"Sentimos que nossa força está no chão de fábrica": dualismo, poder do chão de fábrica e reforma das leis do trabalho no fim do *apartheid* na África do Sul*

"We feel that our strength is on the factory floor": dualism, shop-floor power, and labor law reform in late apartheid South Africa

Alex Lichtenstein**

Resumo: Este artigo explora a transformação das relações de trabalho sul-africanas durante os anos 80. Em 1979, motivada pela nova militância de chão de fábrica, a Comissão Wiehahn recomendou que os trabalhadores negros, anteriormente excluídos da maquinaria de trabalho do Estado, fossem autorizados a se unir a sindicatos reconhecidos. A maioria das discussões sobre essa mudança nas relações de trabalho do *apartheid* concentra-se no debate que se seguiu dentro dos sindicatos negros, divididos entre preservar sua independência ou assegurar a legitimação do Estado. Este artigo examina, em vez disso, o debate sobre os "níveis de negociação": se os sindicatos negros emergentes exigissem negociar no nível da fábrica, onde eles teriam garantida a força do chão de fábrica por meio da organização e da prática democrática, ou buscariam os benefícios das estruturas corporativas de negociação, que há muito tempo privilegiava trabalhadores brancos? A eventual tendência para o corporativismo, eu argumento, imprimiu o caráter do movimento trabalhista sul-africano na era pós-*apartheid*. Um desejo compreensível de exercer influência na política econômica nacional corroeu a tradição de controle dos trabalhadores, a democracia do chão de fábrica e o sindicalismo de luta que os sindicatos negros haviam forjado durante as décadas de 1970 e 1980.

Palavras-chave: sindicatos; história; África do Sul; negociação coletiva; corporativismo; relações de trabalho na indústria; leis trabalhistas; *apartheid*.

^{*} Este artigo foi originalmente publicado em inglês e traduzido por Mariângela de Mattos Nogueira para *Mundos do Trabalho* com permissão da *Labor History*. LICHTENSTEIN, Alex. We Feel Our Strength Is on the Factory Floor: Dualism, Shop-Floor Power, and Labor Law Reform in Late Apartheid South Africa. **Labor History**, volume 60, issue 6, p. 606-625, 2019. DOI: 10.1080/0023656X.2019.1623869.

^{**} Alex Lichtenstein é professor de História na Indiana University, Bloomington e editor da *American Historical Review*. É pesquisador do International Studies Group, University of the Free State, na África do Sul. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9928-4247. E-mail: lichtens@indiana.edu.

Abstract: This article explores the transformation of South African labor relations during the 1980s. In 1979, prompted by new shop-floor militancy, the Wiehahn Commission recommended that black workers, previously excluded from state labor machinery, be permitted to join recognized unions. Most discussions of this shift in apartheid labor relations focus on the ensuing debate within the black unions, torn between preserving their independence or securing state legitimation. This article looks instead at the related debate about "levels of bargaining": should emergent black unions demand to negotiate at the factory level, where they had secured shop-floor strength through organizing and democratic practice, or pursue the benefits of the corporatist bargaining structures that had long privileged white workers? The eventual drift towards corporatism, I argue, imprinted the character of the South African labor movement into the post-apartheid era. An understandable desire to wield influence at the level of the national political economy eroded the tradition of workers' control, shop floor democracy, and struggle unionism that black unions had forged during the 1970s and 1980s.

Keywords: trade unions; history; South Africa; collective bargaining; corporatism; industrial relations; labour laws; apartheid.

Sindicatos sul-africanos em crise

os sete anos que se seguiram ao massacre de Marikana, em 16 de agosto de 2012, as relações de trabalho sul-africanas pós-apartheid entraram numa profunda crise. O assassinato de 34 garimpeiros de platina em greve, pela polícia armada, é agora amplamente reconhecido tanto como um sintoma quanto uma causa desta crise. Como o Financial Mail relatou, com frustração, em 2013, "quase não há consenso sobre questões fundamentais, como salários mínimos, negociação central e representação sindical no local de trabalho".1 Nos 18 meses após Marikana, os garimpeiros de platina e ouro sul-africanos se envolveram em inúmeras wildcat strikes (paralisações de trabalho sem o consentimento de seus respectivos sindicatos). Muitos desses trabalhadores, insatisfeitos com a representação do National Union of Mineworkers (Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Minas - NUM), ou enojados com a aparente cumplicidade deste com a diretoria em Marikana, ingressaram em um sindicato de mineiros separatistas, a Association of Mineworkers and Construction Union (Sindicato da Associação dos Mineiros e da Construção - AMCU), que falava a linguagem do controle pelos trabalhadores e da democracia direta no chão de fábrica (mesmo que nem sempre a praticasse).² O National Union of Metalworkers (Sindicato Nacional dos Metalúrgicos - NUMSA) e mais de uma dúzia de outros afiliados ao Congress of South Africa Trade Unions (Congresso dos Sindicatos da África do Sul - COSATU) logo se separaram da principal federação sindical, convencidos de que esta havia se tornado antidemocrática em sua estrutura e a servico do programa econômico neoliberal do ANC (African National Congress é o partido no poder da África do Sul pós-apartheid desde a eleição de Nelson Mandela nas eleições de 1994) às

JONES, G. Status Quo Shaken. Financial Mail, 22 fev. 2013.

² SINWELL, Luke e MBATHA, Siphewe. The Spirit of Marikana: The Rise of Insurgent Trade Unionism in South Africa. Johannesburg: Wits University Press, 2016; THERON, Jan, GODFREY, Shane; FERGIS, Emma. Organisational and Collective Bargaining Rights through the Lens of Marikana. Industrial Law Journal, 36, p. 849-69, 2015.

custas dos trabalhadores.³ Na preparação para as eleições nacionais de maio de 2014, o NUMSA se recusou explicitamente a fazer campanha em nome do ANC; finalmente, em abril de 2017, a sua liderança lançou uma federação trabalhista alternativa (24 afiliadas, 700.000 membros fortes, com ênfase na independência dos partidos políticos e um compromisso com a prática democrática que emana do chão de fábrica.⁴

Durante as longas audiências sobre o conflito de Marikana, a socióloga do trabalho Sakhela Buhlungu disse à Marikana Commission of Inquiry (Comissão de Inquérito de Marikana) que é "muito difícil dar assistência a todos os locais de trabalho e se encontrar com todos os trabalhadores, e isso criou uma distância social [...] os sindicatos também se tornaram muito próximos da administração e a institucionalização do sindicalismo significou que as decisões fossem frequentemente tomadas no nível nacional, e não no meio da crescente base de trabalhadores". Observadores de todo o espectro político proclamaram que o sistema de negociação coletiva, a democracia sindical e as estruturas sindicais básicas na África do Sul eram ineficazes e frequentemente se mostravam fundamentalmente em desacordo com os interesses dos trabalhadores. Até mesmo um dos preeminentes fundadores da COSATU, Jay Naidoo, foi às páginas do Sunday Times da África do Sul exortar a uma renovação da longa tradição de "controle dos trabalhadores" do movimento sindical sul-africano. Como Buhlungu, Naidoo observou que "há uma enorme desconexão entre a liderança e seus membros". A esquerda trotskista, que nunca se reconciliou com a subordinação da independência política da COSATU à alianca tripartite com o SACP (Partido Comunista da África do Sul) e o ANC. denunciou a federação por sua liderança privilegiada e isolada. Loet Douwes-Dekker, um dos arquitetos da "institucionalização do conflito" nas relações trabalhistas sul-africanas, disse-me em entrevista que o grande fracasso da COSATU ao longo dos anos foi negligenciar o chão de fábrica, na equivocada suposição de que a aliança política tripartite com o ANC e o SACP permitiria que eles honrassem as promessas feitas a seus membros de cima para baixo.⁵

A crescente diferença observada por esses comentaristas entre o chão de fábrica e o escritório do sindicato não era novidade. De fato, suas origens podem ser encontradas na transformação fundamental do sistema de trabalho do *apartheid* forjada por um processo iniciado no final da década de 1970. Em 1º de maio de 1979, a South Africa's Commission of Enquiry on Labour Legislation (Comissão de Inquérito sobre Legislação Trabalhista da África do Sul) – mais conhecida como Comissão Wiehahn, em homenagem a seu presidente, Nicolas Wiehahn – divulgou um conjunto de recomendações para a renovação das relações de trabalho na indústria no Estado do *apartheid*. Ao longo de 18 meses, de agosto de 1977 ao início de 1979, a Comissão ouviu depoimentos de 184 testemunhas e debruçou-se sobre alegações

³ ASHMAN, S. e PONS-VIGNON, N. NUMSA Rupture Could Mark New Start for Socialist Politics in South Africa. Business Day, 11 fev. 2014; FOGEL, Benjamin. A New Direction in the Trajectory of the Workers Movement. The Conversation, 22 jan. 2014; MCKINLEY, Dale. Labor-Community Alliances in South Africa. South Atlantic Quarterly, 114, p. 457-466, 2015.

⁴ Saftu an inevitable response to long-standing question. **The Sunday Independent**, 30 abr. 2017; WHITTLES, Govan. Can Fledgling Saftu Unite the Left? **Mail and Guardian**, 28 abr. 2017.

Buhlungu citado em EVANS, Sarah. Marikana Commission holds first public seminar. Mail and Guardian, 31 mar. 2014; NAIDOO, Jay. Looking back in anger at how Cosatu trashed its high ideals. Sunday Times, 23 mar. 2014, p. 7; DLAMINI, Penwell. A new SA trade union federation is born to rival Cosatu. Business Day, 21 abr. 2017; SAVILLE, M. Overhaul our Labour Laws. IOL News, 10 out. 2012; Is Bureaucracy killing COSATU? Amandla!, 32, out.-nov. 2013, p. 13-15; FOGEL, Benjamin. COSATU: A House Divided. Amandla!, 30, abr.-maio 2013, p. 13-15; CREAMER, Martin. South Africa's Labour Relations Act Needs Radical Reform. Mining Weekly, 10 out. 2012; DOUWES-DEKKER, Loet. Entrevista ao autor, 2014.

escritas de outros 255 inquiridos, incluindo sindicatos, associações de empregadores, empresários, militantes do trabalho e até o Bureau of State Security (o Departamento de Segurança do Estado). Por uma pequena maioria, Wiehahn e os 13 comissários instaram o governo a conceder a todos os trabalhadores sul-africanos o direito inequívoco de ingressar em sindicatos registrados, desmantelar a reserva de emprego que há muito proibia aos africanos certas posições qualificadas e estender a todos os sindicatos, independentemente da composição racial, a oportunidade de inclusão nas máquinas corporativas de relações de trabalho nas indústrias da África do Sul. "Pela primeira vez", afirmou D.W.F. Bendix, especialista liberal em relações de trabalho, o estado do *apartheid* "abandonou a doutrina do estrangeiro temporário e da chamada economia branca e aceitou os negros urbanos como parte integrante e permanente da sociedade sul-africana".⁶

Apesar do entusiasmo de Bendix, de outros liberais e africânderes verligte ("esclarecidos"), havia, na época, muitas objeções ao relatório da Comissão Wiehahn, tanto da direita quanto da esquerda. Aqueles totalmente comprometidos com o apartheid. especialmente os trabalhadores dos sindicatos exclusivamente brancos da South African Confederation of Labour (Confederação Sul-Africana do Trabalho - SACOL), entenderam que as recomendações da Comissão violavam uma parte fundamental do "separate development" (desenvolvimento autônomo) do apartheid nos mercados de trabalho, organização sindical e regime de negociação coletiva do país. Eles reagiram com fúria mal controlada. Antes das audiências, C.P. Grobler, secretário-geral da SACOL, havia alertado que sua organização permanecia "firmemente contra os sindicatos negros", que eles temiam que prejudicassem os trabalhadores brancos e se tornasse um "futebol político". Grobler usou a mesma desculpa que os planejadores do trabalho no apartheid usavam há mais de 25 anos: "Os negros, de um modo geral, ainda não atingiram aquele padrão de responsabilidade, que é um pré-requisito para o sindicalismo". Após a sua libertação, Arrie Paulus, do Mine Workers Union (Sindicato dos Trabalhadores nas Minas) dominado por africânderes, denunciou o relatório da Comissão como a "maior traição aos trabalhadores brancos da África do Sul desde 1922, quando centenas de mineiros foram baleados porque se opunham à Chamber of Mines (Câmara de Minas), que tentava forçá-los a compartilhar seu trabalho com os negros." À esquerda, o ANC, o SACP, o National Union of South African Students (Sindicato Nacional dos Estudantes da África do Sul) e seus aliados no emergente movimento sindical negro inicialmente consideraram Wiehahn como pouco mais que um esforço transparente para tranquilizar os investidores estrangeiros. Como afirmou o African Communist, o relatório de Wiehahn era um "plano do Estado para agrilhoar os sindicatos africanos". Uma crítica um pouco mais sofisticada observou que, ao oferecer reconhecimento oficial aos sindicatos negros, mas exigindo que se registrassem junto ao governo, a Comissão procurou aumentar o controle sobre uma classe trabalhadora negra litigiosa, indisciplinada e politizada nas bases. Observando a contínua repressão política

6 BENDIX, D.W.F. The New Industrial Relations System in South Africa. *In*: BENDIX, D.W.F. **The Challenge of the New Industrial Relations**. Pretoria: Unisa Press, 1979, 77-91, p. 79.

