

Revista da Faculdade de Letras  
HISTÓRIA  
Porto, III Série, vol. 8,  
2007, pp. 299-316

Helder Miguel Marques<sup>1</sup>

## O movimento sindical durante o Estado Novo: estado actual da investigação

R E S U M O

*Neste artigo, que constitui uma síntese do estado da arte do sindicalismo durante o Estado Novo, através da análise dos princípios que sustentam o sistema corporativo, o autor tenta demonstrar como os sindicatos nacionais, como estrutura desse mesmo sistema, nunca deixaram de ser instituições fracas e com uma capacidade de acção limitada num regime político ditatorial que colocava o trabalho no fim da escala de valores corporativa.*

O que se pretende com este artigo é fazer um breve balanço da recente investigação científica sobre o movimento sindical em Portugal durante o Estado Novo, procurando fazer-se uma análise crítica das mais relevantes investigações que sobre esta temática permitam fazer o enquadramento para uma melhor compreensão de um importante facto da história contemporânea portuguesa, ao nível social, que foi a formação da Intersindical no período marcelista (1968-1974).

Mas convém aqui, antes de mais, distinguirmos os conceitos de movimento operário e de movimento sindical, conceitos que não raramente se confundem entre si, mas que, na verdade, traduzem realidades diferentes, embora complementares, para a partir daí clarificarmos o enquadramento do nosso objecto de estudo.

Por movimento operário entende-se todo o conjunto de acções que os trabalhadores manuais assalariados, a partir da industrialização, entre finais do século XVIII e o início do século XIX, têm levado a cabo para a obtenção de melhorias das condições de vida, especialmente no que se refere ao salário, às condições de trabalho, à segurança no emprego, à participação na gestão económica e à intervenção política. São traços característicos do movimento operário a solidariedade entre todos os seus elementos, que partilham as mesmas condições de trabalho, o facto de serem assalariados, a sua intenção internacionalista (com vista à união de todos os trabalhadores e a uma acção colectiva global), a ênfase dada à necessidade de reformas sociais e económica, a convicção de que, desse modo, podem alterar profundamente a ordem das coisas (sendo, por isso, um movimento amplo e complexo que não se restringe às questões laborais) e a concorrência de várias correntes ideológicas e de pensamento (de que as principais, ao longo do século XX, têm sido o comunismo, o socialismo e o anarquismo) para a disputa da sua direcção e influência.

---

<sup>1</sup> Universidade Popular do Porto (UPP). Email: [hmrmarques@gmail.com](mailto:hmrmarques@gmail.com)

Historicamente, o movimento operário tem-se expressado sob várias formas, de que o movimento sindical (ou sindicalismo) constitui a forma mais organizada. Ora, é neste âmbito mais restrito do sindicalismo que a nossa atenção vai incidir, centrando-se, mais especificamente ainda, nos sindicatos e nas outras estruturas em que o movimento sindical português, durante o período histórico do Estado Novo (1926-1974), se concretizou – e que foram as uniões, federações e, em certa medida, as corporações –, sendo, por isso, de importância marginal todo o outro tipo de estruturas em que o movimento operário, em geral, também se desenvolveu – como as associações mutualistas, associações sócio-recreativas e culturais, partidos políticos, associações de formação profissional, etc.).

### 1. Os princípios e as bases legais dos sindicatos nacionais

A história do movimento sindical em Portugal tem sido, a nosso ver, uma das áreas mais negligenciadas da história social contemporânea portuguesa, tão poucos são os trabalhos de investigação dedicados especificamente a este tema, como tantas são as lacunas que ainda permanecem sobre o mesmo. Neste sentido, o interesse dos investigadores por este domínio tem-se centrado muito mais no estudo do associativismo operário do século XIX. Este panorama não é, com certeza, alheio ao facto de o operariado ter sido, até muito recentemente, «um dos grandes recalcados da historiografia portuguesa»<sup>2</sup>.

A historiografia e a sociologia têm sido as áreas disciplinares que têm dado o maior número de contribuições para a compreensão do sindicalismo contemporâneo português no Estado Novo. Todavia, gostaríamos de começar esta análise do estado da questão por um estudo de ciência política que nos permitirá enquadrar o lugar que o sindicalismo e os sindicatos tiveram na ordem corporativa que o regime político estado-novista procurou edificar.

Nesse estudo, da autoria de Manuel Lucena, *A Evolução do Sistema Corporativo Português*<sup>3</sup>, que constitui o único estudo que existe do corporativismo português, desde as suas origens até ao marcelismo, o autor procurou analisar a evolução do sistema corporativo do Estado Novo com base no dispositivo legal que o foi estruturando ao longo de cerca de quatro décadas<sup>4</sup>. Dessa análise pode chegar-se à conclusão que os sindicatos nacionais, enquanto estruturas corporativas primárias<sup>5</sup>, que gozavam da exclusividade de representação dos trabalhadores portugueses (princípio da unicidade sindical), foram sempre organismos subalternizados e extremamente controlados pelo poder político. Isso derivava dos princípios doutrinários que enformaram o corporativismo português e dos princípios a que deveria obedecer a acção dos sindicatos nacionais e respectivos

<sup>2</sup> MÓNICA, 1982: 10.

<sup>3</sup> LUCENA, 1976a; LUCENA, 1976b.

<sup>4</sup> O essencial desta legislação eram o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), que reproduz o essencial do título VIII da parte I («Ordem Económica e Social») da Constituição de 1933, o Decreto-Lei 23 049 (que respeitava aos grémios), o Decreto-Lei 23 050 (relativo aos sindicatos nacionais), o Decreto-Lei 23 051 (respeitante às casas do povo), o Decreto-Lei 23 052 (para as casas económicas) e o Decreto-Lei 23 053 (que criava o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência).

<sup>5</sup> Os organismos corporativos distribuíam-se por três níveis: organismos corporativos primários (sindicatos, grémios, casas do povo, casas dos pescadores e ordens), intermédios (federações e uniões) e superiores (corporações e Câmara Corporativa).

corpos dirigentes e dos mecanismos de controlo com que o Estado Novo se munuiu relativamente a eles. Senão vejamos.

Quanto aos princípios corporativistas, tal como foram consagrados no *Estatuto do Trabalho Nacional* (ETN) e nos cinco decretos-lei (do Decreto-Lei 23 049 ao Decreto-Lei 23 053), publicados em Setembro de 1933, basicamente, que os poderíamos resumir a quatro: 1) o carácter unitário e corporativo da República portuguesa; 2) a subordinação dos interesses individuais ao interesse nacional, cabendo ao Estado «o direito e a obrigação de coordenar e regular superiormente a vida económica e social»; 3) a colaboração de classes a que estavam obrigados o capital e o trabalho e para cuja exequibilidade se entendeu que «a mediação autoritária do Estado era indispensável, no geral e no particular»; e 4) a complementaridade e cooperação económica e social entre os proprietários, os detentores de capital e os trabalhadores<sup>6</sup>. Retenha-se, relativamente a este último aspecto, que é, precisamente, esta a hierarquia de importância entre aqueles três termos, ou seja, a ordem corporativa reconhecia «na iniciativa privada o mais fecundo instrumento do progresso e da economia da Nação», não reconhecendo, por isso, «direito propriamente dito contra um lucro, se este é justo». Isto significou, em termos práticos, que «o trabalho teve que ser sacrificado à acumulação», embora a Constituição de 1933 condenasse o lucro excessivo «não permitindo que este se desvi[asse] da sua finalidade humana e cristã»<sup>7</sup>.

É importante aqui salientar esta escala de valores do Estado Novo para se poder devidamente constatar que nela o trabalho ocupa o último lugar. Ora, isso é essencial para se compreender alguns preconceitos que o Estado Novo alimentou em relação ao trabalho e o que isso implicou em termos de estruturas sindicais. Nesta medida, permitir-nos-á compreender também a (dificuldade de) evolução que o sistema corporativo português viria a ter.

