

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
CAMPUS DE MARILIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS**

MATEUS ALVARENGA SANCHES

**A CUT E A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM
NACIONAL DO TRABALHO: POSIÇÕES E DIVERGÊNCIAS**

MARÍLIA

2008

MATEUS ALVARENGA SANCHES

**A CUT E A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM
NACIONAL DO TRABALHO: POSIÇÕES E DIVERGÊNCIAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP - Campus de Marília, para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais (Área de Concentração: Ciências Sociais).

Orientador: Prof. Dr. Giovanni Alves.

MARÍLIA

2008

MATEUS ALVARENGA SANCHES

**A CUT E A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM
NACIONAL DO TRABALHO: POSIÇÕES E DIVERGÊNCIAS**

**DISSERTAÇÃO PARA A OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE
EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

COMISSÃO JULGADORA

PROF. DR. GIOVANNI ANTONIO PINTO ALVES (ORIENTADOR)

PROF. DR. ARIIVALDO SANTOS

PROF. DR. GERALDO POKER

Marília, 28 de fevereiro de 2008.

AGRADECIMENTOS:

Gostaria aqui de tecer meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha família pela compreensão e pela paciência, apoiando e incentivando incondicionalmente, apesar de todas as vicissitudes. À minha mãe, pessoa maravilhosa, pelo apoio moral, pelo carinho, pelas palavras de conforto. Quantas vezes, desanimado busquei consolo em teu colo, colo doce, colo de mãe. À meu pai, pessoa batalhadora que, sem dúvida nenhuma, sempre acreditou em mim. À meu irmão, uma das pessoas mais corretas que já conheci em toda minha vida, muito obrigado. À minha avó: todo dia exatamente às 10:00 da manhã ela abria a porta do meu quarto e com um simples copo de água me trazia de volta a esperança de lutar por uma vida melhor. À meu avô, a pessoa que mais me incentivou em meus estudos. Sinceramente não consigo expressar minha gratidão apenas por palavras: sem o senhor jamais teria completado esse trabalho.

À minha namorada, pelos incentivos, pela confiança, pelo carinho, pela fé que depositou em mim. Certamente não teria completado essa etapa da minha vida sem a sua ajuda. Agradeço por estar ao meu lado. Você a cada dia se torna mais especial para mim.

Ao meu orientador Giovanni por todos esses anos, pela paciência, pela compreensão e pela liberdade que sempre me deu para realizar os estudos. Ao professor Corsi, pelas dicas, pela força, pela disponibilidade e pela atenção. Ao professor Ariovaldo, pelas críticas e sugestões, contribuindo decisivamente para a realização deste trabalho.

Aos meus amigos Danilo, Igor, Rogério, Fernando, Marcelo (Ier), Leonardo, pelos conselhos, pelas brincadeiras, pelos simples fato de estarem ao meu lado. Em especial, agradeço ao meu amigo (irmão) Rogério, por tudo o que tem feito, a você dedico todo meu agradecimento. A todos, meu sincero obrigado.

RESUMO

A história da CUT conheceu seu mais recente capítulo com a vitória eleitoral da candidatura Lula em 2002. Esse segmento do movimento sindical brasileiro sempre esteve acostumado a relacionar-se com sucessivos governos que não apresentavam vínculos com setores do sindicalismo. Logo que assumiu o governo, Lula organizou um Fórum onde seriam discutidas reformas que iriam indicar o futuro da organização sindical no país. Este trabalho se propôs analisar as posições da CUT no processo de implementação da Reforma Sindical elaborada a partir das discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho (2003-2004). Procurou-se investigar os conflitos que ganharam expressão dentro da CUT a partir dos debates sobre alteração na organização e estrutura sindical, financiamento dos sindicatos, direito de greve e legislação trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicalismo. Trabalho. Direito de greve. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

The history of the CUT knows his more recent capituly with the electoral vitory Lula's candidature in 2002. This segment of the brazilian trad unionism always relationship with successive government that don't presents link with sectores of the trad unionism. Immediately strike on pose, Lula organized on Forum where would talk over reforms that would indicate the future of the trad unionism in the country. This work had as proposition analyse the positions of the CUT over process from sophistication trad unionism's reform create of the discussions realised in Work's National Forum (2003-2004). Look for check up the conflits that makes expression inside of the CUT with the debates alteration in the trad unionism's structure and organization, syndicate's finance, straight of the strike and labor legislation.

KEYWORDS: Trad unionism. Work. Strait of the strike. Labor legislation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
-------------------	----------

CAPÍTULO 1 – A APREENSÃO DA REALIDADE DO TRABALHO E DA DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE CLASSE NO BRASIL A PARTIR DAS TEORIAS CORPORATIVAS E NEOCORPORATIVAS	13
---	-----------

1.1 CORPORATIVISMO: UM CONCEITO EM DESUSO?	13
1.2 A CONSTITUIÇÃO DE 1988: CONTINUIDADES E MUDANÇAS	20
1.3 FIM DO CORPORATIVISMO?	25
1.4 CORPORATIVISMO ESTATAL VERSUS CORPORATIVISMO SOCIETAL	28
1.5 AS CÂMARAS SETORIAIS NO BRASIL: O FIM DO VELHO CORPORATIVISMO	33
1.6 UM NOVO INSULAMENTO CORPORATIVO	36
1.7 O DEBATE ACADÊMICO	38

CAPÍTULO 2 - O GOVERNO LULA E A PROPOSTA DE REFORMA DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO	42
--	-----------

2.1 VARGAS E A CONSTRUÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL CORPORATIVA	42
2.2 ALGUMAS TENTATIVAS DE REFORMA AO LONGO DA DÉCADA DE 1990	47
2.3 O GOVERNO LULA E A CRIAÇÃO DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO	50
2.4 DIAGNÓSTICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	53
2.5 A PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL DO FNT E A CONVENÇÃO 87 DA OIT	55
2.6 UNICIDADE E PLURALISMO SINDICAL RESTRITO	61
2.7 A “REPRESENTATIVIDADE” DOS SINDICATOS	66
2.8 A EXCESSIVA CONCENTRAÇÃO DE PODERES NAS CENTRAIS SINDICAIS	69
2.9 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E DIREITO DE GREVE	73

CAPÍTULO 3 – AS MUDANÇAS ANUNCIADAS PELO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO E AS POSIÇÕES ASSUMIDAS PELA CUT _____ 77

3.1 CUT: A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO _____ 77

3.1.1 O NASCIMENTO DA CUT E A ESTRUTURA SINDICAL _____ 77

3.1.2 A DISTÂNCIA ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA CUTISTA _____ 79

3.1.3 AS TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO E A PERMANÊNCIA DO CORPORATIVISMO NO PAÍS _____ 83

3.1.4 A CRIAÇÃO DE SINDICATOS POR RAMO DE ATIVIDADE ECONÔMICA ____ 86

3.1.5 A QUESTÃO DO SINDICATO ORGÂNICO _____ 88

3.1.6 A PROPOSTA DE INSTITUIR UM “SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DE TRABALHO” NO PAÍS E A LIBERAÇÃO DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA _____ 92

3.1.7 O VERDADEIRO SENTIDO DO MODELO PROPOSTO PELA CUT _____ 94

3.2 AS POSIÇÕES ASSUMIDAS PELA CUT NO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO E O ACIRRAMENTO DAS DIVERGÊNCIAS POLÍTICAS EM SEU INTERIOR _____ 98

3.2.1.A LEGISLAÇÃO SINDICAL E TRABALHISTA: UM CONJUNTO ARTICULADO E SISTÊMICO? _____ 98

3.2.2 A CUT NO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO _____ 101

3.2.3 O RETORNO A UM NOVO ECONOMICISMO _____ 103

3.2.4 UMA REFORMA POSSÍVEL DA ESTRUTURA SINDICAL _____ 109

3.2.5 A CORRENTE SINDICAL CLASSISTA E O ACIRRAMENTO DAS DIVERGÊNCIAS NO INTERIOR DA CUT _____ 112

3.2.6 O AUGUE DAS DIVERGÊNCIAS E A DIVISÃO DA CUT _____ 118

CONSIDERAÇÕES FINAIS _____ 123

BIBLIOGRAFIA _____ 128

INTRODUÇÃO

Nos últimos trinta anos, estudiosos europeus têm discutido a crise do sindicalismo e, no caso do Brasil, pelos menos desde a década de 1990, a partir da ofensiva neoliberal, começou-se a falar em crise do movimento sindical. Decorrente do processo de reestruturação do capitalismo, essa crise, de certa forma, reduziu o espaço de atuação dos sindicatos, o que não significa que os tenha eliminado definitivamente¹. O momento é de grandes dificuldades e demanda novas formas de organização sindical e de um novo posicionamento político-ideológico dos sindicatos².

A inserção do Brasil nesta nova fase de estruturação do capitalismo mundial se deu a partir dos anos 1990, com a vitória da frente neoliberal no país. Começava um período muito difícil para o movimento sindical brasileiro, com o aumento do desemprego, a desaceleração da economia e um novo ciclo de desenvolvimento do capital que passa a se valorizar, principalmente, através da esfera financeira. No bojo desse processo, o discurso neoliberal colocava que, para a superação da crise do sindicalismo e para a criação de novos empregos, era necessário flexibilizar as leis trabalhistas de forma a adequá-las ao novo contexto de desenvolvimento do capitalismo, pois a emergência da acumulação flexível do capital exigia maior flexibilidade na contratação e no uso da força de trabalho.

Ao longo da década de 1990, principalmente, a partir de 1994 com o governo Fernando Henrique, juntamente com a reformulação do Estado brasileiro, iniciou-se, assim, um amplo processo de flexibilização das leis trabalhistas. Como destaca Krein (2003 p.280), por meio de inúmeras medidas pontuais, especialmente, a partir do plano real em 1994, foram sendo construídas as condições legais para uma maior flexibilização do mercado de trabalho brasileiro. Segundo o autor, trata-se de um processo que aprofunda a flexibilização de um mercado de trabalho que já apresenta traços bastante flexíveis, indicando que, mesmo sendo desenvolvido por meio de medidas pontuais, estas apresentam uma coerência na perspectiva de redesenhar o sistema de trabalho vigente no país.

Nesse contexto de reestruturação econômica e produtiva, o conceito de flexibilidade, segundo Forrester (1996), que poderia soar como algo agradável, na verdade, para os trabalhadores, torna-se qualquer coisa feroz, inflexível, sinônimo de livre demissão. Em outros termos, na prática, a flexibilização representa sinônimo de aumento da precarização do trabalho.

¹ A tese de que o sindicalismo teria entrado numa fase de declínio irreversível foi desenvolvida no Brasil por Rodrigues (1999).

² Conforme destaca Alves (2004 p.53-54), mais do que índices de sindicalização e de greves, o que, na verdade, indica os sinais de vitalidade do sindicalismo é o conteúdo de seu posicionamento político-ideológico, ou seja, sua teleologia política.

Esse novo arcabouço institucional que foi sendo construído no Brasil, principalmente, a partir de 1994, contribuiu para alterar a forma de contratação e a determinação do uso do tempo e da remuneração do trabalho, fornecendo às empresas uma maior flexibilidade para empregar, despedir e ajustar a organização do trabalho de acordo com suas necessidades, tendo como parâmetro o novo contexto de internacionalização do capital. Trabalho temporário, trabalho parcial, trabalho terceirizado, trabalho em domicílio, trabalho “multifuncional” (e degradante), enfim, são algumas das novas formas de trabalho que emergem no Brasil a partir dos anos 1990.

Todavia, convém ressaltar que, se, por um lado, os governos neoliberais foram implacáveis na flexibilização das leis trabalhistas, por outro lado, a estrutura sindical corporativa, não obstante ter passado por rápidas tentativas de reforma (durante o governo Collor e o governo FHC), permaneceu praticamente intocada. Isso mostra como seria ingênuo tomar ao pé da letra o discurso neoliberal contra todo intervencionismo estatal nas relações capital/trabalho. O discurso neoliberal é antiesdista apenas naquilo que lhe convém, pois enquanto denunciam a formas de intervenção do Estado (através de leis que enrijeceriam o mercado de trabalho), utilizam-se da estatização do sindicalismo para subordinar o movimento sindical e impedir a constituição de um sindicalismo autêntico e revolucionário, pondo em questão a própria dominação burguesa da sociedade e os fundamentos estruturais do capitalismo. Conforme destaca Boito Jr (2002 p. 81), a despeito do discurso contra o intervencionismo em geral, os governos neoliberais sabem, na prática, diferenciar, muito bem, a intervenção do Estado que limita a exploração capitalista, ou seja, os direitos sociais que criticam e combatem, da intervenção do Estado que limita e tutela a organização dos trabalhadores, isto é, a estrutura sindical, que aceitam e que procuraram preservar.

A vitória de Lula nas eleições presidenciais de 2002, novamente, reacendeu as esperanças de reformas profundas no sindicalismo brasileiro. Era a primeira vez no Brasil que assumia a presidência um governo oriundo das classes populares, notadamente de setores do movimento sindical. Logo no início de seu governo, Lula organizou um Fórum tripartite para discutir e implementar uma nova legislação trabalhista para o país. Ao contrário do governo FHC, principalmente por pressões de vários setores do sindicalismo, a reforma da estrutura sindical foi posta em primeiro plano. Segundo o governo, a reforma sindical abriria caminho para o fortalecimento dos sindicatos para uma posterior reforma da legislação trabalhista (defendida ferrenhamente pelos setores empresariais)³. Diante de um cenário de forte ofensiva

³ Todavia, alguns setores de esquerda passaram a criticar essa inversão de pauta (isto é, a realização da reforma sindical antes da trabalhista), como uma preparação de terreno para a flexibilização das leis do trabalho, na

sobre os trabalhadores, a elaboração de um Fórum de negociações para que fossem discutidas reformas que, como informavam representantes do governo, iriam fortalecer os sindicatos e torná-los mais representativos soava, no mínimo, como um grande avanço.

Embora não tenha conquistado apoio absoluto dentro do sindicalismo brasileiro, a convocação do governo Lula para as discussões que seriam realizadas no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho contou com a presença de setores importantes do movimento sindical, notadamente da Central Única dos Trabalhadores. Em sintonia com as expectativas geradas pelo governo Lula, a CUT, desde o princípio, optou por participar ativamente das discussões no FNT, mesmo porque tratava-se de um presidente oriundo das classes trabalhadoras e que apresentava um importante vínculo com setores do sindicalismo cutista.