⁷ GROBLER, C.P. A White Trade Unionist's Viewpoint. *In*: COETZEE, G., **Industrial Relations in South Africa**. Cidade do Cabo: Juta, 1976, p. 171; SOUTH AFRICAN LABOUR AND DEVELOPMENT RESEARCH UNIT. The Wiehahn Commission: A Critique and Some Reactions. Saldru Working Paper n. 25. Cidade do Cabo: SALDRU, 1979, p. 25; VAN ZYL HERMANN, Danelle. White Workers in the Late Apartheid Period: A Report on the Wiehahn Commission and Mineworkers' Union Archival Collections. **History in Africa**, 43, p. 229-258, 2016.

enfrentada pelos líderes trabalhistas, os ativistas do *South African Labour Bulletin (SALB)* e do radical Institute of Industrial Education (Instituto de Educação Industrial - IIE), de Durban, concluíram que o objetivo da Comissão provou ser "a extensão do controle sobre sindicatos não registrados, em um sistema unitário que possa ser vendido no exterior."⁸

Apesar de sua grande importância na reestruturação das relações de trabalho sul--africanas, a Comissão Wiehahn merece pouco mais que uma menção passageira na maioria das histórias do apartheid e na luta contra ele. Em vez disso, as histórias da década de 1970 se concentram nas greves de Durban de 1973 que pressagiaram o processo Wiehahn, na revolta estudantil de Soweto em 1976, no surgimento da Consciência Negra e no assassinato de Steven Biko em 1977, na política de exílio do ANC em 1977 e no nascimento do movimento democrático de massas no país no início dos anos 1980.9 O papel central do movimento dos trabalhadores na derrubada do apartheid é reconhecido, mas os estudiosos tendem a associá-lo ao nascimento do COSATU em 1985, em vez de às lutas anteriores do chão de fábrica iniciadas por seu antecessor, a Federation of South African Trade Unions (Federação dos Sindicatos da África do Sul - FOSATU). Além disso, os estudiosos que discutem as reformas de Wiehahn tendem a replicar as opiniões expressas na época: considerá-las um esforço de última hora para afastar a classe trabalhadora negra da política radical e preservar o apartheid, ou, na melhor das hipóteses, como uma pequena abertura por dentro da qual trabalhadores poderiam se organizar. Gerald Kraak, em Breaking the Chains, observa que, através da reforma das relações industriais "o Estado esperava incorporar sindicatos africanos e contornar a crescente militância de trabalhadores africanos"; David Lewis, em seu ensaio sobre trabalhadores negros. From Protest to Challenge, destaca que "a escolha encarada pelo Estado foi proibir os sindicatos independentes ou colocá-los no âmbito de uma legislação altamente restritiva, mas que poderia gerar um maior grau de consenso entre empregadores, comunidade internacional e trabalhadores negros da África do Sul". Essas reformas, segundo Lewis, "visavam sobretudo blindar a economia dos conflitos políticos". A história geral da FOSATU, a federação sindical que realmente fez o máximo para tirar proveito das reformas de Wiehahn, argumenta que essas mudanças "visavam abafar e dividir o movimento trabalhista negro em expansão", que desde as greves de 1973 "estavam surgindo fora do controle estatal".¹⁰ Mas intenções e resultados podem diferir; como observa Buhlungu, "os sindicatos negros demonstraram uma notável capacidade de usar as reformas das relações trabalhistas de Wiehahn [...] a seu favor". Em sua abrangente história dos trabalhadores africanos na África do Sul durante a década de 1970, Steven Friedman observou que o objetivo da Comissão era "conceder direitos aos sindicatos africanos sob condições que os controlassem" e impedissem

⁸ NYAMEKO, R.S. The Wiehahn Report: State Plan to Shackle African Trade Unions. **African Communist**, 79, p. 16-27, 1979; Critique of the Wiehahn Commission and the 1979 Amendments to the Industrial Conciliation Act. **SALB**, 5 ago. 1979, p. 53-76, p. 53.

⁹ NIEFTAGODIEN, Noor. The Soweto Revolt. Athens: Ohio University Press, 2014; BROWN, Julian. The Road to Soweto: Resistance and the Uprising of June 16, 1976. Suffolk: James Currey, 2016; MACMILLAN, Hugh. The Lusaka Years: The ANC in Exile in Zambia, 1963-1994. Johannesburg: Jacana, 2013; MACQUEEN, Ian. Black Consciousness and Progressive Movements Under Apartheid. Durban: University of KwaZulu Press, 2018.

¹⁰ KRAAK, Gerald. **Breaking the Chains:** Labour in South Africa in the 1970s and 1980s. Londres: Pluto Press, 1993, p. 13; LEWIS, David, Black Workers and Trade Unions. *In*: KARIS, T.; GERHART, G. **From Protest to Challenge:** A Documentary History of African Politics in South Africa, 1882–1990. Vol. 5. Nadir and Resurgence, 1964–1979. Bloomington: Indiana University Press, 1997, p. 211; FRIEDMAN, Michelle. **The Future is in the Hands of the Workers**: A History of FOSATU. Johannesburg: Mutloatse Heritage Trust, 2011, p. 28.

o engajamento político. No entanto, ele reconheceu que esses direitos abriam um novo espaço para os trabalhadores negros construírem seus sindicatos.¹¹

Até onde sei, apenas uma outra estudiosa, Danelle van Zyl-Hermann, examinou em profundidade os arquivos da Comissão Wiehahn, mas sua pesquisa enfatiza como as reformas das relações de trabalho na indústria afetaram os privilégios anteriormente desfrutados pelos trabalhadores brancos e seus sindicatos. 12 Industrial peace (quando patrões e empregados se abstêm de litígios no trabalho, como greves e bloqueios), legitimidade internacional e preservação do sistema de livre iniciativa foram os objetivos declarados da Comissão; para os membros mais liberais, se a conquista dessas metas envolvesse o desmantelamento dos aspectos fundamentais do apartheid (como a imposição da reserva de empregos que criava escassez de mão de obra qualificada), esse certamente seria um preço que valeria a pena pagar, mesmo ao custo de perder o apoio dos setores mais intransigentes da classe trabalhadora branca. As discussões de Wiehahn que examinam as respostas dos trabalhadores negros à reformulação das relações de trabalho na indústria na África do Sul, por outro lado. concentram-se no "debate sobre o reconhecimento" que se seque. 13 As reformas iniciadas pelo processo Wiehahn colocaram os sindicatos independentes da FOSATU, organizados durante a década de 1970 sem o benefício da legitimação do Estado ou das estruturas corporativas de negociação estabelecidas há muito tempo para os sindicatos brancos, diante de um dilema: deveriam tirar proveito do reconhecimento oficial que então lhes concediam, o que reforçaria sua posição em relação aos empregadores? Ou isso implicaria num pequeno sacrifício do estado do apartheid para se manter bem-sucedido?¹⁴ Por mais importante que tenha sido esse debate, ele obscurece outra tensão relacionada criada pelas reformas de Wiehahn. Quando a porta se abriu para os trabalhadores negros e seus sindicatos, eles enfrentaram uma questão igualmente urgente sobre onde a negociação deveria ocorrer. Antes de Wiehahn, os novos sindicatos negros haviam conseguido um apoio não oficial, organizando fábricas isoladas e forçando o empregador diretamente à mesa da negociação, fora de gualquer mecanismo de negociação sancionado pelo Estado. Isso significava que as preocupações imediatas dos trabalhadores no chão de fábrica poderiam ser tratadas pela equipe de negociação, apoiadas pela ameaça direta da ação de greve; e que os representantes sindicais poderiam informar regularmente os membros e encaminhar suas preocupações de forma consultiva. O resultado foi um alto grau de participação no chão de fábrica, uma expressão direta das demandas no local de trabalho e um forte senso de empoderamento quando conseguiam concessões de um empregador que podiam encontrar diretamente. Depois de Wiehahn, a admissão em estruturas corporativas de negociação coletiva pressionou os sindicatos da FOSATU a negociar no nível do conselho do trabalho na indústria, muito mais distante e onde sindicatos de várias fábricas e negociadores profissionais se enfrentavam com empregadores organizados. Embora isso

¹¹ BUHLUNGU, Sakhela. A Paradox of Victory: COSATU and the Democratic Transformation in South Africa. Durban: University of KwaZulu Press, 2010, p. 271; BROWN. Road to Soweto, p. 104-105; FRIEDMAN, Steven. Building Tomorrow Today: African Workers in Trade Unions, 1970-1984. Johannesburg: Ravan Press, 1987, p. 153.

¹² VAN-ZYL HERMANN, Danelle. White Workers in the Late Apartheid Period.

¹³ BASKIN, Jeremy. Striking Back: A History of COSATU. Johannesburg: Ravan Press, 1991, p. 27; KRAAK. Breaking the Chains, p. 118-19; LEWIS. Black Workers and Trade Unions, p. 213-14.
14 Fosatu Worker News (FWN), nov. 1979, p. 1-2; BONNER, Phil. Independent Trade Unions since Wiehahn.

¹⁴ Fosatu Worker News (FWN), nov. 1979, p. 1-2; BONNER, Phil. Independent Trade Unions since Wiehahn. South African Labour Bulletin, 8, p. 16-36, 1983; FRIEDMAN. Building Tomorrow Today, esp. p. 156-58.

pudesse efetivamente regulamentar os procedimentos de negociação coletiva, também ameaçava dissipar o poder duramente conquistado pelo chão de fábrica e pela democracia sindical, manobrando as questões de base dos trabalhadores locais e envolvendo sindicatos em longos processos legais que não conseguiam atender às necessidades imediatas dos trabalhadores. Como disse a filial de Natal do sindicato dos trabalhadores no fabrico de doces, quando confrontada com a demanda de seus empregadores de ingressar no conselho do trabalho de seu setor, "sentimos que nossa força está no chão de fábrica. Nossa união é democrática, controlada por nossos membros". Essa resistência dos trabalhadores à negociação com todo o setor, observou um relatório de 1982 do Investor Responsibility Research Center (Centro de Pesquisa de Responsabilidade do Investidor - IRRC), "atraiu muito menos atenção do que o debate sobre o registro, mesmo que represente um desafio muito maior às relações de trabalho na indústria na África do Sul". 16

Este artigo traça as consequências da crescente fissura, identificada pelo IRRC, entre o poder do chão de fábrica, procurado pelos sindicatos negros independentes cada vez mais militantes que o governo procurava domar, e o sistema corporativo de conselhos de trabalho que historicamente excluía trabalhadores africanos e seus sindicatos não reconhecidos. Como o IRRC previu, essa tensão sobre os "níveis de negociação" teve um efeito profundo na trajetória da organização trabalhista nos últimos anos do *apartheid*, na forma do movimento sindical que emergiu dessa luta e, consequentemente, nos intensos conflitos trabalhistas hoje na África do Sul pós-*apartheid*, entre aqueles que procuram restaurar o controle dos trabalhadores no chão de fábrica e aqueles que esperam abrandá-lo.