Por outro lado, na sua acção sindical, os sindicatos nacionais deveriam obedecer a três princípios. Primeiro, o princípio hierárquico, de acordo com o qual todo sindicato nacional deveria subordinar os seus interesses particulares aos superiores interesses da economia nacional. Segundo, o princípio do nacionalismo corporativo, segundo o qual o âmbito de acção da actividade dos sindicatos nacionais seria, antes de mais, a Nação. Derivava deste princípio que qualquer filiação ou participação em organismos internacionais estava impedida sem a prévia autorização do Governo. A desobediência a este princípio seria sancionada com a imediata dissolução do sindicato e a suspensão dos direitos políticos dos seus dirigentes pelo período de dois anos. Em terceiro lugar, o dever da colaboração de classes, que atrás vimos ser um princípio central do ETN, obrigava o sindicato a declarar estatutariamente o seu reconhecimento enquanto colaborador activo com todos os outros actores da economia nacional (que incluam o Estado e o patronato). Deveriam, por isso, recusar a luta de classes. E como o entendimento interclassista deveria ser intrínseco ao funcionamento dos organismos corporativos, o regime mantém a proibição da greve, que vinha desde 1927<sup>8</sup>. Todos os restantes deveres dos sindicatos nacionais decorreriam destes princípios gerais.

<sup>6</sup> LUCENA, 1976a: pp. 181-188.

<sup>7</sup> LUCENA, 1976a: pp. 189-194.

<sup>8</sup> LUCENA, 1976a: pp. 238-240.

Por fim, o Decreto-Lei 23 050 previa ainda um conjunto de mecanismos de intervenção «superior» na vida sindical a que o Governo poderia recorrer, uma vez que a ordem corporativa «não consent[ia] nenhuma significativa espontaneidade, por inferior que seja o nível a que se manifeste». Além das várias formas de controlar a realização das reuniões de direcção e das assembleias sindicais e daquilo que aí se poderia discutir, de controlar as eleições e os dirigentes sindicais eleitos e de censurar tudo o que se passasse na vida sindical que o Governo entendesse ser subversivo, para Lucena os mecanismos essenciais que o poder dispõe para controlar os sindicatos nacionais são a homologação e o direito de dissolução administrativa dos sindicatos. A primeira era a condição necessária para que qualquer resultado eleitoral pudesse ser considerado válido, mas era também necessária para a aprovação dos estatutos, sem os quais nenhum sindicato nacional tinha existência legal. Este poder de homologação dos estatutos, que era da competência do Subsecretário de Estado das Corporações<sup>9</sup>, era usado, obviamente, para configurar os sindicatos nacionais aos moldes ideológicos do Estado Novo (o que passava pela recusa formal de determinadas ideologias, como o comunismo).

O direito de dissolução administrativa era um direito para cuja aplicação o decreto prevê «uma escolha tão ampla de motivos que toda a decisão tomada será inevitavelmente confirmada pelos tribunais administrativos (muito conformistas de resto) em caso de recurso»<sup>10</sup>.

Mais tarde, o poder político munir-se-ia de mais poderes de controlo sobre os sindicatos: o Decreto-Lei 26 418, de Março de 1936, atribui ao ministro do Comércio e Indústria poderes para nomear comissões administrativas para os sindicatos sempre que tal fosse indicado por inquéritos e inspecções; a Lei 1936, de Março de 1936, dá ao Governo poderes para dissolver total ou parcialmente as direcções dos organismos corporativos; o Decreto-Lei 31 946, de 1942, autoriza ao Governo a nomeação de comissões administrativas pelo prazo máximo de um ano, que, a partir de 1943, pelo Decreto-Lei 32 820, passam a poder ser nomeadas pelo «prazo julgado necessário»<sup>11</sup>. O governo salazarista foi-se munindo, por isso, de mecanismos que lhe garantiam um forte controlo sobre os sindicatos. E não é por acaso que muitas vezes o faz em momentos particularmente críticos da vida do regime. Por exemplo, estes dois últimos decretos referidos são promulgados durante o período de agitação operária que se verificou entre 1942 e 1944<sup>12</sup>. De resto, o controlo e subalternização dos sindicatos à ordem política vigente fez-se também através da sua instrumentalização para fazer chegar à base da pirâmide corporativa «os ventos do espírito corporativo»<sup>13</sup>.

De referir ainda que, nos termos do Decreto-Lei 23 050, os sindicatos nacionais deveriam organizar-se por profissões, ter um mínimo de 100 associados para poderem ser criados e o seu âmbito restringir-se ao distrito (embora se permita a constituição de secções locais e, posteriormente,

---

<sup>9</sup> O Subsecretariado de Estado das Corporações e Previdência Social foi criado pelo Decreto 22 428, de 10 de Abril de 1933, e manter-se-ia sob a tutela da Presidência do Conselho, isto é, sob controlo directo de Salazar, até 1950, altura em que é elevado à categoria ministerial. O seu primeiro titular foi Pedro Teotónio Pereira, um dos principais obreiros da ordem corporativa do Estado Novo português.

<sup>10</sup> LUCENA, 1976a: pp. 242-244.

<sup>11</sup> LUCENA, 1976a: pp. 243-245; e PATRIARCA, 1995e: pp. 230-231.

<sup>12</sup> ROSAS, 1998: pp. 313-320.

<sup>13</sup> LUCENA, 1976a: p. 241.

com o Decreto-Lei 27 228, de Novembro de 1936, se vá permitir a constituição de sindicatos pluridistritais), onde são o representante exclusivo da categoria profissional respectiva. A inscrição nos sindicatos nacionais era facultativa<sup>14</sup>.

## 2. A evolução dos sindicatos nacionais

A estrutura sindical primária que, deste modo, era edificada estagnou durante várias décadas. A única reforma de fundo que se faria só viria em 1969, com o governo de Marcelo Caetano, que não tocaria no essencial das estruturas dos sindicatos, e sobre os quais, como se verá mais adiante, o Estado Novo manterá todas as possibilidades de retomar o controlo.

Lucena destaca três ideias acerca da evolução que os sindicatos nacionais tiveram posteriormente. Primeiro, a sua pulverização. E, com efeito, de acordo com dados do INE para 1959, «só os sindicatos de electricidade ultrapassavam em média, os 5000 inscritos», sendo os sindicatos com maiores médias de sindicalizados os ligados às actividades do «Têxtil e vestuário», «Construção Civil» e «Metais», com médias, respectivamente, de 3700, 3300 e de 3000 associados. Um outro estudo, permite fazer algumas correcções a estes dados, uma vez que aí é referido que o número de associados do Sindicato Nacional dos Bancários do Sul e Ilhas, em 1956, ascendia aos 5358<sup>15</sup>.

Em segundo lugar, verificou-se, durante a década de 50, um aumento do número de sócios, excepto na construção civil, o que se deveu à expansão da economia portuguesa, que mais se repercutiu, em termos de efectivos sindicais, nas indústrias eléctricas, químicas e de «metais».

Em terceiro lugar, há a registar uma grande concentração geográfica, uma vez «que mais de dois terços do número total [de 320 sindicatos] se encontra em cinco ou seis distritos, quase todos costeiros», sendo Lisboa e Porto os dois principais, com 139 sindicatos<sup>16</sup>.

Com estruturas sindicais tão débeis, é opinião de Lucena que o princípio da unicidade não se tornou num factor de fortalecimento das classes trabalhadoras. Ora, a verdade é que «a legislação corporativa [...] não quis certamente fomentar o poderio sindical», sobretudo quando «o eixo do sistema seriam as corporações às quais se fixou uma espécie de função nacional e não classista»<sup>17</sup>. Esta falta de liberdade e autonomia dos sindicatos nacionais, assim como o conjunto de direitos reduzidos de que dispunham constituiriam dois pilares essenciais do sistema corporativo português.