Indubitavelmente, a história do “novo sindicalismo” e, principalmente, da Central Única dos Trabalhadores conheceu seu mais recente capítulo com a vitória eleitoral da candidatura Lula em 2002. Esse segmento do movimento sindical brasileiro sempre esteve acostumado a relacionar-se com sucessivos governos que, de certa forma, não apresentavam vínculos com setores do sindicalismo. Como se portaria a CUT diante de uma situação inédita de ter que se relacionar com um governo eleito com o apoio de importantes segmentos do movimento sindical e que apresenta vínculos importantes com o sindicalismo-CUT? Em seu VIII CONCUR (Congresso Nacional da CUT) aprovado em junho de 2003, a Central chega a afirmar que o novo momento histórico, com a vitória de Lula para presidente iria exigir uma estratégia de atuação sindical diferente daquela utilizada com os governos anteriores, pois a vitória de Lula teria representado uma importante vitória do campo popular contra a hegemonia do neoliberalismo no país:

A vitória de Lula nas eleições presidenciais de 2002 marca um novo e promissor período histórico na política brasileira, após mais de uma década de governos neoliberais que impingiram fortes derrotas ao sindicalismo combativo, através de privatizações, retirada de direitos trabalhistas e sociais, entre outras medidas. **A estratégia da CUT, portanto, não pode ser a mesma utilizada nos governos anteriores.** É possível afirmar que esta vitória tem uma dimensão histórico-universal. Em todo o período republicano, nunca o Brasil foi dirigido por forças tão nitidamente identificadas com as lutas populares. Além desta dimensão histórica, a vitória tem alcance mundial, com profundos reflexos, em especial, no continente latino-americano. É a primeira vez que o projeto neoliberal, hegemônico a mais de 20 anos, sofre um revés num país de dimensão continental e peso na economia (CUT, 2003 p.11). [grifos nossos].

medida em que a reforma sindical teria a intenção de fortalecer as entidades de cúpula do movimento operário (principalmente Centrais Sindicais), pois estas entidades seriam mais propensas a negociarem direitos, passando por cima dos sindicatos de base, mais propensos a resistir. Galvão (2004 p.63) vai criticar essa idéia afirmando que não é possível identificar uma seqüência necessária e inexorável entre a reforma sindical e trabalhista, ou vice e versa. Segundo a autora, é possível desregulamentar sem mexer na organização sindical, como fez FHC, assim como é possível fazer a reforma sindical sem obrigatoriamente desregulamentar as leis trabalhistas, como o governo Lula pode vir a fazer. Essa discussão é tratada no capítulo III.

O objetivo deste trabalho é, portanto, se debruçar sobre este novo capítulo histórico do sindicalismo-CUT, aberto com a vitória de Lula nas eleições presidenciais de 2002. Especificamente, o que se propõe é analisar as posições da CUT no processo de implementação da Reforma Sindical elaborada a partir das discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho (2003-2004). É do nosso interesse investigar também os conflitos que ganharam expressão dentro da CUT a partir dos debates sobre alteração na organização e estrutura sindical, financiamento dos sindicatos, direito de greve e legislação trabalhista.

Para uma melhor apreensão do objeto aqui estudado, o trabalho foi dividido em três dimensões que, embora distintas, se relacionam intimamente. O primeiro capítulo traz à luz o debate sobre as teorias que se propuseram a analisar a realidade do trabalho e da dinâmica das relações de classe no Brasil a partir dos conceitos de corporativismo e neocorporativismo. Na primeira metade da década de 1990, com o surgimento das câmaras setoriais, vários estudos têm apontado o aparecimento de uma nova modalidade de corporativismo no país. As novidades introduzidas por esse arranjo institucional teriam a capacidade de romper com o corporativismo estatal, democratizando as relações de trabalho e ampliando a participação dos trabalhadores no processo decisório. Nesta perspectiva, estaríamos vivenciando um processo de rearranjo do corporativismo no Brasil, cuja tendência mais clara indicaria a expansão de um novo tipo de corporativismo de cariz societal. No entanto, conforme veremos, as câmaras setoriais operaram uma divisão dentro do sindicalismo brasileiro, com a introdução de uma nova modalidade de corporativismo nos setores mais organizados dos trabalhadores e o reforço do “velho” corporativismo estatal naqueles segmentos com maiores dificuldades de se fazerem representar sem a tutela do Estado e, portanto, participarem da formulação de políticas públicas. As inovações instituídas com as câmaras setoriais não foram capazes de romper com a “velha” estrutura sindical corporativa, que, em grande medida, ainda se mantém, apesar de todas as transformações vivenciadas pela sociedade brasileira.

O conceito de corporativismo (entendido como forma de representação e intermediação de interesses), marcou profundamente a bibliografia brasileira. Nos últimos anos, porém, decorrente das transformações sofridas pelo sindicalismo, este conceito tem sido criticado por alguns autores, que chegam a afirmar que um padrão pluralista de representação de interesses estaria se consolidando no país. Outros autores têm apontado o caráter híbrido do novo modelo de organização sindical, não descartando completamente o conceito de corporativismo. A tese aqui defendida é que o conceito de corporativismo, como modo de representação de interesses e método de dominação de classe, não deve ser abandonado

enquanto os pilares em que a estrutura sindical corporativa se assenta não forem completamente rompidos.

No segundo capítulo foi feita uma análise do texto de reforma sindical elaborado pelas discussões que foram realizadas no Fórum Nacional do Trabalho. Este capítulo traz os resultados da análise documental, feita a partir dos textos publicados no fórum de negociações organizado pelo governo Lula. Ao contrário do que foi dito logo no início das atividades do Fórum, a proposta elaborada não rompe com os pilares fundamentais da estrutura sindical corporativa. Tanto o monopólio da representação sindical quanto as contribuições sindicais obrigatórias (agora substituídas por uma única contribuição sindical, também compulsória e descontada em folha de pagamento de todos os trabalhadores), não foram eliminados. A saída buscada no âmbito do Fórum tenta conciliar unicidade com pluralismo sindical restrito. Na verdade, operou-se uma espécie de meio termo entre unicidade concorrencial (pois mesmo os sindicatos com exclusividade de representação teriam que provar sua “representatividade”), com um regime de pluralismo sindical restrito, baseado no critério do (s) sindicato (s) mais “representativo” (s) (os sindicatos criados a partir da aprovação da nova lei ficariam submetidos e esse regime). A hipótese levantada é que, para colocar em prática tal engenharia institucional, ensejará uma ampla intervenção do Estado que terá a complicada missão de ter que fiscalizar, permanentemente, as entidades sindicais sobre disputas que envolvam a aferição dos rígidos critérios de “representatividade” instituídos pelo Fórum Nacional do Trabalho.

Finalmente no terceiro capítulo, foi feita uma análise acerca das posições da CUT no processo de implementação da reforma sindical durante os trabalhos do Fórum. Neste capítulo procuramos não apenas traçar um quadro histórico para evidenciar como a CUT se posicionou, ao longo de seus Congressos, em relação às perspectivas de mudanças na estrutura sindical corporativa, mas também como a instituição foi construindo, paulatinamente, seu modelo de organização sindical. Para tentar compreender a dinâmica dos debates que ocorrem em seu interior, foi feito também um balanço acerca das principais disputas políticas que ganharam força dentro da CUT a partir das mudanças na estrutura sindical anunciadas pelo Fórum Nacional do Trabalho (2003-2004).

CAPÍTULO 1 – A APREENSÃO DA REALIDADE DO TRABALHO E DA DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE CLASSE NO BRASIL A PARTIR DAS TEORIAS CORPORATIVAS E NEOCORPORATIVAS

1.1 CORPORATIVISMO: UM CONCEITO EM DESUSO?

Dentro da literatura sobre sindicalismo no Brasil, autores como Boito Jr (1991a; 1991b; 2002) têm apontado a estrutura corporativa de Estado como um dos principais limites do movimento sindical no país, obstaculizando o desenvolvimento de uma consciência de classe e dificultando a organização autônoma dos trabalhadores. Assim, o autor aponta a longevidade dessa estrutura, constituída a partir dos anos 1930 e que, não obstante as transformações vivenciadas pela sociedade brasileira, os seus pilares ainda continuariam em pé. Conforme destaca, a estrutura sindical corporativa teria sobrevivido a mudanças políticas e econômicas que, pelo menos à primeira vista, poderiam colocá-la em risco:

Criada pela Revolução de 1930, pela Lei de Sindicalização de março de 1931, e consolidada em 1943 quando a ditadura do Estado Novo editou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a estrutura sindical sobreviveu ao fim do Estado Novo em 1945. [...] Em 1964, com o golpe de estado que pôs fim ao ciclo de governos populistas, chegou-se a pensar que a estrutura sindical acabaria junto com o populismo. [...] Com o ressurgimento do movimento sindical de massa em 1978, o sistema autoritário de tutela⁴ sobre os sindicatos oficiais, implantado pelos militares, entrou em crise. Muitos observadores e estudiosos viram, erroneamente, nessa crise, a crise da própria estrutura sindical. Bastou, contudo, uma reforma dessa estrutura para que ela sobrevivesse. [...] Já os governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, embora não tenham alterado o regime político vigente, propiciaram transformações importantes na política econômica social do Estado brasileiro. Essas transformações apresentam uma série de características que, à primeira vista, poderiam comprometer a sobrevivência da estrutura sindical. [...] Porém, a estrutura sindical corporativa de Estado continua em pé, revelando, uma vez mais, sua força e sua capacidade de adaptação (BOITO Jr., 2002 p. 60-61).

Pochmann também identifica a permanência do corporativismo no país. Segundo o autor, apesar de duas décadas de renovação do sindicalismo brasileiro, o perfil geral da atuação sindical ainda seria marcado pela fragmentação, descentralização, assistencialismo e burocratização. Os traços da velha estrutura sindical corporativa estariam ainda hoje intactos, embora a atuação sindical tivesse se deparado com novos desafios (Pochmann, 1996: 296). Em um artigo posterior Pochmann retoma essas discussões afirmando que, não obstante as grandes transformações na base econômica e na estrutura social do país, o sistema corporativo

⁴ Em um trabalho anterior, Boito Jr fala em dois modelos de ação sindical, variações da mesma estrutura sindical corporativa: com o processo de democratização e com a ascensão do movimento sindical o modelo de gestão ditatorial dos sindicatos foi substituído por um modelo democrático de tutela, com o Estado adotando uma postura mais flexível frente à ação sindical e reivindicativa dos trabalhadores. Assim, as correntes sindicais mais combativas lutaram, fundamentalmente, contra esse modelo ditatorial de gestão do aparelho sindical – controle policial dos sindicatos, monopólio do peleguismo, etc. – mas não lutaram contra a estrutura sindical (Boito Jr., 1991a p. 58).

ainda permanece inalterado em muitos de seus aspectos. Segundo o autor, as alterações no plano legal foram mínimas, de tal modo que “as características gerais de funcionamento dos sindicatos ainda permanecem fundadas no padrão de representação, organização e financiamento típico do modelo corporativo de relações de trabalho” (Pochmann, 1998 p. 149).

Autores como Cardoso (1999; 2003), porém, têm questionado o uso do conceito de corporativismo, enfatizando, de certa forma, a superação desse modelo, que há muito já teria deixado de legislar sobre a realidade do movimento sindical. É como se as leis que regem a organização dos trabalhadores estivessem em descompasso com a renovação operada pelo chamado “novo sindicalismo”. Na ânsia em enfatizar o “lado moderno” do sindicalismo, essas análises minimizam os efeitos da estrutura corporativa sobre a ação dos sindicatos oficiais. Como destaca Cardoso (1999 p. 43), “mesmo sem mudanças na legislação corporativa, o sindicalismo no Brasil não é mais o mesmo e vem-se modernizando”, superando, em muitos aspectos, os limites que são impostos pela estrutura sindical brasileira.

A visão segundo a qual a estrutura sindical teria entrado numa fase de declínio irreversível foi lançada, inicialmente, por Weffort (1972), em seu estudo sobre as greves ocorridas em Contagem e Osasco, no ano de 1968. O autor, no seu artigo pioneiro, lançara a idéia de que os sindicatos oficiais não estavam mais servindo nem para os operários, cuja luta tais sindicatos não conseguiam organizar, nem para os capitalistas, porque estes não encontrariam nesses sindicatos interlocutores minimamente legítimos para negociarem com os trabalhadores. Mais tarde, essa idéia foi retomada por alguns outros estudos, como o de Almeida em 1975.

Conforme a autora, as alterações na conjuntura econômica, política e social, de um lado, e a ação das novas lideranças sindicais (os metalúrgicos de São Paulo e de São Bernardo), de outro, teriam tornado a estrutura corporativa inadequada à nova realidade dos anos 1970. Essa inadequação derivaria do fato de que a estrutura corporativa fora criada num contexto econômico marcado por um parque industrial homogêneo (a pequena e média empresa de capital nacional) e por um operariado também relativamente homogêneo. Com a implantação de indústrias de bens de consumo duráveis e bens de capital, opera-se uma mudança na estrutura produtiva (com o crescimento de empresas estatais e de grandes indústrias de capital estrangeiro), bem como uma diversificação no operariado. Como a legislação trabalhista e a forma de organização sindical não acompanharam essas mudanças, as normas teriam se descolado da realidade, levando à crise da estrutura corporativa. Os trabalhadores do setor moderno da economia constituíam o embrião de uma nova corrente sindical, que se distinguia

por reivindicar o fim da tutela do Estado sobre os sindicatos, a liberdade para negociar com as empresas e pelas críticas endereçadas à legislação trabalhista.

O sindicato de Estado encontraria, assim, maior aceitação principalmente nos setores das regiões menos desenvolvidas e das pequenas e médias empresas, que são, justamente, os trabalhadores menos ativos na luta reivindicativa e, portanto, receberiam a tutela do Estado com maior facilidade dada a sua fragilidade de organização. Porém, o processo de industrialização e a construção de uma nova classe operária, que se estabelecia em espaços urbanos tipicamente industriais e em empresas fabris de grande porte, teriam criado o agente social potencialmente interessado e capaz de superar o velho sindicalismo populista e a estrutura sindical corporativa. Essa nova classe operária, estabelecida nos grandes empreendimentos industriais, formaria, por assim dizer, a base social para a emergência de um “novo sindicalismo”, cujas práticas sindicais iriam se pautar pelas perspectivas de rompimento com o sindicalismo oficial, procurando se estabelecer de forma “autônoma” frente ao Estado e às demais classes sociais.

A idéia lançada já na década de 1970 era que o corporativismo estaria em declínio e que sua superação seria inexorável, dado o grau de desenvolvimento e organização da classe trabalhadora brasileira. A maior capacidade de organização e de mobilização de desse “novo” operariado, sua crescente legitimidade diante do Estado e do empresariado, seu poder de derrubar a resistência patronal, representavam importantes aspectos de superação das práticas dos sindicatos oficiais. De um modo geral, autores como Weffort (1972) e Almeida (1975) destacavam que a nova classe operária trazia, para o cenário sindical, reivindicações que, em muitos aspectos, confrontavam com os limites da estrutura corporativa, empurrando-a para mudanças. As transformações operadas no capitalismo brasileiro, com a constituição de uma nova classe operária, concentrada em grandes centros industriais e estabelecimentos fabris de grande porte, teriam criado as condições para a superação do modelo corporativo de relações de classe.

Todavia, como ficará evidente com o desenrolar do processo histórico, a formação desse novo operariado não chega a se constituir, de forma plena, como um sujeito potencialmente interessado e capaz de superar com o “velho” sindicalismo populista e com a estrutura sindical corporativa, de modo que a separação (realizada, por exemplo, por Weffort (1972) e Almeida (1975)) entre o “velho” e o “novo” sindicalismo a partir de uma análise das estruturas sociais (e econômicas) em que os trabalhadores estão inseridos fica prejudicada. Estudos mais recentes, como o de Nogueira (1997), vai criticar justamente esse tipo de análise que procura identificar o surgimento de um “novo sindicalismo” à constituição de um

operariado que se forma com o processo de modernização da economia brasileira. Assim, estudando a particularidade do sindicalismo dos metalúrgicos de São Paulo, o autor estabelece um diálogo crítico com a literatura que identifica as práticas sindicais a partir das estruturas sócio-econômicas, acabando por desconsiderar as dimensões mais explicitamente políticas, que, segundo destaca, também tiveram grande importância no processo de conformação do movimento sindical brasileiro:

A estrutura da indústria metalúrgica do município, por si só, não explica a forma de sindicalismo aí desenvolvido, entendido por nós como moderno-conservador. A chave da questão está na compreensão das dimensões subjetiva e política do fenômeno, que reafirmam e não conseguem superar os limites estruturais colocados [...] Objetivamos com isso mostrar que os limites impostos pela estrutura sócio-econômica (dispersão empresarial, presença de pequenas e médias empresas, situação econômica e salarial) para a emergência do novo sindicalismo dependem essencialmente da estratégia ou da política sindical adotada. Ou seja, não há determinação mecânica dos elementos estruturais sobre as orientações política e ideológicas dos sindicatos de trabalhadores, o que significa dizer também que tanto no setor moderno como no tradicional podem ser criadas concepções avançadas e conservadoras de sindicalismo (Nogueira, 1997 p. 14-15).

