

COMISSÕES DE TRABALHADORES E CONTROLO OPERÁRIO: O ESTALEIRO NAVAL SETENAVE NA REVOLUÇÃO PORTUGUESA DE 1974/75

Jorge Fontes
Universidade Nova de Lisboa / Instituto História Contemporânea*

O golpe de estado a 25 de Abril de 1974 contou com o apoio decisivo do povo português, que contrariando as ordens do Movimento das Forças Armadas (MFA) no sentido de permanecer em casa, saiu massivamente às ruas, apoiando os revoltosos, e deixando o regime encurralado. No mesmo momento em que encerra com 48 anos de ditadura em Portugal, inaugura com a maior e mais prolongada mobilização social colectiva do século passado, um processo revolucionário, que encontra precisamente o seu epílogo noutra golpe militar, a 25 de Novembro de 1975.

Os protagonistas do processo revolucionário na Setenave constituem um protótipo perfeito da nova classe trabalhadora portuguesa emergente na década de sessenta: reunida maioritariamente nas duas margens do rio Tejo, recentemente urbanizada e ainda com fortes laços com as áreas rurais, altamente concentrada, em novas e modernas fábricas, jovem e inexperiente das antigas tradições do movimento operário português, ausente de quase qualquer tipo de direitos trabalhistas e sindicais e / ou representação legal política.

A sua acção apresenta traços de semelhança com outros contingentes do movimento laboral nesta fase, pode ser sumariamente caracterizada, nas suas linhas de força, por: protestos e mobilizações “espontâneas” crescentemente politizadas pela adesão a uma das várias interpretações do marxismo em voga (frequentemente as mais “radicais”, divulgadas pelos “intelectuais orgânicos” dos partidos, e assimiladas precariamente – mais por coincidência prática do que por elaborada reflexão teórica), métodos de greve “selvagem”, ocupação dos locais de trabalho, ultimatos à administração e questionamento das hierarquias tradicionais, organização em Comissões de Trabalhadores que abarcam todos os que laboram na empresa e se transformam em lideranças políticas dos movimentos (assumindo os sindicatos um papel menor e secundário) assentes numa forte dinâmica assembleária, forte conexão

* Instituto História Contemporânea (IHC) da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (FCSH/UNL).

com outros sectores em luta - a dinâmica na Lisnave terá um papel de arrastamento, são recolhidos fundos para as cooperativas promotoras da reforma agrária, os comunicados e acções de solidariedade com lutas emblemáticas como a TAP ou Renascença, entre outras, são práticas comuns, serão estabelecidas interligações com outras Comissões de Trabalhadores, Moradores e Soldados num ensaio de “poder popular” ou “sovietização”, quer em Setúbal “ville rouge”, como a nível nacional -, as demandas assumem um carácter ofensivo, são qualitativas e igualitárias (redução do leque salarial), o Controle Operário é desenhado como projecto de acção (e materializa-se caso o entendamos como uma relação de equilíbrio em disputa entre capital-trabalho), a empresa será nacionalizada, contribuindo para o estiar dos grandes monopólios económicos privados do Estado Novo e a formação de um robusto Sector Empresarial do Estado. Saliente-se também a conjugação de uma forte mobilização de parte ou quase totalidade dos trabalhadores com significativa apatia e abstenção nos processos de eleição dos seus representantes; e ser das poucas empresas industriais relevantes que se conservam nas mãos da extrema-esquerda, mesmo após o 25 de Novembro.

No dia 13 de Maio pelas 15.00h, terá ocorrido o primeiro grande «confronto» com a Administração. Os trabalhadores concentram-se “espontaneamente” em frente ao edifício da Escola de Formação, constitui-se uma comissão negociadora ad-hoc, e entra-se em greve de duração ilimitada, com uma Assembleia Geral de Trabalhadores a funcionar em permanência onde se aprovam as propostas, entre outras, de horário semanal de 40 horas com sábado livre, uma escala de ordenados entre 8.000\$00 para recém admitidos sem categoria a 13.000\$00 para encarregado geral de 1ª, abolição de prémio, 1 mês de férias, subsidio de deslocação, subsidio de turno pago a 50% a partir das 17.00h e abolição do 3º turno, reforma por inteiro com 35 anos de antiguidade ou 25 atingidos 55 aniversários, despedimentos e processos revistos conjuntamente pelo conselho de trabalhadores e o conselho disciplinar de empresa, horas extraordinárias a 200% e limitadas a auscultação do trabalhador, 14º mês – devendo ser “cumpridas até amanhã dia 14 de Maio às 11 horas”¹.