Esta debilidade e forte controlo a que as estruturas sindicais eram sujeitas por parte do Estado coincidiam, de acordo com Lucena, com o que se passava na restante estrutura corporativa. Com efeito, relativamente às estruturas gremiais, para cuja constituição não fora imposto qualquer prazo, ao contrário do que se passou com os sindicatos<sup>18</sup>, o Estado Novo encontrou grandes dificuldades para a sua criação, o que era sintomático, antes de mais, da falta de espírito associativo do patronato português. Assim, ainda em 1956, «à beira das corporações, a metalurgia, a cortiça,

<sup>14</sup> LUCENA, 1976a: p. 234.

<sup>15</sup> CASTANHEIRA, 1983: p. 244.

<sup>16</sup> LUCENA, 1976a: pp. 234-235.

<sup>17</sup> LUCENA, 1976a: pp. 234-236.

<sup>18</sup> Quando o decreto 23 050 foi promulgado em 23 de Setembro de 1933, foi dado um prazo até 31 de Dezembro do mesmo ano para as Associações de Classe, então existentes, adaptassem os seus estatutos aos preceitos da nova lei, sob pena de dissolução.

o têxtil do algodão, os curtumes (à excepção do calçado), e outros ramos, não tinham grémios. Alguns foram então apressadamente criados»<sup>19</sup>.

Por outro lado, «o exame sumário das federações e uniões [- estruturas intermédias do sistema corporativo -] mostra-nos, em primeiro lugar, que durante muito tempo foram raras as dos trabalhadores. Mas também se constata que o Estado se preocupa em não deixar campo livre aos patrões», assim como se constata que «os organismos intermédios gozam de tão pouca liberdade como os primários, que não desfrutam de verdadeira autonomia». De resto, estes organismos de nível intermédio foram sempre subalternizados pelo poder, como prova a sua criação tardia, já em finais da década de 50<sup>20</sup>.

Quanto aos organismos corporativos superiores, as corporações, elas só são regulamentadas pela Lei 2086, de Agosto de 1956, pretendendo-se com elas proceder a uma segunda arrancada do corporativismo português. Apesar da lei dar a impressão de que as corporações são organismos corporativos que se autogovernariam, «o estatuto das corporações, na verdade, cria umas instituições atadas»<sup>21</sup>. Em face disto, os organismos de coordenação económica<sup>22</sup> que deveriam, em princípio, exercer só funções de suplência na construção da ordem corporativa e, mais tarde, eventualmente, vir a ser integrados nas corporações, mantêm-se, e manter-se-ão sempre, em funcionamento e «não constituem senão um instrumento, entre muitos outros, da panóplia intervencionista corporativa», exprimindo «uma espécie de super-intervenção estadual»<sup>23</sup>. O essencial deste panorama não mudará até ao fim do regime.

Na mesma linha de conclusões segue Fátima Patriarca que chama a atenção para o «carácter excessivamente pulverizado e horizontal das suas estruturas sindicais», que justificava a «fraqueza e ineficácia do sindicalismo corporativo», no que parecia, de resto, ter sido a intenção do legislador e do Estado que, desse modo, procurava «isolar e fragmentar, o mesmo é dizer, enfraquecer a organização sindical»<sup>24</sup>. Opinião que era partilhada por Philippe Schmitter, que refere que «o decreto 23 050 destinava-se a fragmentar as organizações de trabalhadores e a confiná-las à unidade administrativa mais pequena possível, o distrito»<sup>25</sup>, e por Howard Wiarda, que acrescenta ainda que porque «um sindicato necessitava de um mínimo de 100 membros, [isso constituiria um] impedimento adicional à organização em sindicatos»<sup>26</sup>.

Todavia, Patriarca vai mais longe e concretiza com uma série de dados relativos ao sindicalismo corporativo do Estado Novo. De acordo com esses dados, em 1963 existiam em Portugal 330 sindicatos, 22 federações e 7 uniões. Os sindicatos possuíam ainda um total de 129 secções, que podiam ser regionais, distritais, concelhias e femininas. Estes organismos não incluíam assalariados

<sup>19</sup> LUCENA, 1976a: p. 282.

<sup>20</sup> LUCENA, 1976a: p. 305.

<sup>21</sup> LUCENA, 1976a: p. 316.

<sup>22</sup> Criados a partir de 1931, para o exercício de funções de coordenação e regulação superior de toda a actividade económica, estes organismos podiam ser de três tipos: comissão reguladora (para controlo das importações), junta nacional (para controlo das exportações) ou instituto (para o controlo da qualidade dos produtos).

<sup>23</sup> LUCENA, 1976a: p. 308.

<sup>24</sup> PATRIARCA, 1995: pp. 283-284.

<sup>25</sup> SCHMITTER, 1973: p. 10, cit. por PATRIARCA, 1995: p. 284.

<sup>26</sup> WIARDA, 1977: p. 111, cit. por PATRIARCA, 1995: p. 284.

agrícolas, pescadores, funcionários públicos, empregados e operários do Estado, trabalhadores da Administração Local, nem trabalhadores domésticos.

De acordo com dados do INE (*Estatísticas da Organização Corporativa e Previdência Social*, 1963), 325 daqueles 330 sindicatos «assinala um total de 736 274 sócios e 420 250 contribuintes», o que dava um total de 1 156 524 quotizantes. As médias de associados por sindicato rondavam, assim, os 2265 sócios inscritos<sup>27</sup>, o que significava uma notável subida relativamente aos anos de 1942 e 1959, quando essas médias rondavam, respectivamente, os menos de 1000 e os quase 2000 inscritos por sindicato<sup>28</sup>.

O número total de sindicatos nacionais desceria para 325, em 1968, para voltar a subir para os 327, em 1972, enquanto que o número de sócios, que foi sempre subindo, aumenta para os 884 861 e 895 470, e o número de contribuintes aumenta para 541 082 e 562 755, respectivamente. Em vésperas do 25 de Abril de 1974, «contavam-se mais de um milhão e meio de cotizantes, dos quais 900 000 sócios e 600 000 “contribuintes” (obrigatórios)»<sup>29</sup>. Por conseguinte, as médias subiram, nos últimos anos do regime, para os cerca de 2738 sócios por sindicato.

Sem prejuízo do que atrás foi dito a propósito do carácter pulverizado e débil das estruturas sindicais corporativas portuguesas e, concretamente, dos sindicatos nacionais, a progressiva extensão da quotização obrigatória à maioria dos trabalhadores é responsável, segundo dados apresentados por Maria Conceição Cerdeira e Maria Edite Padilha, por uma taxa de sindicalização de cerca de 59%, em 1969, o que fazia de Portugal um dos países com maior índice de quotização da Europa, ao lado de países como a Áustria, Dinamarca, Suécia e Noruega<sup>30</sup>. Mas como bem explicam as autoras, isso devia-se ao «monolitismo político e ideológico em que os factores de coacção social agem no sentido de comportamentos uniformes»<sup>31</sup>.