Conforme Nogueira, a persistência de certas análises em continuarem reafirmando o mesmo procedimento teórico (em definirem as práticas sindicais à partir das estruturas sócio-econômicas) ficariam sem respostas diante do movimento de acomodação pelo qual teria passado o chamado “novo sindicalismo” depois de surgirem, no cenário político, como defensores incontestes da “autonomia” e da “liberdade” sindicais. A importância deste argumento desenvolvido pelo autor está na constatação de que a dinâmica econômica não é capaz de explicar por si só o tipo e a forma de sindicalismo, de modo que não é possível reduzir mecanicamente as orientações políticas às suas dimensões estruturais. Ao mesmo tempo, convém destacar, não podemos, como faz Nogueira (1997), restringir a análise do movimento sindical apenas às suas dimensões políticas e ideológicas, sob pena de realizarmos uma análise unilateral (e politicista) da realidade, o que certamente não ajudaria no entendimento da totalidade que cerca o “objeto” de estudo. É preciso estabelecer uma mediação entre as esferas que compõem a totalidade do ser social, pois, ao contrário do materialismo mecanicista ou do politicismo, tanto a categoria econômica quanto a categoria política não são excludentes ou irredutíveis entre si, mas antes se interagem conjuntamente para a produção do real.

Assim, as estruturas econômicas não são governadas por leis ou processos dotados de uma objetividade férrea ou absoluta, pelo contrário, estão sempre sujeitas a alterações de curso resultantes dos posicionamentos e intervenções dos sujeitos, bem como da correlação política dos agentes e classes sociais. No entanto, não podemos concluir a partir daí que a

esfera da política por si só explicaria o movimento do real, pois, da mesma forma que a dinâmica econômica está sujeita a decisões tomadas através do embate político entre as forças sociais, a política, de alguma forma, reflete as tendências presentes na base estrutural da sociedade, de modo que para se extrair a objetividade em sua plenitude é preciso fazer a mediação entre as duas dimensões a fim de que se possa estabelecer mais claramente qual a predominância de cada esfera numa determinada conformação social, e qual o sentido das relações estabelecidas entre elas para se chegar a um determinado resultado e não a outro.

Pois bem, as discussões acerca da permanência ou não do corporativismo no Brasil iriam se estender por toda a década de 1990. Autores como Almeida (1994) e Rodrigues (1996) passaram a questionar a permanência do corporativismo no país tendo em vista as recentes transformações que vinha sofrendo a economia brasileira, sendo que o período seria de transição para um padrão pluralista de representação de interesses e não para um padrão corporativo. De fato, as mudanças sofridas pela organização sindical e pela estrutura econômica e social do país suscitaram diversas críticas ao uso do conceito de corporativismo. Dialogando com autores que identificam a permanência desse modelo no país (Boito Jr, 2002; Pochmann, 1998), Cardoso (2003) destaca que o corporativismo, com exceção talvez de seu momento mais sistemático (1939-1943), teve consistência frágil no Brasil. Segundo ele, este conceito, usado para se referir ao modelo brasileiro de relações trabalhistas, se fez sentido algum dia, há muito demandaria revisão. Assim, a questão recorrentemente colocada é: teria o corporativismo finalmente chegado ao fim?

Essa questão é respondida de modo distinto pelos estudiosos do assunto, podendo-se identificar, segundo Galvão, duas grandes linhas de pensamento: uma enfatiza a superação do corporativismo; outra contempla as alterações e permanências promovidas pela prática concreta dos sindicatos, indicando, em alguma medida, a sobrevivência do corporativismo. Alguns autores entendem que, não obstante os limites ainda estabelecidos pela legislação, as mudanças introduzidas pelos sindicatos constituem forte indício de superação da estrutura sindical corporativa; outros, que essas mudanças não foram suficientes para romper com o corporativismo. Segundo a autora, essa discussão nos leva à polêmica ator versus estrutura: enquanto algumas análises enfatizam os constrangimentos estabelecidos pela estrutura, outras entendem que os atores sociais desfrutam de uma margem de manobra suficientemente ampla para escapar do peso desses constrangimentos, sem que estes tenham sido suprimidos (Galvão, 2003 p. 63).

Essa polêmica ganha amplitude a partir dos estudos desenvolvidos por Cardoso no final dos anos 1990. Procurando enfatizar os aspectos de “renovação” pelo qual teria passado o

sindicalismo brasileiro, o autor defende a tese de que, mesmo sem mudanças na legislação corporativa, o sindicalismo estaria se modernizando apesar da permanência da CLT. Para Cardoso, conclusões como a de Boito Jr (1991a, 1991b, 2002) e Márcio Pochmann (1996, 1998) operariam uma mistificação, segundo a qual procurariam derivar a realidade da letra da lei:

[...] é verdade que os traços gerais da velha estrutura sindical ainda permanecem. A CLT mantém sua essência, e a Constituição de 1988 não mudou o estatuto geral dos sindicatos na sociedade brasileira, em especial sua heteronomia ante o Estado (por causa da manutenção do imposto e da unicidade sindical). Mas os dados existentes não deixam dúvidas: a Justiça do Trabalho não é o principal agente nas negociações trabalhistas; o imposto sindical não é a principal fonte de renda dos sindicatos; os sindicatos não contam com burocracias especializadas; a prestação de serviços não é a atividade central nem sequer importante para a maioria dos sindicatos brasileiros. Isso tudo pode ter sido verdade um dia, mas já deixou de sê-lo há muito. O curioso é que, mesmo de posse de dados irrefutáveis, os analistas insistem em reafirmar certos mitos, como se os dados não existissem. O sindicalismo brasileiro está se modernizando apesar da CLT, contra ela e extravasando-a inteiramente. Não se trata de defendê-la, pois, mas de mostrar que ela se tornou incapaz de legislar sobre a realidade que ajudou a configurar, e que os sindicatos estão revelando o caminho para a sua renovação (Cardoso, 1999 p. 43-44).

Assim, conforme o autor, mesmo agindo por dentro da estrutura sindical os trabalhadores teriam criado uma situação onde a legislação corporativa não seria mais capaz de refletir a realidade do movimento operário, sugerindo que os sindicatos apresentavam uma margem de manobra suficientemente ampla para romper com o corporativismo mesmo sem mudanças significativas na estrutura sindical. De um modo geral, este tipo de análise desenvolvida por Cardoso (1999, 2003), na ânsia pelo “novo” dentro do movimento sindical, acusa autores como Boito Jr de estabelecer uma análise estática, formalista que desconsideraria a ação dos sujeitos coletivos e desprezaria o movimento do real.

Dialogando diretamente com Cardoso (1999; 2003) (e assumindo as posições defendidas por Boito Jr), Galvão indica que, não obstante Boito Jr entender a lei como um limite que compromete a autonomia dos sindicatos, ele reconhece que esses limites podem ser mais ou menos extensos, conforme a conjuntura e a orientação político-ideológica das lideranças. Assim, segundo Galvão, Boito Jr não negligencia o potencial de ação dos trabalhadores, pois reconhece que a limitação imposta não é completa, dificulta, mas não impede, a mobilização sindical; tanto é que existem iniciativas concretas, práticas de resistência, ao longo de praticamente todo o período de vigência do corporativismo. Porém, como indica a autora, a elasticidade da estrutura tem um limite claro, que, independentemente

da conjuntura e da orientação político-ideológica das lideranças, não pode ser transposto sem que se opere a superação do modelo corporativo como um todo (Galvão, 2003).

Algumas observações se fazem necessária. Simplesmente negar, como faz Cardoso (1999; 2003), a existência da estrutura sindical como se ela não representasse mais a realidade do movimento operário é uma tese completamente falsa uma vez que os pilares fundamentais do corporativismo (como a unicidade, o imposto compulsório, e o poder normativo da Justiça do Trabalho), ainda continuam a ditar as regras de organização sindical no país, atrelando os sindicatos às instancias de poder do Estado. Este é um dado concreto que não pode ser negado. Portanto, ao considerar a possibilidade de ação operária ilimitada, como se as ações dos sujeitos não sofressem nenhum tipo de constrangimento (ou condicionante) de ordem estrutural ou mesmo superestrutural, o autor incorre em erro teórico ao superdimensionar a ação dos trabalhadores em detrimento dos limites que ainda continuam sendo colocados pela estrutura sindical corporativa.

Por outro lado, ao reconhecer os limites impostos pela estrutura sindical, ou seja, ao “detectar o papel ativo das estruturas jurídico-políticas e das ideologias na determinação da prática dos agentes sociais” (Boito Jr, 1991b p. 12), Boito Jr também incorre em erro ao superdimensionar o papel da estrutura corporativa e da ideologia populista na desmobilização e desarticulação do sindicalismo. Mesmo que para Galvão (2003) o autor não desprezaria o potencial de mobilização dos trabalhadores (que poderiam flexibilizar ou mesmo romper com o corporativismo), Boito Jr (1991a, b) acaba conferindo uma espécie de superpoder à estrutura que seria capaz de desarticular e silenciar o movimento sindical, privilegiando em sua análise a impotência e a fraqueza dos trabalhadores. Dada à sua inércia sindical e aturdidos pela ideologia populista (que, segundo Boito Jr (1991a, b), seria o cimento que garantiria a reprodução da estrutura corporativa), os trabalhadores buscariam suprir no Estado (a partir da estrutura montada pelo sindicalismo oficial) sua debilidade organizativa crônica.

Mesmo que não reconhecendo de forma explícita que Boito Jr acaba superdimensionando o papel das estruturas na determinação da prática dos sujeitos sociais, Galvão (2003 p. 62), ao enfatizar que os trabalhadores podem suprimir as estruturas uma vez que elas não se constituem em estatutos imutáveis e eternos, de uma forma ou de outra, assume a crítica acima referida sobre Boito Jr. Nesse sentido, se, por um lado, não podemos conferir aos trabalhadores um poder de ação ilimitada como faz Cardoso (1999; 2003), pois, a ação sempre está condicionada a fatores de origem estrutural e superestrutural, por outro lado, não podemos, como, de um certo modo, faz Boito Jr (1991 a, b), considerar que as estruturas detêm um poder absoluto de determinar a ação dos trabalhadores, uma vez que, mesmo

sujeitos a determinações econômicas e políticas, os trabalhadores podem, desde que assumam a condição de sujeitos históricos, conduzir um processo de superação do corporativismo (democratizando as relações de trabalho), ou mesmo de construção de um novo projeto societal capaz de estabelecer a hegemonia do trabalho.

1.2 A CONSTITUIÇÃO DE 1988: CONTINUIDADES E MUDANÇAS

A Constituição de 1988 reflete, em grande medida, os aspectos de continuidade e mudança que marcaram as ações do sindicalismo brasileiro. O resultado contraditório da Constituinte é a expressão, no plano legal, de uma situação de fato: os impulsos renovadores que emergiram no sindicalismo a partir do final dos anos 1970 operaram muito mais no sentido de dinamizar a estrutura sindical do que de romper com ela (Comim, 1995). Nesse sentido, não é casual que, durante os trabalhos constituintes, os esforços de grande parte dos dirigentes sindicais tenham se voltado essencialmente para a redução do controle estatal direto sobre as organizações sindicais e não para a extinção do aparato corporativo. A CUT, por exemplo, que, pelo menos no plano do discurso, vinha defendendo o fim do atrelamento sindical e da estrutura corporativa, em 1988, estabeleceu uma estratégia política extremamente tímida para sua proposta de superação do corporativismo no país, operando uma contradição entre discurso e prática. Como destaca Araújo (2002 p. 30):

A constatação de que pilares fundamentais da estrutura sindical corporativa, como a unicidade e o imposto sindical, foram mantidos na Constituição de 1988, devido à pressão de setores majoritários do sindicalismo, e de que mesmo os segmentos mais combativos do “novo sindicalismo” não levaram adiante a luta pela ruptura com o sindicalismo oficial, evidencia que a sobrevivência da estrutura corporativa é mantida também pelo próprio movimento sindical.

Expressando os principais interesses dos sujeitos sociais envolvidos no processo, a Constituição de 1988 representou, em grande medida, as contradições presentes no interior do sindicalismo brasileiro: por um lado, aboliu o estatuto-padrão e a intervenção direta do Estado nos sindicatos (a exemplo da cassação de diretorias), estendeu o direito de sindicalização aos Funcionários Públicos, introduziu mecanismos de representação dos trabalhadores no interior das empresas e reconheceu o direito de greve; por outro lado, porém, manteve o monopólio da representação sindical, a estrutura básica da justiça do Trabalho, e não só preservou o imposto sindical como ampliou ainda mais as fontes compulsórias de recursos, por meio da instituição da taxa confederativa.

Analisando o processo constituinte, Antunes vai destacar as “ambigüidades” presentes no texto constitucional de 1988. Segundo o autor, mesmo que em alguns aspectos o texto aponte para a “liberdade” de associação sindical, ao longo do documento esse direito vai sendo negado em diversos momentos. Assim, conforme destaca, ao mesmo tempo em que se proíbe a autorização do Estado para a criação de qualquer organismo sindical (apontando para a aprovação da Convenção 87 da OIT), o documento não rompe com o sindicato único por categoria de trabalhadores e mesmo com a compulsoriedade do imposto sindical, o que estaria em plena contradição com os princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho, uma vez que a OIT estabelece uma diferenciação entre um monopólio da representação sindical instituído pelo Estado de um unitarismo conquistado (e mantido) pelos próprios trabalhadores. De acordo com Antunes, ao elevar a princípio constitucional o estatuto da unicidade, a Constituição de 1988 estaria negando, na prática, a Convenção 87 da OIT. Ao mesmo tempo, segundo ainda o autor, a “ambigüidade” também estaria presente no que diz respeito ao direito de greve, pois, se por um lado, a Constituição procurou assegurar aos trabalhadores o direito de paralisar a atividade produtiva, por outro lado, ao se estabelecer que caberá à lei complementar a regulamentação da atividade grevista (regulamentando, por exemplo, os serviços essenciais e os casos de greves consideradas ilegais), seria o mesmo que negar o referido direito de greve:

A **ambigüidade** também se estampa com nitidez em dois outros aspectos que dizem respeito aos trabalhadores: o direito de greve e a questão do sindicato único. No que diz respeito ao primeiro ponto, embora tenha sido assegurado o direito de greve, há uma artimanha que pode restringir tal direito. Caberá à lei complementar estabelecer quais os serviços ou atividades essenciais e como se processará em caso de greve nestes setores, [...], ou seja, concede-se o princípio do direito de greve e tenta-se restringi-lo ou mesmo inviabilizá-lo, na hora da sua regulamentação complementar. [...] Por fim, a questão do sindicato único. Entendemos que o sindicato é uma conquista dos trabalhadores. Porém, entendemos também que é necessário que exista **ampla liberdade e autonomia sindical** frente ao Estado (**princípio este consagrado, por exemplo, pela Convenção 87 da OIT**). A Constituição brasileira de 1988, ao mesmo tempo em que consagra **a livre associação sindical**, proíbe a criação de mais de um sindicato por categoria. Há, evidentemente, uma contradição. Em nossa opinião, a aprovação da Convenção 87 da OIT, **que permite a liberdade e autonomia sindicais**, não é incompatível com o princípio do sindicato único conquistado na prática pelos trabalhadores. Aquela Convenção possibilita tanto a vigência do pluralismo sindical (que entendemos como prejudicial para os trabalhadores brasileiros), quanto a existência do sindicato único, como, aliás, ocorre em diversos países. Neste último caso, a existência do sindicato único, ao invés de ser uma imposição legal (ou exemplo de unicidade sindical), resulta de uma decisão autônoma e independente dos trabalhadores em suas lutas históricas pela ação e organização unitárias (Antunes, 1995 p. 42-43) [grifos nossos].