Entretanto, a 15 de Maio, a Comissão “ad-hoc” de trabalhadores da Setenave comunica que decide “seguir a mesma orientação do Pessoal da Lisnave quanto à paralisação do trabalho” e que “a resposta às reivindicações dos trabalhadores da

¹ Doc. Condições propostas por todo o pessoal, A Reunião Geral dos trabalhadores da Mitrena em 13 de Maio de 1974 CD25A

Setenave será idêntica à que for acordada para os trabalhadores da Lisnave”², aprovando uma forma de formação do Conselho de Trabalhadores alicerçada na eleição de delegados sindicais por grupo profissional em bases proporcionais.

A Ordem de Serviço nº21, de 23 de Maio, informa ter sido “aceite pela Comissão Representativa do Pessoal da Lisnave a nova contra-proposta da Administração da Lisnave ao Caderno de Reivindicações apresentado em 14/5/74”³ e como “A Administração e a Comissão “Ad-hoc” dos trabalhadores da Setenave tinham acordado em que a aceitação de condições idênticas às acordadas na Lisnave constituíram plataformas de entendimento transitório” passam a vigorar novas condições como uma tabela de vencimentos que vai dos 6.200\$ até 12.500\$ para pessoal técnico e administrativo, sendo o salário de 7000\$ o correspondente à categoria mais baixa para trabalhador adulto, nos contractos colectivos no sector da Produção, eliminação trabalho ao Sábado para horário diurno e do 3º turno, 1 mês de férias com 1 mês de subsídio, 13º mês, participação nos resultados, pelo que a Comissão “Ad-hoc” dos trabalhadores da Setenave pede “a todos os trabalhadores que retomem o trabalho nas condições agora acordadas”⁴, informando ainda que a mesma se mantém até eleição de novo CT.

O CT foi eleito para o mandato de um ano, e definiu um organograma⁵ assente em Comissões Eventuais e Anuais e sub-Conselhos⁶.

Não obstante, as críticas a esta estrutura organizativa dos trabalhadores, não se fizeram esperar, o denominado “Movimento para a formação de um novo CTS”, acusa-a de conluio com a administração, denunciando o “aproveitamento feito pela empresa, para canalizar a luta dos trabalhadores para os fins que mais interessam à empresa, tentando, e conseguindo nomear um CT que não representa a maioria dos trabalhadores (metalúrgicos apenas três, gestores dois) e que ao desligar-se deles transformou-se já naquilo que todos nós conhecemos as “Comissões Internas.””⁷

Devido a esta pressão, decidiu o Conselho de Trabalhadores da Setenave “convocar uma Reunião Geral dos Trabalhadores da Setenave, a realizar no dia 26/6/74 (...) no Clube Naval Setubalense” sendo a “constituída por: 1 elemento nomeado pela

² Comunicado Comissão ad-hoc

³ Ordem de Serviço nº21, Almada, 23 Maio 1974, O Administrador-Delegado

⁴ Comunicado da Comissão “Ad-hoc” dos trabalhadores da Setenave, Mitrena, 23 Maio 1974

⁵ Ver anexo nº1

⁶ Conselho de Trabalhadores. Comunicado, Mitrena 7 Junho 1974

⁷ Movimento para a formação de um novo CTS. 17/6/74

Administração, 2 elementos do actual CTS, 2 elementos do Movimento para a Formação de um novo CTS”.⁸

Na Assembleia foi ratificado um processo eleitoral e “votada imediatamente a demissão do C.T. (...) por voto secreto” com “resultado de cerca de 90% de votos contra, o que obrigou o C.T. a demitir-se”⁹. Decide-se ainda ficar o CTS composto por 15 elementos, sendo obrigado a apresentar um programa. As eleições ficam marcadas para 10 de Julho sendo que “a Administração nomeará um seu representante e dois suplentes para o frutuoso diálogo que se pretende estabelecer entre os trabalhadores e a Empresa; e que estará presente em todas as Reuniões para que for convocado pelo CTS”¹⁰

Apresenta-se a sufrágio o Programa A, para quem o “programa fundamental do movimento consiste em eliminar a médio prazo as barreiras de ódio entre categorias e classes profissionais dentro da empresa e contribuir para que a longo prazo seja assegurado o triunfo definitivo do socialismo sobre o capitalismo”.

Elaboram-se estatutos, confere-se à assembleia geral o poder de destituir o CT, e organiza-se uma estruturação assente em Comissões de base “constituídas por trabalhadores de profissões heterogéneas e por zonas de actividade profissional”. Pela primeira vez detectamos elementos de tentativa de produção teórica mais elaborada, criticando-se a “co-gestão e auto-gestão, visto estes dois sistemas serem uma manobra ilusória cuja finalidade é servir de tónico a um sistema que tende para a falência – o capitalismo”.