Reforma das relações de trabalho na indústria

UMA DAS MAIS PREMENTES TAREFAS identificadas pela Comissão foi a integração dos dois sistemas distintos impostos pelo regime de segregação de relações de trabalho da África do Sul. Esse "dualismo" era, é claro, antes de tudo, uma divisão por raça, uma vez que os trabalhadores africanos não eram legalmente "empregados" com direitos, proteções, benefícios e *status* de categoria legal reconhecida pelo Estado. Mas o dualismo foi além disso, foi um corte radical na relação empregador-empregado nos estabelecimentos fabris sul-africanos. Trabalhadores brancos — ou, para ser mais preciso, trabalhadores não africanos, já que os trabalhadores indianos e mestiços tinham direitos limitados — se beneficiaram do acesso direto ao sistema de conselhos de trabalho, que durante meio século facilitou no nível nacional do setor industrial padrões de negociação entre sindicatos registrados e associações de empregadores em nível regional, supra regional ou nacional. O sistema paralelo e subordinado para trabalhadores africanos, instituído pela primeira vez em 1953 pelo Native Labour Act (Settlement of Disputes) (Lei do Trabalho Nativo (Resolução de Litígios), permitia apenas acordos baseados em comitês de uma única fábrica, não fornecendo mecanismos de negociação coletiva protegidos estatutariamente.¹⁷ Ainda em 1977, essa legislação continuava a negar aos trabalhadores

¹⁵ Maggie Magubane to FOSATU General Secretary, 19 maio 1983, SACTWU Papers, D7.2.1.5, Historical Papers, Cullen Library, University of the Witwatersrand, Johannesburg, p. 4.

¹⁶ HAUCK, David. Black Trade Unions in South Africa. Washington, DC: Investor Responsibility Research Center, 1982, p. 25.

¹⁷ LICHTENSTEIN, Alex. Making Apartheid Work: African Trade Unions and the 1953 Native Labour (Settlement

africanos o acesso direto aos acordos de negociação corporativa no nível do conselho do trabalho na indústria (embora eles estivessem frequentemente cobertos por acordos alcançados pelos sindicatos brancos em sua indústria, em seu prejuízo). Como o relatório da Comissão Wiehahn afirmou, as relações trabalhistas sul-africanas se baseavam em "dois sistemas de composição inversa existentes lado a lado na mesma economia — conselhos de trabalho, representando uma superestrutura no nível do setor industrial, com pouca ou nenhuma infraestrutura estatutária no nível da fábrica, e o sistema de comitê representando uma infraestrutura de nível corporativo com pouca ou nenhuma infraestrutura estatutária no nível do setor industrial". Esse dualismo excluía os trabalhadores negros da participação em acordos em todo o setor, mesmo que inadvertidamente os encorajasse ao ativismo no chão de fábrica, que negava as negociações corporativas atingidas por sindicatos brancos num nível mais centralizado. Nos primeiros 25 anos do *apartheid*, esse sistema, embora não fosse imune à atividade organizada dos trabalhadores negros, conseguiu limitar suas ações trabalhistas a um terreno relativamente estreito. E então, em 1973, isso explodiu.¹⁸

As greves de Durban de 1973, realizadas por até 100.000 trabalhadores africanos desorganizados, desencadearam uma forte luta pela natureza das estruturas anêmicas dos comitês nas fábricas às quais os trabalhadores africanos tinham acesso. Surpreendidos pelas greves em massa aparentemente espontâneas, os empregadores e o Estado procuraram aprimorar a "comunicação" no local de trabalho, expandindo o número e o escopo do que parecia ser um comitê consultivo limitado e ineficaz nas fábricas. Poucos empregadores, no entanto, pretendiam incentivar estruturas eleitas pelos trabalhadores com poderes para negociar. Em vez disso, eles imaginavam o instrumento mais domesticador dos "comitês de articulação", que permitiam ao empregador nomear até metade de seus membros. Os trabalhadores negros ficaram divididos entre rejeitar essas nascentes estruturas no chão de fábrica como comitês fantoches ou se infiltrar neles como ativistas recém-militantes do chão de fábrica, usando-os como um Cavalo de Tróia para comitês de delegados sindicais e, eventualmente, sindicatos negros independentes afiliados à FOSATU.²⁰

Os reformistas liberais das relações de trabalho na indústria, como Bendix e seus colegas do Institute of Labour Relations (Instituto de Relações de Trabalho - ILR), reconheceram que a nova legislação aprovada após as greves de 1973 foi projetada "não apenas para impedir a formação de sindicatos negros, mas também para impedir o súbito e perigoso desenvolvimento de comissões de trabalhadores". Por volta de 1979, estava claro que os empregadores continuavam resistentes a fortalecer as organizações de chão de fábrica de qualquer maneira significativa. Não obstante, as comissões de trabalhadores serviram como comitês embrionários de chão de fábrica e, portanto, continham as sementes de controle do trabalhador dos emergentes sindicatos independentes que se cristalizaram após 1979 na FOSATU. O próprio Bendix, cujas opiniões pareciam amplamente representativas dos especialistas liberais em relações de trabalho orientadas para o mercado que apoiavam

of Disputes) Act in South Africa. **Journal of African History**, 46, p. 293-314, 2005.

¹⁸ Commission of Inquiry into Labour Legislation. **The Complete Wiehahn Report**. Johannesburg: Lex Patria, 1982. p. 24.

¹⁹ O melhor relato das greves de Durban continua sendo o produzido pelo IIE logo após o ocorrido. INSTITUTE FOR INDUSTRIAL EDUCATION. **The Durban Strikes:** "Human Beings with Souls". Durban: IIE, 1974.

²⁰ LICHTENSTEIN, Alex. "A Measure of Democracy": Works Committees, Black Workers, and Industrial Citizenship in South Africa, 1973-1989. **South African Historical Journal**, 67, p. 113-38, 2015.

o processo Wiehahn, observou, em 1978, que "De uma rejeição inicial das comissões de trabalhadores, mas principalmente dos comitês de articulação, essas instituições foram aceitas [pelos sindicatos negros] como um gerador relativamente eficaz da consciência dos trabalhadores negros. Também não há dúvida", concluiu ele, "de que as comissões de trabalhadores estão assumindo caráter de sindicato, fato que não é apreciado pela administração em muitos casos". Muitos organizadores sindicais sentiam o mesmo.²¹

Na tentativa de unir os conselhos de trabalho vigentes e as emergentes estruturas de comitês específicos de fábricas num sistema unitário, Wiehahn precipitou uma luta renovada contra as fontes de organização e poder do chão de fábrica. Em particular, empregadores, trabalhadores qualificados, sindicatos brancos e gestores estaduais do trabalho começaram a reconhecer os perigos inerentes ao controle do chão de fábrica incorporado no sistema de comitês se seu poder fosse transferido para os sindicatos negros independentes. A ameaça, segundo os especialistas do ILR, era que "o eventual possível reconhecimento dos direitos dos sindicatos dos negros", além do poder concedido no nível do chão de fábrica às comissões, "colocaria o trabalho dos negros numa posição de poder inigualável a qualquer outra do sistema relações de trabalho na indústria".²²

De fato, grande parte do testemunho inicial perante a Comissão de representantes da comunidade empresarial sul-africana, de uma ampla gama de empregadores e de vários setores econômicos, expressou ansiedade em fortalecer ainda mais os trabalhadores negros no chão de fábrica. A Transvaal Chamber of Industries (Câmara das Indústrias do Transvaal), por exemplo, alegou em sua declaração que "as comissões de trabalhadores [...] são, de fato, grupos entrincheirados ainda mais poderosos que os sindicatos e que poderiam ser muito perigosos do ponto de vista dos empregadores". Eles esperavam que os comitês de articulação, mais facilmente domináveis, pudessem ser abertos a todas as raças, diluindo o poder dos trabalhadores africanos e estendendo controle gerencial do chão de fábrica aos trabalhadores não africanos, em nome de um sistema mais "igual" e unitário. Da mesma forma, a Durban Chamber of Commerce (Câmara de Comércio de Durban) instou a Comissão a recomendar um sistema tripartite, apoiado no nível da fábrica em "conselhos de trabalho" locais e multirraciais, seguindo o formato dos comitês de articulação, com 50% de representação dos empregadores. O diretor da nova "Black Labour Unit" da importante indústria siderúrgica testemunhou que "depois de criar um Conselho de Trabalho na Indústria. você precisa reconhecer o nível de acordos com os quais o Conselho pode se relacionar e negociar", acrescentando que "prejudicial seria se os direitos legais fossem dados ao nível inferior [os comitês] para perturbar a situação horizontal [dos ICs (Conselhos de Trabalho)] que temos."23

Dito isto, E.P. Drummond, diretor da SEIFSA, a associação comercial da indústria siderúrgica, disse à Comissão que previa a participação de sindicatos negros tanto no nível do IC quanto no sistema de comitês no nível da fábrica. "Eu não me importo com nenhum dos

²¹ BENDIX. The New Industrial Relations System in South Africa, p. 86-87; BENDIX, D.W.F.; PIRON, J. M.; SWART, S.M. A Framework for South African Labour Relations. **South African Journal of Labour Relations**, 2, p. 20-29, 1978, p. 23; LICHTENSTEIN. A Measure of Democracy.

²² BENDIX et al. A Framework for South African Labour Relations, p. 23.

²³ Submissions and Testimony, box 32, 24 nov. 1977, p. 15; box 31, 12 out. 1977; box 9, 16 fev. 1978, 2825-27, 2860, Commission of Enquiry on Labour Relations (1977-79) records, South African National Archives, Pretoria.

dois porque posso jogar um contra o outro. O sistema deve ser muito flexível", afirmou. A Motor Industry Manufacturers Association (Associação de Fabricantes da Indústria Automobilística), representando 111 fábricas com quase 7.000 funcionários negros, testemunhou que a legislação existente de fato "funciona bem principalmente porque os comitês de articulação estão sendo gradualmente aceitos pelos empregados bantu". É verdade que, à medida que os trabalhadores "se tornam mais sofisticados", talvez devam ser admitidos no mecanismo de negociação do Industrial Conciliation Act (Lei de Conciliação do Trabalho na Indústria). mas não "permitir que os sindicatos negros possam agora muito bem criar confusão, e existe a possibilidade de que possam ser usados por ativistas para perturbar o equilíbrio político do Estado". Vários empregadores expressaram apreensão com o fato de os possíveis membros do comitê estarem recebendo treinamento de pessoas erradas, ou seja, as associações consultivas dos trabalhadores ativistas, como o IIE e o Urban Training Project (Projeto de Treinamento Urbano - UTP). Essas organizações, eles suspeitavam, tinham uma "inclinação esquerdista" enfatizando o "conflito de interesses entre empregador/empregado". Esses empregadores esperavam que, em vez disso, os ILR ou senão os sindicatos moderados, segregados (em oposição aos excludentes) liderados por brancos, agrupados no Trade Union Council of South Africa (Conselho Sindical do Comércio da África do Sul - TUCSA), que há muito tempo cultivam relações paternalistas com sindicatos negros paralelos, pudessem liderar o treinamento sindical aos membros do comitê africano. Por sua vez, sindicatos da TUCSA, como o Garment Workers' Union (Sindicato dos Trabalhadores em Vestuário). também se mostraram ansiosos com o potencial de um "movimento sindical revolucionário dos negros" emergindo da penetração no sistema de comitês. Como Anna Scheepers disse à Comissão, sob o sistema criado após 1973 "os trabalhadores juntamente com os defensores da polarização [racial], foram manipulados no planejamento dos comitês de trabalho".24

A resistência ao fortalecimento das organizações negras dificilmente deve ser uma surpresa. No final da era do apartheid, as administrações buscaram novos mecanismos de "relações humanas" e políticas de pessoal para reprimir conflitos endêmicos no chão de fábrica, estabilizar as relações de trabalho, melhorar a produtividade e racionalizar as negociações no local de trabalho, difíceis de manejar pelo sistema dualista. Acima de tudo, como observou J.D. Farrell, um dos colegas próximos a Bendix no Institute of Labour Relations, os empregadores enfrentavam "Uma necessidade real de maior comunicação entre a administração e os trabalhadores". Mas eles dificilmente pretendiam incentivar os trabalhadores negros a se unir a sindicatos poderosos, independentes e militantes no chão de fábrica, com a capacidade de negociar diretamente sobre as condições e demandas diárias no local de trabalho. Como uma empresa de metalurgia disse ao ILR numa pesquisa de 1978, "os sindicatos negros farão mais mal do que bem". Mesmo as sociedades de assistência aos trabalhadores deliberadamente cautelosas e explicitamente "apolíticas", como a UTP, se viram obstruídas pela intransigência do empregador. Em 1975, a UTP havia relatado, com frustração, que "Não houve melhora na atitude dos empregadores... o contrário é o caso mais frequentemente. A administração, em geral, parece ter esquecido as... greves de 1973 e está considerando que pode funcionar

²⁴ Minutes, Industrial Relations Machinery Subcommittee, 22 set. de 1977, box 24, p. 31; Memorandum of Evidence, 30 jan. 1978, box 32; Submission of Natal Chamber of Industries, 25 out. 1977, box 31, pp. 4-6; Submission of the Garment Workers Union, set. 1977, box 33, Commission of Inquiry, 1977-79.