Referindo-se ao processo constituinte, Boito Jr também fala das contradições que estariam presentes no texto constitucional de 1988, pois, ao mesmo tempo em que é negado

ao poder público a interferência e a intervenção nos organismos sindicais (inciso primeiro do artigo oitavo), o documento acaba elevando a princípio constitucional o sindicato único por categoria de trabalhadores e o imposto compulsório. Segundo o autor, o dispositivo no inciso I do artigo oitavo estabelece, em princípio, “liberdade e autonomia” organizativas para a criação e gestão de sindicatos, deixando em aberto tanto a possibilidade para a unificação de fato do movimento operário quanto à possibilidade de se criar mais de um organismo sindical numa mesma base representativa. No entanto, o inciso II ao elevar a princípio constitucional a unicidade compulsória restabelece a tutela estatal sobre os sindicatos, entrando em confronto com as normas estabelecidas pela Convenção 87 da OIT. De acordo com Boito Jr (1991 b p. 27-28), para que haja “completa” “autonomia sindical” num regime unitarista é necessário que esse unitarismo se estabeleça apenas de fato, mas não como uma imposição legal, ou seja, se não existir a unicidade imposta pelo Estado. Para o autor, a unicidade, seja qual for a forma concreta de sua existência, implica sempre a dependência do sindicato diante do Estado.

Não podemos, como, de um certo modo, faz Antunes (1995), tratar o processo constituinte de 1988 como uma simples ambigüidade que se expressaria exclusivamente no plano legal (na forma de incoerência ou inconsistência jurídica), uma vez que não estamos diante de simples ambigüidades, mas de contradições profundas que fazem parte da própria conformação social do país. A Constituição de 1988, nesse sentido, ao refletir as contradições que perpassam a sociedade brasileira e o próprio sindicalismo, não pode ser explicada unicamente pela esfera do direito (que explica apenas parte de um problema maior), sob o risco de se realizar uma análise formalista que desprezaria a complexidade do fenômeno e as dimensões contraditórias que atravessam a totalidade do processo social.

Por outro lado, convém destacar, mesmo identificando claramente a distinção entre um monopólio da representação sindical instituído (e mantido) pelo Estado de um unitarismo construído pelos próprios trabalhadores, tanto Boito Jr (1991b) quanto Antunes (1995), não definem os limites (e os parâmetros) de um regime de “liberdade” a “autonomia” sindical segundo o estabelecido pelo reformismo proposto pela Organização Internacional do Trabalho, o que representa um ponto fraco da argumentação desenvolvida por ambos os autores, pois, em nosso entender, não é possível haver “completa” “autonomia” sindical em relação ao Estado tendo como horizonte exclusivo o mundo burguês e as relações de produção capitalista. Assim, a principal bandeira de luta levantada pelo chamado “novo sindicalismo” no começo da década de 1980 (“liberdade e autonomia sindical”) não se trata de uma liberdade que se realizaria em sua plenitude, mas de uma “liberdade” restrita às institucionalidades do mundo burguês, portanto, uma “liberdade” incapaz de romper com as

relações de exploração e subordinação decorrentes do processo de valorização do capital. Para que a liberdade sindical possa se realizar em sua plenitude é preciso que a luta pelo fim do corporativismo esteja atrelada a um projeto societal de maior envergadura que seja capaz de instituir a hegemonia do trabalho.

Após o processo constituinte de 1988, alguns autores passaram a destacar a caráter híbrido da legislação sindical no país. Segundo Rodrigues, a Constituição de 1988 teria operado uma espécie de liberalização da ordem corporativa, com a manutenção de seus pilares básicos em convivência com princípios de liberdade sindical. O hibridismo do sistema de relações de trabalho, conforme destaca o autor, viria da colagem, na Constituição, de dispositivos de inspiração liberal a outros de natureza nitidamente corporativa, que teriam sido constitucionalizados e, conseqüentemente, fortalecido as normas e práticas corporativas existentes na CLT. Assim, teriam sido mantidos aspectos importantes da legislação corporativa como a unicidade e o imposto sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a estrutura vertical e a predominância da legislação sobre o contrato; por outro lado, teriam sido introduzidos elementos de natureza liberal como a ampliação do direito de greve, o direito de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a eliminação do estatuto-padrão dos sindicatos e da intervenção do Ministério do Trabalho nos assuntos internos das entidades sindicais (Rodrigues, 1996 p. 21).

Outros autores também passaram a apontar o caráter híbrido do sindicalismo brasileiro, ao combinar pluralismo na cúpula (vide o número de Centrais Sindicais) e corporativismo na base (devido à manutenção da unicidade sindical e das contribuições sindicais compulsórias). Conforme destaca Almeida, a Constituição Federal de 1988 teria estabelecido um modelo ambíguo, ao combinar aspectos de continuidade e mudança, eliminando os dispositivos de intervenção mais direto do poder público sobre os sindicatos e mantendo alguns dos princípios fundamentais da estrutura corporativa. Todavia, na visão da autora, as mudanças introduzidas romperam com a coerência do arcabouço corporativista, criando brechas através das quais certa pluralização do sistema tornou-se possível. Conforme destaca, ao mesmo tempo em que o monopólio da representação foi elevado a princípio constitucional, não se estabeleceu com clareza a quem deveria caber a autoridade encarregada de definir o enquadramento e reconhecer as novas associações às quais se conferia a exclusividade da representação, imprescindível para a efetivação da unicidade sindical:

Hoje existe a unicidade, inscrita na Constituição, mas não existe o mecanismo para torná-la efetiva; não há regras nem instâncias responsáveis pela definição da base funcional e territorial da representação única. Daí o atual aumento do número de sindicatos, que seguramente não configura um sistema pluralista, mas, tampouco, poderia ocorrer em um sistema corporativista em bom estado de funcionamento.

Prevalece hoje um sistema híbrido em que as características corporativas continuam importantes, mas são matizadas pelo pluralismo na cúpula e pela possibilidade de multiplicação dos sindicatos, na medida em que já não há quem enquadre e defina os limites da unicidade (Almeida, 1994 p. 56).

Almeida sugere que existe um processo mais de longo curso que estaria minando as possibilidades de permanência do corporativismo no país. O período seria de transição para um padrão pluralista de representação de interesses e não para um padrão corporativo. De um lado porque a moldura consagrada na Constituição abriria essa possibilidade. De outro lado porque as condições sistêmicas que deram origem e força aos arranjos corporativos estariam se alterando rapidamente nos últimos anos (Almeida, 1994 p. 56-57; Almeida, 1996 p. 196-197). Rodrigues também questiona sobre a capacidade de sobrevivência das estruturas corporativas ante as recentes transformações operadas na economia mundial, representado pelo processo de globalização econômica. Desse ângulo, para o autor, nos últimos anos, algumas das condições que favoreceram a continuidade do corporativismo estatal no Brasil teriam sido minadas pelo conjunto de mudanças que se aceleraram a partir dos anos 1980 (Rodrigues, 1996 p. 19-20). Enfim, de um modo geral, para ambos os autores, o processo de globalização econômica teria restringido o espaço para a permanência das estruturas corporativas, tendo em vista que essa processualidade histórica teria minado as condições estruturais que foram responsáveis pelo surgimento do corporativismo no país.

Ainda que no plano da lógica formal abstrata seja possível tecer algumas considerações que apontam para o futuro da organização sindical no país, não há base suficiente para prever que o corporativismo estaria sendo minado pelo processo de globalização econômica, ou que estaríamos rumando para um padrão pluralista de representação de interesses e não para um padrão corporativo. Ao conceberem o processo de globalização como o motor das mudanças, tanto Almeida (1994; 1996) quanto Rodrigues (1996), não atentam para o fato de que as transformações nas estruturas jurídico-políticas não refletem apenas a dinâmica das transformações econômicas. Mesmo que submetido a pressões de ordem estrutural é preciso considerar também os diferentes interesses e projetos em confronto, bem como o embate político entre as forças sociais, pois, a economia não é capaz de condicionar, de forma absoluta, o ritmo, a forma e o conteúdo das mudanças na estrutura sindical brasileira. Ou seja, as normas que regem as relações de trabalho não são um reflexo passivo de mudanças externas, não constituem uma derivação mecânica (ou automática) de transformações ocorridas na esfera econômica, refletindo também a força, o interesse e a correlação política entre os sujeitos em confronto.

Assim, mesmo que as transformações tecnológicas e organizacionais tenham acelerado o ritmo das mudanças, não existe nenhuma exigência sobrenatural, nenhuma tendência inexorável ou inevitabilidade histórica que obrigue as relações de trabalho no Brasil caminharem rumo ao neocorporativismo ou ao pluralismo (pretensamente mais adaptados às vicissitudes da nova configuração da economia mundial), pois, não é possível saber de antemão como se combinarão as variáveis de ordem política e econômica para gerar, manter ou transformar uma determinada realidade social. É possível sim apontar tendências, mas não é possível prever o rumo das mudanças, dizer que determinada realidade caminhará inexoravelmente para um sentido e não para outro.

1.3 FIM DO CORPORATIVISMO?

A tese da substituição do corporativismo pelo pluralismo nas relações de trabalho foi desenvolvida por Noronha, e posteriormente reafirmada por Cardoso. Segundo Noronha, do ponto de vista das relações entre sindicatos e Estado, das formas de organização dos interesses e dos processos decisórios da área do trabalho, o sistema estaria caminhando no sentido do pluralismo. Mais precisamente, o modelo teria migrado de legislado-corporativo para legislado-pluralista (ainda que um pluralismo incompleto, com marcas corporativistas estatais do passado), com a ampliação de seu caráter legislado:

Difícilmente podemos continuar classificando o modelo como essencialmente corporativo, com o declínio da idéia de conciliação de classes, a pouca importância dos sistemas tripartites de intermediação de interesse no Brasil pós-1964 e, do ponto de vista substantivo dos contratos de trabalho, a grande liberdade de contratação e de dispensa. Certamente sobraram elementos do corporativismo anterior. Mas o sistema não é mais corporativista de Estado com seus elementos autoritários quase fascistas; também não migrou para um neocorporativismo (onde a contratação seria essencial). Do ponto de vista das relações entre sindicatos e Estado, das formas de organização dos interesses e dos processos decisórios o sistema caminha no sentido do pluralismo. [...] Do ponto de vista dos direitos do trabalho (e não do direito sindical ou de representação), acentuou-se o caráter legislado do modelo brasileiro (Noronha, 1998 p. 58).

Conforme o autor, mesmo o princípio da unicidade sindical, em que pese sua elevação à norma constitucional, não vigoraria mais, em vista da excessiva fragmentação dos sindicatos (os trabalhadores de uma mesma categoria estariam dispersos numa infinidade de sindicatos em base, sobretudo, municipal; além disso, o desmembramento de sindicatos instauraria uma

concorrência pela representação de trabalhadores anteriormente reunidos numa mesma categoria) o que se caracterizaria como um monopólio fragmentado⁵.

É interessante notar que em trabalho anterior Cardoso (1999 p. 34) não chega a descartar completamente o conceito de corporativismo para se referir às formas de organização dos trabalhadores. Para o autor, o “novo sindicalismo”, na verdade, teria nascido das entranhas do sindicalismo corporativo, o que explicaria, sem dúvida, o alto grau de continuidade da estrutura sindical, apesar de seu ímpeto reformador. Posteriormente Cardoso assume a tese de Noronha segundo a qual o modelo de relações de trabalho no Brasil seria legislado, mas não corporativo. Conforme destaca, a relativa fragilidade do diálogo da sociologia brasileira com a ciência (ou as ciências) do direito teria sido a responsável pela longa vigência no debate entre os sociólogos do trabalho de uma certa concepção de corporativismo para se referir ao modelo brasileiro de relações trabalhistas:

A resistência das ciências sociais em fazer a crítica do direito do trabalho no país teve como consequência a negligência desse fato básico. Foi ele que impediu, até muito recentemente, que incorporássemos em nosso campo conceitual uma forma de abordagem das relações de classe que vige nas ciências jurídicas há tempos: a de que o modelo brasileiro de relações de trabalho não é corporativo, mas legislado, por oposição a modelos negociais ou contratuálistas. [...] Essa forma de apreensão da regulação das relações de trabalho aportaria nas ciências sociais brasileiras pelas mãos de Eduardo Noronha (1998) ainda que por caminhos outros que não os do diálogo direto com as ciências jurídicas (Cardoso, 2003).

Noronha e Cardoso enfatizando o processo de mudança promovido pela ação cotidiana dos sujeitos sociais incorrem, de certa forma, no mesmo erro teórico ao superdimensionar a ação dos trabalhadores sem atentarem para o fato de que as regras de organização sindical ainda continuam sendo impostas pela “velha” estrutura sindical brasileira. É como se a legislação corporativa não mais refletisse a realidade do movimento sindical brasileiro, não sendo, por isso, incorporada, de forma efetiva, na análise teórica desenvolvida por esses autores. Referindo-se diretamente a Noronha e Cardoso e confrontando a tese desenvolvida por ambos os autores, segundo Galvão (2003 p. 69), na ânsia de encontrar o novo, tanto

⁵ Nós, ao contrário, acreditamos que o princípio da unicidade sindical ainda continua vigorando, uma vez que o regime de pluralidade (aqui entendido como o direito de os trabalhadores criarem uma ou mais organizações numa mesma base territorial e de a elas livremente se filiarem) não foi instalado no país. O desmembramento de categorias e bases territoriais é um artifício encontrado pelos sindicalistas para burlar a lei. Todavia, esse artifício não introduz a concorrência na base, apenas modifica a configuração da base e da categoria, aprofundando a fragmentação. Tem sido comum no sindicalismo pós-1988 o desmembramento de bases territoriais (sindicatos intermunicipais rachados em sindicatos municipais) ou a criação de sub-bases em bases territoriais existentes (criação do sindicato de funileiros numa base metalúrgica, por exemplo). Ademais, o desmembramento de categorias tem sido muito utilizado pela Força Sindical para conseguir na justiça o direito de representar trabalhadores de uma determinada base territorial antes controlada por sindicatos concorrentes. Assim em vez de disputar eleições para conquistar o domínio sobre os sindicatos, a Força Sindical procura desmembrar categorias existentes, contribuindo para o aprofundamento da excessiva fragmentação sindical existente.

Noronha como Cardoso minimizam o papel do Estado, ocultam o fato de que a sombra da estrutura sindical corporativa continua presente e condiciona o debate sobre sua reforma. Trata-se de uma posição, segundo a autora, equivocada: os autores detectam as mudanças verificadas na realidade e as tomam como evidência de transformações completadas e definitivas, sem atentar para a complexidade do fenômeno, para a coexistência entre o novo e o velho dentro do movimento sindical.

