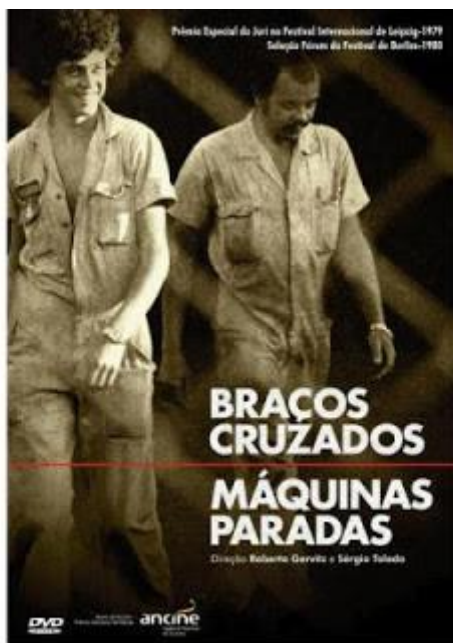


TELA CRÍTICA



Desenvolvimento, crise e classe operária no Brasil

Análise crítica do filme “Braços Cruzados, Máquinas Paradas” (1978)

Carlindo Rodrigues de Oliveira¹

No século XX, o Brasil passou por profundas transformações econômicas, sociais e políticas. As características estruturais da economia e do mercado de trabalho brasileiros se transformaram intensamente entre os anos 30 e os anos 80, com impactos na composição da classe trabalhadora e na sua organização e ação política.

De um país exportador de *commodities* agrícolas (café, principalmente, mas também açúcar e borracha) nas primeiras décadas, tornou-se a oitava economia do mundo no terceiro quartel dos anos 1.900, com um setor industrial bastante integrado, formado por

¹ Carlindo Rodrigues de Oliveira é técnico do DIEESE/SP

TELA CRÍTICA

empresas produtoras de bens de consumo não duráveis, mas também de bens de consumo duráveis, bens intermediários e bens de capital.

Houve uma acelerada transição demográfica, com intenso processo de urbanização. Com efeito, enquanto em 1940 havia 69% da população vivendo no campo, em 1980 essa proporção se invertera, com 67% dos brasileiros vivendo nas cidades. Esse processo fez surgir uma nova classe trabalhadora urbana, com pouca tradição organizativa e pequena influência partidária.

Tabela 1 – Evolução da população rural e urbana brasileira – 1940-1980

Anos	População Urbana	População Rural
1940	31%	69%
1950	36%	64%
1960	45%	55%
1970	56%	44%
1980	67%	33%

Fonte: IBGE – Censos Demográficos

Também a estrutura das atividades econômicas foi objeto de grande transformação. A partir principalmente dos anos 50, setores tradicionais perdem importância relativa para setores “modernos”, com o aprofundamento do processo de industrialização baseado na produção de bens de consumo duráveis (automóveis, eletrodomésticos), de bens intermediários (minério de ferro, aço, petróleo) e bens de capital (máquinas e equipamentos), na geração de energia elétrica, na química e petroquímica. Como consequência dessas transformações, houve também uma mudança profunda no protagonismo da ação sindical, que passou de sindicatos de trabalhadores em setores tradicionais (ferroviários, portuários, gráficos, têxteis, trabalhadores nas indústrias de alimentação, vidreiros, sapateiros) para sindicatos representativos de trabalhadores dos novos setores econômicos (metalúrgicos, químicos, petroleiros, petroquímicos, trabalhadores nas indústrias e serviços urbanos - eletricitários, telefônicos, trabalhadores na indústria de tratamento de água e esgotos, motoristas e cobradores do transporte público urbano e, mais tarde, metroviários). Algumas categorias que já tinham uma presença importante no cenário sindical pré-64 tiveram suas bases incrementadas no

TELA CRÍTICA

período, como é o caso dos bancários, cuja categoria aumentou de importância, no rastro do processo de sofisticação da economia e de urbanização acelerada.

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho

Por Sistema de Relações de Trabalho pode-se entender o arcabouço institucional (conjunto de leis, normas, regras, procedimentos, costumes, jurisprudências) sobre a organização sindical, os mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e solução de conflitos (a negociação coletiva e a Justiça do Trabalho), o direito de greve e a legislação trabalhista.