através do sistema de comitê [de articulação]". Como Donovan Lowry, da UTP, lembra em suas memórias, durante a década de 1970, em vez de aceitar os sindicatos, "muitos empregadores tentaram manter a prática coercitiva do passado, enquanto outros tentaram introduzir relações humanas melhoradas e destituídas de poder, isso com o incentivo do Estado".²⁵

De fato, como observou Farrell, a maioria dos empregadores continuava imaginando que, em *sua* empresa, os trabalhadores negros tinham condições decentes, eram suficientemente remunerados e continuavam satisfeitos com o sistema de comitê de articulação, mesmo que a insatisfação pudesse reinar na ordem social mais ampla, ou até mesmo no chão de fábrica de seus concorrentes. Com base em uma pesquisa de 1977, com cerca de 1.600 empresas, que empregavam mais de 200.000 trabalhadores negros, Farrell descobriu que 2/3 dos entrevistados continuavam satisfeitos com o atual sistema de relações de trabalho e 80% dos participantes acreditavam que "os trabalhadores negros em geral estão satisfeitos com seus salários". Mais significativamente, Farrell concluiu que "Não há dúvida de que os empregadores são fortemente contrários ao reconhecimento oficial dos sindicatos negros" – apesar de muitos reconhecerem que essa resistência "pode ter uma influência negativa nas relações de trabalho".²⁶

A luta em torno do dualismo nas relações de trabalho na indústria

A MAIORIA DOS PARTICIPANTES do processo de Wiehahn vislumbrou um sistema reformado de relações de trabalho na indústria que, ao eliminar as formas mais flagrantes de dualismo racial, como a definição restrita de "empregado" ou a imposição de uma barreira racial no trabalho. continuaria a criar uma proteção entre a organização fraca no nível da fábrica e as vigentes estruturas corporativas de negociação coletiva nos conselhos de trabalho na indústria. Em 1979, confrontados com a inevitabilidade do reconhecimento oficial do Estado aos sindicatos africanos, os reformadores esperavam que, uma vez que os novos sindicatos se registrassem e aderissem à supervisão do governo, eles entrariam nos conselhos de trabalho, onde seriam abafados pelos sindicatos liderados por brancos, há muito estabelecidos, e pelas bem organizadas associações de empregadores. Ao mesmo tempo, enquanto os comitês vigentes nas fábricas se tornariam legalmente integrados num único ato de conciliação das relações de trabalho não segregado, o sistema renovado reproduziria a capacidade da administração de usar a estrutura do comitê de articulação para flanquear os sindicatos negros e frustrar o poder do chão de fábrica no nível local, agora sob o disfarce de "conselhos de trabalho" abertos a todas as raças. Como os editores do South African Labour Bulletin, do IIE, reconheceram em sua crítica contundente ao relatório da Comissão, sob este acordo, "o policiamento e a interpretação dos acordos e de todas as questões relacionadas à administração do trabalho que surgirem na empresa seriam do âmbito da estrutura do Conselho de Trabalho não da organização sindical da fábrica [...] Há poucas dúvidas de que as administrações enfrentadas por sindicatos independentes farão todos os esforcos para blindar a fábrica

²⁵ FARRELL, J.D. Black Labour—Problems in Labour Relations. **South African Journal of Labour Relations**, 2, p. 9-14, 1978, p. 11; Submissions and Testimony, box 37, Institute of Labor Relations survey, 28 mar. 1978, p. 16, Commission of Enquiry on Labour Relations; LOWRY, Donovan. **20 Years in the Labour Movement**. Johannesburg: Wadmore, 1999, p. 97.

²⁶ FARRELL. Black Labour—Problems in Labour Relations, p. 12.

contra a organização sindical, promovendo as estruturas internas do Conselho de Trabalho", concluíram os editores do jornal. Como Eddie Webster, do IIE, afirmou: "Se assim for, em toda uma série de questões do dia a dia, que são o pão com manteiga de sindicalistas ativos, os dirigentes de organizações sindicais e delegados sindicais seriam completamente excluídos com as consequências inevitáveis da perda de contato com a base". Como ele concluiu, "as implicações desta proposta podem muito bem levar os sindicatos registrados a se tornarem meras sociedades de assistência".²⁷

Compreensivelmente, os novos sindicatos negros organizados na FOSATU consideraram isso um esforço para afastar as vibrantes estruturas de chão de fábrica que eles lutavam para construir dentro das indústrias sul-africanas desde a onda de greves de 1973. Esses sindicatos, concentrados em metais, têxteis, produtos químicos e transporte, enfrentavam uma escolha difícil: ao se registrar no governo, aceitar negociar com o diabo e, assim, obter acesso a conselhos de trabalho, onde poderiam ser facilmente dominados por sindicatos brancos (cada sindicato conseguiu um assento à mesa do IC, independentemente da quantidade de seus membros); ou permanecer no que era, então, chamado de maneira tendenciosa de "o setor desorganizado". Se escolhessem esse último caminho, os novos sindicatos se veriam competindo com as comissões do local de trabalho que tinham poderes para "negociar e celebrar acordos estatutários", uma opção que muitos empregadores naturalmente preferiam ao reconhecimento do sindicato da fábrica. Como apontaram os editores da SALB, a nova disposição interditaria os acordos não estatais sancionados "informalmente" que os sindicatos não registrados vinham fazendo com os empregadores há quase uma década. Somente os sindicatos registrados, propôs a Comissão Wiehahn, teriam o direito de negociar e concluir acordos juridicamente vinculativos com os empregadores ou de se reunir em conselhos de trabalho. Assim, ao permitir que os sindicatos negros se unissem ao sistema de relações de trabalho na indústria do país, a Comissão procurou minar a própria independência que os trabalhadores negros haviam conquistado justamente em virtude de serem excluídos desse sistema no primeiro momento.28

Como Bernie Fanaroff, do Metal and Allied Workers Union (Sindicato dos Metalúrgicos e Afins - MAWU), declarou num discurso que fez aos delegados sindicais em 1982, os empregadores "desejam transferir as negociações coletivas [...] da atmosfera 'emocional' do chão de fábrica para a serenidade 'racional' (leia-se 'burocrática') dos conselhos de trabalho [...] [E]eles desejam restringir ou excluir, tanto quanto possível, a participação da massa dos membros do processo de negociação coletiva". Isso ia diretamente contra as táticas de organização dos novos sindicatos e o compromisso filosófico com a democracia no local de trabalho. Minutas das deliberações internas dos empregadores sugerem que Fanaroff tinha uma carta na manga. Numa reunião, em 1980, do comitê executivo da Federated Chamber of Industries (Câmara Federal das Indústrias), os empregadores reconheceram que "o objetivo final é trabalhar em direção a um sistema unificado de relações de trabalho, em que as negociações coletivas sobre remuneração e outras condições de trabalho ocorram

²⁷ The State and Change in Industrial Relations. **South African Labour Bulletin**, 4, p. 1-9, set. 1979, p. 7-9; WEBSTER, Eddie. The Wiehahn Report and the Government White Paper. **South African Journal of Labour Relations**, 3, p. 554-555, jun. 1979.

²⁸ Commission of Inquiry into Labour Legislation. **The Complete Wiehahn Report**, p. 74; **SALB**, State and Change in Industrial Relations, p. 68.

principalmente no nível do setor da indústria, no sistema do conselho de trabalho na indústria, onde tende a ser mais despersonalizado e a adquirir um caráter mais profissional e racional". ²⁹ Da mesma forma, a expansão dos comitês de articulação, agora rebatizados de conselhos de trabalho, foi de fato projetada para "remover dos sindicatos muitas de suas funções tradicionais no chão de fábrica". "Uma vez que o Conselho do Trabalho seja formalmente reconhecido", concluiu a *SALB*, "a administração terá um poderoso argumento e a instituição os usará para manter os sindicatos à distância." Mesmo não radicais, como Bendix, tiveram que admitir que esses comitês continuavam sendo "sindicatos da casa – o sindicato pela graça do chefe e para o chefe". ³⁰

Num relatório subsequente, de 1980, a Comissão Wiehahn aprofundou-se muito mais na emergente dinâmica de um renovado regime de relações de trabalho na indústria. Lançado após mais de um ano de experiência com o sistema reformulado, essa parte final do relatório expressou preocupação de que alguns sindicatos negros independentes continuassem operando fora das novas regras do jogo e recusassem o registro. A Comissão reclamou que alguns chegaram ao ponto de "iniciar uma ação trabalhista direta totalmente em conflito com procedimentos bem experimentados de mediação, arbitragem e conciliação". De fato, os comissários alertaram contra "uma nova forma de dualismo" que parecia estar surgindo. Como a recém-criada National Manpower Commission (Comissão Nacional de Mão de Obra - NMC) alertou um ano depois, os empregadores enfrentavam uma nova geração de trabalhadores negros urbanizados e educados, com uma "acentuada consciência de [seus] direitos como trabalhadores". "Muitos sindicatos negros também têm consciência que seu poder de negociação é mais forte no nível da fábrica do que em alguma instituição remota. onde são ofuscados pelo poder arraigado dos sindicatos brancos e mestiços e pela força coletiva de uma associação de empregadores", admitiu o NMC.31 Além disso, os sindicalistas achavam que para os sindicatos que tentavam garantir a lealdade de uma força de trabalho, a negociação democrática e altamente visível nas fábricas era preferível aos remotos conselhos de trabalho. Poucos trabalhadores negros tinham noção de como o IC funcionava e, de fato, sofreram anos de baixos salários com base em acordos negociados por sindicatos brancos. Um delegado sindical de uma usina de açúcar reclamou que em sua indústria os sindicatos brancos haviam dominado o IC e negociado baixos salários para os africanos; as disputas foram resolvidas pelos funcionários da IC em vez de pelos delegados sindicais. "Não vejo como podemos nos relacionar com o atual sistema do Conselho do Trabalho na Indústria", concluiu. Um metalúrgico reclamou que a MAWU não poderia superar o poder dos trabalhadores qualificados (brancos) no IC, que era "controlado pelos sindicatos de ofícios". Em contraste, como Fanaroff colocou, os sindicatos baseados em fábricas construídos durante a década de 1970 "geraram uma liderança que é muito consciente e responde diretamente

²⁹ FANAROFF, Bernie. Collective bargaining at industry and shop floor level. Palestra, 1982. Phil Bonner papers (sem tratamento), Historical Papers; South African Federated Chambers of Industry. Minutes, Special Labour Affairs Committee, 9 dez. 1980. Cape Chamber of Industries Archives, Labour Affairs, BC848, University of Cidade do Cabo Special Collections.

³⁰ **SALB**, State and Change in Industrial Relations, p. 68; Christian Concern for Southern Africa. **Speaking Out:** Secret Interviews with Black Workers. Londres: CCSA, 1982, p. 62.

³¹ Commission of Inquiry into Labour Legislation (Comissão de Inquérito sobre Legislação Trabalhista). **The Complete Wiehahn Report**, p. 454-55; South Africa. Department of Manpower. National Manpower Commission Working Paper on the Regulation of Trade Unions and Related Aspects. 1981. Cape Chamber of Industries Archives, Labour Affairs, p. 46.

aos membros no chão de fábrica". O delegado de trabalhadores têxteis da fábrica Obed Zuma observou em algumas de suas anotações manuscritas que os "acordos de casa" eram muito mais democráticos do que aqueles alcançados pelo IC, uma vez que os delegados sindicais se reuniam regularmente com os trabalhadores da fábrica, preparavam as demandas e depois relatavam. "Todos os trabalhadores são muito envolvidos no processo de negociação. Também negociam diretamente com seus empregadores", concluiu Zuma.³² O contraste com os acordos do IC não poderia ser maior.