Conforme Noronha (1988), o sistema estaria caminhando no sentido do pluralismo, mas precisamente o modelo teria migrado de legislado-corporativo para legislado-pluralista. Todavia, mesmo que as rápidas transformações políticas e econômicas possam provocar fissuras no edifício corporativo, esse é um processo em aberto, sendo impossível apontar com exatidão o caminho das mudanças. A nova composição das relações de trabalho no país vão depender não apenas das tendências apontadas pela dinâmica das transformações econômicas, mas também, como temos defendido, da correlação de forças e do embate político entre os sujeitos e classes sociais, de modo que é difícil, como faz Noronha, indicar que o modelo estaria rumando para um padrão legislado-pluralista de representação de interesses. É possível transferir para as partes a tarefa de negociar os termos que regerão as relações de trabalho (portanto, o modelo deixaria de ser legislado e passaria a ser negocial), mantendo a organização sindical sob controle (através das relações de subordinação proporcionadas pelo corporativismo), como também é possível fortalecer o sindicalismo brasileiro (implementando o unitarismo em oposição à pluralidade sindical) e ampliar a legislação trabalhista, reforçando o caráter legislado das relações de trabalho no país. O rumo das mudanças não está dado. É certo que, dada a atual correlação de forças entre capital e trabalho, o sistema apontaria muito mais para a precarização e enfraquecimento do movimento operário do que qualquer outra coisa, mas não podemos desprezar o potencial de mobilização da classe trabalhadora que pode muito bem reverter o quadro de crise pelo qual vem passando nas últimas décadas, erigindo um modelo capaz de unificar a luta operária e reforçar a legislação do trabalho no Brasil.

Os estudos mencionados até aqui – para além das diferentes interpretações que propõem – mostram que o conceito de corporativismo, como forma de representação e intermediação de interesses, marcou profundamente a bibliografia brasileira. Nos últimos anos, porém, este conceito tem sido criticado por autores como Noronha (1998) e Cardoso (2003), que chegam a afirmar, como vimos, que um padrão pluralista de representação de interesses estaria se consolidando no país. Outros autores têm apontado o caráter híbrido do novo modelo de organização sindical, não descartando completamente o conceito de corporativismo (Rodrigues, 1990, 1996; Almeida, 1994, 1996; Tapia, 1994). Confrontando essas posições,

algumas análises entendem que o conceito de corporativismo, como modo de representação de interesses e método de dominação de classe, não deveria ser abandonado, pois enquanto os pilares em que a estrutura sindical se assenta não forem rompidos não poderíamos falar em uma nova estrutura ou em fim do corporativismo (Galvão, 2003; Boito Jr, 1991 a, b, 2002).

Na década de 1990, com o surgimento das câmaras setoriais no Brasil, estudos como o de Arbix (1996) tem apontado o aparecimento de uma nova modalidade de corporativismo no país. As novidades introduzidas por esse arranjo institucional teriam a capacidade de romper com o corporativismo estatal, democratizando as relações de trabalho e ampliando a participação dos trabalhadores no processo decisório. Nesta perspectiva, estaríamos vivenciando um processo de rearranjo do corporativismo no Brasil, cuja tendência mais clara indicaria a expansão de um novo tipo de corporativismo de cariz societal. Assim, a discussão sobre a superação ou a manutenção da estrutura sindical corporativa foi, novamente, retomada com a introdução das câmaras setoriais no país. Antes de entrarmos especificamente na discussão sobre as câmaras setoriais, faremos algumas considerações sobre o corporativismo estatal e o corporativismo societal ou neocorporativismo. É o que passo a discutir adiante.

1.4 CORPORATIVISMO ESTATAL VERSUS CORPORATIVISMO SOCIETAL

A diferenciação entre esses tipos de corporativismo foi especialmente estudada, e conceituada, pelo cientista político norte-americano Phillipe Schmitter. Num artigo que se tornou clássico, o pesquisador distinguiu um corporativismo de tipo estatal (State Corporatism) de um corporativismo de tipo societal (Societal Corporatism). No primeiro, as formas corporativistas, definidas como um modo peculiar de representação de interesses, seriam fundamentalmente uma criação do Estado, impostas autoritariamente e controladas pelo poder público. Este tipo de corporativismo de cariz estatal teria predominado no Brasil desde a época de sua criação durante a ditadura de Vargas.

Ao contrário do corporativismo estatal, os sistemas neocorporativistas não nasceriam da imposição do Estado, mas de um processo político democrático onde seria grande a influência da classe trabalhadora organizada e de partidos de cunho socialistas. Em ambos os tipos de corporativismo, o pluralismo estaria eliminado, ou substancialmente reduzido. Quando Schmitter publicou seu artigo no início da década de 1970, seu prognóstico era que o neocorporativismo, mesmo que não constituísse uma tendência universal, seria uma forma importante e duradoura para organização dos trabalhadores nos países de capitalismo avançado.

A recuperação do conceito de corporativismo e sua incorporação para além das fronteiras dos Estados fascistas deve-se, assim, ao artigo pioneiro de Schmitter, “Still the Century of Corporatism?”, publicado em 1974. O artigo estabelece uma distinção entre duas modalidades de corporativismo: quando os sistemas de intermediação nasciam de uma imposição do Estado – em processos típicos de regimes autoritários – davam origem a um corporativismo estatal; quando surgiam voluntariamente da sociedade, respondendo ao livre jogo de pressões, configuravam um corporativismo societal. O primeiro tipo baseava sua ação na autoridade do Estado, seja para submeter os grupos de interesse da sociedade, seja para criá-los de acordo com sua conveniência. Seu modo de funcionamento assentava-se na busca da identificação do Estado com a sociedade, levando o privado a expressar-se por meio do público. O corporativismo societal tinha origem em processo diverso, no qual a autonomia dos grupos de interesse se afirmava no relacionamento com o Estado. Ainda que este mantivesse forte sua presença – pois sem o Estado não há mecanismo corporativista – as relações entre os membros do arranjo realçariam o caráter de intercâmbio e de troca recíproca (Arbix, 1996 p.88-89).

A vertente teórica aberta por Schmitter abordava o corporativismo como um sistema de representação de interesses, uma forma de arranjo institucional para ligar os interesses organizados da sociedade civil com as estruturas de decisão do Estado. O corporativismo compreenderia, assim, um conjunto de práticas e arranjos institucionais destinadas a vincular os interesses da sociedade civil – organizados em associações ou grupos de pressão – com as estruturas de decisão do Estado (burocracia e parlamento). Nesse sentido, possui uma dupla dimensão: trata-se de um modo de intermediação de interesses e de um mecanismo de elaboração e implementação de políticas públicas.

As diferenças entre as formas que o arranjo corporativo pode assumir devem-se aos imperativos relacionados às condições de reprodução do capitalismo. Em sua versão estatal, o corporativismo é uma resposta à necessidade de reforçar a “paz social”, o que é obtido por meio de medidas repressivas que visam suprimir as demandas autônomas das classes subalternas em uma situação de crise de hegemonia burguesa, enquanto em sua variante “neo” ou societal, o corporativismo busca associar ou incorporar mais estreitamente as classes subordinadas ao processo político, instituindo uma forma de colaboração de classe (Schmitter, 1974).

O surgimento do neocorporativismo nos países de capitalismo avançado representaria um movimento autônomo da sociedade em direção ao Estado, proporcionando a participação dos trabalhadores no processo decisório, configurando-se como uma espécie de

corporativismo democrático. Os trabalhadores surgiriam, na cena política, como legítimos interlocutores, capazes de negociar, com o capital, a legitimação de seus interesses e a implementação de políticas públicas. Esses arranjos institucionais seriam instituídos para consolidar um espaço onde as decisões seriam objeto de negociação e mediação política, deslocando o poder do mercado, como mecanismo de regulação por excelência, para um arranjo tripartite onde as decisões seriam tomadas a partir de um suposto processo democrático.

No entanto, também neste caso as organizações devem ser reconhecidas e autorizadas pelo Estado, que intervém das mais variadas formas nas associações de interesse, seja subsidiando-as, tornando a associação obrigatória, delegando-lhes tarefas, concedendo-lhes o monopólio da representação, impondo-lhes uma hierarquia e uma diferenciação funcional, ou limitando a competição entre elas. Portanto, o corporativismo qualquer que seja a versão adotada envolve algum grau de institucionalização do conflito e de restrição à autonomia dos grupos de interesse, ainda que o neocorporativismo propicie às organizações um espaço de atuação mais amplo (Schmitter, 1974).

Os arranjos corporativos são compostos por estruturas de negociação, como conselhos, câmaras e outros organismos criados para mediar as relações entre Estado, capital e trabalho. Esses dispositivos – cujo funcionamento varia conforme suas regras internas e o tipo de corporativismo em questão – são orientados para a construção de consensos, na tentativa de reconciliar e ajustar o conflito de interesses. Trata-se, portanto, de um mecanismo regulatório, na medida em que impõe regras e procedimentos aos “atores sociais” (Galvão, 2003). Dessa forma, apresentando o consenso como condição necessária para que os acordos sejam alcançados, o corporativismo, quer em sua variante estatal que na variante societal, serve para brear a expressão de interesses organizados – visto que as corporações tendem a monitorar a conduta de seus membros – contribuindo assim para a governabilidade do sistema político e para o controle do conflito social (Schmitter, 1981).

Interessante notar que, mesmo não se tratando de um autor Marxista, Schmitter ao apontar que tanto o corporativismo estatal quanto o corporativismo societal contribuem para a governabilidade do sistema político (controlando o conflito entre as classes sociais), acaba levantando uma problemática que irá ser tratada pelos autores Marxista, ao analisarem a estruturação das sociedades a partir dos arranjos corporativos. Para os autores identificados com o Marxismo, esses arranjos, mais do que uma forma de intermediação de interesses e de formulação de políticas públicas configuram um determinado modo de dominação da sociedade. Assim, os defensores de uma perspectiva marxista (Jessop, 1979; Offe, 1989; Offe

e Wiesenthal, 1984) enfatizam os aspectos classistas, enquanto os defensores de uma perspectiva institucionalista (Schmitter, 1974, 1979, 1985; Lehmbruch, 1979 a, 1979 b; Cawson, 1985) privilegiam os aspectos político-organizacionais, mesmo reconhecendo a importância da problemática classista (Tapia e Araújo, 1991 p. 16).

Segundo Galvão, apesar de Schmitter (1974) admitir que o corporativismo serve aos interesses da classe dominante, na medida em que permite a reprodução do capitalismo, e de Lehmbruch (1979b) observar que o corporativismo não acaba com o conflito de classes, esses autores partem do pressuposto de que os interesses entre capital e trabalho são interdependentes. Se o corporativismo é uma forma de regular o conflito entre capital e trabalho, esse conflito se deve a uma luta distributiva (isto é, pela distribuição dos recursos gerados pela acumulação capitalista) e não a antagonismos estruturais, como sustentam os autores identificados ao marxismo. Conforme a autora, estes, ao contrário, insistem na impossibilidade do consenso, dada a incompatibilidade entre demandas apresentadas por classes sociais antagônicas, denunciando a falácia da ideia de “parceria social”. Se o consenso se produz, ele se deve menos à existência de interesses comuns do que à hegemonia conquistada pelas classes dominantes (Galvão, 2003 p. 42).

É por esse motivo que Offe apresenta o neocorporativismo (mas o mesmo pode ser estendido ao corporativismo estatal, guardadas as diferenças entre ambos) como um método de dominação de classe: se, por um lado, a adesão dos trabalhadores ao reformismo social-democrata lhes permite influir na formulação de políticas públicas e lhes possibilita participar dos resultados do desenvolvimento do capitalismo, por outro, ela reduz a intensidade do conflito de classes, sem que a dominação burguesa da sociedade deixe de existir. Ou seja, a atribuição de status público aos grupos de interesses organizados pode ocultar as diferenças de classe, em nome de uma pretensa igualdade de tratamento dada às organizações de capital e trabalho. Nesse sentido, concordamos com Offe, para quem o recurso ao neocorporativismo seria uma estratégia da classe dominante para cooptar, integrar e disciplinar a classe trabalhadora.

Para Offe, portanto, o neocorporativismo seria um método de redução de conflitos classistas, através da atribuição de status semipúblico a organizações de interesses ligadas ao capital e ao trabalho. Dessa perspectiva, Offe aborda aspectos pouco explorados por autores como Schmitter, a saber, a dominação de classe e a ideia de que os arranjos corporativos apresentam impactos diferenciados sobre as organizações representativas do capital e do trabalho. Para o autor, o fundamento estrutural das assimetrias dos arranjos neocorporativos remete a diferentes posições de poder social e econômico de empresários e trabalhadores na

produção material das sociedades capitalistas. O capital e o trabalho têm lógicas de ação coletiva diferentes e imperativos funcionais próprios em função das suas respectivas inserções na estrutura produtiva. A conclusão é de que o neocorporativismo teria impactos diferenciados sobre as organizações e grupos de classe, determinados pelas diferenças estruturais de poder (Offe, 1981 apud Tapia e Araújo, 1991 p. 16-17).

O'Donnell (1975) já havia apontado o impacto diferenciado do corporativismo conforme a posição de classe ao defini-lo como um mecanismo bifronte. Como destaca Tapia (1994 p. 66), na formulação de O'Donnell fica sublinhada a natureza assimétrica da relação do Estado para com as classes sociais, havendo uma diferenciação na forma de articulação dos sindicatos com o Estado, e deste com os empresários. Enquanto que a classe dominante teria participação na formulação de políticas públicas, tendo assento em vários conselhos econômicos, os trabalhadores eram excluídos das arenas decisórias, sendo sua relação com o Estado pautada na subordinação, tutela e controle. Dessa forma, se, por um lado, o corporativismo visava subordinar as organizações da “sociedade civil” ao Estado (perspectiva estatizante), por outro, procurava integrar os setores dominantes ao aparato político-administrativo (perspectiva privatista), controlando os sindicatos e abrindo espaços à representação da burguesia.

Nesse sentido, estudando o corporativismo na América Latina, O'Donnell também relaciona os arranjos corporativos aos interesses de classe. O autor concebe as estruturas que fazem a vinculação Estado/Sociedade não apenas como estruturas de representação e intermediação – como fazem Schmitter e seus seguidores – mas como parte das estruturas que organizam a dominação burguesa, mostrando que os arranjos corporativistas seriam diferenciados conforme a classe (O'Donnell, 1975 apud Tapia e Araújo, 1991 p. 15).

Dessa forma, a importância da análise desenvolvida por Offe e O'Donnell está em levantar a problemática classista dos arranjos corporativos, ou seja, o interesse de classe que está por trás da suposta “igualdade” entre capital e trabalho que tais arranjos visariam proporcionar. De um modo geral, estes autores procuraram confrontar a participação dos trabalhadores na arena política por meio de partidos e sindicatos, uma vez que ficariam sujeitos aos efeitos da ideologia dominante (aceitando, por exemplo, os fundamentos da propriedade privada), abandonando seus ideais revolucionários em troca de uma influência (marginal) no processo decisório. De fato, a participação dos trabalhadores em órgãos de negociações tripartites pode parecer, à primeira vista, (como, aliás, sugerem os autores do neocorporativismo), como um avanço nas relações trabalhistas na medida em que implica a participação dos trabalhadores em arenas instituídas para a formulação de políticas públicas.

No entanto, o envolvimento dos trabalhadores em tais arranjos é uma forma de assegurar a estabilidade da dominação burguesa, evitando o crescimento de um movimento sindical revolucionário. No caso do corporativismo de cariz societal, ao atrair as lideranças sindicais para negociarem a formulação de políticas públicas, que estariam mais diretamente relacionadas a seus interesses, o Estado burguês assim o faz justamente com a intenção de amortecer o conflito de classes atribuindo status público aos grupos de interesses organizados procurando ocultar as diferenças estruturais entre capital e trabalho. Nesse sentido, o neocorporativismo não consegue eliminar o conflito sobre o processo de trabalho, pois não suprime as bases sociais do antagonismo.