Este Programa será aprovado por 849 votos favoráveis, registando-se 74 contrários e 35 anulados, num total de 958 votantes.¹¹

O 2º CTS irá reformular o organograma interno, criando novas comissões de base por sectores de actividade, devendo cada uma englobar profissões heterogéneas, bem como Grupos de Trabalho específicos.¹²

Uma segunda onda de explosiva de greves reivindicativas de Agosto-Setembro¹³, da qual a TAP e Lisnave são exemplares, questiona a transição ordeira negociada pelas cúpulas, para evitar que “o poder caia na rua”, garantir a estabilidade de

⁸ Conselho de Trabalhadores da Setenave

⁹ Jornal Combate, Ano I, Nº10, 8/11 a 22/11 de 1974, Mesa-Redonda GPA-Setenave-TAP-Troia, p.4

¹⁰ Processo Eleitoral. Movimento para a formação de um novo CTS. 26/06/74.

¹¹ Comunicado nº4, Comissão Pró-Eleitoral do novo CTS, Mitrena, 11 Julho 1974

¹² Mitrena, 18 Julho de 1974, Conselho de Trabalhadores da Setenave.

¹³ Ver Raquel Varela. História do Povo na Revolução Portuguesa 1974/75

acumulação dos grupos económicos, a manutenção do império colonial. Serão um poderoso impulso para que no fim do mês comecem a ser distribuídos milhares de panfletos e aparecerem cartazes a apelar a uma “maioria silenciosa”, convocando uma grande manifestação sobre Lisboa, para o dia 28 de Setembro, isto sob o beneplácito de Spínola, que é aclamado num Concurso Hípico, onde lhe entregam um cartaz da maioria silenciosa.

Segundo conta um dos participantes, em Setúbal “A mobilização dos operários, do pessoal da IMA, da Sécil, da SAPEC e da Setenave, começou na noite anterior e pelas quatro ou cinco da manhã de dia 28 já estávamos na estrada a formar as barricadas. Foi muito emocionante porque eram milhares de homens, mulheres e crianças a descerem pela cidade, num movimento muito forte de pessoas solidárias na luta contra o fascismo”¹⁴

Com efeito, o MFA, partidos de esquerda, organizações de trabalhadores e movimentos sociais, temendo este “golpe de força”, lançam as suas forças na resistência. Levantam-se barricadas populares para impedir o avanço da manifestação. Destacamentos de civis e militares revistam os veículos e prendem os ocupantes que transportavam armas. Nas principais cidades do país realizam-se manifestações, e sedes de partidos acusados de ligações ao antigo regime são assaltadas e destruídas.

A 29 de Setembro, Spínola demite-se. A mobilização popular e o acúmulo de confrontação social anterior tinha-se revelado decisiva para o desenlace dos acontecimentos.

As dificuldades no CTS voltam a rebentar em Novembro, nomeadamente por atritos com elementos do PCP, pelo que decide convocar uma assembleia geral de trabalhadores para votar “a continuação ou não do actual Conselho de Trabalhadores”¹⁵ pois “dado o clima criado nos últimos dias por esses elementos do PC no estaleiro, com a realização de reuniões, comunicados, etc...em que a pretexto de se denunciar a má gerência da empresa, se visava fundamentalmente atacar o CTS” decidiu este a realização de uma “AGT para que de uma vez para sempre se definam posições”, terminando com um apelo dramático “NÃO PERMITAS QUE O CTS ACABE! Luta

¹⁴ Setubal na rede. Entrevista Fernando Rodrigues. 28 Setembro

¹⁵ Setubal, 11 Novembro 1974. Conselho de Trabalhadores da Setenave

pela sua continuidade enquanto instituição representativa dos trabalhadores e não deixes que qualquer partido político o domine”¹⁶

No dia seguinte, 13 de Novembro, realiza-se a votação a respeito da continuidade do CTS, mas tida como pouco expressiva, repete-se cinco dias depois, tendo sido apurados 1292 votos a favor do CTS, 400 contra e 51 nulos.¹⁷

Como sequência desta votação, o CTS irá reformular a sua organização e expressar que “dado o apoio que a esmagadora maioria dos trabalhadores da Setenave lhe demonstrou, acha que esse apoio se deve realizar na prática do dia a dia através duma estreita colaboração com as Comissões de Base e no trabalho por estas desenvolvido com o CTS. (...) A crítica implacável ao trabalho do CTS deve continuar (...) mas independentemente das posições partidárias que cada um deva assumir como militante desses partidos, pois só assim o CTS conseguirá cumprir a tarefa a que se propôs quando da sua eleição. (...) O CTS que já tinha iniciado a reestruturação do funcionamento das Comissões de Base e do CTS antes da última AGT, em virtude das dificuldades que vinha a sentir, julgou necessário rever profundamente todas estas questões”.