O essencial dos sindicatos nacionais estava, portanto, já criado em 1963. Dos 330 sindicatos referidos por Patriarca para esse ano, 34 (10,3%) eram de âmbito nacional, 96 (29%) eram de âmbito pluridistrital e 200 (60,6%) eram distritais. Isto significa que só cerca de 130 (39,3%) daqueles sindicatos recorreram ao Decreto-Lei 27 228, promulgado em Novembro de 1936, que permitia a constituição de sindicatos pluridistritais. No tocante à sua distribuição geográfica, «mais de 49% dos sindicatos localizam-se no distrito de Lisboa (87) e no distrito do Porto (55)», seguindo-se «os distritos de Aveiro (23), Braga (19), Setúbal (18), Coimbra (17), Funchal (17) e Leiria (13). Menos de 1/4 dos sindicatos, exactamente 81, distribui-se pelos restantes 14 distritos, com valores que oscilam entre o máximo de 9 e o mínimo de 4». O sindicalismo durante o Estado Novo era, por isso, um fenómeno essencialmente urbano, parecendo ser o grau de concentração geográfica dos sindicatos directamente proporcional ao grau de industrialização e de urbanização dos diferentes distritos. Daí as «assimetrias entre os distritos de Lisboa-Porto e os restantes distritos, mas também entre boa parte do litoral e de todo o interior do país»<sup>32</sup>, o que vai de encontro à ideia já atrás defendida por Lucena.

<sup>27</sup> PATRIARCA, 1995: pp. 294-295.

<sup>28</sup> LUCENA, 1976a: p. 234.

<sup>29</sup> BARRETO, 2000: p. 440.

<sup>30</sup> CERDEIRA; PADILHA, 1990: p. 24 e pp. 32-33.

<sup>31</sup> CERDEIRA; PADILHA, 1990: p. 26.

A maior parte dos 34 sindicatos de âmbito nacional eram de «profissões liberais, artísticas e de estatuto social e técnico elevado», enquanto que «nos sindicatos de âmbito distrital e pluridistrital predominam os sindicatos operários, os de “colarinho branco” e os de trabalhadores de estatuto relativamente baixo». Este é um importante indicador daquela que era, nesta altura, uma das características essenciais da população activa portuguesa: o reduzido número de profissões de alta qualificação, ao ponto de aos olhos do regime não representar qualquer risco a formação de um sindicato de âmbito nacional para estes profissionais; e um dilatado sector secundário de actividades, que embora em termos percentuais apresente números praticamente coincidentes com o sector terciário entre os anos de 1950 e 1970, uma parte importante deste sector era composto por «colarinhos brancos» e profissionais que não detinham mais do que um grau de instrução médio<sup>33</sup>.

Aspecto central para a caracterização do sindicalismo corporativo do Estado Novo prende-se também com as fronteiras sócio-profissionais, isto é, com os critérios de categorização profissional a que os sindicatos nacionais obedeceram. E o que Patriarca constata é que há uma grande heterogeneidade e mesmo algum grau de confusão, uma vez que o âmbito sindical das diferentes categorias não obedeceu a princípios uniformes, levando a autora a concluir que «nem a “profissão”, nem a “indústria” ou o “ramo de actividades” surgem em estado puro», enquanto critérios de organização sindical durante o corporativismo<sup>34</sup>. Por outras palavras, nem sempre uma mesma categoria profissional estava abrangida pelo mesmo tipo de sindicato em distritos diferentes ou no mesmo sindicato dentro do mesmo distrito, nem é unicamente o critério da pertença a uma mesma indústria que determina a inclusão, ou não, de uma determinada categoria profissional num determinado sindicato. E a autora ilustra isto com alguns casos concretos. Por exemplo, os operários das Oficinas da Carris e do Metropolitano pertenciam, em 1963, ao Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, enquanto que os operários das oficinas da CP, que são da mesma categoria profissional que os primeiros, pertencem ao Sindicato dos Ferroviários. Um outro exemplo é o dos metalúrgicos dos distritos de Vila Real e de Évora, que, em 1963, não tinham os seus sindicatos respectivos, pelo que poderiam incluir-se nos sindicatos metalúrgicos dos distritos vizinhos, de acordo com o Decreto-Lei 27 228. No entanto, sempre pertenceram aos sindicatos dos operários da construção civil dos respectivos distritos<sup>35</sup>.

E como estes, havia muitos outros casos demonstrativos de que critério mais importante do que os previstos na lei para a constituição dos sindicatos (profissão, indústria ou ramo de actividades) parece ter sido, afinal, o critério político, como se este se impusesse sempre que ao poder interessasse diluir os trabalhadores de uma determinada categoria profissional, indústria ou ramo de actividades, considerados demasiado fortes, por diferentes estruturas sindicais. Mas para se chegar a uma conclusão sólida a este respeito seria preciso ainda fazer estudos dos vários sindicatos ao nível distrital, determinar a sua maior ou menor força e daí aferir se, onde essa força era maior, esse critério político tenha acabado por prevalecer, no todo ou em parte.

<sup>32</sup> PATRIARCA, 1995: pp. 294-296.

<sup>33</sup> CABRAL, 1999: p. 329 e p. 335.

<sup>34</sup> PATRIARCA, 1995: p. 298.

<sup>35</sup> PATRIARCA, 1995: p. 297.



Apesar desta heterogeneidade criterial, a autora aceita a classificação usada por Mário Pinto e Carlos Moura, que divide o sindicatos corporativos em «sindicatos de profissão» e «sindicatos de ramo de actividade»<sup>36</sup>, de acordo com a qual, dos 330 sindicatos existentes em 1963, «teríamos 184 “sindicatos de profissão” contra 146 “sindicatos de ramo de actividade”, o que correspondia, em termos percentuais, a 55,8% de sindicatos do primeiro tipo contra 44,2% do segundo tipo»<sup>37</sup>. E aqui importa reter que na definição das fronteiras sócio-profissionais dos sindicatos nacionais, «onde a lei permaneceu imutável [...], vamos encontrar maior número de sindicatos formados por um princípio outro que não o estipulado na lei. Em contrapartida, é no âmbito geográfico – onde a lei, desde cedo, permitiu sindicatos de área superior à do distrito – que a flexibilidade acabou por ser menos usada»<sup>38</sup>. Lucena adianta aquilo que pode ser uma explicação para esta evolução, uma vez que foi nos «sectores modernos [da economia portuguesa], aonde faltam as tradições dos “ofícios”, [e onde] a definição dos sindicatos seria problemática, mudadiça, artificial», que acabou por se evoluir para um «sindicalismo de indústria (na metalurgia, na química, na hotelaria, nos têxteis) ou de ramo (a banca, os seguros)»<sup>39</sup>.

Das 129 secções que atrás se referiu existirem, 11 eram regionais, 23 eram distritais, 81 eram concelhias e 14 eram femininas. Ao contrário do que seria mais lógico pensar – que grande número destas secções pertenceriam aos sindicatos de maior âmbito geográfico, como os nacionais ou pluridistritais, porque em princípio teriam não necessariamente um maior número de membros, mas, pelo menos, tê-los-ia mais dispersos no espaço – 70,4% dessas secções pertenciam a sindicatos de âmbito distrital, onde «a cobertura organizativa tende a ser mais densa», assim como era mais densa em determinados sectores profissionais, como eram os casos dos empregados de escritório, caixeiros, construção civil, metalurgia, lanifícios, têxtil e cortiça, que detêm, apesar disso, 66,6% das secções concelhias, e dos profissionais de hotelaria, que detêm 8 das 23 secções distritais<sup>40</sup>.

Quanto às secções femininas, elas pertenciam a sindicatos de indústrias onde o trabalho feminino era mais abundante, como eram o «caso dos empregados de escritório, caixeiros e ajudantes de farmácia; o caso das indústrias de hotelaria, bordados, lanifícios, têxteis, tabacos, fósforos, cartonagem, cerâmica e, embora em menor escala, mas em feminização crescente na altura, o sector das artes gráficas». Das 14 secções femininas existentes, 11 pertenciam a sindicatos sediados em Lisboa e foram criadas depois de 1956<sup>41</sup>.

Por fim, a presença dos sindicatos nas empresas. Como esta presença dependia da boa vontade patronal e da força do sindicato, que não eram muitas nem num caso, nem no outro, conclui a autora que «não é de esperar que o número de secções e de delegados sindicais seja exuberante»<sup>42</sup>.