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho foi erigido basicamente nos anos 30 e 40 do século passado, durante o primeiro governo Vargas (1930-1945). Os principais marcos foram o Decreto nº 19.770/31 (conhecido como “Lei” de Sindicalização – que deu os contornos do sindicato oficial, em contraposição ao sindicalismo livre anterior – e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Peça de engenharia política extremamente complexa, o SBRT carrega traços de um extenso código de proteção social do trabalho relativamente avançado (especialmente quanto aos direitos individuais) e um forte conservadorismo nos direitos coletivos (direito de organização sindical, direito de negociação coletiva e de greve).

No que aqui mais interessa, cabe destacar que o SBRT estruturou-se em três grandes dimensões: i) nas regras da organização sindical; ii) nos mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de novos direitos e de solução de conflitos; e iii) no bloqueio das condições de afirmação do poder dos trabalhadores.

Quanto às regras da organização dos trabalhadores, previa-se uma estrutura sindical ancorada em cinco pilares, alguns deles ainda em vigor: 1) a exigência da autorização estatal para criação e funcionamento do sindicato (carta sindical e estatuto-padrão); 2) a observância de um enquadramento sindical definido pelo Estado, que divide os trabalhadores de uma mesma empresa em diversos sindicatos; 3) a observância da unicidade sindical compulsória; 4) o repasse pelo Estado aos sindicatos do imposto sindical; e 5) a prerrogativa do Estado de intervir nas eleições, no funcionamento e finanças do sindicato, podendo inclusive impugnar chapas e cassar diretorias inteiras.

TELA CRÍTICA

Tudo isso levando à possibilidade de manutenção de uma estrutura sindical pouco representativa e fortemente atrelada ao Estado.

Quanto aos mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de novos direitos e de solução de conflitos, além do aspecto contraditório entre a natureza dos direitos individuais e os direitos coletivos, já mencionado, o SBRT se destaca pelo caráter bifronte dos mecanismos de solução de conflitos. Com efeito, se, por um lado, a solução dos conflitos coletivos é canalizada para o Estado, através da arbitragem pela Justiça do Trabalho, em processos de Dissídio Coletivo (solução heterocompositiva), por outro, também se prevê a possibilidade da negociação coletiva, como forma de solução desses conflitos (mecanismo autocompositivo). É o que definem as disposições constantes do Título VI da CLT, intitulado “Das Convenções Coletivas de Trabalho”, e as do Título X, “Do Processo Judiciário do Trabalho”, em especial seu Capítulo IV, “Dos Dissídios Coletivos”.

Destaque-se, também, o papel de mediação virtualmente compulsória exercido pelas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs, hoje Superintendências Regionais do Trabalho - SRTs), órgãos do Ministério do Trabalho (Poder Executivo), como procedimento prévio para a instauração do dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

Em que pese esse caráter bifronte da CLT, não resta dúvida de que o mecanismo heterocompositivo predominou largamente no período pré-64, conferindo papel central à Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 1985). Papel esse que foi descaracterizado no período pós-64, com as restrições ao poder normativo da Justiça do Trabalho em matéria salarial.

Finalmente, quanto ao bloqueio das pré-condições de afirmação do poder dos trabalhadores, três medidas vigoraram: 1) restrições ao direito de greve; 2) insuficiência dos mecanismos inibidores da dispensa imotivada; e 3) inexistência de amparo legal para a criação de Centrais Sindicais (só reconhecidas em 2008) e Organizações por Local de Trabalho.

Desde 1890 (com o Código Penal), passando pela Constituição de 1937 e a de 1946, leis e decretos-leis, até a Constituição de 1988 e a atual Lei 7.783/89, a legislação tem oscilado entre a proibição ou a permissão controlada do exercício de greve. Por vezes, a

TELA CRÍTICA

Constituição permite (Constituições de 1946 e de 1988), mas uma regulamentação restringe. É o caso do Decreto-lei 9.070/46, que vigorou de março de 1946 a maio de 1964; da Lei 4.330/64, que vigorou de junho de 1964 a setembro de 1988, e da Lei 7.783, que vigora desde junho de 1989, com restrições ao direito assegurado constitucionalmente no ano anterior.

Mudanças advindas do golpe civil-militar de 1964

O golpe civil-militar de 1964 promoveu uma nova configuração do sistema de relações de trabalho, alterando importantes instituições do período anterior. Ainda em junho de 1964, o Congresso Nacional, já desfigurado pelas cassações de mandatos de parlamentares mais progressistas, aprovou a Lei 4.330, regulamentando o exercício do direito de greve, em substituição ao Decreto-lei 9.070, que regeu a matéria desde março de 1946². De tão restritiva ao direito de greve, ficou conhecida como “Lei Antigreve”. Era essa a lei de greve em vigor na época tratada pelo filme.