Entretanto, conforme “proposta aprovada em A.G. de Delegados realizada em 27.1.75 na Rocha, foi decidido que os grupos de trabalho LISNAVE/SETENAVE iniciassem um estudo conjunto, com vista à resolução do problema da reestruturação salarial, com o objectivo de reduzir o leque de salários existente”¹⁸, constituindo-se portanto o chamado “Grupo de Trabalho para a redução do Leque Salarial Lisnave/Setenave” composto por doze elementos da Lisnave e oito da Mitrena.

No 2º comunicado deste Grupo, analisam “que todos os operativos, sejam eles considerados pelo capital, ajudantes, oficiais ou especializados, sofrem de igual modo as consequências da sociedade exploradora em que vivemos”, decorrentemente “a redução das categoriais profissionais será um importante passo para a união de todos os operários”¹⁹

¹⁶ Comunicado. Mitrena, 12 Novembro 1974. Conselho de Trabalhadores da Setenave

¹⁷ Informação Setenave nº31. 29 Novembro de 1974, p.3.

¹⁸ Leque Salarial. 1º Comunicado Margueira 10 Fevereiro 1975. O Grupo de trabalho para a redução do Leque Salarial Lisnave/Setenave

¹⁹ Leque Salarial. 2º Comunicado Margueira 12 Fevereiro 1975. O Grupo de trabalho para a redução do Leque Salarial Lisnave/Setenave

Os trabalhos do Grupo do Leque prosseguem, estabelecendo-se propostas de vencimentos e passagens automáticas de categoria²⁰, bem como a inclusão de reivindicações de carácter social, tais como subsídio de doença, reforma, condições de trabalho, diuturnidade, horário de trabalho, pagamento por sinistro²¹. Da assembleia geral de delegados, a 19 de Fevereiro de 1975, emana um “Projecto do Caderno Reivindicativo “Leque Salarial” de «unidade dos trabalhadores em torno da classe operária»”.

Neste, propõe-se a redução das onze categorias existentes (Ajudante 2^a, Ajudante 1^a, Pré-oficial, Oficial 3^a, Oficial 2^a, Oficial 1^a, Oficial Especializado C, Oficial Especializado B, Oficial Especializado A, Oficial Especializado A1, Oficial Especializado A2) para apenas três (Ajudante, Oficial e Oficial Especializado). Os vencimentos sofreriam ajustes, passando os ajudantes a receber 8.500\$00 em vez de um intervalo de 7.000\$00 e 7.600\$00 consoante o escalão, os oficiais 9.000\$00 contra uma variação entre 7.800\$00 e 8.000\$00, e os oficiais especializados 9.500\$00 ao invés de um valor compreendido dos 8.300\$00 aos 9.300\$00. Os aumentos são portanto gerais, para todas as categorias, incidem com particular acuidade sobre os salários mais baixos (aumento de 1.500\$00 para um ajudante de 2^a e de 200\$00 relativo a Oficial Especializado A2), e comprimem as diferenças de vencimento entre a classe (de 2.300\$00 para 1000\$00).

A Administração retorque à proposta de Caderno Reivindicativo “Leque Salarial” apresentado pelo grupo de trabalho comum Lisnave/Setenave, de forma dramática: “os encargos a que essa proposta conduz tornariam completamente inviáveis as actividades da construção e reparação navais, condenando, na prática, a empresa ao seu encerramento”.²²

O falhado golpe de estado de direita, a 11 de Março, provoca uma nova acelerada guinada à esquerda da dinâmica social. A banca e as maiores empresas são nacionalizadas (como o Grupo CUF), exceptuando-se o capital estrangeiro (Lisnave). O país começa a dividir-se em dois blocos sociais antagónicos. Enquanto no norte rural e conservador, religioso, de pequena propriedade da terra se levanta uma fronda contra-

²⁰ Leque Salarial. 4º comunicado. Margueira, 17 Fevereiro 1975. O grupo para a redução do leque salarial Lisnave/Setenave

²¹ Leque Salarial. 5º comunicado. Margueira, 18 Fevereiro 1975. O grupo para a redução do leque salarial Lisnave/Setenave

²² A todos os trabalhadores da Setenave. Mitrena, 5 março 1975

revolucionária onde pontificam as destruições das sedes do Partido Comunista e outros grupos de esquerda, nos cordões industriais de Lisboa e Setúbal, as Comissões de Trabalhadores avançam no controlo operário e tendem a processos de centralização política, camponeses. Com a desagregação sociológica do exército, o espectro de uma guerra civil pairará sob todo o período subsequente. Começa o chamado PREC.