Segundo Fátima Patriarca, a nova ordem corporativa ao nível primário veio promover, por oposição ao que se verificava antes de 1933, uma maior concentração dos organismos representativos dos trabalhadores, com os sindicatos nacionais, ao subir de 21 para 100 o número mínimo

<sup>36</sup> PINTO; MOURA, 1973, cit. por PATRIARCA, 1995, p. 298.

<sup>37</sup> PATRIARCA, 1995: p. 299.

<sup>38</sup> PATRIARCA, 1995: p. 300.

<sup>39</sup> LUCENA, 1976a: p. 237.

<sup>40</sup> PATRIARCA, 1995: pp. 300-301.

<sup>41</sup> PATRIARCA, 1995: p. 301.

<sup>42</sup> PATRIARCA, 1995: p. 302.

de associados para se poder formar um sindicato e ao impor o princípio da unicidade sindical, o que refutaria a ideia de que veio provocar uma maior pulverização destas estruturas<sup>43</sup>. Isto não quer dizer, mesmo assim, que os sindicatos nacionais não tivessem aquele carácter fragmentário, como Lucena e Patriarca defenderam, na medida em que estes permaneceram, de facto, como estruturas débeis, com a agravante de serem fortemente controladas pelo poder político. Evidentemente que a isto não é alheia a ideia que, como atrás vimos, o Estado Novo tinha do trabalho e dos trabalhadores.

Uma das formas com que o Estado Novo, desde cedo, ainda na década de 30, procurou ultrapassar as deficiências das estruturas sindicais surge com a criação de mecanismos semiobrigatórios de sindicalização. Como vimos, a inscrição nos sindicatos nacionais era livre. No entanto, rapidamente os novos dirigentes sindicais corporativos se começaram a queixar do número reduzido de associados e das dificuldades financeiras que daí decorriam, visto que uma fatia importante das finanças dos sindicatos provinha das quotizações que os seus associados pagavam. A estas dificuldades juntava-se a recusa do patronato em cumprir o dever de colaboração de classes, continuando muitas entidades patronais a fazer esforços para enfraquecer as organizações de trabalhadores e perante as quais o regime usou de muito maior condescendência.

Perante este panorama, o poder acabou por criar um mecanismo que fomentasse a sindicalização, instituindo, assim, a quotização obrigatória aos não inscritos nos sindicatos, com o Decreto-Lei 29 931, de Setembro de 1939, após anos de soluções administrativas de recurso pensadas para colmatar as dificuldades iniciais dos novos sindicatos. Seria ao Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social que competiria decidir, caso a caso, da extensão, ou não, da obrigatoriedade de quotização aos não filiados. Nos anos finais do regime essa extensão da quotização obrigatória atingia já cerca de 40% do total de quotizantes<sup>44</sup>.

Este decreto tinha ainda várias outras virtualidades. Primeiro, «ao admitir que a cobrança das quotizações fosse feita pelas entidades patronais [...], o governo como que implicava também os patrões na existência e funcionamento dos sindicatos, levando-os indirectamente a reconhecer e a aceitar o facto sindical»<sup>45</sup>. Em segundo lugar, se levou, de facto, a um aumento dos efectivos sindicais, assim como das receitas provenientes das quotizações, este decreto, que procurava criar melhores condições para um maior crescimento e dinamização dos sindicatos, teve o efeito perverso de levar aquilo a que Castro Fernandes, Subsecretário de Estado das Corporações e da Previdência Social entre 1944 e 1948, considerava como uma «burocratização dos sindicatos, compostos por uma população associativa amorfa e não compenetrada de qualquer espécie de civismo sindical»<sup>46</sup>. Significava também o abandono da concepção «voluntarista» do associativismo sindical corporativo que o Estado Novo pretendia. A pertença sindical, portanto, banaliza-se e isso poderá ter levantado vários entraves morais àqueles que se opunham ao corporativismo. Por isso, os sindicatos nacionais foram crescendo no número de associados e transformar-se em organismos de massas, que os comunistas, reorganizados a partir de 1940-41, procurarão capitalizar a seu favor.

<sup>43</sup> PATRIARCA, 1995: p. 306.

<sup>44</sup> BARRETO, 2000: p. 440.

<sup>45</sup> PATRIARCA, 1995: pp. 329-334.

<sup>46</sup> FERNANDES, 1944: p. 63, cit. por PATRIARCA, 1995: p. 335.

Uma das principais lacunas no estudo do movimento sindical português contemporâneo prende-se com a escassez de estudos de caso de alguns sindicatos. O único trabalho, até hoje feito em Portugal, sobre um sindicato nacional feito numa perspectiva diacrónica é da autoria de José Pedro Castanheira, que estuda a vida do Sindicato Nacional dos Bancários do Sul e Ilhas para uma parte considerável do período de vigência do Estado Novo, que cobre o período que vai do início do corporativismo, que coincide com a fundação do sindicato dos bancários, em 1933, até 1969, altura em que a direcção deste sindicato passa a ser presidida por uma lista de elementos abertamente oposicionista ao regime<sup>47</sup>.

Feito sem grandes rigores académicos, este trabalho, que mais não é do que uma narrativa escrita do que de mais relevante foi acontecendo nos sucessivos mandatos das várias direcções daquele sindicato, permite-nos perceber quais eram as principais questões que marcavam a actividade de um sindicato nacional durante o regime autoritário do Estado Novo, e que, em síntese, passavam pelo seguinte: pelas relações (de identificação ou de distanciamento) dos seus principais dirigentes com o regime e os seus ideais; pelos dilemas que esses dirigentes enfrentavam entre a defesa dos interesses da sua classe profissional ou pela sua subordinação aos interesses do regime, os quais eram muitas vezes incompatíveis; pelas divisões entre os seus sócios; pelos atritos institucionais com o Governo e com os patrões, e que, em ambos os casos, quase sempre eram relações de impotência e de subordinação dos interesses dos sindicatos; pelas reestruturações do aparelho burocrático dos sindicatos em função da evolução das actividades económicas que representavam (que no caso dos bancários foi de crescimento, mas em outros sectores foi de definhamento progressivo, enquanto noutros ainda foi o assistir do reconhecimento social de uma categoria profissional); pelos problemas de gestão e de desenvolvimento das várias valências dos sindicatos (como os serviços clínicos, a previdência social, o desenvolvimentos de diversas actividades desportivas e recreativas, a formação profissional, a negociação dos Contratos Colectivos de Trabalho, etc...); e pela forma como estas estruturas de sociabilidade, que eram os sindicatos, iam vivendo e reagindo ao pulsar do próprio país, de que são, precisamente, um imprescindível testemunho.

### 3. As reformas marcelistas

Depois do impulso legislativo inicial, na década de 30, o corporativismo português só voltaria a ter alterações de monta em 1969, com a designada «liberalização» marcelista, surgidas num contexto de fortíssimo crescimento económico, que exigia uma maior dinamização e autonomização dos sindicatos nacionais – e nesse sentido apontavam os pareceres dos organismos corporativos superiores, assim como os círculos reformistas dentro do regime –, ao mesmo tempo que se registava um decréscimo da oferta de mão-de-obra, devido à hemorragia emigratória e à mobilização para o conflito colonial. Como veremos, estas reformas restringiram-se a alguns aspectos formais da organização corporativa dos trabalhadores, que manteria, no entanto, a sua essência.

---

<sup>47</sup> CASTANHEIRA, 1983.

A análise do designado «novo curso» marcelista constitui, precisamente, a segunda parte do trabalho de Lucena que temos vindo aqui a citar<sup>48</sup>. Mas cruzá-lo-emos com o trabalho de José Barreto sobre os *Primórdios da Intersindical sob Marcelo Caetano*<sup>49</sup>, onde este autor analisa àquelas que foram as principais consequências destes decretos reformistas nos sindicatos nacionais.