A FOSATU, o IIE e aliados do movimento sindical negro independente encararam o novo sistema de relações de trabalho com profunda suspeita, uma hostilidade apenas confirmada pelos esforcos dos empregadores em distorcer os novos arranjos em vantagem própria. A SEIFSA, por exemplo, perdeu pouco tempo antes de enviar diretrizes sobre "o desenvolvimento e a participação de trabalhadores negros em sindicatos" para suas 5.000 afiliadas, que juntas empregavam meio milhão de trabalhadores, sendo 80% deles africanos. O setor de metal, aco e engenharia não foi apenas crucial para estabelecer padrões de negociação na indústria sul-africana, mas também foi o setor com um dos sindicatos africanos independentes mais bem organizados e militantes, o MAWU, que em 1980 representava 10.000 trabalhadores negros. Assim, a reação da SEIFSA às recomendações de Wiehahn estabeleceu o tom de como os fabricantes procurariam trabalhar na nova ordem. A visão dos empregadores de metal do novo regime de relações de trabalho na indústria parecia, na melhor das hipóteses, decepcionantemente estreita. Para comecar, a SEIFSA nem se deu ao trabalho de consultar os sindicatos do metal representantes de trabalhadores na indústria, pretos ou brancos, antes de emitir suas diretrizes. Além disso, a circular da SEIFSA deixou claro que o reconhecimento deveria ser concedido apenas aos sindicatos negros que optassem pelo registro no governo e consequissem entrar num conselho industrial. O primeiro requisito não era de forma alguma o caminho escolhido por todos os sindicatos negros, e o segundo frequentemente se opunha às objeções dos trabalhadores brancos, que mantinham o poder de veto para impedir a admissão em conselhos de trabalho. Como Eddie Webster subsequentemente observou, não foi surpresa que "a tentativa de Wiehahn de incorporar trabalhadores negros no Conselho do Trabalho excluindo-os do chão de fábrica fosse vista pelo MAWU como uma ameaça direta aos princípios do sindicalismo democrático". A SEIFSA aconselhou "seus membros a não ter qualquer relação com sindicatos além da associação de empregadores no nível do Conselho do Trabalho [...] Os empregadores foram advertidos a não negociar com os delegados sindicais no nível da fábrica e a não ceder às ameaças de paralização dos sindicatos não registrados".33

De maneira reveladora, as novas diretrizes da SEIFSA negavam aos delegados de sindicatos negros acesso a fábricas, quadros de avisos ou espaços para reuniões, limitando sua abordagem aos trabalhadores, incapacitando-os em seus esforços de organização e tornando-os vulneráveis à polícia fora dos portões das fábricas. Embora as diretrizes promovessem a formação de comitês no local de trabalho, não houve esforço para distinguir entre a antiga estrutura de comitês dominada pelo empregador e os sindicatos genuínos.

³² FOSATU Worker News. **Councils**: The Workers' Views. Abr. 1982, p. 3; FANAROFF, Bernie. Collective bargaining at industry and shop floor level, p. 2; ZUMA, Obed. A paper on collective bargaining. Notas manuscritas do organizador, s.d. SACTWU papers, D15, Historical Papers, Cullen Library, University of the Witwatersrand.

³³ WEBSTER, Eddie. MAWU and the Industrial Council—A Comment. SALB, 8, p. 14-19, abr. 1983, p. 15-17.

Como concluiu Douwes-Dekker, as diretrizes da SEIFSA implicavam "que aos sindicatos não deveriam ser concedidos ou reconhecidos um papel no local de trabalho", uma abordagem que certamente reforçaria a hostilidade dos trabalhadores negros ao sistema de comitês e que era obviamente projetada para frustrar a crescente força organizacional os metalúrgicos no chão de fábrica.³⁴

Os trabalhadores africanos se mostraram bem conscientes da persistente preferência de seus empregadores pelo sistema de comitês. "Se eles tivessem uma atitude positiva em relação ao sindicato, a primeira coisa que teriam feito seria permitir que eles entrassem na empresa e conversassem com as pessoas. E isso não é permitido", observou um metalúrgico negro entrevistado em 1980. Outro fez coro: "Essa é a razão pela qual eles criaram o conselho de empregados [trabalho], para forçar o sindicato a se afastar [...] O fato de os delegados sindicais terem que ficar do lado de fora para conversar com as pessoas é suficiente para deixar os trabalhadores cautelosos e surpresos – por que eles não entram? Deve haver algo errado com eles [...] Os trabalhadores estão francamente com medo de falar com eles na porta. Eles querem que as pessoas entrem na empresa para conversar. E é exatamente isso que a administração não permitirá", concluiu.³⁵

De maneira semelhante, o maior empregador da indústria têxtil da África do Sul, o Frame Group, procurou manter o National Union of Textile Workers (Sindicato Nacional dos Trabalhadores Têxteis - NUTW) da FOSATU fora de suas fábricas, fechando um acordo com seu rival, o sindicato mais manso do TUCSA, o Textile Workers Industrial Union (União Industrial dos Trabalhadores Têxteis - TWIU) e pressionando os trabalhadores africanos a se juntarem a este último. "Agora, quando é totalmente inevitável reconhecer um sindicato", apontou o *Fosatu Worker News*, "dificilmente é uma surpresa encontrar [o Frame Group] tentando forçar trabalhadores a entrar em um sindicato da TUCSA que depende da administração para obter apoio". 36

No nível nacional, como Douwes-Dekker reconheceu, a pressão para a negociação centralizada no conselho teve o infeliz subproduto de levar os empregadores à conclusão de que "o sindicato como expressão organizada da coletividade não tem papel ou responsabilidade pela interação entre a administração e os sindicalizados no local de trabalho", retardando, assim, o reconhecimento. Douwes-Dekker temia que os empregadores que procuravam minimizar o poder interno dos novos sindicatos vissem "o sistema de comitês como uma alternativa viável para excluir o sindicato do local de trabalho", que consistia numa "política de relações humanas" paternalista, que ignorava o conflito básico de interesses entre trabalhadores e empregadores. Ele lamentou o fato de que as recomendações de Wiehahn "reforçavam, em vez de questionar, as crenças expressas pelo Institute of Labour Relations (Instituto de Relações Trabalhistas), que os empregadores agora apoiam, em relação à exclusão do sindicato no local de trabalho", uma vez que a estrutura do comitê dominado pela administração favorecida pelos empregadores não tinha legitimidade entre os trabalhadores negros. Como Douwes-Dekker apontou sem rodeios, o Relatório Wiehahn "silencia sobre as

³⁴ DOUWES-DEKKER, Loet. Industrial Peace and Industrial Justice—Are These Attainable in the 1980 Decade? *In:* South African Institute of Race Relations. **Papers Given at the Fiftieth Annual Council Meeting:** Theme: The Riekert and Wiehahn Reports. Johannesburg: SAIRR, 1980, 2-30, p. 20.

³⁵ CCSA. Speaking Out, p. 48.

³⁶ Frame Struggle Flares Up. FWN, abr. 1983, p. 2.

legítimas atividades sindicais na fábrica e a ligação entre sindicatos e comitês". O persistente objetivo do *apartheid* de usar a estrutura do comitê, incorporada na Lei de 1953 para embotar a organização do chão de fábrica permaneceu em vigor.³⁷

Douwes-Dekker reclamou que empregadores e os delegados de sindicatos patronais imaginavam que as negociações sindicais no nível centralizado do IC seriam suficientes para garantir a participação da classe trabalhadora negra. Mas sem uma presença constante no local de trabalho, como novos membros seriam recrutados sem a interferência da empresa? Como os sindicatos poderiam funcionar democraticamente? Como as demandas locais poderiam ser ouvidas? Em essência, a visão do sindicalismo que havia se desenvolvido na base entre os trabalhadores negros após as greves de 1973 diferia substancialmente do sistema corporativo centralizado em que o processo de Wiehahn esperava integrá-los. Segundo ele, "o movimento sindical negro em suas campanhas de organização também descobriu que os trabalhadores percebiam a natureza disciplinar e a força da expressão sindical *no local de trabalho*". Como a UTP notou em sua proposta à Comissão, "o sistema de Conselhos de Trabalho na Indústria tem arraigado as injustiças aos trabalhadores negros". 38

Douwes-Dekker não era um radical, e sua visão permanecia distinta da dos ativistas da FOSATU e do IIE, que continuavam a ver o poder do chão de fábrica como um componente crucial do sindicalismo revolucionário e até um veículo para uma eventual transformação política socialista. Sua perspectiva pode ser caracterizada como um sindicalismo despolitizado, que considerava o poder do chão de fábrica como um caminho para os sindicatos economicistas (que atribuíam mais importância à economia ou à conquista econômica), que permaneceriam protegidos da ação política e da cooptação pelos radicais, mesmo servindo como um campo de treinamento efetivo para um procedimento democrático que pudesse se espalhar para a sociedade sul-africana como um todo.39 Da mesma forma, mas com muito menos simpatia pelas aspirações dos trabalhadores negros, muitos no recém-fortalecido estabelecimento de relações de trabalho liberais viam os sindicatos africanos não radicais como a melhor garantia de uma transição pacífica para uma África do Sul mais liberal e capitalista, que abandonaria o apartheid em nome de uma economia estável e de mercados livres. Como observou um manual de recursos humanos publicado na época, "se alquém aceita que os atuais poderes e privilégios do homem branco devem e inevitavelmente diminuirão [...], então pode-se argumentar que o perigo não está em reconhecer os sindicatos africanos, mas em não fazê-lo."40 Tal visão rejeitava a insistência dos verkrampte41 linha-dura pró-apartheid de que os trabalhadores africanos ainda não estavam "maduros" para o sindicalismo e, portanto, poderiam facilmente ser vítimas de manipulação de agitadores políticos. Ao mesmo tempo, o estabelecimento de relações de trabalho fabris esperava desviar os sindicatos negros independentes emergentes da participação nas políticas radicais de transformação social de bases socialistas, perseguidas por muitos ativistas que defendiam o controle dos trabalhadores no nível da fábrica.

³⁷ DOUWES-DEKKER. Industrial Peace and Industrial Justice, p. 20-23.

³⁸ DOUWES-DEKKER. Industrial Peace and Industrial Justice, p. 27 (ênfases do autor); Submissions and Testimony, box 9, testimony of Douwes-Dekker and UTP, p. 2753, Commission of Inquiry records, 1977-79.

³⁹ Entrevista ao autor, Loet Douwes-Dekker, Greyton, África do Sul, 23 mar. 2014.

⁴⁰ ORPEN, Christopher. Productivity & Black Workers in South Africa. Cidade do Cabo: Juta, 1976, p. 45.

⁴¹ Nacionalista africânder que se opunha às tendências liberais na política do governo, especialmente em relação a questões raciais. N.T.

Defesa do chão de fábrica

Na LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE 1981, que emergiu do processo de reforma iniciado quatro anos antes, o estado do apartheid finalmente concedeu aos trabalhadores africanos (incluindo, relutantemente, trabalhadores migrantes) o direito inequívoco de ingressar em sindicatos registrados e o pleno reconhecimento como "empregados". Embora o governo tenha divulgado no exterior seu novo código trabalhista como uma reestruturação radical, em casa as consequências se mostraram muito menos revolucionárias do se alegava. Como John Brand e Martin Brassey apontaram nas páginas do Industrial Law Journal na época, persistiam fortes dúvidas sobre a justiça do sistema de conselhos de trabalho, que sempre funcionou contra os interesses dos negros porque eram dominados por sindicatos brancos. Mesmo sob a nova lei, eles concluíram: "Os conselhos de trabalho provavelmente [...] permanecerão não representativos e os empregados que não estão realmente representados provavelmente suspeitarão de seu papel conciliador e negociador". O resultado disso foi que os sindicatos da FOSATU não abandonaram a luta pelos direitos de negociação no chão de fábrica, preferível à absorção pelos conselhos de trabalho, ou pelo menos como complementar ao processo corporativista. O Chemical Workers Industrial Union (Sindicato dos Trabalhadores Químicos - CWIU), por exemplo, disse que, embora "não se opusesse à negociação representativa no nível do setor mais amplo", recusava-se a "desistir de seu direito de negociar salários e condições de trabalho nas fábricas onde é representativo". Por sua vez, o MAWU temia que, se ingressasse no poderoso conselho de trabalho da indústria metalúrgica, cederia o controle das negociações nacionais à SEIFSA. "A SEIFSA continua sendo o órgão de empregadores mais poderosos da África do Sul, fora da Chamber of Mines (Câmara de Minas), enquanto o Steel and Engineering Council (Conselho de Aço e Engenharia) representa o problema do Conselho de Trabalho na Indústria em sua forma mais intratável", reconheceu o relatório anual da FOSATU de 1982. "Nesta fase de seu desenvolvimento", observou um documento de posicionamento, "a MAWU só tem força no nível individual de fábrica [...] Assim, é somente nesse nível que a MAWU pode negociar de uma posição de força e representatividade e. simultaneamente, garantir o controle dos trabalhadores e a democracia."42

Os empregadores "querem que os trabalhadores negociem num local onde são fracos, e não em fábricas individuais, onde são fortes", alertou o *Fosatu Worker News*. De fato, o congresso da FOSATU de 1982 debateu se seus sindicatos se recusariam a entrar no IC "em termos em que estão em desvantagem" e procurariam "negociar um sistema de barganha baseado no sistema de trabalho industrial", embora tivessem começado a reconhecer "a crescente necessidade de estrutura de negociação em larga escala". "Somente quando os trabalhadores puderem se equiparar à força dos empregadores em sindicatos poderosos e nacionais", concluiu a FWN, "as negociações em nível nacional farão sentido".⁴³ Um

⁴² BRAND, John, and BRASSEY, Martin. Comments and Representations Made to the Department of Manpower Utilization on the Industrial Conciliation Amendment Bill. *Industrial Law Journal*, 2 (1981): 106-126; Industrial Councils: Union Struggle Continues. **FWN**, ago. 1981, p. 4; Annual Report, 1982, FOSATU papers, C1.9.1. Historical Papers, University of the Witwatersrand; The Metal Industry Industrial Council—A Forum for Bargaining?, 22 jun. 1982, Phil Bonner papers. Ver também Memo RE SFAWU vis a vis the National Industrial Council for the Biscuit Manufacturing Industry, 19 maio 1983, SACTWU Papers, D7.2.1.5, Historical Papers.