A 31 de Março, realizou-se uma Assembleia Geral, que reuniu a quase totalidade dos trabalhadores. Foi discutida e criticada a resposta da administração ao caderno reivindicativo e aprovado um requerimento que, chamando a atenção para as ligações Lisnave-Setenave, propunha que se aguardasse pelo resultado do estudo-negociação que se estava a realizar na Lisnave, estudo no qual o Governo estaria a colaborar.²³ No mesmo dia, a Administração atesta que a “reestruturação salarial está em fase final de estudo na Lisnave, realizando-se hoje (...) uma reunião Lisnave/Setenave, a nível de serviços, destinada a apreciar o estudo já feito” esperando que como “reestruturação salarial que é e não aumento geral (...) o seu objectivo fundamental seja o de reequilibrar as diferentes classes profissionais, além de reduzir tanto quanto possível o número de categorias”²⁴

Na sequência da encarniçada polémica sobre o Leque Salarial, em comunicado distribuído aos trabalhadores, o CTS informa que terminará as suas funções no dia 30 de Abril, antecipando assim o período para a eleição do novo CTS²⁵. Justifica esta decisão com fortes divisões nos trabalhadores, que atingiram as próprias estruturas eleitas: “Desde há alguns meses, principalmente a partir do início de todo o processo relativo ao Leque Salarial e Caderno Reivindicativo, foi-se assistindo na SETENAVE a um agravamento das relações entre os trabalhadores com a progressiva divisão entre dois grupos de trabalhadores (...) Essa acção desmobilizadora começou também a atingir parte dos elementos do CTS e do Grupo de Apoio (constituído por elementos das Comissões de Base)” a que se soma doença prolongada de dois elementos, demissão de outros dois e dificuldade de outros em darem o apoio activo por razões profissionais, e “ainda pelo facto do período para eleição do novo CTS ser pouco apropriado (Junho) pois nessa altura já estarão muitos trabalhadores em férias e pensando que a eleição

²³ Informação Setenave nº41,8Abril1975, p5

²⁴ A todos os trabalhadores. Mitrena 31 Março 1975. A Administração

²⁵ Informação Setenave nº41, 8 Abril1975,p.5

breve dum novo CTS mobilizará de novo os trabalhadores podendo contribuir para o reforço da sua Unidade”.²⁶

As eleições terão lugar a 8 e 9 de Maio, tendo votado 1781 trabalhadores e tendo-se registado 1123 abstenções e 350 votos nulos e brancos. A lista A, constituída pelas forças de extrema-esquerda venceu com 746 votos, contra a Lista B, apoiada pelos comunistas, reunindo 685 votos.²⁷

Em reunião do novo CTS com os delegados sindicais, estabelece-se que ficam os últimos responsáveis pelas reivindicações e conflitos de trabalho, e os primeiros tratarão de todas as formas de luta superiores e toda a organização política do estaleiro.²⁸

Este Conselho de Trabalhadores, será aquele que – também como reflexo da conjuntura política – mais esforços envidará na sua articulação com outros sectores em luta (presença de trabalhadores da Renascença e República em AGTs, campanhas de solidariedade com cooperativas agrícolas) transcendendo essa dinâmica na participação na estruturação política/organizativa/militar do projecto de “poder dual” ou “alternativo” que representava o Comité de Luta, em Setúbal.

Sucedem-se anúncios de golpes e contragolpes: sente-se que o desenlace desta correlação de forças está prestes a ter um epílogo.

A 6 de Outubro, a Administração traça o retrato mais dramático de sempre da situação no estaleiro, considerando-a aflitiva, e volta a apelar à colaboração dos trabalhadores e respeito pela autoridade: “A situação económica (produção actual e perspectivas) e financeira (saldo de receitas e responsabilidades) da Setenave é verdadeiramente desesperada” e “nada será possível realizar sem a não menos imprescindível colaboração, organizada e disciplinada dos trabalhadores da Setenave” mas “colaboração (...) significa trabalho sério, interessado e esforçado; (...) compreensão pela complexidade dos problemas e moderação nas reivindicações (...), seja em tempo, em oportunidade ou no tipo de solução encontrada; (...) adesão à orientação dos que têm mandato de chefia, o que não exclui a intervenção de todos na busca daquela; (...) respeito pela sua autoridade e cumprimento das respectivas decisões” pelo que “o clima de trabalho na Setenave é de molde a inspirar a maior preocupação (...) é o exactamente oposto ao que deve propiciar a colaboração

²⁶ Comunicado. Mitrena 4/4/75 CTS

²⁷ Informação Setenave, 15 Maio 1975, nº45, p.4

²⁸ Informação Setenave, 30 Maio 1975, nº 47, p.2

pretendida” já que “o abandono dos locais de trabalho é frequente; a produtividade é muito fraca; os tempos mortos são enormes; a autoridade dos chefes é contestada; a disciplina está deteriorada; as relações estão prejudicadas pela “invasão da empresa” dos conflitos políticos; o desinteresse de grande número de trabalhadores aumenta a par das tensões e disputas; desmobilizam-se as capacidades de trabalho; etc. etc..” sendo que “Directores, gestores, operativos demitiram-se já ou apresentaram os seus pedidos de demissão. E, até, o Delegado do Governo se encontra demissionário”²⁹