Esta reforma dos sindicatos nacionais, feita pelo Decreto-Lei 49 058, de Junho de 1969, trouxe algumas mudanças na definição, estrutura e dimensão dos sindicatos, na forma de relacionamento internacional, nas direcções e na fiscalização e dissolução dos mesmos, que, no essencial, consistiram no seguinte: os sindicatos deixavam de ter que se organizar obrigatoriamente por distritos; as direcções sindicais deixavam de ter que ser homologadas pelo Ministro das Corporações; passava a ser da competência dos tribunais de trabalho a resolução de diferendos que envolvessem a suspensão de dirigentes sindicais ou a invalidação de eleições; as comissões administrativas nomeadas pelo Ministro das Corporações deveriam realizar eleições sindicais no prazo máximo de 6 meses, e não indefinidamente como até então; o direito de dissolução dos sindicatos deixava de caber ao Ministro das Corporações e passava a competir ao Conselho Corporativo; a autorização para a filiação em organismos internacionais passava a depender no INTP e não do Governo; e os sindicatos passam a poder nomear delegados sindicais para as empresas, sempre que o julgassem necessário<sup>50</sup>.

Estas inovações revestiram-se, no entanto, de bastantes cautelas, a ponto de perderem muito do seu alcance se as analisarmos de mais perto. E, com efeito, se era verdade que as direcções sindicais deixam de ter que ter homologação ministerial, os candidatos às direcções sindicais passam a ter que cumprir algumas condições de elegibilidade, que são controladas por uma «comissão de elegibilidade»<sup>51</sup> formada por associados do sindicato, e para cuja certificação o INTP podia exigir prova documental. Portanto, a homologação ministerial era só transferida para uma fase de verificação prévia da elegibilidade dos candidatos, que se bem que tornasse menos eficaz o controlo que a polícia política fazia dos dirigentes sindicais, este controlo não deixava de existir de todo. Por outro lado, qualquer associado sindical ou o INTP podia impugnar as decisões dessa «comissão de elegibilidade», os resultados eleitorais ou pedir a suspensão preventiva dos dirigentes que considerassem estar a desviar-se dos objectivos estabelecidos para os sindicatos. Neste caso, o diferendo teria que ser obrigatoriamente resolvido nos tribunais de trabalho, que, embora se regessem pelo princípio da independência em relação ao Governo, eram tutelados pelo Ministro das Corporações. Contudo, o verdadeiro problema estava em toda a engrenagem jurídico-burocrática em que os sindicalistas se viriam embrulhados, caso fossem contestados, que só se solucionaria quando já fosse tarde demais (isto é, quando chegava a altura para novas eleições sindicais ou quando a direcção sindical já estivesse ocupada por elementos da confiança do Governo).

<sup>48</sup> LUCENA, 1976b.

<sup>49</sup> BARRETO, 1990: pp. 57-117.

<sup>50</sup> LUCENA, 1976b: pp. 64-73 e p.104; BARRETO, 1990: p. 58 e pp. 63-65.

<sup>51</sup> Essas condições eram: o candidato não estar em insolvência, não ter problemas de ordem psíquica e mental, não professar ideias contrárias à existência de Portugal como Estado independente, não carecer de «idoneidade moral», ter a nacionalidade portuguesa, estar na plena posse dos seus direitos políticos, estar a exercer uma profissão enquadrável com o sindicato a que concorre, estar inscrito no sindicato, ter as quotas pagas ao sindicato até pelo menos um ano antes da eleição e ter a instrução primária.

Quanto ao poder de dissolução dos sindicatos, ele só é transferido para o Conselho Corporativo. Mas continua a poder ser usado arbitrariamente, sem que houvesse necessidade de grandes justificações. Lucena acredita que, apesar disso, a alteração era importante porque a este órgão «ficaria mal a utilização frequente, e indiscriminada, do direito de dissolução»<sup>52</sup>, que passaria a ser só utilizado em último recurso. No nosso entender, este argumento não colhe se tivermos em conta todo o historial de atropelos aos mais elementares direitos dos cidadãos portugueses que o regime do Estado Novo praticou, como o frequente despudor pelo desrespeito das suas próprias regras sempre que sobre elas impendessem as designadas razões de Estado, que normalmente só ao Governo diziam respeito, que assim as podia invocar indiscriminadamente.

Por seu turno, a filiação dos sindicatos em organismos internacionais era formalmente permitida desde 1933. No entanto, a sua possibilidade assumia agora «um tom mais eufemístico»<sup>53</sup> e fazia-se depender a sua autorização de um órgão «técnico», o INTP, isto é, supostamente não político. No entanto, o INTP estava na directa dependência do ministro das Corporações e sempre constituiu um dos principais instrumentos do intervencionismo governamental nos sindicatos. E que nada havia mudado neste particular, prova-o o conflito de representatividade que viria a surgir, em 1971, entre o governo marcelista e alguns dirigentes sindicais corporativos, a propósito da nomeação dos representantes dos sindicatos portugueses à 56ª Conferência da OIT<sup>54</sup>.

Eram, portanto, reformas muito prudentes, que visariam dar autonomia aos sindicatos e permitir ao Estado reduzir o seu peso nessas áreas, mas cujo sucesso esteve sempre dependente das circunstâncias em que a sua aplicação ocorria, ou seja, da manutenção da estabilidade política e social. E como veremos, a convulsão social vai ser, precisamente, uma das consequências da aplicação da nova legislação sindical. Por outro lado, também não se verifica nenhuma abertura ao pluralismo sindical. E apesar do texto da lei afirmar o princípio da liberdade sindical, subsume-a às limitações ditadas pelas «exigências do bem-comum e inteiramente conforme à prática corporativa mais ortodoxa»<sup>55</sup>. O único aspecto reformista viria a ser, afinal, o legalismo através do qual «Caetano tenta limitar os poderes puramente discricionários que à data da sua ascensão estavam na base de um sistema essencialmente preventivo»<sup>56</sup>.

As reformas viriam a ter, no entanto, duas importantes consequências, não previstas nem desejadas pelo legislador. Ao nível social, provocou um enorme surto de greves que, se bem que tenha começado ainda antes de serem tornados públicos os decretos reformistas, tem a grande novidade de contar com a participação de sectores das classes médias (há greves de médicos, bancários, profissionais dos seguros e empregados administrativos), ao mesmo tempo que aumentava a agitação estudantil e a continuação da Guerra Colonial se tornava cada vez mais uma questão profundamente fracturante da sociedade portuguesa.

<sup>52</sup> LUCENA, 1976b: p. 62.

<sup>53</sup> BARRETO, 1990: p. 60.

<sup>54</sup> BARRETO, 1990: pp. 96-97.

<sup>55</sup> Parecer n.º 21/X da Câmara Corporativa, cit. por LUCENA, 1976b: p. 65.

<sup>56</sup> LUCENA, 1976b: pp. 187-188.

No mundo sindical, os decretos reformistas tiveram repercussões com a conquista de cerca de 30 direcções sindicais por listas compostas por membros desafectos ao regime e desprovidos de espírito corporativo (sendo, sobretudo, comunistas e católicos), entre os anos de 1969 e 1972, e com o início das Reuniões Intersindicais, embrião da Intersindical, que teve origem no convite que cinco sindicatos de Lisboa (Bancários, Pessoal dos Lanifícios, Caixeiros, Metalúrgicos e Delegados de Propaganda Médica) dirigem a 19 sindicatos para uma reunião que viria a ter lugar a 11 de Outubro de 1970, e com as quais se pretendia constituir uma espécie de centro coordenador da luta de classes, repudiada, como vimos, desde o início pelo regime<sup>57</sup>. Apesar do número limitado de sindicatos nacionais que acabaram por ser «tomados» por direcções oposicionistas, em relação ao total dos sindicatos nacionais (cerca de 9%), a verdade é que este foi um dos momentos mais críticos do sistema corporativo português, porque nunca tantos sindicatos nacionais haviam escapado ao controlo do poder político. Além disso, entre estes sindicatos estavam alguns dos mais importantes em número de sócios e de volume de quotizações, como era o caso do Sindicato dos Empregados de Escritório de Lisboa, enquanto algumas ordens, como as dos Médicos e dos Engenheiros, «foram abandonando o “espírito corporativo”»<sup>58</sup>.