Em julho do ano seguinte, foi criada uma política salarial ditada pelo Executivo (Lei 4.725/65), pondo fim à negociação coletiva de salários entre sindicatos e patrões, bem como ao poder normativo da Justiça do Trabalho na fixação de reajustes e aumentos salariais. Pela Lei 4.725, a cada data-base, os trabalhadores receberiam um reajuste fixado pelo governo, capaz de repor o salário real médio dos últimos 24 meses, acrescido de metade da previsão da inflação para o ano seguinte³. Como a previsão oficial para a inflação do ano seguinte era sempre subestimada pelo governo, o resultado era o arrocho salarial. Era essa a política salarial em vigor no período tratado pelo filme.

Finalmente, em setembro de 1966, foi eliminada a estabilidade no emprego após 10 anos de trabalho para o mesmo empregador, com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Lei 5.107/66) -, facilitando enormemente a dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador. Todas essas medidas acabaram desfigurando a política do trabalhismo criada por Vargas, corroendo os pilares do chamado “pacto

² O projeto de lei que originou a Lei 4.330/64 é anterior ao golpe civil-militar. Ele tramitou no Congresso Nacional por longos 15 anos, desde 1949. Seu relator foi o deputado Ulysses Guimarães, então no PSD.

³ Segundo o ministro da Fazenda de então, Mário Henrique Simonsen, com aquela política salarial, o Brasil estava substituindo a luta de classes por um cálculo matemático. (Ver OLIVEIRA, 1985).

TELA CRÍTICA

populista”, que foi uma tentativa do governo Vargas de inserção subordinada da classe trabalhadora na estrutura de poder⁴.

Nesse ponto, cabe uma crítica a um discurso comum entre sindicalistas, como um dos entrevistados no filme. Não é verdade que o nosso Sistema de Relações de Trabalho tenha passado incólume pelo golpe civil-militar de 1964. Foram alterados três de seus principais pilares: a lei de greve; o papel da Justiça do Trabalho e a garantia de estabilidade no emprego após 10 anos de serviço ao mesmo empregador.

A interrupção dessa política do trabalhismo e a introdução forçada do bipartidarismo (ARENA/MDB), que vigorou por quase duas décadas, operaram como um divisor de águas. As novas lideranças sindicais que emergem no final da década de 70, num movimento conhecido como “Novo Sindicalismo”, em boa parte dos casos, se situavam num campo político-ideológico de certo modo distante do arco de influência dos partidos com atuação operária no pré-64 (PCB e PTB). E guardavam pouca relação de pertencimento à política trabalhista criada por Getúlio Vargas.

Novos rumos do sindicalismo ao final da década de 1970

A retomada da atividade grevista em maio de 1978 foi o coroamento de uma mobilização ocorrida em todo o Brasil a partir do segundo semestre de 1977, quando a imprensa brasileira tornou público um relatório do Banco Mundial sobre a economia brasileira, no qual aquele órgão destacava que, para o ano de 1973, teria considerado uma inflação de 22,5%, “ao invés da taxa oficial de 12,6%”. Esse episódio ficou conhecido como “a manipulação da inflação oficial de 1973”⁵.

As greves e as negociações diretas de salários em 1978 - que se iniciam em 12 de maio daquele ano, com a paralisação na montadora de caminhões Scania, em São Bernardo

⁴ Vale lembrar a ressalva de Ângela de Castro Gomes, para quem “não há recepção passiva”, ou seja, se houve a tentativa dos governos populistas de inclusão subordinada dos trabalhadores, estes resignificaram esse comando, reelaborando-o a partir de sua experiência e “devolveram-no”, colocando novas possibilidades (Ver GOMES, 2002).

⁵ “A figure of 22,5% for the rate of inflation in 1973 has been used instead of the official figure of 12,6%” (reproduzido no jornal Folha de S. Paulo, de 31 de julho de 1977). Essa manipulação da inflação de 1973 já havia sido denunciada, sem a devida repercussão, em 1973 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que apurara uma inflação de 26,6% para o ano de 1973. Diante da confirmação da prática pelo Banco Mundial tempos depois, o jornal econômico patronal mais influente da época, a Gazeta Mercantil, reconheceu: “O custo de vida em 1973: somente o DIEESE tinha razão”. (Ver OLIVEIRA, 1985).