A Administração avança então com uma proposta de “controle da empresa pelos trabalhadores” na qual dois representantes dos trabalhadores fariam parte integrante da Comissão Administrativa (composta por 3 vogais nomeados pelo Governo), com idênticos poderes e obrigações ou com papel de observação e acompanhamento dos trabalhos e decisões da Comissão.³⁰

Perante todo este contexto, o CTS decide apresentar “a sua demissão, mas manter-se-á em exercício até que seja eleito novo CTS” ao mesmo tempo que incita os trabalhadores a “discutir propostas de organização para um controlo operário onde seja possível controlar completamente, de alto a baixo, a empresa” devendo este “ser exercido sobre o CAPITAL, ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE RECURSOS TÉCNICOS E HUMANOS, de acordo com os interesses da classe operária na construção da sociedade socialista”³¹

Embora para a Administração, a “Proposta não é uma imposição; não é uma responsabilização dos trabalhadores nas decisões de gestão; não é a co-gestão quando se convidam trabalhadores para observar e acompanhar os trabalhos da Administração e Direcções”³², os trabalhadores reunidos opinariam de modo distinto.

Com efeito, em Assembleia Geral de Trabalhadores, realizada a 16 de Outubro, com a presença de soldados, deficientes das Forças Armadas, trabalhadores da Rádio Renascença e República, considera-se que a solução para os trabalhadores “passa pelo controlo operário que prepara a tomada do poder que, no entanto, não deverá ser compreendido com quaisquer formas de co-gestão ou auto-gestão, dado que vivemos ainda numa sociedade capitalista” e enquanto “a burguesia tenta particularmente impor

²⁹ Carta aos trabalhadores da Setenave. 6 Outubro 1975. O Administrador por parte do Estado. Moura Vicente

³⁰ Proposta da Administração. Moura Vicente 9 Outubro 1975

³¹ Comunicado nº4. O CTS e os delegados sindicais. 13/10/75.

³² Aos Trabalhadores da Setenave. O Administrador Moura Vicente. 14/10/75

a co-gestão como forma de comprometer os trabalhadores no seu esquema”, o controlo operário “deverá ser feito a partir das bases para controlo da gestão da empresa”. Define-se a forma de eleição do novo CTS, por votação de programa de controlo operário, e só depois, eleições dos representantes, tendo sido ainda aprovadas por unanimidade e aclamação as seguintes moções:

- Considerando que a publicação da carta aos trabalhadores e a proposta de plataforma de controlo e comunicação feita pelo Administrador Moura Vicente poderiam ter contribuído para uma deterioração das relações entre trabalhadores no seio da empresa,

Propõe-se:

1º O repúdio do esquema de co-gestão apresentado na plataforma de controlo e comunicação, ou qualquer outro (como autogestão) que tencione comprometer os órgãos representativos dos trabalhadores na responsabilidade das decisões que cabem à administração.”

- Os trabalhadores da Setenave, presentes em plenário de 16.10.75 solidarizam-se com a luta dos trabalhadores da Rádio Renascença, com a luta dos Deficientes das Forças Armadas, com a luta dos trabalhadores da República, com o avanço da unidade dos soldados, marinheiros, camponeses e operários, rumo ao socialismo e repudiam todas as medidas que têm sido tomadas e que venham ainda a ser decretadas pelo 6º GOVERNO que tenham a intenção de calar as vozes dos oprimidos e explorados deste país.

Exigem a reabertura da Rádio Renascença, a solução do problema dos Deficientes das Forças Armadas, o aval ao República e a concretização da reforma agrária”³³

Na decifração dos ritmos e medição de forças da relações sociais de produção, interessará indagar, até que ponto se expressou o Controlo Operário na Setenave?

Os trabalhadores possuem níveis muito elevados de informação (por exemplo, sobre os salários), controlo sem resistência de tarefas, reuniões, serviços, pessoal, produção, sector financeiro, chegando ao controlo da função comercial, vital na indústria de construção naval. Têm força para recusar as propostas da Administração e

³³ Acta da Assembleia Geral de Trabalhadores de 16.10.75. O CTS e delegados sindicais

impor muitas das suas. Não se trata, não obstante, de um «soviète» ao estilo da Revolução russa de 1917 - experiência que muitas correntes procuravam imolar.