Consequência directa disto foi a reanimação da vida sindical, que até então havia como que vegetado: é a contratação colectiva que durante todo o anterior período de vida do Estado Novo praticamente nada havia evoluído e pouco ou nada havia contribuído para uma melhoria de vida dos trabalhadores e que passa a assumir um papel central na vida dos sindicatos, que para isso se munem de técnicos qualificados, como advogados e economistas (sobretudo estes); é a afluência muito maior de trabalhadores às reuniões e assembleias dos sindicatos (os Bancários de Lisboa, por exemplo, «chegaram a reunir 7 000 trabalhadores numa assembleia geral, em Abril de 1970<sup>59</sup>) para discutirem os mais diversos assuntos da vida sindical, começando as assembleias gerais a realizar-se com mais frequência do que a única assembleia geral ordinária que os sindicatos nacionais estavam obrigados a realizar todos os anos para a discussão e votação do relatório e contas; é, ainda, o aumento da informação permanente dos associados sindicais através da circulação de folhetins, circulares, panfletos, jornais e revistas<sup>60</sup>.

O governo marcelista não demoraria a reagir. Logo em Julho de 1971, proíbe a realização das Reuniões Intersindicais, relegando-as a uma actividade de «quase semiclandestinidade», que vai durar até ao fim do regime em Abril de 1974<sup>61</sup>. Acabaria mesmo por recuar nas suas intenções reformistas para os sindicatos com a promulgação de nova legislação. Em Agosto de 1970, o Ministério das Corporações determina que os documentos informativos dos sindicatos passassem a estar sujeitos a exame prévio; a partir de Outubro de 1970 o Ministério do Interior determina

<sup>57</sup> BARRETO, 1990: pp. 72-77 e pp. 83-84.

<sup>58</sup> BARRETO, 1990: p. 74 e p. 102.

<sup>59</sup> BARRETO, 1990: p. 80.

<sup>60</sup> BARRETO, 1990: pp. 80-81.

<sup>61</sup> BARRETO, 1990: p. 92 e p. 103. De destacar aqui que, durante esta segunda fase, e após a prisão de Daniel Cabrita, em 1971, dirigente dos bancários de Lisboa e, até então, uma das figuras mais relevantes deste movimento, o centro coordenador da Intersindical passa para o Porto, quando Avelino Gonçalves, presidente do Sindicato Nacional dos Bancários do Distrito do Porto, «tido por elemento da linha mais moderada (ou “recuada”) do PCP», passa a coordenar as reuniões intersindicais (BARRETO, 1990, p. 107).

que as reuniões de organismos corporativos fora das sedes respectivas tenham que ser expressamente autorizadas pelo Governador Civil do distrito respectivo e que só possam ser autorizadas após parecer favorável do Ministro das Corporações<sup>62</sup>; o Ministro das Corporações recupera um poder quase discricionário para a obtenção da suspensão dos dirigentes sindicais e para a nomeação de comissões administrativas, independentemente de qualquer apreciação judicial<sup>63</sup>.

Em 1972, três decretos introduzem mais alguns retrocessos relativamente às reformas de 1969: o Decreto-Lei 51/72 tornava obrigatória a verificação das condições de elegibilidade de todos os candidatos às direcções sindicais mediante apresentação de prova documental a fornecer pelas autoridades administrativas; o Decreto-Lei 447/72 cria a figura jurídica do curador que o Governo podia nomear para a gestão de sindicatos com direcções suspensas ou destituídas, sem ter que nomear comissões administrativas, cujo uso estava restringido pelo decreto 49 058, e sem ter que estipular prazos para a regularização da vida sindical; e o Decreto-Lei 196/72 limita a actualização dos salários a períodos de 2 em 2 anos e a actualização do restante clausulado de 4 em 4 anos<sup>64</sup>. O governo chegou mesmo a equacionar a hipótese, já em 1974, com a discussão do Decreto-Lei 30/74, de introduzir limitações à quotização obrigatória dos trabalhadores não sindicalizados, para poder recusar propostas de aumentos de quotas feitas pelos sindicatos, mas também para suprimir ou reduzir a quotas que já se pagavam e que o Governo entendesse estarem a ser usadas indevidamente. Obviamente que o que se pretendia era alterar uma importante norma corporativa, em vigor desde 1939, que, naquele momento, beneficiava as várias direcções sindicais que se encontravam nas mãos da oposição. Este decreto não chega a ser promulgado porque, entretanto, o regime cairia<sup>65</sup>.

Este retrocesso acabaria por não surpreender num regime que nunca conseguiu concretizar os princípios e objectivos que auto - definiu para o sistema corporativo, que criara em 1933. Nunca se tornou num corporativismo de associação (de que a liberdade formal de inscrição nos sindicatos nacionais permaneceria o único vestígio) ou num corporativismo autónomo (porque a única autonomia que se permitiria era uma autonomia sem riscos de os organismos corporativos se desviarem das directrizes do Governo), como se pretendia, antes se tornando num corporativismo subordinado. No que concerne aos sindicatos nacionais, nunca estes constituíram instrumentos para uma melhoria significativa das condições de vida das classes trabalhadoras, nem para a promoção da colaboração de classes. Na verdade, como diz Silva Lopes, «o corporativismo foi, essencialmente, um invólucro ideológico, de pouca consistência económica e sociológica, cujos verdadeiros objectivos eram assegurar a proibição do sindicalismo livre, impor fortes limitações à concorrência e reforçar o controlo do Estado sobre os trabalhadores, os patrões e as actividades económicas»<sup>66</sup>.

---

<sup>62</sup> PATRIARCA, 2004: p. 177.

<sup>63</sup> BARRETO, 1990: p. 87.

<sup>64</sup> BARRETO, 1994: p. 104.

<sup>65</sup> BARRETO, 1994: p. 111.

<sup>66</sup> LOPES, 1999, p. 671.

#### 4. Católicos e Comunistas

Para além dos governos salazarista e marcelista e dos vários organismos corporativos, e deixando aqui de parte o anarco-sindicalismo e o nacional-sindicalismo, que tiveram um papel importante numa fase inicial do corporativismo português, convém aqui fazer referência aos outros dois actores sociais que tiveram, também, um papel relevante no sindicalismo do período ditatorial, os católicos e comunistas, e à sua posição relativamente aos sindicatos nacionais.

No que concerne aos católicos, e de acordo com os estudos de Maria Inácia Rezola, a sua história com o Estado Novo e a ordem corporativa passou por várias fases, desde uma fase de «benevolente expectativa», em que alimentavam grandes expectativas e esperanças relativamente ao sistema corporativo e no qual reconheciam a melhor forma de «harmonização social», assumindo por isso uma postura colaborante, até uma fase de completo desencanto e de afastamento<sup>67</sup>. Este afastamento deveu-se a duas razões essenciais. Primeiro, devido ao carácter tendencialmente totalitário do regime estado-novista, para o qual a existência do movimento operário católico, da Acção Católica Portuguesa (ACP) e respectivos organismos constituíam corpos estranhos à ordem político-social que se pretendia impor. Segundo, porque apesar de as hierarquias católicas e o Estado Novo terem assumido um compromisso tácito de colaboração, no qual aquela via a oportunidade para se reorganizar após o turbilhão anticlericalista da Primeira República e este uma forma de conseguir o apoio dos importantes sectores católicos da sociedade portuguesa, houve sempre sectores de um designado catolicismo progressista (isto é, aqueles católicos que, influenciados pela doutrina social da Igreja, assumiram uma posição activa sobre as várias questões relacionadas com a evolução das sociedades contemporâneas) que assumiu uma permanente postura de crítica relativamente a um generalizado mau funcionamento do sistema corporativo português e, particularmente, dos sindicatos nacionais, ao mesmo tempo que denunciava a «demasiada importância [dada] à vertente política, em detrimento da questão social», assim como a «marginalização da Igreja» em todo o processo de construção do corporativismo em Portugal<sup>68</sup>.