1.5 AS CÂMARAS SETORIAIS NO BRASIL: O FIM DO VELHO CORPORATIVISMO ESTATAL?

Essas discussões, acima apresentadas, ganharam amplitude no Brasil a partir do surgimento das câmaras setoriais no começo da década de 1990. Alguns autores apontavam que o novo experimento teria a capacidade de romper com a velha estrutura sindical corporativa e de provocar a transição do sindicalismo brasileiro rumo ao neocorporativismo (entendido como um processo de democratização das instâncias decisórias e uma maior autonomia dos órgãos representativos dos trabalhadores). Um dos maiores entusiastas das câmaras setoriais Arbix apontava que o novo experimento poderia ser caracterizado como um arranjo neocorporativo, constituído como um mecanismo democrático de intermediação de interesses, de concertação e de implementação de políticas, distinto dos mecanismos corporativos tradicionais do Estado brasileiro. Sua forma básica seria um arranjo tripartite, com a participação de representantes do Estado, do capital e do trabalho. Conforme o autor, por seus contornos, dinâmica e objetivos, as câmaras setoriais poderiam ser caracterizadas como um organismo de tipo neocorporativo, mais especificamente, mesocorporativo, pois as negociações teriam ocorrido em um nível intermediário (Arbix, 1996 p. 30).

Portanto, o neocorporativismo no Brasil não se desenvolveu no plano macropolítico, como foi o caso dos grandes acordos tripartites que reuniam governo, associações patronais e centrais sindicais nos países europeus, mas num campo delimitado das atividades econômicas. O caráter restrito das câmaras setoriais levou Arbix (1996) a utilizar o conceito de mesocorporativismo (isto é, um neocorporativismo de tipo setorial). Esse conceito foi proposto por Cawson (1985) para analisar as experiências ocorridas em níveis intermediários

de agregação. Assim, o neocorporativismo não implica necessariamente formas de concertação nacionais, através de organismos tripartites, envolvendo centrais sindicais, patronais e Estado, conforme o modelo clássico.

Festejada em grande parte dos meios acadêmicos como um dos maiores experimentos de democratização das relações de trabalho, as câmaras setoriais, ao contrário, operaram uma divisão no sindicalismo brasileiro, com o surgimento de um novo insulamento corporativo dos segmentos mais organizados dos trabalhadores. Enquanto que a idéia de expansão do corporativismo societal implica a ampliação da participação dos trabalhadores na formulação de políticas públicas e na legitimação de seus interesses (segundo o modelo clássico), o corporativismo setorial, conforme foi esboçado pelas câmaras no começo dos anos 1990, implica a limitação dessa participação aos setores mais organizados da classe.

Conforme Arbix (1996), as câmaras setoriais teriam consolidado um modelo democrático de representação de interesses, institucionalizando o diálogo e a negociação entre capital e trabalho. Contudo, o fato é que as câmaras não conduziram à democratização do corporativismo. Elas significaram, na verdade, a fragmentação do sistema representativo brasileiro, ensejando uma importante divisão dentro do sindicalismo, com os setores mais organizados e com maior poder de barganha se fechando em seus interesses específicos. Como destaca Costa (1994 p. 62-63):

[...] as câmaras setoriais congregam os setores mais modernos do sistema produtivo, que dispõem de força e de capacidade de ação incontestável. Mas justamente porque essas entidades setoriais podem falar legitimamente em nome do interesse de seus associados, elas não podem falar em nome do interesse geral da classe sob o risco de contrariar os interesses dos setores que elas representam. Porque são capazes de defender seus interesses e garantir acordos, a representação setorializada inviabiliza acordos sobre políticas públicas no interesse da classe como um todo. No limite é possível o estabelecimento de acordos e decisões setoriais, que, embora satisfatórios e interessantes para os participantes do acordo, podem resultar em prejuízos para a classe em geral.

As câmaras colocam, de um lado, aqueles segmentos mais homogêneos e com maior poder de pressão e, de outro, aqueles segmentos incapazes de se fazer representar sem a tutela do Estado e, conseqüentemente, de participar da formulação de políticas públicas. Entre os segmentos dos trabalhadores com maiores dificuldades de organização tem-se verificado um reforço do velho corporativismo. São setores que defendem o monopólio da representação sindical, o poder normativo da justiça do trabalho e os recursos financeiros da estrutura sindical corporativa, se mostrando completamente avessos às possibilidades de livre negociação entre capital e trabalho. Para esse setor do movimento sindical, a estrutura corporativa representa um importante instrumento para a organização dos trabalhadores, posto

que o fim da tutela estatal significaria um importante passo para a flexibilização das leis trabalhistas. Assim, ao mesmo tempo em que as câmaras setoriais instituíram mais uma fissura no edifício corporativo, ao apontar para o surgimento de um novo corporativismo entre aqueles setores com maior capacidade de organização no interior do movimento sindical, esse experimento, por outro lado, reforçou o velho corporativismo entre os trabalhadores emergentes dos segmentos mais atrasados e heterogêneos da economia brasileira.

Mesmo os setores neocorporativos não abriram mão de todos os recursos legais e financeiros da velha estrutura sindical. Como destaca Boito Jr, ainda se mantêm apegados ao monopólio da representação sindical e às taxas sindicais obrigatórias, a despeito do discurso contrário. Porém, conforme o autor, são setores que possuem maior capacidade de pressão e se acreditam capazes de se defenderem sozinhos dos efeitos da crise, avaliando negativamente a tutela do Estado sobre a ação reivindicativa:

Demonstram particular rejeição ao controle governamental sobre os salários. Precisam, principalmente, flexibilizar a divisão rígida em categorias profissionais – de modo que permitam a formação de grupos de negociação mais restritos do que a categoria e mais amplos do que a base municipal do sindicato oficial – e eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, permitindo o pleno desenvolvimento da livre negociação. Esses setores, ademais, defendem o Contrato Coletivo de Trabalho, muito mais para liberar os setores mais organizados para assinarem melhores contratos sem ter que carregar consigo o peso de toda a categoria legal, do que um fator de unificação da luta sindical. Finalmente, têm interesse nas câmaras setoriais, que lhes permite, graças ao seu caráter tripartite, influir nas decisões de políticas de Estado que afetem diretamente o seu setor ou ramo econômico (Boito Jr, 2002 p. 85-86).

Esses setores neocorporativos, constituído por metalúrgicos, petroleiros e bancários, estão representados, na CUT, pela tendência majoritária, a Articulação Sindical. Trata-se de um setor com grande poder de pressão dentro do sindicalismo brasileiro e que, na busca para consolidar o novo corporativismo no país, podem vir a romper por completo com o velho corporativismo de Estado. No entanto se, por um lado, não podemos descartar a hipótese de superação do corporativismo pelos setores mais organizados dos trabalhadores, por outro lado, é importante destacar que grande parte do movimento sindical continua apegada à “velha” estrutura sindical corporativa, visualizando o monopólio da representação sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho e os impostos compulsórios como elementos indispensáveis para a luta cotidiana dos trabalhadores.

1.6 UM NOVO INSULAMENTO CORPORATIVO

No que diz respeito à ação sindical em si, as práticas de negociação nas câmaras setoriais fez grassar um novo tipo de insulamento corporativo⁶ (mais nefasto que o antigo corporativismo de Estado), caracterizado pelo abandono de uma perspectiva classista e de confronto, que havia caracterizado o passado recente do sindicalismo brasileiro. A perda do sentido de classe gera a erosão da solidariedade do trabalho. Em seu lugar, intensificam-se práticas corporativas, entendidas como a defesa exclusiva de interesses setoriais, sejam estes os interesses de uma categoria profissional, dos empregados de um grupo de empresas ou de uma empresa em particular, em detrimento dos interesses da classe com um todo.

É importante destacar que esse novo corporativismo, esboçado com o surgimento das câmaras setoriais, não se refere às categorias profissionais legalmente constituídas pelo corporativismo de Estado. Esse novo exclusivismo está centrado em coletivos que se formam em função de uma identidade socioeconômica, e não possuem definição legal no quadro da velha estrutura sindical corporativa. Ademais, o novo corporativismo se apresenta de uma forma mais nefasta que o antigo corporativismo decorrente da “velha” estrutura sindical varguista, pois procura fracionar a rígida divisão em categorias profissionais, formando coletivos que se organizam para defenderem os interesses de seu setor ou ramo de atividade econômica. Não se trata mais, por exemplo, dos metalúrgicos do ABC, mas dos metalúrgicos das montadoras, dos metalúrgicos das autopeças, dos metalúrgicos do setor de bens de capital. Nesse sentido pode-se dizer que as câmaras setoriais aprofundam a divisão entre os trabalhadores, reforçando o caráter corporativo de sua prática sindical.

Esta definição de corporativismo se distingue da apresentada por Schmitter (1974), que diz respeito a uma forma de intermediação de interesses e de elaboração de políticas públicas, que pode tanto ser fruto de uma imposição estatal quanto de um movimento espontâneo da sociedade. O termo corporativismo, utilizado para se referir a um insulamento de um pequeno setor das classes trabalhadoras no terreno da ação sindical (o egoísmo de fração do qual falava

⁶ A expressão “insulamento corporativo” será utilizada nesta parte do trabalho para se referir a uma prática sindical que ganha força no Brasil, principalmente, com as câmaras setoriais na década de 1990. Trata-se de uma expressão que exprime o insulamento de um setor com maior poder de pressão dentro do movimento sindical, que se destaca do conjunto da classe trabalhadora e que, diante de uma conjuntura de forte ofensiva do capital, passa a lutar exclusivamente em defesa de seus interesses específicos, em detrimento da classe como um todo. O termo corporativismo, como será melhor explicado mais adiante, pode assim se referir tanto às formas de organização e intermediação de interesses (corporativismo estatal e corporativismo societal), como pode também se referir a uma prática sindical pautada numa espécie de egoísmo dos segmentos mais organizados dos trabalhadores, que se destacam do conjunto mais amplo do qual fazem parte, dividindo a classe operária entre aqueles setores com maior poder de barganha junto às classes dominantes (a chamada “aristocracia operária”) daqueles segmentos com maiores dificuldades de se fazerem representar sem a tutela do Estado e, portanto, de verterem, com suas próprias forças, a resistência dos capitalistas. No entanto, estes dois sentidos dados à palavra não significa que ambos sejam excludentes entre si. O termo pode significar simultaneamente tanto uma forma de representação e intermediação de interesses quanto a idéia de divisão da classe operária, o que pode ensejar, muitas vezes, alguma confusão quando se utiliza o conceito de corporativismo.

Gramsci), se distingue daquele corporativismo de Estado, típico da estrutura sindical brasileira (na definição de Schmitter, corporativismo estatal).

Para distinguir esses dois sentidos que a palavra corporativismo enseja, Arbix (1996 p. 81) propõe uma distinção entre corporativismo, cujo sentido seria pejorativo, ligado à idéia de colaboração de classes, do predomínio de interesses mesquinhos e egoístas, que buscam benefícios particularistas em detrimento de interesses mais amplos, e “corporatismo” para se referir a um sistema de intermediação de interesses e formulação de políticas públicas⁷.

No entanto, segundo Galvão (1996 p. 60), isso não significa que estes dois sentidos dados à palavra corporativismo não possam se combinar. O termo mesocorporativismo cunhado por Cawson (1985) para se referir à emergência do neocorporativismo em níveis intermediários de agregação se presta a isso. Conforme a autora, embora a definição de Cawson se aplique especificamente aos arranjos setoriais, que nascem por iniciativa dos próprios “atores” coletivos (e por isso se constituem um subtipo do neocorporativismo e não do corporativismo estatal), tais arranjos revelam uma dimensão corporativa (no sentido de um “egoísmo de fração”) em virtude de seu caráter fragmentário, excludente, desagregador. Assim, os dois sentidos aqui empregados de corporativismo se combinam, tanto como forma de organização e intermediação de interesses, quanto como manifestação de um insulamento corporativo dos setores mais organizados dos trabalhadores.

A estrutura sindical brasileira é um exemplo de uma forma institucionalizada de organização e intermediação de interesses, que se combina a um “egoísmo de fração” estimulado, em grande parte, pela noção de categoria legal. Essa noção de categoria estabelecida na CLT impõe uma divisão entre os trabalhadores na medida em que fraciona o coletivo de classe em uma infinidade de categorias profissionais, impedindo a unificação dos sindicatos. A emergência de um novo elemento corporativo no seio das câmaras setoriais sobrepõe-se, dessa forma, a um corporativismo previamente existente, corporativismo esse representado pela “velha” estrutura sindical varguista, que divide a classe trabalhadora em categorias profissionais e em bases territoriais distintas, atribuindo-lhe períodos diversificados de negociação.

Porém, a existência de formas corporativistas de organização e intermediação de interesses não impossibilita a unificação da atividade sindical, fundada numa perspectiva

⁷ Galvão (1996 p. 22), procura diferenciar as duas formas de manifestação do corporativismo da seguinte maneira: **corporativismo em negrito** se refere à expressão do “egoísmo de fração”, ou seja, o insulamento de um setor da classe trabalhadora sobre os demais; *corporativismo em itálico* se refere a formas de representação e intermediação junto ao Estado (de acordo com a diferenciação proposta por Schmitter), que podem ou não se combinar a manifestações **corporativas**.

ampla de classe. É esta consciência de classe que o “novo sindicalismo” procurou resgatar, articulando diversas categorias e forças sociais, à despeito dos efeitos desaglutinadores da estrutura sindical corporativa. A própria constituição da CUT em 1983 representa um avanço no interior do sindicalismo brasileiro, na medida em que demonstra uma disposição em centralizar a atividade sindical e expandir os benefícios dos setores mais organizados dos trabalhadores ao conjunto da classe, com o intuito de romper com a heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro.

Essa concepção de prática sindical começa a mudar no começo dos anos 1990. Ao invés de manter uma tendência à ação unificada de amplos setores da classe trabalhadora – que caracterizou o “novo sindicalismo” desde sua emergência até o final dos anos 1980 – intensifica-se uma tendência à ação fragmentada, em que diversos segmentos de trabalhadores se voltam para seus problemas específicos e valem-se dos meios de que dispõem para lutar por seus interesses exclusivos. A câmara setorial automotiva ilustra bem essa atitude, pois permite o destacamento dos metalúrgicos das montadoras em relação à sua própria categoria profissional e em relação ao restante da classe trabalhadora. Como destaca Galvão (1996 p. 111-112):

[...] a câmara setorial exprime um comportamento diferenciado e exclusivista dos trabalhadores da indústria automobilística, na medida em que estes firmam um compromisso, em detrimento do restante da categoria metalúrgica, na tentativa de salvar seu setor. [...] esse tipo de arranjo exprime um aspecto corporativo (entendido como “egoísmo de fração”), posto que a defesa de seus interesses específicos muitas vezes se contrapõe à defesa de interesses mais amplos da categoria, em particular, e da classe, em geral. Assim, embora os arranjos tripartites possuam um caráter neocorporativo de tipo setorial (já que nascem por iniciativa da sociedade e inserem setores da classe trabalhadora em instâncias decisórias), eles não deixam de exprimir um componente **corporativo**, que se revela na luta por benefícios de abrangência reduzida.

1.7 O DEBATE ACADÊMICO

Todo o esforço empreendido pelo “novo sindicalismo” no sentido de unificar o movimento sindical nos anos 1980 tornou-se incapaz de evitar os ventos desagregadores e as práticas fragmentadas que se vislumbram a partir da década de 1990, das quais as câmaras setoriais constituem o exemplo mais significativo. Esse tipo de ação sindical tem recebido duras críticas de autores Marxista, identificados com uma perspectiva classista e anticapitalista do movimento sindical. Entre os críticos desse sindicalismo e da experiência das câmaras setoriais, Antunes tem sido um dos mais ferrenhos. Na CUT, em sua concepção, começa a ganhar força, em algumas de suas lideranças, uma postura de abandono de

concepções socialistas e anticapitalista, em nome de uma acomodação dentro da ordem. O culto da negociação, das câmaras setoriais, do programa econômico para gerir pelo capital a sua crise, insere-se num projeto de maior fôlego cujo oxigênio é dado pelo ideário e pela prática social-democrata. Para o autor, seria uma política cada vez menos respaldada numa política de classes, e cada vez mais numa política para o conjunto do país, o país integrado do capital e do trabalho (Antunes, 2002 p. 154-155).