A Administração é muito experimentada, tenta sempre comunicar directamente com os trabalhadores, manter canais institucionais de diálogo abertos, culpa o CTS pela “desorganização” do estaleiro e falta de encomendas, “cola-se” às medidas dos Governos Provisórios, vistos com simpatia por uma grande parte da força de trabalho, joga com as divisões entre os trabalhadores (extrema-esquerda vs PCP), apela ao “patriotismo” e à lógica “produtivista”.

Se adoptarmos a definição de Varela - “Controlo operário é um processo de dualidade de poderes que consiste na organização política de trabalhadores ao nível da produção – formalizada ou não – com vista a tomar o poder político. É uma *situação* no processo de luta no meio de um processo revolucionário e não uma estrutura ou instituição”³⁴ – não sobram dúvidas sobre a sua existência na Setenave.

Apresentam-se cinco programas diferentes. O programa de controle operário da Lista E (PCP), “Unir-Organizar-Controlar”, considera que iniciativas “como a da Carta aos Trabalhadores da Setenave, como o OMI, como a Proposta de Co-Gestão e algumas manobras de diversão (ameaças de demissões maciças de gestores e outras) devem ser interpretadas como um primeiro sopro lançado sobre os trabalhadores da Setenave pelo fôlego divisionista pela social-democracia e de outras forças de direita” enquadrando este cenário no quadro mais abrangente de tentativa de inversão da relação de forças a nível nacional. Atente-se que o alvo dos comunistas, ao contrário do padrão registado anteriormente, passa a ser a sua «direita». Adoptando um tom «unitarista» e fortemente crítico da Administração, considera o controle operário como “uma prática característica do período de transição para o socialismo que estamos a viver”.

O CT deve proporcionar aos trabalhadores “informação, formação, organização e controlo operário” de forma a “sentirem-se em segurança e estabilidade”. Os grupos de trabalho propostos são o Secretariado, Grupo de informação, Grupo de ligação às organizações unitárias de base, Grupo de ligação aos delegados sindicais, Grupo de apoio às bases, e Comissão de Controlo Operário – um órgão próprio – pois “deve ser feito por todos os trabalhadores”, não devendo “ser interpretado como uma simples vigilância sobre desvios de ferramentas, pequenos roubos e coisas do género” mas “ser

³⁴ Varela, História do Povo, p.274.

voltado prioritariamente para as grandes decisões em que se arrisca o futuro da empresa”.

A linha de acção do CT deve-se pautar por “orientar a sua acção para o problema da falta de trabalho”, a “procura da independência nacional” em que questões “como a reconversão do estaleiro, a prioridade a dar a compras no País, a inclusão nos planos siderúrgicos do fornecimento de aços para a construção naval, o esforço para a criação de projectos e tecnologia próprios e uma acção de vendas orientada também para mercados não tradicionais (...) só serão possíveis com a instauração do controlo operário”, bem como a “conquista de regalias sociais e melhores condições de trabalho”.³⁵

O programa da UDP, caracteriza que “a burguesia fez o «25 de Abril» para sair da crise que estava à porta” mas “os planos começara-lhes a sair furados” tentando agora “atrear Portugal a novos padrões imperialistas” colocando “as suas esperanças no fascismo”.

A orientação do CT deve ser política, não partidária, de classe, e revogável a qualquer momento, e as suas funções principais são “a luta anti-fascista e anti-imperialista, assegurar e organizar a defesa da fábrica, organizar o controlo operário contra o desemprego, a sabotagem económica fascista-imperialista e a derrocada”. Os objectivos imediatos do controlo operário ao nível de fábrica são controlo sobre encomendas, matérias-primas e equipamentos, reconversão, situação financeira e gastos da empresa, devendo passar para a centralização das comissões de trabalhadores ao nível de todos os estaleiros navais, do ramo da actividade metalomecânica e de todas as CTs a nível nacional – intercomissões de trabalhadores.

Sendo o “boicote imperialista e fascista” o “responsável pela crise no estaleiro”, só “a instauração de uma democracia popular sob a direcção da classe operária permitem resolver pela raiz os problemas” efectuando-se uma “nacionalização com expropriação do capital monopolista nacional e do capital imperialista”, virando “os estaleiros e suas oficinas prioritariamente para as necessidades nacionais”, e reforçando “os laços económicos com os países do 3º mundo”. Propõe-se também a criação de um “secretariado de questões militares (...) estreitamente ligado às comissões de soldados

³⁵ Análise Social p.1101-1108

das unidades mais próximas” para “avançar no sentido de treinos militares periódicos”.³⁶