⁴³ Industrial Councils: Union Struggle Continues. **FWN**, ago. 1981, p. 4; Industrial Councils Debated. **FWN**, abr. 1982, p. 3.

documento preparado para o Congresso reclamava que "patrões de toda a África do Sul estão tentando forçar trabalhadores negros a entrar nos Conselhos de Trabalho da Indústria [...] Os trabalhadores estão perguntando por que isso está acontecendo e qual deve ser sua resposta". Os conselhos de trabalho da indústria, observaram os organizadores da FOSATU, tradicionalmente eram usados para obter benefícios para os trabalhadores brancos, indianos e mestiços "às custas dos trabalhadores africanos"; impedir trabalhadores de desrespeitar os períodos obrigatórios entre a declaração e a deflagração da greve; substituir o poder do delegado sindical pela arbitragem "neutra"; "estabelecer burocracias profissionais separadas e não controladas pelos membros regulares do sindicato"; e, no geral, enfraquecer a organização dos trabalhadores "no chão de fábrica".44 Como Mike Morris, ex-organizador da FOSATU, sugeriu num artigo de 1990, "trabalhadores negros não qualificados experimentavam o sistema de conselhos de trabalho da indústria de uma maneira extremamente concreta todas as semanas, quando seus salários refletiam as deduções do conselho do trabalho", mesmo enquanto os acordos feitos pelos sindicatos de ofícios brancos, aos quais eles não pertenciam, os desfavoreciam. Esses aspectos do sistema IC contrariavam diretamente os "princípios de negociação coletiva democrática" da FOSATU, incluindo negociações feitas em fábricas "sujeitas a mandados coletivos", um forte sistema de delegados sindicais projetado para policiar acordos cotidianos e controlar diretamente a subscrição de fundos. Como o documento observou, "os chefes atualmente querem usar conselhos de trabalho para interromper as negociações feitas em fábricas". De fato, uma pesquisa independente, feita em 1981, mostrou que os empregadores (e os sindicatos brancos) preferiam o sistema de IC como um mecanismo de negociação coletiva, enquanto os sindicatos negros "mostravam uma preferência pela negociação coletiva no nível da fábrica".45

Grande parte da luta legal e burocrática, que se seguiu, sobre os níveis de negociação em que os sindicatos negros emergentes poderiam exercer seu novo poder e legitimidade ocorreu dentro de um par de novas instituições criadas pelo governo em resposta a Wiehahn: a National Manpower Commission (Comissão Nacional de Mão de Obra - NMC) e o Industrial Court (Tribunal Industrial). Embora lamentando a composição conservadora do NMC ("o ministro do [Trabalho] parece não ter um único consultor com qualquer simpatia reconhecida pelo movimento sindical não racial"), a liderança da FOSATU tranquilizou seus membros que "relações trabalhistas não são determinadas pelos encarregados de recursos humanos sussurrando no ouvido do ministro. Elas crescem com as lutas das fábricas e a FOSATU está melhor representada no chão de fábrica".46

De fato, não demorou muito para que o NMC, estabelecido para supervisionar todos os aspectos da nova disposição de relações de trabalho na África do Sul, começasse a expressar frustração com a persistente determinação dos sindicatos negros em buscar o poder do chão de fábrica em vez de ser absorvido silenciosamente pelo novo modelo corporativo. Em seu primeiro relatório anual, o NMC reclamou que "algumas organizações de empregados tendem,

⁴⁴ Draft for Discussion. 1982. FOSATU papers, C1.10.10. Historical Papers, University of the Witwatersrand.

⁴⁵ MORRIS, Mike. Unions and Industrial Councils: Why do Unions' Policies Change? *In*: NATTRASS, N.; ARDINGSTON, E. **The Political Economy of South Africa**. Oxford: Oxford University Press, 1990, pp. 148-162, p. 151; FOSATU. Draft for Discussion; NATTRASS, N.; ARDINGTON, E. **A Survey of Attitudes to Labour Relations and Labour Mobility in South Africa**. Occasional paper n. 1, Economics Research Unit, University of Natal, dez. 1981, p. 14.

⁴⁶ National Manpower Commission—The President's Council? FWN, ago. 1980, p. 5.

até então muito frequentemente, a usar seu poder de negociação fora do sistema formal e também a depender mais das negociações no nível da fábrica". Um ano depois, as coisas só pioraram. No final de 1982, o NMC informou que "o ano passado [...]mais do que os anos anteriores, foi caracterizado por uma maior medida de atividade fora do sistema estatutário nas relações de trabalho, tanto que essas atividades são atualmente consideradas parte fundamental da prática de relações trabalhistas do país". Como observou o advogado John Brand, "a unidade de negociação é [...] o campo de batalha entre empregador e sindicato". O primeiro esperava por unidades maiores, que são "mais difíceis para um sindicato organizar e manter-se organizado". Por outro lado, ele observou: "a unidade menor [...]dá ao sindicato maior chance de [...]ser reconhecido" e "permite que o indivíduo [trabalhador] tenha mais voz no processo de tomada de decisão". Assim, não surpreendentemente, o NMC tenha reclamado que alguns sindicatos negros "indicaram que o sistema do conselho de trabalho/conselho de conciliação não é considerado adequado para lidar com os problemas dos trabalhadores nos níveis mais baixos (níveis de empresa/oficina) e que, portanto, não são preparados para se tornar parte do sistema".47 O relatório anual da FOSATU, em 1982, confirmou que "apesar do endurecimento das atitudes por parte da administração, os sindicatos continuaram a ganhar reconhecimento nas fábricas". Eles contavam 173 fábricas com comitês de delegados sindicais reconhecidos pela administração, "com direito a manejo de reclamações, reuniões regulares com a gerência, folga para reuniões de delegados sindicais, direitos de negociação e direitos sindicais, como o desconto automático da contribuição sindical nos salários dos trabalhadores em favor do sindicato". Havia apenas 99 no ano anterior. "Acho que a FOSATU deve continuar pressionando por mais acordos domésticos, porque acreditamos que dessa maneira os trabalhadores estão tendo um canal direto para seus problemas", observou o organizador Obed Zuma.48

Para ilustrar esse preocupante desenvolvimento, o NMC apontou para a existência de mais de 200 "acordos de reconhecimento" locais fora do novo mandato estatutário, negociados entre os sindicatos negros e os empregadores sem supervisão do Estado ou *imprimatur* de um acordo do conselho do trabalho. Em 1983, o NMC concluiu que "em muitos casos, esses eram de fato os únicos meios de relações formalizadas entre empregadores e sindicatos". Para grande consternação da Comissão, "as negociações em nível local estão se transformando numa parte estabelecida do sistema de relações de trabalho do país. Esse desenvolvimento desafiava os árduos esforços dos empregadores e do Estado para impedir que exatamente isso acontecesse. De fato, o NMC reclamou que a negociação realizada no nível do conselho do trabalho industrial (onde os sindicatos brancos continuavam a predominar) deveria governar os acordos locais, mas "certas pessoas preferem reverter a ordem e alegar que a primeira de fato complementa a segunda!". Mesmo quando o MAWU relutantemente se juntou ao conselho do metal, em 1983, a liderança do sindicato emitiu um parecer a seus membros declarando que "o MAWU continua comprometido com a organização no chão de fábrica como a mais importante — a organização do setor é secundária". Enquanto isso, temendo

⁴⁷ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1981 to 31 December 1981. Pretoria: Government Printer, 1982, p. 11; Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1982 to 31 December 1982. Pretoria: Government Printer, 1983, pp. 108, 112; BRAND, John. The Duty to Bargain. Employment Law, 2, out. 1985, p. 1.

⁴⁸ FOSATU, Annual Report, p. 4; ZUMA. A paper on collective bargaining.

uma completa reviravolta do sistema de trabalho que eles tanto se esforçavam para construir, o NMC insistia em que "é de grande importância para a manutenção e promoção da paz na indústria" que as relações de trabalho sejam "reguladas por um <u>sistema unitário</u> e o governo deve fazer todo o possível para tornar o mecanismo formal ou estatutário ... tão atraente que a maioria das partes envolvidas, incluindo os mais novos sindicatos [negros], se juntará a ele."⁴⁹

O NMC estava tão preocupado com esses desenvolvimentos que, em meados da década de 1980, emitiu um par de relatórios especiais sobre "níveis de negociação coletiva". Juntos, esses relatórios revelam a estratégia adotada pelos novos sindicatos negros, na medida em que procuravam construir seu poder de fábrica em fábrica, em vez de se submeter a um regime centralizado de relações de trabalho, projetado para incluí-los e discipliná-los. Em seu relatório especial inicial, lançado em 1984, o NMC continuou a mostrar preocupações com a recalcitrância dos trabalhadores negros e de seus sindicatos em se valer dos novos mecanismos de negociação então disponíveis a eles. O relatório reconheceu que, entre 1924 e 1979, a maioria dos trabalhadores negros, excluídos do que o NMC considerava um sistema de relações trabalhistas que, de outro modo, não poderia "efetivamente dar expressão a suas necessidades - de qualquer forma, não através das instituições estatutárias oferecidas para eles". Com as mudanças pós-Wiehahn na legislação trabalhista, no entanto, "era esperado que eles entrassem no sistema para poder expressar suas necessidades mais claramente". Com algumas ponderações, o relatório especial observou que os trabalhadores negros e seus novos sindicatos "aparentemente têm objecões a vários aspectos do sistema estatutário e. como resultado, alguns deles ainda não querem se registrar ou ainda evitar a participação em conselhos de trabalho na indústria".50

Obviamente, os trabalhadores negros tinham todos os motivos para desconfiar dos conselhos de trabalho na indústria. Para muitos, esse era um território alienígena, uma longa mesa de negociação à qual haviam sido barrados e onde, na melhor das hipóteses, empregadores e trabalhadores brancos haviam fechado acordos que incluíam negros sem qualquer representação ou consulta. Os novos sindicatos não apenas temeram o abraço sufocante do Estado, mas reconheceram corretamente que a incorporação ao sistema do IC os deixaria como parceiros juniores dos sindicatos brancos estabelecidos, que dificilmente tinham seus interesses como prioritários. Além disso, como argumentou o documento da FOSATU descrito acima, "na maioria dos conselhos de trabalho na indústria sindicatos não raciais [isto é, FOSATU] representam menos de 1/10 dos trabalhadores e, portanto, são fracos no setor como um todo". Finalmente, como até o NMC admitiu, muitos trabalhadores negros estavam principalmente "preocupados com a segurança no emprego, que poderia ser melhor negociada no nível da fábrica". Como Fanaroff apontou, para os trabalhadores negros a segurança no emprego e os limites à prerrogativa da administração eram as questões principais, porque ser demitido também significava ser enviado de volta à reserva africana. "Um trabalhador que perde o emprego também perde suas acomodações e seu direito de

⁴⁹ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. **Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1983 to 31 December 1983**. Pretoria: Government Printer, 1984, p. xx, 187; MAWU. Press Statement. 25 mar. 1983, Phil Bonner papers (sem tratamento), Historical Papers,

⁵⁰ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission on an investigation into the levels of collective bargaining and works councils, the registration of trade unions and employers' organisations and related matters, and the Industrial Court. Pretoria: Government Printer, 1984, p. vi.