Boito Jr, também um crítico deste tipo de ação sindical, destaca que a nova estratégia da CUT de priorizar políticas de conciliação entre capital e trabalho não trouxe o resultado esperado. Segundo o autor, as câmaras setoriais e as negociações nos Fóruns Tripartites não conseguiram reverter a lógica da flexibilização e da retirada de direitos dos trabalhadores, com exceção dos setores com maior poder de barganha, como os metalúrgicos do ABC paulista. A nova estratégia, ao contrário da anterior, desestimula e desvaloriza a mobilização e a luta de massa. Nos anos 1980, a oposição à política de desenvolvimento encontrava nas greves gerais de protesto um instrumento de ação adequado e, além disso, estimulava, na medida em que oferecia a perspectiva de um outro modelo econômico, a elaboração de propostas engenhosas e tecnicamente sofisticadas, que seria um meio eficiente para a afirmação do movimento sindical. Conforme o autor, na nova estratégia, a luta grevista seria desvalorizada e até estigmatizada (Boito Jr, 1999).

Saudada pela maior parte do meio acadêmico como uma experiência positiva por possibilitar a participação dos trabalhadores no processo decisório, as câmaras setoriais, na verdade, possuem uma dimensão negativa do ponto de vista da ação sindical, posto que abre caminho para o surgimento de um novo insulamento corporativo no seio do movimento operário, imbricando-se ao velho corporativismo decorrente da estrutura sindical varguista. Como destaca Alves, a nova estratégia do neocorporativismo de cariz setorial tende a privilegiar a fragmentação da classe trabalhadora por empresas, o fracionamento horizontal da sociedade do trabalho, a debilitação da solidariedade de classe. Procura cultivar o espírito de parceria com o capital, desenvolvendo estratégias sindicais pró-ativas (ou então, propositivas), compatíveis com a lógica do toyotismo. Abandona-se, deste modo, o sindicalismo de classe, de massas e de confronto, que havia sido sua marca durante toda a década de 1980 (Alves, 2000).

Alguns estudos mais recentes chegam a sugerir que o sindicalismo brasileiro, neste início de século XXI, estaria dando mostras de que, à despeito de toda crise que assola o mundo do trabalho, seria capaz de implementar ações nacionais de protestos, procurando, de certa forma, unificar os trabalhadores e romper com as atitudes isoladas (e corporativas) que

havia caracterizado grande parte do movimento sindical durante os anos 1990. Como destaca Jácome Rodrigues se, ao longo da década de 1990, o sindicalismo brasileiro esteve voltado, principalmente, para ações mais localizadas, defensivas (e corporativas), em decorrência do processo de reestruturação produtiva, atualmente, estaríamos assistindo a um novo momento das relações trabalhistas no país, apontando para uma dinâmica de movimentação nacional e unificada dos trabalhadores. Em setembro de 1999 e em novembro de 2000, o sindicalismo metalúrgico teria realizado dois movimentos importantes no cenário nacional. Quais foram as principais características dessas mobilizações? Segundo o autor, em primeiro lugar, a preocupação com a abrangência nacional, ainda que restrita ao setor metalúrgico e, mais especificamente, à indústria automobilística. O segundo aspecto relevante foi a tentativa de ação conjunta das duas principais centrais sindicais do país, a CUT e a Força Sindical:

Com essa atividade começava a se configurar um novo padrão de ação trabalhista bem diferente daquele que foi hegemônico durante a década de 90. De um lado, a idéia de unir esforços, no âmbito das centrais e, de outro, a preocupação com a abrangência das reivindicações. Em outras palavras, menos atitudes isoladas e/ou localizadas, ações regionais, setoriais etc, e mais atividades que tivessem amplitude nacional (Rodrigues, 2003, p. 303).

Nesta perspectiva estaríamos vivenciando um momento particularmente favorável para o rompimento com as ações mais isoladas (e exclusivistas) que havia se configurado a partir das negociações nas câmaras setoriais no começo da década de 1990. Como sugere Jácome Rodrigues, o movimento sindical teria superado a fase onde suas ações estiveram mais voltadas para o interior das empresas, mais limitadas (e defensivas). O autor se refere aos metalúrgicos do ABC paulista, destacando que as práticas desse sindicalismo estariam apontando para dinâmica nacional, procurando romper com o corporativismo estreito e buscando, de certa forma, influenciar outros setores do movimento operário.

Esta tese, conforme temos dito, tem recebido críticas de autores Marxista, para quem as práticas de negociações nas câmaras setoriais, cujo pioneirismo se deve aos metalúrgicos do ABC paulista, exprimiria um comportamento diferenciado e exclusivista dos trabalhadores mais fortes e organizados, que se destacariam de um coletivo mais amplo (seja a indústria, a categoria, um setor econômico, o conjunto dos assalariados) em defesa de seus interesses específicos. Mesmo os atuais movimentos dos metalúrgicos das montadoras, apontado por Jácome Rodrigues como um movimento de superação com as práticas corporativas, na verdade procura repor, neste início de século, o velho vício do pragmatismo sindical, cuja defensividade atinge setores antes identificados com a luta grevista e com a perspectiva de classe.

Enfim, no final da década de 1980 e começo dos anos 1990, o movimento sindical brasileiro passou por uma série de transformações, cujo traço mais evidente foi o abandono do sindicalismo de massa e de oposição pelo chamado sindicalismo propositivo, com o surgimento de um novo tipo de corporativismo no seio do movimento operário. Esse novo corporativismo pode ser chamado, seguindo a bibliografia existente, de um meso ou micro corporativismo societal, pois já não se manifesta no plano macropolítico, como nos grandes acordos tripartites que reuniam governo, associações patronais e centrais sindicais nos países europeus, mas num plano mais reduzido, que pode agrupar um conjunto de empresas, ou uma única empresa de um setor econômico. O exemplo maior dessa nova prática foram as câmaras setoriais, principalmente, a câmara setorial da indústria automotiva. Não só nessa indústria, mas em vários setores da economia brasileira tem-se verificado uma tendência para a prática de um sindicalismo de setor ou de empresa, subdivisões que atingem inclusive a velha divisão em categorias profissionais estabelecidas pela CLT. A esse “velho” fracionamento do corporativismo estatal sobrepõe-se uma nova divisão, opondo, por exemplo, os metalúrgicos das montadoras dos metalúrgicos das autopeças, os bancários do setor público dos bancários do setor privado, e assim por diante.

Apresentando uma perspectiva positiva em relação às câmaras setoriais, vários autores chegaram indicar que as novidades introduzidas pelo novo experimento apontavam para uma evolução do sindicalismo brasileiro rumo ao neocorporativismo. Primeiro porque teria possibilitado a participação dos trabalhadores no processo decisório, superando a relação bipartite entre governo e empresas que até então vigorava e, segundo porque os acordos tripartites nasceram de uma iniciativa espontânea da sociedade, e não por imposição governamental, como na velha tradição do corporativismo estatal. Todavia, conforme ressaltamos, as câmaras setoriais operaram uma divisão dentro do sindicalismo brasileiro, com a introdução de focos neocorporativos (entendido como sistema de organização e intermediação de interesses) nos setores mais organizados dos trabalhadores e o reforço do “velho” corporativismo estatal naqueles segmentos com maiores dificuldades de se fazerem representar sem a tutela do Estado e, portanto, participarem da formulação de políticas públicas. Assim, as inovações instituídas com as câmaras setoriais não foram capazes de romper com a velha estrutura sindical corporativa, que ainda se mantém à despeito de todas as transformações políticas e econômicas vivenciadas pelo país.

CAPÍTULO 2 - O GOVERNO LULA E A PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

2.1 VARGAS E A CONSTRUÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL CORPORATIVA

A montagem da estrutura corporativa durante o período Vargas é um tema, de certa forma, fartamente estudado na literatura sobre sindicalismo no país. Não cabe retomar esses estudos no âmbito deste trabalho. Abordarei apenas os aspectos que me parecem essenciais para a compreensão da estrutura corporativa, bem como da lógica de funcionamento dos sindicatos oficiais.

Vargas montou seu projeto desenvolvimentista a partir de uma idéia de Estado forte, centralizador e empreendedor, capaz de patrocinar a industrialização acelerada. Essa idéia tinha como contrapartida, no plano social, o controle das demandas do operariado industrial emergente. Aperfeiçoando progressivamente a legislação trabalhista, atraindo as lideranças sindicais para um aparelho que garantia benefícios e privilégios, Vargas também procurou regular minuciosamente o associativismo operário, tornando-o fortemente dependente da burocracia estatal. Transferindo o conflito originário entre capital e trabalho para o interior das estruturas estatais, o Estado Varguista procurou conter a movimentação autônoma dos trabalhadores e anular manifestações revolucionárias no interior do sindicalismo brasileiro.

Isso conferiu um caráter público aos conflitos localizados entre capital e trabalho, ao mesmo tempo em que se reafirmava uma autoridade pública capaz de incorporar em sua matriz regulatória as mínimas manifestações autônomas (Vianna, 1991 apud Cardoso, 1999 p. 29). Os interesses privados de capital e trabalho foram como que aplainados até o ponto em que revelassem sua “essencialidade pública”, isto é, o “interesse geral” pelo desenvolvimento (Cardoso, 1999 p. 29).

Entre 1931 e 1943, o Estado introduziu uma vasta legislação trabalhista destinada a arbitrar as formas de uso do trabalho na indústria emergente. Essa legislação definiu jornada de trabalho de 48 horas semanais, proibição do trabalho de menores de 14 anos, a taxa de remuneração de horas extras, regras para o trabalho insalubre e da mulher (especialmente quando gestante), normas para dispensa de empregados e um mecanismo bastante avançado de estabilidade no emprego (que depois será revogado e substituído durando o período militar pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Em muitos aspectos era uma legislação trabalhista bastante avançada para a época, o que certamente dificultou sua aplicação em um país que ainda estava caminhando para a consolidação de um capitalismo digno de nome.

Em virtude dessa detalhada legislação trabalhista foi-se firmando, ao longo da história, a impressão de que tudo o que pudesse ser alterado na legislação produzida nesse período estaria, por definição, associado a uma mutilação de direitos (o que de fato, em tempos de globalização selvagem, a manutenção desses direitos, ou a obtenção deles, representa um grande avanço). A partir da década de 1990, quando ganha fôlego no Brasil a discussão em torno da reforma do Estado e da possível flexibilização das relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, foi recorrentemente lembrada como patrimônio do trabalhador.

Em contrapartida a essa detalhada legislação trabalhista foi instituído a legislação sindical, com o intuito de organizar uma estrutura de intermediação de interesses a fim de eliminar as manifestações autônomas dos trabalhadores e reduzir o potencial de conflito de uma industrialização acelerada. O associativismo operário foi devidamente controlado para que não emergisse um movimento sindical independente e revolucionário, o que colocaria em cheque os ideais do Estado Novo de desenvolvimento econômico e paz social.

Nosso modelo sindical foi, assim, construído visando ao controle social que pudesse levar à construção de um país harmonioso e pacífico. Visava impor uma filosofia social em contraposição à filosofia individualista do liberalismo ou à filosofia classista do socialismo. Ademais, através dos sindicatos oficiais, o governo tinha instrumentos poderosos para controlar as atividades dos trabalhadores, evitar greves ou até mesmo silenciar o movimento operário. Ou seja, com uma das mãos o governo reconhecia os sindicatos como instrumentos de organização, uma velha demanda dos trabalhadores em todo o mundo, e com a outra criava restrições para que esses sindicatos pudessem ser usados para organizar e mobilizar os trabalhadores de forma revolucionária e independente.

Dentro dessa preocupação julgava-se que as sociedades deveriam ser organizadas não a partir de ideologias políticas, mas sim dos grandes ramos da produção econômica, o que definiria, no plano macro, os interesses mais amplos da sociedade. Julgava-se que, se a sociedade fosse ordenada em grandes áreas de atividades, seria mais factível conciliar interesses de capital e trabalho. A CLT, de acordo com esta perspectiva, estabeleceu oito grandes ramos de atividade aos quais corresponderiam uma confederação de trabalhadores e uma de empregadores. Eram eles: comércio, indústria, transportes marítimo, fluvial e aéreo, transporte terrestre, comunicação e publicidade, crédito, educação e cultura, profissões liberais. Os sindicatos dessa rede eram considerados órgãos privados, com funções públicas, e ficavam diretamente subordinados ao governo através do Ministério do Trabalho. Seriam organizados no plano municipal, haveria federações no plano estadual e confederações no

nível federal. Na ponta, o Ministério do Trabalho seria o agente regulador de toda essa rede organizativa.

A Revolução de 1930 marca, assim, o início da intervenção direta do Estado nas questões vinculadas ao mundo do trabalho. Marcou também o fim da “autonomia” do movimento sindical e o início da vinculação sistemática dos sindicatos ao governo através do Ministério do Trabalho, aliás, criado, ainda em novembro de 1930, com essa preocupação. Com a criação desse ministério, o Poder Executivo tomava diretamente para si a formulação e a execução da política trabalhista. Saiu dali a primeira lei sindical, em 1931, o decreto n-19.770, estipulando que os sindicatos fossem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (investidura sindical). Já nessa ocasião estabelecia-se que um único sindicato teria o monopólio da representação para toda uma categoria de trabalhadores na mesma localidade territorial (estatuto da unicidade sindical). Composto de 21 artigos, o decreto se notabilizava em quatro aspectos: organização sindical regulada pelo Estado; neutralidade política; autonomia limitada e unicidade sindical (D’Araújo, 2003).

Essa vasta rede sindical que foi sendo gestada durante a era Vargas tinha como pressuposto básico o sindicato único estabelecido por lei e reconhecido pelo Estado. Apenas as associações profissionais registradas no Ministério do Trabalho poderiam ser reconhecidas como sindicatos. O ministério expedía carta de reconhecimento sindical para uma categoria, estipulando sua base geográfica de ação, ou seja, a territorialidade de seu monopólio. Convém destacar que o Ministério do Trabalho não apenas concedia cartas de reconhecimento sindical, mas também fiscalizava a ação sindical como um todo, das eleições às greves. Os sindicatos seriam definidos por categoria profissional ou por setor econômico, tendo como referência geográfica mínima o município. Apenas esse sindicato assim constituído tinha o direito de representar os trabalhadores no processo de negociação coletiva.

As instâncias secundárias compunham-se das Federações que congregavam pelo menos dois sindicatos municipais e também detinham o monopólio da representação sindical. Finalmente, uma instância centralizada, a Confederação, agrupava as federações de uma mesma categoria profissional, formando uma estrutura vertical tendo como base de representação os trabalhadores de um determinado ramo da economia. Constrói-se, desta forma, uma pirâmide corporativa com as atividades econômicas reunidas duas a duas, empregadores e trabalhadores de uma mesma área de atividade econômica, de forma simétrica, desaguando dentro do Ministério. A legislação proibia (até 1988) a existência de instâncias intercategoriais com o intuito de conter a unificação do movimento operário através da construção de Centrais Sindicais.