De acordo com o Programa D (MRPP-PS), o controlo operário “é a medida prática que permite à maioria dos operários tomarem consciência de que a economia só estará ao seu serviço quando a classe operária e os seus aliados históricos tomarem o poder político através da vitória da revolução popular”. As encomendas e contratos devem ser canalizados para as necessidades nacionais e as matéria-primas e equipamentos comprados em Portugal sempre que possível, devendo ainda o controlo operário exercer-se na “correspondência com os bancos e departamentos de Estado, como os livros de contabilidade”, na “admissão e formação de trabalhadores” bem como na “segurança, higiene e ritmos de trabalho”.³⁷

Já o Programa A (PRP-BR) considera que “os conselhos revolucionários põem pela primeira vez a questão de todo o poder aos trabalhadores, apontando para um governo revolucionário, através da organização unitária dos trabalhadores para o controlo operário, organização política e militar da classe e seu armamento”. Elabora uma caracterização do mercado mundial, concluindo existir falta de trabalho nos estaleiros nacionais devido à crise do capitalismo, boicote económico, e jogo dos armadores. A organização dos trabalhadores deve ser suprapartidária ou autónoma, a mobilização política enquadrada no Projecto-Guia Aliança Povo-MFA, constituindo-se um conselho de controlo militar (com eleição de milícia interna), sendo tarefas urgentes o controlo operário sobre sectores-chave, como planeamento, comercial, financeiro, reparações e construções.³⁸

Finalmente, o programa F (LCI), com apenas 18 votos, propõe um plano de acção de luta contra despedimentos, desemprego e inflação, bem como a formação de piquetes de autodefesa.³⁹

O país parece estar à beira da guerra civil. As direcções do PS e do PPD transferem-se para o Porto, o governo “suspende funções” e substitui Otelo na chefia da Região Militar de Lisboa.

Em resposta, as tropas pára-quedaistas vão ocupar diversas bases aéreas. Era o pretexto, que o Grupo dos Nove precisava para levar a cabo o seu plano (preparado

³⁶ Análise Social p.1108-1123

³⁷ Análise Social p.1123-1131

³⁸ Análise Social p.1131-1144

³⁹ Análise Social p.1140-1144

desde o Verão) de efectuar um golpe militar capaz de restabelecer a hierarquia nas Forças Armadas. A 25 de Novembro é decretado o estado de sítio em Lisboa, começando todo um processo de repressão e saneamento dos militares de esquerda.

O PCP dá instruções à Intersindical e às suas bases para não avançarem, e Otelo, em que residiam boa parte de esperanças de alguns sectores de esquerda, encontra-se desaparecido durante todo o dia.

Em impressionantes dezanove meses de mobilização social, os trabalhadores encontravam-se organizados em quase todas as fábricas e empresas do país em Comissões de Trabalhadores; as Comissões de Moradores estavam generalizadas nos grandes centros urbanos; as Forças Armadas não conseguiam cumprir a sua função normal repressiva, nem impor a disciplina hierárquica, com o alastramento de Assembleias de Delegados e Comissões de Soldados; nos campos do sul os camponeses assalariados ocuparam as herdades mais importantes. Contudo, estes organismos não se chegaram a coordenar nem desenvolver para formas «soviéticas».

Estes organismos embrionários de «poder dual», não tinham força para apoiadas em órgãos armados tomar o poder, procurando portanto grande parte da esquerda encontrar essa capacidade na esquerda das Forças Armadas. Mas a derrota da “esquerda militar” será o primeiro passo no recuo do movimento operário e popular. Contra os prognósticos de quem só conjecturava a possibilidade da disjuntiva “revolução socialista” ou “regresso ao fascismo”, Portugal acabará por estabilizar num regime democrático liberal.

Mas se retrospectivamente é legítimo ao historiador fechar a janela da crise revolucionária com data fixa, para os protagonistas vivos, o feixe de possibilidades ainda se encontrava em disputa. O golpe atingiu a esquerda militar, mas o movimento operário continuou a tentar avançar no controlo operário. Uma situação instável e contraditória se seguiria, sem estabilidade governativa, num tenso impasse histórico que só conheceria o seu desenlace volvida uma década.

A 12 de Dezembro apuram-se os resultados do programa de controlo operário. O Programa E (PCP) venceu com 862 votos, seguido pelo programa B (UDP) com 260 votos, programa D (PS/MRPP: 240 votos) programa A (PRP-BR: 142 votos), e programa F (LCI: 18 votos). O total de votos foram 1914, destes 402 inválidos, não tendo participado 2093 trabalhadores.⁴⁰

⁴⁰ Comunicado CTS

Chegava a vez dos comunistas liderarem a CT até ao fim da empresa. “Continuamos a acreditar na revolução (...) pelo menos até aos anos oitenta. O descredito começou nessa década, quando nos deparamos com uma série de salários em atraso e com o encerramento de muitas delas”⁴¹. Mas essa já é outra história.

⁴¹ João Sovelas. Setúbal na rede.