TELA CRÍTICA

do Campo, no ABC paulista - confrontaram dois dos principais pilares da política trabalhista dos regimes militares. Com efeito, as greves puseram por terra a Lei 4.330/64 – ao não respeitarem os procedimentos legais para a paralisação do trabalho – e a política salarial prevista na Lei 4.725/65 – com os trabalhadores obtendo aumentos de salários em acordos diretos com as empresas, em percentuais muito superiores àqueles previstos na legislação salarial.

Nesse período, o recurso à Justiça do Trabalho, em casos de greves, passou a ser muito mais uma estratégia das empresas, para obterem sentenças normativas prevendo aumentos mais modestos e/ou declaração de ilegalidade das greves, do que uma estratégia dos sindicatos que lideravam esses movimentos, os quais buscavam o entendimento direto, para ampliarem as conquistas.

Diante da avalanche de greves que tomou conta do Brasil, a própria legislação salarial teve que ser alterada pelo governo, logo ao final de 1979, com a aprovação pelo Congresso Nacional de proposta de iniciativa do Executivo para reger as disputas salariais (Lei 6.708/79). Numa tentativa de retomar o controle sobre os aumentos salariais e reduzir o número de greves, a nova legislação previa, além do reajuste semestral automático dos salários, com base no INPC, a possibilidade de negociação direta de aumentos com base na evolução da produtividade, conceito propositalmente vago, para absorver eventuais aumentos conquistados pelos trabalhadores na negociação direta com as empresas, sem que a política salarial fosse contestada a cada greve. Entretanto, para balizar os aumentos negociados diretamente, a Justiça do Trabalho, novamente investida de poder normativo em conflitos de natureza salarial, foi induzida a fixar jurisprudência na concessão de aumentos limitados a 4%, nos casos de dissídios coletivos (OLIVEIRA, 1985).

Com todas essas mudanças, estruturais e políticas, houve um deslocamento do mecanismo de solução de conflitos, de um padrão heterocompositivo para um padrão relativamente autocompositivo, que caracterizou o período de decadência da ditadura militar, de 1978 até o início de 1985.

TELA CRÍTICA



O FILME “BRAÇOS CRUZADOS, MÁQUINAS PARADAS”

Todo esse primeiro capítulo teve o objetivo de contextualizar o cenário sob o qual se desenvolve o filme “Braços cruzados, máquinas paradas”, de Roberto Gervitz e Sérgio Toledo Segall, quer do ponto de vista socioeconômico, quer do ponto de vista político ou sindical.

O novo momento vivido pelos sindicatos a partir de 1978 não passou despercebido pelos cineastas brasileiros, tendo sido produzidos, pelo menos, três importantes longas metragens sobre o assunto. O primeiro deles foi precisamente o filme “Braços cruzados, máquinas paradas”, dirigido por Roberto Gervitz e Sérgio Toledo Segall, lançado já em 1979.

Também Renato Tapajós lança, em 1981, o filme “Linha de Montagem”, realizado por encomenda do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema.

Finalmente, ainda em 1981, Leo Hirszman lança o filme “Eles não usam black-tie”, adaptação da peça homônima de Gianfrancesco Guarnieri, ambientado na greve dos metalúrgicos da cidade de São Paulo, em 1979, na qual foi assassinado pela Polícia o líder operário católico Santo Dias, fato retratado no filme. Aliás, Santo Dias aparece também neste “Braços cruzados, máquinas paradas”, como um dos porta-vozes da Chapa 3, de oposição, que concorreu à direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo em 1978, candidato que era a vice-presidente da entidade.

TELA CRÍTICA

“Braços cruzados, máquinas paradas” é também ambientado na cidade de São Paulo, entre os trabalhadores metalúrgicos. É um documentário com microfone aberto “full-time” para os entrevistados – muitos deles aparentemente anônimos -, sem narrador, o que não quer dizer, necessariamente, que não haja um roteiro de entrevista semiestruturado, com perguntas que possam ter sido depois eliminadas na edição do material. De todo modo, passa-se a ideia de que o entrevistado não está sujeito a respostas direcionadas, o que torna o filme bastante interessante e reflexivo. Em alguns momentos, inclusive, o entrevistador abre o microfone para pessoas com posicionamentos diferentes daquelas cujo discurso o filme quer reforçar, que é o discurso da Chapa 3. O exemplo mais claro são as falas de Joaquim dos Santos Andrade, o Joaquinão, histórico e emblemático líder conservador dos metalúrgicos paulistanos.