O esfriar das relações acabaria por levar a vários incidentes entre os católicos e o regime. Alguns dos mais relevantes foram, em 1943, o afastamento do Pe. Abel Varzim, uma das mais gradas personalidades do catolicismo social em Portugal durante do Estado Novo, da Assembleia Nacional, a sua demissão, por pressão do Subsecretário de Estado das Corporações, Castro Fernandes, de todos os cargos que exercia (era então professor do Instituto de Serviço Social, director do Secretariado Económico-Social da ACP e Assistente Geral da Liga Operária Católica) e o encerramento, em 1948, do jornal *O Trabalhador*, principal órgão do movimento operário católico sob a acusação, pelo mesmo Subsecretário de Estado das Corporações, «de escrever “no melhor estilo marxista” e de constituir “o mais execrável elemento de desorientação dos espíritos, de deformação da verdade e abastardamento da dignidade dos que trabalham”»<sup>69</sup>. O culminar destes incidentes seria, obviamente, a carta aberta que o bispo do Porto, D. António Ferreira

<sup>67</sup> REZOLA, 1999: p. 80.

<sup>68</sup> REZOLA, 1999: p. 79 e pp. 117-122.

<sup>69</sup> REZOLA, 1999: pp. 270-277.



Gomes, em 1958, dirige a Salazar, a denunciar a falta de liberdades e a situação de miséria em que viviam os trabalhadores portugueses, e que lhe custou cerca de 10 anos de exílio.

Não obstante o acentuar desta ruptura ao longo dos anos, à medida que uma linha de militância católica mais radical ia ganhando maior preponderância, a verdade é que os católicos permaneceram como a única referência para a militância sindical legal fora das estruturas do corporativismo estado-novista. Viriam a relevar-se, por isso, muito importantes durante o surto sindical de 1969-70.

Num outro trabalho, José Barreto dá-nos também conta do papel assumido pelos comunistas e da estratégia por eles seguida perante a ordem corporativa. Evidentemente que, sendo a sua existência ilegalizada, em 1927, com o advento do regime ditatorial do Estado Novo, sempre assumiram uma oposição aberta ao sistema corporativo. A estratégia de luta é que foi mudando. Passando, de início, pela tentativa de criação de sindicatos ilegais paralelos aos sindicatos nacionais, a partir de 1943, esta estratégia vai enveredar pelo designado «entrismo sindical» (também conhecido por tática do «cavalo de Tróia») <sup>70</sup>, que consistia na «acção em larga escala para converter os Sindicatos Nacionais, de organismos defensores dos interesses do patronato, em organismos defensores dos interesses das classe operária» <sup>71</sup>. As razões da mudança desta estratégia prendiam-se com a constatação de que era nos sindicatos nacionais «onde se encontram as massas» de trabalhadores que importava mobilizar na luta contra o regime ditatorial português <sup>72</sup>. Por outras palavras, em virtude dos efectivos sindicais terem crescido a níveis nunca antes vistos com a instauração do corporativismo estado-novista, na óptica do PCP os sindicatos nacionais passaram a ser um terreno privilegiado de luta contra o regime, embora «na maioria dos sindicatos nacionais as direcções [sejam] ainda grupos de traidores à classe operária vendidos ao patronato, ou de homens tímidos que se vergam perante o patronato e o fascismo» <sup>73</sup>.

Conclui Barreto que «se não se verificou então na generalidade dos organismos sindicais uma infiltração maciça de comunistas, sozinhos ou em *frente única* com outras tendência de esquerda, isso ter-se-á devido mais à aparente escassez de quadros partidários do que aos habituais óbices levantados pelo Estado policial» <sup>74</sup>, tal como às resistências dentro do próprio PCP, à indiferença dos trabalhadores pela actividade sindical, assim como à eficaz prevenção e repressão das actividades oposicionistas levada a cabo pelas autoridades policiais do Estado Novo.

Todavia, se no imediato esta estratégia não deu grandes frutos, ela «foi um paciente investimento partidário a longo prazo dos comunistas, cuja experiência acumulada lhes permitiu explorar a fundo a oportunidade histórica fornecida pela chamada “primavera marcelista”. E, com efeito, quando as reformas marcelistas dos sindicatos foram postas em prática, os comunistas puderam então recolher os dividendos de décadas de luta persistente, conseguindo assim constituir as bases de uma nova central sindical, com a formação da Intersindical, em 1969» <sup>75</sup>.

<sup>70</sup> BARRETO, 1994, p. 292

<sup>71</sup> *O PCP e a Luta Sindical (1935-1973)*, 1975: p. 27.

<sup>72</sup> *O PCP e a Luta Sindical (1935-1973)*, 1975: p. 72.

<sup>73</sup> *O PCP e a Luta Sindical (1935-1973)*, 1975: p. 23.

<sup>74</sup> BARRETO, 2000: pp. 442-443.

<sup>75</sup> BARRETO, 1994: pp. 293-294.

## 5. Bibliografia consultada

- AA.VV., 1975 - *O PCP e a Luta Sindical (1935-1973)*. Lisboa, Edições Avante!
- BARRETO, José, 1994 - *Comunistas, católicos e os sindicatos sob Salazar*, in “Análise Social”, vol. XXIX (125-126), 1º-2º, pp. 287-317.
- BARRETO, José, 1990 - Os Primórdios da Intersindical sob Marcelo Caetano, in “Análise Social”, vol. XXV (105-106), 1º-2º, pp. 57-117.
- BARRETO, José, 2000 - *Sindicatos Nacionais*, in “Dicionário de História de Portugal”, BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), vol. 9 (suplemento P/Z). Porto, Figueirinhas, pp. 436-445.
- CABRAL, Manuel Villaverde, 1999 - *Classes Sociais*, in “Dicionário de História de Portugal”, BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), vol. 7 (suplemento A/E). Porto, Figueirinhas, pp. 328-336.
- CERDEIRA, Maria Conceição; PADILHA, Maria Edite, 1990 - *A sindicalização e alguns comportamentos sindicais*. Lisboa, MESS.SICT.
- LOPES, J. Silva, 1999 - *Organização Corporativa*, in “Dicionário de História de Portugal”, BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), vol. 8 (suplemento F/O). Porto, Figueirinhas, pp. 669-672.
- LUCENA, Manuel de, 1976a - *A Evolução do Sistema Corporativo Português. I - O Salazarismo*. Lisboa, Perspectivas & Realidades.
- LUCENA, Manuel de, 1976b - *A Evolução do Sistema Corporativo Português. II - O Marcelismo*. Lisboa, Perspectivas & Realidades.
- PATRIARCA, Fátima, 1995 - *A Questão Social no Salazarismo. 1930-1947*, 2 volumes. Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda.
- REZOLA, Maria Inácia, 1999 - *O Sindicalismo Católico no Estado Novo (1931-1948)*. Lisboa, Editorial Estampa.
- ROSAS, Fernando (coordenação), 1998 - *O Estado Novo (1926-1974)*. Lisboa, Editorial Estampa.