estar na área urbana." Esse era o tipo de segurança melhor negociado no nível da fábrica, e não no do IC. Acima de tudo, os novos sindicatos viam o sistema do IC, há muito estabelecido, como muito complicado, "antidemocrático e burocrático", nada mais do que "um sistema ideal para liderança sindical [branca] reativa, preguiçosa e inútil". Essa era tanto uma crítica racial quanto uma avaliação tática do que os sindicatos poderiam fazer no nível do chão de fábrica. Os sindicatos negros foram organizados do zero e começaram a "exercer sua base de poder nesse nível". Como disse um líder sindical negro: "O movimento sindical negro não tem poder, na maioria dos casos, no nível do Conselho do Trabalho na Indústria. É evidente, portanto, que continuará a negociar no nível de fábrica", mesmo que alguns sindicatos tenham concordado, por aparente necessidade, em também se juntar ao Conselho de seu setor.⁵¹

Por volta de 1986, o NMC estimou que entre 400.000 e 500.000 trabalhadores negros estavam cobertos por mais de 500 acordos de fábrica firmados entre sindicatos e empregadores fora do processo de negociação estatutário recentemente estabelecido. Em alguns casos, esses acordos complementavam os acordos de negociação coletiva que regem os salários e as condições básicas desenvolvidos no nível do IC; em outros, eles os haviam abandonado completamente. A maioria desses acordos locais contemplava trabalhadores negros em categorias não qualificadas e semiqualificadas e incluía procedimentos para queixas, eleição e reconhecimento de delegados sindicais, acesso à fábrica, contribuição sindical, direito a reuniões e quadros de avisos na fábrica, e uma cláusula de restrição à greve. Eles geralmente regiam os processos relativos a tempo de serviço, saúde e segurança, disciplina e demissões – em outras palavras, todas as questões processuais que ultrapassavam o escopo de salários e condições básicas de emprego e abordavam questões de controle do chão de fábrica tão essenciais à classe trabalhadora negra sob o *apartheid*, que não tinha outra fonte de representação ou poder. E, às vezes, eles ofereciam um piso salarial nas fábricas que excedia o estabelecido no nível nacional pelos acordos do IC.⁵²

O NMC fez um exame minucioso de 55 desses acordos, constatando que mais da metade deles se aplicava a trabalhadores já cobertos por acordos do conselho de trabalho na indústria e/ou por recomendações do Wage Board (Conselho de Salários). Eles concluíram que os trabalhadores negros e seus sindicatos pressionavam por essa negociação local adicional porque "se sentem mais à vontade nesse nível [...] possivelmente porque sentem que têm muitos seguidores nesse nível". Havia "um sentimento entre os trabalhadores negros de que eles não são tratados por seus empregadores com respeito a sua dignidade humana", e a negociação local era entendida como a melhor maneira de corrigir isso. Por outro lado, os negros achavam que "o sistema do conselho de trabalho na indústria havia sido projetado e é gerenciado e dirigido pelos brancos para os brancos e que não é vantajoso para o trabalhador negro". Apesar de sua ocasional simpatia pelos trabalhadores negros organizados, o NMC mostrou suas cartas quando descartou esse sentimento alegando que "essa objeção tem uma base política e não pode ser considerada uma fraqueza do sistema como tal".⁵³

⁵¹ FOSATU. Draft for Discussion; NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1984 to 31 December 1984. Pretoria: Government Printer, 1985, p. 118-119; FANAROFF. Collective bargaining at industry and shop floor level, p. 8; FOSATU. Annual Report, p. 25-27.

⁵² NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1985 to 31 December 1985. Pretoria: Government Printer, 1986, p. 13-14.

⁵³ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission on an investigation

Rumo a um novo corporativismo

ALÉM DE REINTRODUZIR O DUALISMO reclamado pelo NMC, outra consequência não intencional de Wiehahn foi o aumento da agitação na indústria, exatamente o que as reformas haviam sido projetadas para conter. Por um lado, a participação em sindicatos negros aumentou rapidamente após a nova legislação de 1981, de forma que se tornou "maior que o número total dos três outros grupos populacionais". Ao mesmo tempo, como muitos sindicatos negros resistiram à incorporação ao sistema de conselhos de trabalho fabris e continuaram "a lidar diretamente com os empregadores no nível da fábrica", o conflito no chão de fábrica tornou-se endêmico e levou ao aumento da repressão policial aos trabalhadores.⁵⁴

Trabalhadores negros de uma fábrica da Colgate-Palmolive perto de Joanesburgo. por exemplo, passaram um ano tentando um acordo de reconhecimento com a empresa. Apesar do suposto compromisso da Colgate com a reforma – a multinacional era signatária dos princípios de Sullivan, vinculando-se à conduta não racial em suas operações na África do Sul – a gerência recusou-se a se reunir com a CWIU por mais de um ano. Finalmente, em fevereiro de 1981, a empresa concordou em discutir a sindicalização dos 300 trabalhadores da fábrica, mas apenas com a condição de que os salários e condições finais fossem negociados no nível do conselho do trabalho, e não em acordo feito na fábrica. "O papel do sindicato", queixaram-se os organizadores, portanto, "deveria ser o envolvimento apenas em queixas do chão de fábrica". O CWIU destacou que poucos dos trabalhadores da fábrica estavam cobertos pelo conselho do trabalho vigente e, de qualquer forma, que os salários mínimos estabelecidos no nível do conselho estavam muito abaixo dos já pagos na fábrica. Sem o reconhecimento da fábrica, o sindicato ameaçou uma greve e pediu à FOSATU que chamasse um boicote nacional aos produtos da Colgate. Diante do boicote e às vésperas da greve, após alguns meses, a Colgate concordou em negociar salários diretamente com a CWIU no nível local. Na esteira dessa disputa, a FOSATU anunciou que "a questão de onde as negociações ocorrem é claramente a próxima batalha [...] é provável que vejamos mais lutas dessa natureza no futuro".55 Uma disputa semelhante ocorreu numa panificadora em Natal, onde o sindicato dos trabalhadores em doces organizou 450 dos 500 trabalhadores negros. Também aí houve uma resistência forte e duradoura à retirada da negociação do chão de fábrica. Diante da insistência da administração para que eles ingressassem no Biscuit Industrial Council (Conselho do Trabalho na Indústria de Biscoitos), o sindicato resistiu, alegando que "no conselho os sindicatos são fracos e a gerência da indústria é capaz de ditar muito o ritmo da mudança". Os organizadores destacaram que, em contraste com a situação local, "nenhum trabalhador está envolvido nas negociações salariais no [nível] do conselho do trabalho fabril". Assim sendo, "de quaisquer acordos alcançados no Conselho que não sejam aceitos por nossos membros, nos recusaremos a participar". 56

into the levels of collective bargaining and works councils, p. 109, 117.

⁵⁴ VOSE, William. Wiehahn and Riekert Revisited: A Review of Prevailing Black Labour Conditions in South Africa. **International Labour Review**, 124, p. 447-464, 1985, p. 552-53.

⁵⁵ Memorando de CWIU para filiados do FOSATU, 31 mar. 1981, FOSATU papers, C1.13.1.13.7, Historical Papers; FRIEDMAN. **Building Tomorrow Today**, p. 148-50; FORREST, D. A Question of Power. **The Star**, 29 jul. 1981, p. 18.

⁵⁶ Memo RE SFAWU vis a vis the National Industrial Council for the Biscuit Manufacturing Industry, 19 maio 1983, SACTWU Papers, D7.2.1.5.

Como o próprio NMC documentou, esses esforços para defender os ganhos no chão de fábrica levaram a um aumento do conflito. O número de greves cresceu rapidamente durante esses anos, de 200 em 1980 para mais de 400 em 1984, e quase 800 em 1986. Como observou a Comissão em seu relatório de 1986, "os trabalhadores negros estão cada vez mais conscientes de sua base de poder na economia por meio da privação de seu trabalho". Ao mesmo tempo, sob a luva de veludo de novas oportunidades, estava o punho cerrado dos serviços de segurança. Banimentos, prisões e assassinatos extrajudiciais causaram danos à lideranca dos novos sindicatos durante esses mesmos anos, mais notoriamente na prisão e na morte, em 1982, do organizador da FOSATU, Neil Aggett. Nos dois anos entre abril de 1981 e abril de 1983, pelo menos 400 sindicalistas e trabalhadores foram detidos, incluindo 30 organizadores e delegados sindicais. Como um relatório da International Labour Organização Internacional do Trabalho) de 1985 sobre a África do Sul expôs, enquanto "as medidas raciais podem ser menos evidentes em certas áreas do campo trabalhista, o controle sobre a força de trabalho negra e seus sindicatos é agora aplicado por meio de legislação de segurança, controle de fluxos e o 'sistema de pátrias". 57 As ações trabalhistas consideradas unilateralmente pelo Estado como "políticas" continuaram fora do novo regime de relações de trabalho fabris.⁵⁸

Se os empregadores resistissem à formação de sindicatos verdadeiramente independentes em seus locais de trabalho, procurassem diluir o poder dos novos sindicatos nos conselhos de trabalho e instassem o poder do Estado a quebrar sindicatos militantes, o novo Tribunal do Trabalho oferecia outra via para os trabalhadores negros restabelecerem suas reivindicações. Os trabalhadores levaram 399 casos à Corte em 1984, 801 em 1985 e 2.042 em 1986, desde objecões a demissões injustas, demandas do sindicato para acesso às instalações da fábrica. até a aplicação de acordos de reconhecimento local. Naturalmente, uma área-chave de discórdia era os "níveis de negociação". A política do conselho do trabalho havia sido uma questão importante durante a segunda conferência anual da FOSATU em 1982. Aqueles com maior número de filiados e de crescimento mais rápido, como o sindicato dos metalúrgicos, descobriram que cada vez mais "enfrentavam [...] a necessidade de se engajar em formas mais amplas de negociação coletiva do que a negociação na fábrica, a fim de exercer sua força coletiva". O MAWU, por exemplo, organizou 135 fábricas nas áreas industriais em torno de Joanesburgo e achou quase impossível negociar acordos separados para todos eles. "Quer o MAWU goste ou não, as condições mínimas de emprego são negociadas anualmente no Conselho Industrial", observou o sindicato num comunicado à imprensa explicitando sua nova abordagem à negociação corporativista. Como Eddie Webster observou em 1983 nas páginas da SALB, "Surgiu uma tensão vital dentro do MAWU entre a crescente necessidade de organização estável e o desejo de participação coletiva na organização."59

⁵⁷ Os bantustões ou pátrias, estabelecidos pelo governo do *apartheid*, eram áreas para onde a maioria da população negra era deslocada para impedi-los de viver nas áreas urbanas da África do Sul. N.T.

⁵⁸ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. Report of the National Manpower Commission for the Period 1 January 1986 to 31 December 1986. Pretoria: Government Printer, 1987, p. iv; NAIDOO, Beverly. Death of an Idealist: In: Search of Neil Aggett. Cidade do Cabo: Jonathan Ball, 2012; BOYER, S. e DAVIS, P. Black Workers under Siege: The Repression of Black Trade Unions in South Africa. Nova York: Africa Fund, AFSCME District Council 37, 1984; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Special Report of the Director-General on the Application of the Declaration concerning the Policy of Apartheid in South Africa. Geneva: ILO, 1985, p. 4, 13.