O filme começa com imagens de comícios de Getúlio Vargas nos anos 40, anunciando o que seriam concessões aos trabalhadores, comentadas pelo ex-presidente (até 1964) do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Afonso de Lellis. Nos comentários, ele denuncia a legislação trabalhista – em especial a legislação sindical, caracterizando-a como fascista⁶. Esse “eixo” – o da estrutura sindical fascista – será o principal mote do

⁶ De fato, a legislação propriamente sindical prevista na CLT era – e em muitos aspectos ainda é - uma forte amarra à livre organização dos trabalhadores. Há controvérsias, contudo, quanto a ser ou não ela de inspiração fascista. O discurso sobre a origem fascista da CLT teve - e ainda tem - muita aceitação entre sindicalistas e estudiosos mais à esquerda: “A CLT é uma cópia da *Carta del Lavoro* fascista!” era

TELA CRÍTICA

filme, sempre que os entrevistados tratam dos grandes problemas do sindicalismo. A ênfase na crítica à estrutura sindical como a grande vilã dos sindicatos aparece especialmente na fala dos representantes da Chapa 3, ligada ao Movimento de Oposição Metalúrgica de São Paulo (MOMSP), que disputava a eleição ao sindicato no momento de realização do filme.

O roteiro se desenvolve em torno de dois episódios: a greve dos metalúrgicos da Philco e as eleições para o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, ambas em 1978. A eleição para a diretoria do Sindicato ocorria a cada três anos e, naquele ano, concorriam três chapas. A Chapa 1, da situação, mais uma vez encabeçada por Joaquim dos Santos Andrade – o Joaquinção -, que havia chegado ao Sindicato como interventor em 1965, após o golpe civil-militar e que, vitoriosa em 1978 por meios aparentemente escusos, manteria Joaquim à frente da entidade por mais alguns mandatos, até 1986. A Chapa 2, encabeçada por Cândido Hilário, de posicionamento que se poderia chamar de oposição moderada. E a Chapa 3, encabeçada por Anísio Batista de Oliveira, trabalhador da Toshiba, nitidamente a principal chapa beneficiária do filme, e que se organizava há anos no Movimento de Oposição Metalúrgica de São Paulo (MOMSP), principal força política de esquerda na categoria. O MOMSP, que reunia um grupo heterogêneo de opositores ao grupo de Joaquinção (Pastoral Operária, militantes egressos de organizações da esquerda armada etc), se organizava desde 1965, quando o Sindicato sofreu intervenção. A Chapa 3 tinha um trabalho forte nas grandes empresas da base do sindicato. Entretanto, os 400.000 metalúrgicos de São Paulo estavam distribuídos em quase 12.000 empresas de menor porte, e um número significativo de eleitores era formado por aposentados, o que tornava difícil a vitória de uma chapa de oposição.

Impactante é o depoimento de um trabalhador sobre o momento de parar, o risco de que outros companheiros não parem e que o trabalhador individualmente sofra retaliações. Isso se reflete no filme na cena da roda de conversa na entrada da fábrica e nos momentos tensos que antecedem o desligamento das máquinas numa metalúrgica às 9 h da manhã. Emociona a sensação de vitória dos trabalhadores da seção, quando as

quase um “mantra”, somente mais recentemente questionado pela nova pesquisa em História. Só para se ter uma ideia, como a CLT - com seus 922 detalhados artigos – pode ser cópia de um pequeno documento com 30 diretrizes gerais para um Sistema de Relações de Trabalho (*A Carta del Lavoro*)? Como explicar, por exemplo, que a “Lei de Sindicalização” de 1931, que definiu as regras da organização sindical, tenha sido redigida por um comunista e dois membros do Partido Socialista Brasileiro; Joaquim Pimenta, Evaristo de Moraes e Agripino Nazareth?

TELA CRÍTICA

máquinas param. E a perplexidade do supervisor diante dos operários parados, sem saber o que fazer.



