Corporativo” para aquilatar a validade da proposição e seu alcance, passando a seguir a enquadrar a hipótese dentro de uma abordagem sócio-política desenvolvida por Raymundo Faoro na obra “Os Donos do Poder” e por Florestan Fernandes, do ponto de vista sócio econômico em “A Revolução Burguesa no Brasil”, nas quais a análise deste trabalho foi baseada para validar o entendimento.

Tendo como marco inicial de análise a Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, a análise foi construída a partir da nova modelagem econômica liberal, trazida pela nova conjuntura política e, com ela, a instalação de padrões legais direcionados ao campo do trabalho e sindical, que acabaram por se tornar elementos fundamentais para o direcionamento e a modelagem comportamental dos atores/agentes em direção ao que se denominou de “Consenso Corporativo”.

Partindo dessa conformação, e com a finalidade de comprovar a assertiva, buscou-se apoio na Teoria dos Campos, desenvolvida por Pierre Bourdieu, para adequar o entendimento e constatações dentro de um padrão analítico que se mostrasse adequado a comportar uma visão sólida dentro dos elementos sociológicos e da Ciência Política.

Ainda que este trabalho tenha inovado (de forma talvez ousada) ao discorrer sobre a existência de um campo do trabalho autônomo dentro do contexto social brasileiro, solidificou-se a conclusão, no sentido da pertinência do objeto da pesquisa com a constatação da veracidade de que a *práxis* trazida pelo movimento sindical do campo do trabalho, o qual foi caracterizado como sendo de um “habitus”, igualmente produziu efeitos no campo político e nos seus agentes/atores, sendo, modestamente, a contribuição deixada no âmbito da Ciência Política.

Por fim ressaltam-se os méritos do trabalho produzido pelo Prof. John French, no período em que aqui esteve em objeto de pesquisa, tendo produzido dois trabalhos paradigmáticos no contexto das relações do trabalho e sindicais e que oportunizaram vislumbrar um viés analítico diferenciado, mesmo que tivesse como premissa o modelo norteamericano de *labour relations*, mas que serviu de verdadeiro contraponto analítico neste viés investigativo.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. L. C.; VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Editora Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1976.

ABREU, L. A.; MARTINS, L. C. Estado, Corporativismo e Desenvolvimento no Brasil. *In. Corporativismos Ibéricos e Latino-Americanos*. Porto Alegre; EDIPUCRS, 2019

ANTUNES, R. A. **Rebeldia do Trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988.

ANTUNES, R. A.; BOYER, R. **A Teoria da Regulação: uma análise crítica**. São Paulo; Nobel, 1990.

BETTONI, C. Estruturalismo, 2014. **Infoescola**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociologia/estruturalismo/>. Acesso em 01 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. Corporativismo, 2014. **Infoescola**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociologia/corporativismo/>. Acesso em 01 nov. 2020.

BOBBIO, N. **Dicionário de Política**. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1983.

BONAVIDES, P. **Ciência Política**. São Paulo, Malheiros Editores, 10ª edição, 2010.

BOTTAI, G. **La organizacion corporativa del Estado**. Buenos Aires, 1941.

BOURDIEU, P. **O Poder Simbólico**, Lisboa, Edições 70, 2010.

\_\_\_\_\_. **A Representação Política: Elementos Para Uma Teoria do Campo Político**. Lisboa, Edições 70, 2016.

\_\_\_\_\_. **Razões Práticas: sobre a teoria da ação**. São Paulo: Papyrus, 1996.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf). Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934**. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D24694.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm). Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14330.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14330.htm). Acesso em: 20 out. 2020.



BRASIL. **Lei número 4.725, de 13 de julho de 1965**. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4725.htm#:~:text=Estabelece%20normas%20para%20o%20processo,Art..](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4725.htm#:~:text=Estabelece%20normas%20para%20o%20processo,Art..) Acesso em: 20 out. 2020.

CABANELLAS, G. **Derecho sindical y corporativo**. Buenos Aires, Editorial Atalaya, 1947.

CAMPOS, F. N. O Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho, dos anos 70 à Constituição Federal de 1985, 15 anos de mudanças. In: HORN, C.; COTANDA, F. **Relações de Trabalho no Mundo Contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2011.

\_\_\_\_\_. Direito ao Trabalho e o Direito de Greve. A Solução Judicial do Conflito Coletivo e o Consenso Corporativo. Campinas, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**; n. 40, 2012.

CHERQUES, H. R.T. Pierre Bourdieu: A Teoria na Prática, Rio de Janeiro, **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, 2006.

CHURCHILL, W. **A Segunda Guerra Mundial** (The Second World War). Boston, Houghton Mifflin, 1953.

COLLIER, D. (org.). **The New Authoritarianism in Latin America**, Princenton: Princenton University Press, 1979.

COSTA, V. M. R. **A Construção do Corporativismo no Brasil – A Armadilha do Leviatã**. Rio de Janeiro, Editora UERJ, 1999.

DOWBOR, L. **A Formação do Capitalismo Dependente no Brasil**. Lisboa: Prelo, 1977.

DUNLOP, J. T. **Industrial Relations Systems**. Boston: Harvard, 1958.

DURKHEIM, E. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo; Martins Fontes, 2008.

FAORO, R. **Os Donos do Poder – Formação do patronato político brasileiro**. 4 ed., 11 reimp., São Paulo, Editora Globo, 2008.