⁵⁹ NATIONAL MANPOWER COMMISSION, **Report... 1986**, p. 46; FOSATU. Annual Report, p. 14, 24; MAWU, Press Statement, 25 mar. Phil Bonner papers; WEBSTER. MAWU and the Industrial Council, p. 18; FORREST,

Mesmo admitindo cautelosamente a necessidade de negociação coletiva no nível nacional, em meados da década de 1980 sindicatos como o MAWU ainda procuravam o Tribunal do Trabalho para preservar a negociação no nível de fábrica e a participação democrática dos membros na elaboração de acordos no local de trabalho. Afinal, como Mike Morris observou, "as estruturas do conselho do trabalho contrariam os princípios organizacionais básicos subjacentes ao movimento sindical independente". Os organizadores da FOSATU imaginaram uma "negociação coletiva de todo o setor, em que a negociação feita nas fábricas seja garantida", enquanto "os patrões [...] desejam usar os conselhos do trabalho para interromper a negociação das fábricas e o decorrente 'aumento' do salário", um resumo da discussão da FOSATU. O negociador do MAWU, Bernie Fanaroff, preconizava um processo de negociação centralizada que envolvia "consulta a membros [sindicais] em todas as etapas da negociação", em vez de apenas o tipo de negociação centralizada por delegados sindicais no nível do IC, que é então anunciada aos membros sem nenhum processo de negociação. Por exemplo, lembrou Fanaroff, o MAWU exigia que os empregadores permitissem aos delegados sindicais "ter uma resposta direta e em tempo real das negociações [no conselho do trabalho] [...] Nós insistimos muito que o lócus de poder estivesse com os delegados sindicais [...] Tudo isso tem-se perdido, estou temeroso", concluiu com tristeza.60

Uma importante decisão do Tribunal do Trabalho, em 1985, tornou esse exercício de equilíbrio mais difícil de manter, quando decidiu contra a alegação da MAWU de que os acordos do chão de fábrica deveriam substituir as negociações do conselho do trabalho. Na indústria metalúrgica da África do Sul, o NMC observou: "[SEIFSA] adotou uma política de incentivar os novos sindicatos a participarem do conselho do trabalho fabril, por um lado, e opor-se fortemente à negociação no chão de fábrica sobre questões incluídas no acordo do conselho do trabalho, por outro". Enquanto isso, no entanto, os sindicatos desse setor "pressionavam por negociações no chão de fábrica, além dos acordos no conselho do trabalho". Na Hart, fabricante de embalagens de plástico e alumínio na área de Durban, a MAWU tinha uma história de militância de uma década. Os trabalhadores pararam em agosto de 1984 numa disputa por salários, ajuda de custo por tempo de serviço e auxílios funerários. "Queríamos negociar todas essas reivindicações fora do Conselho do Trabalho na Indústria", insistiram os trabalhadores, "mas a gerência insistia em negociar apenas [...] no Conselho do Trabalho". Buscando legalizar os muitos acordos feitos no chão de fábrica que os metalúrgicos impuseram aos empregadores recalcitrantes, o sindicato argumentou sem sucesso perante o Tribunal do Trabalho que "a negociação no nível do setor era direcionada para o estabelecimento de condições mínimas de emprego, enquanto a negociação no nível da fábrica se preocupava com as condições reais determinadas pelas circunstâncias do empregador em particular". O Tribunal endossou a afirmação da SEIFSA de que "os acordos sobre questões substantivas como salários, horas extras e horário de trabalho devem ser negociados no nível do conselho do trabalho. As tentativas

Kally. **Metal That Will Not Bend:** The National Union of Metalworkers of South Africa, 1980-1995. Johannesburg: Wits University Press, 2011, p. 123-25.

⁶⁰ MORRIS. Unions and Industrial Councils, p. 151, 154; FOSATU. Industrial Councils. Draft for discussion. S. d. Phil Bonner papers, p. 4; FANAROFF. Collective bargaining at industry and shop floor level, p. 10; Author's interview with Bernie Fanaroff, 26 nov. 2016, Cidade do Cabo.

dos sindicatos de negociar essas questões no nível da empresa devem ser combatidas pelos empregadores".61

Isso efetivamente frustrou os esforços do MAWU de ingressar no IC "sem abandonar o compromisso fundamental com a democracia na base", enfatizado pelos sindicatos desde as greves de 1973. Trabalhadores negros procuravam preservar sua força conquistada com muito esforço. Mas os imperativos organizacionais à medida que os sindicatos se expandiam, a intransigência dos empregadores e o novo regime jurídico, inevitavelmente, pressionaram os novos sindicatos a uma orientação mais corporativa. Em certo sentido, isso representou um grande triunfo para os trabalhadores que apenas uma década antes nem seguer eram considerados "empregados" sob a lei trabalhista do apartheid. No final da década de 1980, o SALB informava: "onde os sindicatos militantes entraram nos conselhos industriais [...] eles foram capazes de pender a balança de poder a seu favor". Em resposta, alguns empregadores, especialmente aqueles de setores mais competitivos, de mão de obra intensiva, começaram a "reverter a negociação no nível da fábrica, a fim de destruir a organização nacional dos trabalhadores na indústria". No final da década de 1980, os sindicatos pareciam adotar a negociação centralizada, e os empregadores, então em desvantagem, resistiram a ela. Como consequência, quando começaram as discussões sobre uma Lei de Relações Trabalhistas pós-apartheid, no início dos anos 90, o COSATU (então a principal federação trabalhista) não queria ver o sistema do conselho do trabalho, que antes excluía trabalhadores negros, desmontado. Enquanto o movimento sindical previa exercer o poder real numa disposição pós--apartheid, mesmo os apoiadores mais militantes da democracia sindical e do projeto socialista reconheciam que algum tipo de caminho corporativista deveria ser seguido. Isso significava reestruturar o sistema de conselhos de trabalho para incorporar a classe trabalhadora negra.62

Mas a que custo o poder da fábrica associava-se às organizações construídas pela FOSATU na década anterior? Até que ponto "o envolvimento de sindicatos independentes em formas de negociação coletiva promovidas pelo Estado corria o risco de distanciar a liderança sindical do chão de fábrica?". A longo prazo, tanto as forças estruturais quanto as escolhas políticas táticas no momento da transição do *apartheid* para a democracia fizeram muito para despojar o movimento sindical de sua orientação de chão de fábrica e subordiná-lo a um projeto de libertação nacional liderado pelo ANC e seus aliados do partido comunista. Em 1994, quando o ANC introduziu uma nova ordem política e econômica, o COSATU adotou uma posição firme em favor de "fóruns de negociação centralizada em todos os setores". Na verdade, eles esperavam "obrigar a negociação centralizada", e sua posição era "ambígua [...] sobre a questão crucial da negociação em mais de um nível". Sob a nova disposição, a "institucionalização do conflito significa menos lutas e greves no local de trabalho", observou Karl van Holdt, alertando para os "perigos do corporativismo", uma vez que as parcerias entre a administração do trabalho e o Estado conduziam negociações centralizadas. Ele temia que o resultado fosse a "desmobilização da base dos sindicatos e distanciamento de

⁶¹ NATIONAL MANPOWER COMMISSION. **Report... 1986**, p. 8; Notas manuscritas, Hart dispute, FOSATU papers, C1.13.3.8.20, Historical Papers; **Mawu v. Hart. Industrial Law Journal**, 6, p. 478-496, 1985, p. 479, 481.

⁶² MORRIS. Unions and Industrial Councils, p. 156-57; TORIEN, M. The Struggle for Industrial Councils. **SALB**, 14, p. 76-86, out. 1989, p. 81; WOOD, G. **Trade Union Recognition:** Cornerstone of the New South African Employment Relations. Johannesburg: International Thomson, 1998; BIRD, A. e Schreiner, G. COSATU at the crossroads: towards tripartite corporatism or democratic socialism? **SALB**, 16, p. 22-31, ago. 1992.

membros da liderança". Nesse pacto, "o trabalho teria ganhado influência, mas à custa de poder". De fato, um estudo de 1995 sobre 96 firmas sindicalizadas, realizado pela OIT e pelo Sociology of Work Program (Programa de Sociologia do Trabalho) em Joanesburgo, descobriu a rapidez com que o poder do chão de fábrica se dissipou durante a transição. Apenas quatro empresas possuíam delegados sindicais em tempo integral na fábrica e 29% dos delegados sindicais nem sequer se encontraram com um sindicalista no ano anterior. Quase um terço dos delegados não recebeu treinamento algum e, dentre os que receberam, muitos simplesmente compareceram a um *workshop* de fim de semana. Em suma, as redes de locais de trabalho, que uma vez energizaram o movimento sindical negro, começaram a desaparecer. Um estudo de 2007 concluiu que, depois de uma década e meia de uma lei de relações trabalhistas pós-*apartheid*, "as negociações nas empresas e fábricas estão em declínio e parecem ter desaparecido em grande parte nas jurisdições dos conselhos de negociação". A lsso pavimentou o caminho para Marikana.

Conclusão

Apesar das profundas limitações das reformas de Wiehahn e do esforço contínuo para redirecionar o poder sindical do chão de fábrica, as mudanças iniciadas no final da década de 1970 ajudaram a preparar o terreno para o importante papel que um movimento sindical negro sem grilhões desempenharia no impulso final para libertação na África do Sul. Ao simultaneamente legitimar a organização sindical negra, enguanto tentava limitar sua contestação radical no chão de fábrica, as reformas imprimiram profundamente o caráter do movimento trabalhista sul-africano. O novo dualismo, inadvertidamente introduzido, assegurou que, quando os sindicatos negros surgiram publicamente durante os anos 80, muitos mantiveram sua profunda suspeita em relação ao Estado, seu intenso compromisso com os procedimentos democráticos e seu desejo de defender nas fábricas o poder dos trabalhadores enraizado numa densa rede de organizações de delegados sindicais militantes. No entanto, ao mesmo tempo, o rápido crescimento dos novos sindicatos em setores-chave durante a década de 1980 logo tornou imperativa a entrada nos conselhos de trabalho, pois os sindicatos de massa buscavam estabilidade, legitimidade e negociação em padrões nacionais. Fazer negociações separadas em dezenas ou mesmo centenas de fábricas dificilmente era uma alternativa viável. Juntos, a subordinação das lutas sindicais à agenda nacionalista mais ampla do ANC, a necessidade de defender os ganhos sindicais contra um contra-ataque dos empregadores e um desejo compreensível de exercer influência no nível da economia política nacional, tornou o corporativismo uma conclusão inevitável quando a aliança tripartida do COSATU, do ANC e do SACP desalojou o estado do apartheid em 1994.

Quase duas décadas depois, o massacre de trabalhadores envolvidos numa greve sem aviso prévio, e em desacordo com uma liderança sindical intimamente ligada à administração

⁶³ MATIKO, J. Mawu and the metal talks. **SALB**, 12, p. 33-38, mar.-abr. 1981; GODFREY, S., MAREE, J., DU TOIT, D., e THERON, J. **Collective Bargaining in South Africa**. Cidade do Cabo: Juta, 2010, p. 82; VAN HOLDT, Karl. The Dangers of Corporatism. **SALB**, 17, p. 46-51, jan.-fev. 1993, p. 48.

⁶⁴ STANDING, G., SENDER, J., e WEEKS, J. **Restructuring the Labour Market:** The South African Challenge. Geneva: ILO 1996, p. 165; GODFREY, S., THERON, J., e VISSER, M. The State of Collective Bargaining in South Africa - An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining. DPRU Working Paper 07/130. Development Policy Research Unit, University of Cidade do Cabo, 2007, p. 99.

e ao Estado, sugere que o custo dessa negociação se mostrou alto a longo prazo, como a natureza antes vibrante do movimento sindical do chão de fábrica atrofiada na África do Sul pós-apartheid. A atual busca da NUMSA por uma política trabalhista alternativa se baseia numa longa tradição de controle pelos trabalhadores, de democracia no chão de fábrica e de luta sindicalista que sindicatos independentes como seu antecessor, o MAWU, forjaram durante a década de 1970. Depreciada então pelo SACP e seus aliados no ANC como "trabalhismo" (significando economia sindical), a política nacionalista de libertação corroeu essa tradição, mas nunca a liquidou completamente. Então, como agora, o ANC e o SACP exigiram que o movimento trabalhista subordinasse seus interesses setoriais às necessidades maiores da Luta, da Transição ou da Revolução Democrática Nacional. Então, como agora, os trabalhadores deveriam moldar a militância do chão de fábrica pelo interesse de objetivos políticos estratégicos maiores, como a negociação coletiva centralizada. Então, como agora, a democracia no chão de fábrica, o poder dos delegados sindicais unidos aos camaradas no local de trabalho e a tradição de reportar e controlar os trabalhadores deveriam ocupar o lugar de trás nas negociações no nível nacional, uma classe crescente sindicatos e uma federação trabalhista que se aproximou mais da administração do que dos trabalhadores, substituindo a democracia pela burocracia trabalhista. Mas, por ter sido tão central no nascimento dos novos sindicatos na década de 1970, o "trabalhismo" continua sendo uma tendência poderosa, mesmo que oculta, dentro do movimento trabalhista sul-africano; os recentes conflitos no Platinum Belt (Cinturão de Platina) representaram sua pressão para a superfície, como um vulção adormecido voltando à vida. O esforço por parte do ANC e do SACP de suprimir e superar essa tendência tem sido uma luta longa e morosa, e dificilmente a única, na África do Sul. Onde quer que os movimentos operários tenham se unido a uma burguesia nacional num processo revolucionário, eles descobriram que para eles a luta continua após a libertação, e seus antigos aliados se tornam seus antagonistas, se não seus senhores. A questão é geralmente a seguinte: quanto tempo a classe trabalhadora levará para entender os avisos da gravidade da situação? Marikana, ao que parece, foi a revelação. A nova federação sindical lançada recentemente sob o guarda-chuva da NUMSA aproveitará com sucesso esse momento para reafirmar uma tradição alternativa?

> Recebido em 02/03/2020 Aprovado em 20/03/2020