Emocionante, também, o forte depoimento de uma operária no primeiro dia de greve, no pátio de entrada da empresa, denunciando os baixos salários e questões ligadas ao cotidiano da fábrica: restrições a idas ao banheiro, exigência de horas-extras, assédio. Ela diz, em tom de confiança e até mesmo de certa ameaça ao patrão: “O negócio aqui está feio, mas vai ficar muito pior!”

O filme cumpre, também, o papel de canal de voz ao trabalhador e como espaço de reflexão e autocrítica das lideranças. Isso fica claro na entrevista dada pelas lideranças da greve, compostas por membros da Chapa 3 e de uma comissão de fábrica criada pelos trabalhadores. Ali, além de um relato do movimento, há um fala mostrando a importância das comissões de fábrica, até mesmo como antídoto a uma ação “pelega” da direção do sindicato nas reuniões de negociação com a empresa. É a busca pelo rompimento de uma das amarras do sindicalismo brasileiro, estruturado “da porta da empresa para fora”, já que não prevê as organizações por local de trabalho.

TELA CRÍTICA

Uma outra dimensão da greve é que ela representa uma certa catarse do trabalhador, contra toda a opressão que o trabalho fabril lhe impõe, tornando seu exercício um momento de alegria e recuperação de autoestima. Isso aparece em várias cenas do filme onde estão trabalhadores e também, de forma oposta, na fala do representante da empresa, na reunião de mediação realizada na Delegacia Regional do Trabalho. Nas suas palavras: “verificamos ontem [durante o primeiro dia de greve] um clima de alegria geral, mas que deveria ser de tristeza geral”.

A greve na Philco, empresa com 7.500 trabalhadores na ocasião, conforme dito no filme pelo Delegado Regional do Trabalho, não seguiu os trâmites da lei de greve da época (Lei 4.330/64), como de resto a esmagadora maioria das paralisações do período.

A reivindicação era de 25% de aumento sobre os salários de 31 de maio de 1978.

Destaque-se a postura do Delegado Regional do Trabalho: parcialidade total a favor dos argumentos da empresa.

A parte final do filme trata das eleições para a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, realizadas em 1978 e suas vicissitudes. Disputada intensamente entre a situação (Chapa 1, encabeçada por Joaquinzão), e a Chapa 3 de oposição, apresentou fortíssimos indícios de fraude, como urnas sem lacre, seções sem lista de votantes, impedimento de atuação de fiscais da Chapa 3 etc.

Diante das evidências, o Procurador do Trabalho que presidia o processo eleitoral – como era exigido na época – resolve anular a eleição e convocar novo escrutínio para dali a 15 dias. Mas o Delegado Regional do Trabalho garante a posse da Chapa 1.

Ao final, uma frase que retratava um desejo que restaria irrealizado:

“1978: a estrutura sindical começa a cair”

A Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo seguiu existindo mesmo após a eleição de 1978. Em 1981, entretanto, houve uma dissidência em suas fileiras, com uma parte dos militantes optando por compor politicamente com a direção do sindicato, sob o comando de Joaquinzão, para uma atuação “por dentro” da entidade. De quase vitoriosa no pleito de 1978, A Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo foi perdendo importância política nas disputas posteriores.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 4.330, de 1º de junho de 1964. (Regulamenta o direito de greve). D.O.U. de 02 de junho de 1964.

_____. Lei 4.725. de 13 de julho de 1965 (Institui a política salarial). D.O.U. de 14 de julho de 1965.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censos Demográficos de 1940-1950-1960-1970-1980.

GOMES, Ângela de Castro. Trabalho e Cidadania. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2002.

NASCIMENTO, Amauri M. Manual do Salário. 2ª Edição revista. São Paulo: LTr, 1985.

OLIVEIRA, Carlindo P. R. de. Política Salarial no Brasil (1964-1984): idas e vindas do corporativismo estatizante. Dissertação de Mestrado. Departamento de Ciência Política da UFMG. Belo Horizonte: 1985.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de; Noronha, Eduardo G; Gebrim, Vera e Pagani Victor Gnecco [orgs.]. Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais): depoimentos de lideranças. Volume 1. São Paulo: Cortez, 2015 – (Coleção Por que cruzamos os braços)

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de; Noronha, Eduardo G; Gebrim, Vera e Pagani Victor Gnecco [orgs.]. Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais): depoimentos de lideranças. Volume 2. São Paulo: Cortez, 2015 – (Coleção POR QUE CRUZAMOS OS BRAÇOS)