FERNANDES, F. **A Revolução Burguesa no Brasil – Ensaio de Interpretação Sociológica**, 5 ed., 3 reimp., São Paulo: Editora Globo, 2009.

FRENCH, J. D. **Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**, São Paulo; Fundação Perseu Abramo, 2001.

\_\_\_\_\_. **O ABC dos Operários: conflitos e alianças de classe em São Paulo, 1900-1950**, São Caetano do Sul: Editora Hucitec, 1995.

FONSECA, P. C. D. **Vargas: O Capitalismo em Construção**. 1 ed., São Paulo, Editora Brasiliense, 1989.

FURTADO, C. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo, Companhia Editora Nacional, 2005.

GIDDENS, A. **Introduction to Sociology**. 1991. Nova York: Norton.

GOMES, A. C. Estado Novo: ambiguidades e heranças do autoritarismo no Brasil. *In:*

ROLLEMBERG, D.; QUADRAT, S. V. (orgs). **A Construção Social dos Regimes Autoritários: legitimidade, consenso e consentimento no século XX – Brasil e América**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2010.

\_\_\_\_\_ **A Invenção do Trabalhismo**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005.

INÁCIO, J. R. *et. al* (orgs). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos**. Belo Horizonte: Crisálida, 2009.

KOVAL, B. História do Proletariado Brasileiro. São Paulo, Editora Alfa-Omega, 1982.

LAHIRE, B. Verbete Campo. *In: Vocabulário Bourdieu*, Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2017.

LAMOUNIER, B. Formação de um pensamento político autoritário na primeira república: uma interpretação. *In:* FAUSTO, B (org). **História Geral da Civilização Brasileira**. Tomo III. São Paulo: Difel, 1977.

FAUSTO, B. (org). **História do Brasil**. São Paulo: EdUSP, 2004.

\_\_\_\_\_ **A Revolução de 1930**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

\_\_\_\_\_ **O Pensamento Nacionalista Autoritário**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

LINDBLON, C. **Politics and Markets**. New York: Basic Books, 1977.

LÔBO, V. M. Corporativismo à brasileira: entre o autoritarismo e a democracia. **Estudos Ibero-americanos**. Porto Alegre v. 42, n. 2, p. 527-552, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/view/22514/14712>. Acesso em: 20 out. 2020.

MARTINS, P. H. A sociologia de Marcel Mauss: Dádiva, simbolismo e associação. **Revista Crítica de Ciência Sociais**, n. 73, dez. 2005, p. 45-66.

MATTOS, M. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. São Paulo, Expressão Popular, 2009.

MARX, K. **O Capital**. 3 ed., São Paulo: Edipro, 2008.

MAUSS, M. Ensaio Sobre a Dádiva: Forma e Razão da Troca nas Sociedades Arcaicas. *In:* MAUSS, M. **Sociologia e Antropologia**. São Paulo, EPU, 1974, p. 39-67.

NORONHA, E. A explosão das greves na década de 80. *In:* BOITO JUNIOR, A. **O Sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

PANEBIANCO, A. **Modelos de Partido: Organização e Poder nos Partidos Políticos**. São Paulo; Martins Fontes, 2005.

PASTORE, J.; ZYLBESTAJN, H. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987.

PEIRANO, M. G. S. **Três Ensaio Breves**, Brasília, 1997, P-15. UNB

PEÑA CORTÉS, O. N. **A inter-relação bourdieusiana: habitus, campo e capital**. Dissertação de Mestrado PUC/RS. Disponível em: <http://tede2.puc.rs/tede2/handle/tede/6822>. Acesso em: 20 out. 2020.

PRADO JR, C. **História Econômica do Brasil**. São Paulo, Editora Brasiliense, 51ª Reimpressão; São Paulo, 2011.

\_\_\_\_\_. **A Revolução Brasileira**. São Paulo, Editora Brasiliense; 2ª edição, 1966.

\_\_\_\_\_. **Evolução Política do Brasil**. São Paulo, Editora Brasiliense; 16ª edição, 1989.

RODRIGUES, L. M. O Sindicalismo Corporativo no Brasil. *In: Partidos e Sindicatos, escritos de sociologia política* (on-line), Rio de Janeiro. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p. 38-65.

RODRIGUEZ, R. V. **Castilismo: uma filosofia da república**. Porto Alegre/Caxias do Sul, Universidade de Caxias do Sul: 1980.

SCHMITTER, P. C. **The Review of Politics**. Still the Century of Corporatism, 1974.

SCHWARTZMAN, S. Atualidade de Raymundo Faoro. **Dados**. v. 46, n. 2: Rio de Janeiro, 2003.

SKOCKPOL, T. **States and Social Revolutions**. Cambridge: Cambridge University Press. 1979

SOUZA, M. C. C. C. **Estado e Partidos Políticos no Brasil (1930 a 1964)**. São Paulo; Martins Fontes, 1983.

SZTOMPKA, P. **A Sociologia da Mudança Social**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1 ed, 1998.

TILLY, C. **Social movements and national politics**. Ann Harbor: Centro de Pesquisa da Organização Social (Working Paper n. 197), 1979.

WIARDA, H.J. **Corporative origins of the Iberian and Latin American Labor Relations Systems: studies in comparative international development**. Utgers, 1978.