Para dar sustentação material e financeira a essa vasta rede sindical foi criado o Imposto Sindical, também chamado Contribuição Sindical. Uma vez por ano, cada brasileiro empregado, sindicalizado ou não, era obrigado a dar um dia de seu salário, descontado na folha de pagamento. Esse dinheiro era recolhido pelo Ministério do Trabalho que o repassava na seguinte proporção: 5% para as confederações nacionais, 15% para as federações estaduais, 60% para os sindicatos municipais e 20% para o Fundo Social do Ministério do Trabalho. Mantido até os dias de hoje, esse imposto foi uma fonte segura de financiamento estatal, via tributação sobre o trabalhador, a essa ampla estrutura então montada (Gomes e D'Araújo, 1993).

Finalmente, como órgão normativo máximo de todo o sistema corporativo, foi criada a Justiça do Trabalho, responsável pela solução dos conflitos trabalhistas. A JT visava a consolidar um Fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas na presença do poder público. As cortes trabalhistas funcionavam em três níveis e, com ligeiras alterações, esse foi o esquema mantido desde então: Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Além do poder de julgar, a Justiça do Trabalho tinha, como ainda tem, através do artigo 114 da Constituição de 1988, o poder normativo, ou seja, a prerrogativa de criar normas e regras que regulem as relações e a organização do trabalho. Com isso, durante o processo de negociação coletiva, capital e trabalho seriam fiscalizados diretamente pela JT e, em caso de impasse, a Justiça teria o poder de emitir sentenças normativas, retirando das partes envolvidas a prerrogativa de resolver os problemas de forma autônoma. Ademais, as negociações entre capital e trabalho só poderiam ocorrer anualmente, na chamada “data-base” da categoria. Essas datas também eram definidas pelo Ministério do Trabalho no ato da concessão da carta sindical, cuidando-se para que não houvesse a coincidência nos períodos de negociação entre as categorias sindicais mais importantes, impedindo a unificação dos sindicatos.

Pois bem, essa estrutura sindical construída durante o governo Vargas deixou-nos uma herança extremamente nefasta para a consolidação do movimento sindical no país. A outorga da representação sindical pelo Estado sob a forma de monopólio (unicidade sindical), as contribuições sindicais compulsórias e a tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa fazem dos sindicatos oficiais um organismo fortemente dependente do Estado. Sua representatividade, suas finanças e seu reconhecimento público pelo patronato e pela mídia dependem, em última instância, do registro sindical expedido pelo Ministério do Trabalho.

Para um sindicato ser o único representante de um determinado segmento de trabalhadores por força de lei, é necessário que o Estado determine qual é esse sindicato, ou seja, é necessário que o Estado reconheça oficialmente esse sindicato como único representante de tais trabalhadores para efeito de negociação, acordos e convenções coletivas. Para um sindicato receber em seus cofres os recursos provenientes das contribuições, também é necessário que ele seja oficialmente reconhecido como sindicato: no caso das taxas arrecadadas pelo Estado e repassadas aos sindicatos, como o imposto sindical, o registro oficial do sindicato junto ao Estado é o elemento que permite saber quem pode e quem não pode participar do rateio; caso esse registro não existisse, qualquer associação ou mesmo grupo de pessoas poderia pleitear uma quota dessa arrecadação. Finalmente, para que um sindicato possa entrar com um dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, solicitando, desse modo, uma sentença normativa desse ramo judiciário, é preciso que ele seja o representante legal e, além disso, único, de um determinado segmento de trabalhadores.

O monopólio da representação sindical outorgado pelo Estado e a delimitação das categorias profissionais retiram dos trabalhadores a possibilidade de escolher qual organismo sindical poderia melhor representá-lo. Ele se integra, por assim dizer, numa estrutura já estabelecida de antemão. A garantia das contribuições sindicais compulsórias acomoda as lideranças sindicais, que deixam de fazer campanhas junto aos trabalhadores para arrecadarem recursos financeiros aos sindicatos. Tendo assegurado o monopólio legal da representação dos trabalhadores em uma determinada base territorial e garantido a sustentação financeira, os sindicatos tendem a alimentar processos internos de corrupção e auto-sustentação, formando grupos de interesse que se perpetuam por um longo período nos cargos de direção. O resultado desse quadro tem sido uma crescente burocratização dos sindicatos. Ademais, a propalada virtude da unicidade sindical, que seria assegurar, segundo dizem os seus defensores, a unidade da organização sindical dos trabalhadores, na verdade estimula, associada à regalia das taxas sindicais obrigatórias, uma próspera indústria da criação de sindicatos, fazendo do sindicalismo brasileiro um dos mais pulverizados do mundo.

À despeito das mudanças (sociais, políticas e econômicas) sofridas pelo país nas últimas décadas, esta estrutura sindical ainda segue obstaculizando a “liberdade” de organização sindical no país. Ao longo dos anos 90, foram esboçadas algumas tentativas de reforma, sem muito sucesso. Os pilares da estrutura sindical corporativa ainda continuam em pé: sindicato oficial reconhecido pelo Estado, fragmentação dos trabalhadores em sindicatos de categoria e de base municipal, taxas sindicais obrigatórias impostas a todos os trabalhadores do mercado formal, inclusive os não-sindicalizados, tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação

reivindicativa dos sindicatos. Os governos neoliberais, que era quem talvez se poderia esperar uma ação mais sistemática no sentido de romper com a estrutura corporativa, não fizeram de tal empreendimento um de seus objetivos maiores.

2.2 ALGUMAS TENTATIVAS DE REFORMA AO LONGO DA DÉCADA DE 1990

Um primeiro ensaio de reforma da estrutura sindical durante os anos 90 foi feito pelo governo Collor. A iniciativa de Collor não visava à extinção da estrutura sindical, mas apenas sua reforma. Esse projeto propunha abolir o imposto sindical, condicionar a cobrança da taxa assistencial à prévia autorização de cada trabalhador e, o ponto mais polêmico, autorizar comissões de empresa a negociarem salários e condições de trabalho com a direção da empresa. Na estrutura sindical brasileira essa prerrogativa é atribuída exclusivamente aos sindicatos oficiais, pois, através da unicidade, detêm o monopólio da representação sindical. Ao que parece, a intenção dos autores do projeto era enfraquecer financeiramente os sindicatos e impulsionar a flexibilização das leis trabalhista, através da negociação direta entre os empresários e as comissões de empresa.

Tratava-se de uma reforma da estrutura corporativa que mantinha o artigo oitavo da Constituição (que versa sobre o monopólio da representação sindical), embora procurasse, através da atribuição de prerrogativas sindicais às comissões de empresa, contornar, na prática, o sindicato de categoria e o estatuto da unicidade sindical, que atribui apenas aos sindicatos oficiais o poder de negociação e contratação coletiva. Esta proposta de reforma foi, no entanto, abandonada rapidamente. O governo não demonstrou determinação em levá-la adiante e, tanto a CUT como a Força Sindical, posicionaram-se contra o projeto.

A CUT saiu em defesa da unicidade sindical e das contribuições sindicais compulsórias. Além disso, posicionou-se contra o direito de organizar comissões de empresa nos locais de trabalho. A CUT, que sempre discursou a favor da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, recusou a proposta do governo Collor, pois concedia, às comissões de empresa, o direito de representar os trabalhadores nas negociações de salários e condições de trabalho. A CUT defende a organização nos locais de trabalho desde que suas decisões estejam integradas (e subordinadas) às decisões dos sindicatos, e estes com as decisões das instâncias superiores, de acordo com sua concepção de sindicato orgânico. No que diz respeito ao artigo do projeto que previa o fim do imposto sindical, alguém poderia imaginar que ele teria provocado

comemorações nos meios cutista, o que não ocorreu. Não obstante os discursos favoráveis à extinção do imposto sindical, muitos setores dentro da CUT se mostram reticentes quanto à eliminação desse imposto.

No final da década de 1990, a discussão sobre a estrutura sindical brasileira voltou à cena, graças a uma iniciativa do governo FHC, que enviou ao Congresso Nacional, em outubro de 1998, uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC 623/98) que altera os artigos oitavo, 111 e 114 da Constituição, artigos que versam sobre a organização sindical e a Justiça do Trabalho. O governo apresentou tal proposta como uma medida democrática e modernizadora, capaz de adequar as instituições do trabalho às novas regras de competição internacional. A maioria dos sindicalistas (principalmente a CUT) saiu em defesa da estrutura sindical corporativa, vendo na proposta apresentada pelo governo como um golpe mortal contra o sindicalismo brasileiro.

No que se refere à Justiça do Trabalho, a medida buscava facilitar o acesso à arbitragem facultativa. Estabelecia a conciliação extrajudicial como condição para que o trabalhador pudesse ingressar com ações individuais na Justiça. Assim, caso o trabalhador fosse entrar com um processo individual na Justiça do Trabalho ele teria que, primeiramente, recorrer à tentativa de conciliação extrajudicial. A proposta do governo também reduzia o poder normativo da Justiça do Trabalho, que só poderia julgar dissídios coletivos de natureza econômica a pedido de ambas as partes ou unilateralmente e pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de lesão ao interesse público; e limitava a sentença normativa à escolha entre uma das propostas em discussão ou a uma proposta intermediária. Tais mudanças, todavia, provocaram diversas críticas por grande parte das organizações sindicais, pois restringiam a possibilidade dos sindicatos acionarem a Justiça do Trabalho e, em caso de conflitos individuais, obrigava o trabalhador a se submeter à mediação e conciliação extrajudiciais antes de acionar o Judiciário.

Quanto à estrutura sindical, a PEC 623/98 eliminava o inciso II do artigo oitavo da Constituição Federal (desconstitucionalizando o princípio da unicidade sindical), e alterava a redação do inciso IV do mesmo artigo, possibilitando a extinção do imposto sindical e da contribuição confederativa, pois eliminava, do texto Constitucional, a norma que atribui aos sindicatos o poder de cobrar a taxa confederativa, que é uma das principais contribuições sindicais obrigatórias que os sindicatos impõem aos trabalhadores (sócios e não-sócios), e eliminava também a referência que a Constituição faz a outras contribuições sindicais obrigatórias previstas em leis ordinárias. Todavia, como destaca Boito Jr (2002 p.77), a PEC não suprimia e nem inviabilizava a manutenção dessas contribuições tanto na legislação

ordinária quanto na vida prática do sindicalismo, pois, na proposta apresentada pelo governo, a responsabilidade pela sustentação financeira do aparelho sindical era atribuída à figura imprecisa dos representados (e não dos associados) e impunha o desconto das contribuições em folha de pagamento, o que, de certa forma, abria espaço para a tributação compulsória dos trabalhadores (sócios e não-sócios dos sindicatos)⁸.

Segundo Galvão, a PEC 623/98 embora atacasse de frente os pilares do corporativismo, para que a unicidade e o imposto sindicais fossem definitivamente banidos da legislação brasileira seria preciso suprimir, concomitantemente, a legislação ordinária, o que o governo FHC não se propôs a fazer. Conforme a autora, para que não houvesse a menor sombra de dúvidas quanto à extinção da unicidade e do imposto, seria preciso elaborar um novo projeto de lei revogando o artigo 516 e o capítulo III da CLT, de modo que esses princípios não subsistissem na legislação ordinária (Galvão, 2003 p.283-284).

Contudo, o governo FHC não optou por esse caminho, preferindo deixar em suspenso a sobrevivência da estrutura sindical em legislação ordinária. Mesmo assim, muitos afirmavam que a PEC 623/98 suprimiria, se aprovada, a estrutura sindical corporativa herdada do período Vargas. Na verdade, a proposta de emenda constitucional do governo desconstitucionalizava as normas básicas da estrutura sindical corporativa (unicidade e imposto sindicais), mas ao fazê-lo, deixava que tais normas continuassem a subsistir na legislação ordinária, tornando mais fácil a aprovação de medidas legais que visassem reformar ou suprimir tal estrutura.

É evidente, portanto, o contraste entre a parte da reforma que trata da organização sindical e a que trata especificamente da Justiça do Trabalho. Como destaca Boito Jr, no tocante à organização sindical, tudo fica em aberto, deixando o campo livre para a negociação com os sindicalistas. No tocante à Justiça do Trabalho, o texto é afirmativo e detalhado, não deixando dúvida sobre a restrição do acesso do trabalhador ao judiciário trabalhista e a redução do poder normativo desse ramo do judiciário. Conforme Boito Jr, a Justiça do Trabalho é um obstáculo à política desregulamentadora dos governos neoliberais, daí a pressa em alterá-la. O autor levanta a hipótese de que o governo teria chantageado os sindicalistas com sua proposta de mudança, ameaçando-os de suprimir definitivamente a estrutura sindical caso não aceitassem as restrições ao judiciário trabalhista (Boito Jr, 2002 p.78).

De qualquer forma, o governo hesitou em romper com os pilares da estrutura sindical corporativa. Alguns setores do sindicalismo brasileiro, em especial a CUT, associavam as tentativas de reforma do governo Fernando Henrique ao conjunto de suas políticas

⁸ A PEC 623/98 estabelecia que “a assembléia geral, observado o princípio da razoabilidade, fixará a contribuição devida ao sindicato pelos seus representados, a qual será descontada em folha de pagamento”.

neoliberais, visando ao enfraquecimento do movimento sindical e a retirada de direitos dos trabalhadores. A intenção do governo era, principalmente, eliminar os dispositivos que, de um certo modo, dificultavam a flexibilização das leis trabalhistas, mantendo, ao mesmo tempo, a estrutura dos sindicatos oficiais. O discurso neoliberal sempre se apresentou como um crítico do “estatismo” e da “era Vargas”. Porém, os governos neoliberais não demonstraram interesse efetivo em desmontar o aparelho sindical, convivendo pacificamente com o corporativismo de Estado e, ao mesmo tempo, rechaçando os direitos sociais consolidados durante o período Vargas. Os mesmos governos neoliberais que implementaram grandes esforços em desregulamentar o mercado de trabalho via eliminação de direitos consolidados na Constituição e na CLT, preservaram intocada a estrutura sindical corporativa.

2.3 O GOVERNO LULA E A CRIAÇÃO DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

As eleições presidenciais em 2002 e a vitória do governo Lula, novamente reacenderam as discussões sobre a estrutura sindical corporativa. Era a primeira vez que um presidente, cuja base de sustentação ascendia dos movimentos populares, estava disposto a, efetivamente, levar a cabo a reforma do sindicalismo brasileiro. Os discursos apontavam para a necessidade de renovar as instituições do trabalho, fortalecendo os sindicatos, tornando-os mais representativos para defenderem os interesses dos trabalhadores em um cenário de acirrada competitividade global.

A impressão era que, depois de muitas décadas e de várias tentativas de reforma, a estrutura sindical corporativa estava com seus dias contados. Integrantes do governo mostravam um certo entusiasmo em superar o corporativismo nas relações de trabalho. Em artigo publicado pela Folha de São Paulo de 23 de fevereiro de 2003, o então Ministro do Trabalho e Emprego do Governo Lula, Jaques Wagner, assinalava:

É curioso que, nos últimos dez anos, a despeito do crescimento econômico modesto, o número de sindicatos teve aumento expressivo, chegando a 16 mil agremiações. Mais curioso é o fato de que a taxa de sindicalização entre ocupados se tenha mantido nos mesmos patamares do início dos anos 90 – em torno de 26%. [...]. O crescimento quantitativo dos sindicatos parece, portanto, ter resultado menos do avanço da organização sindical [...] e mais da fragmentação das entidades já existentes. Essa pulverização sinaliza necessidade de rever os problemas enfrentados na representação de trabalhadores e empregadores. [...]. Somos a favor de uma revisão do imposto sindical. A cobrança deste imposto é um dos maiores incentivos à formação de “sindicatos cartoriais”. [...]. **É evidente, portanto, a necessidade de superar o atual modelo de organização sindical, sempre criticado por sua origem autoritária e corporativista. É preciso passar das**

idéias luminosas para a concretização de uma reforma verdadeiramente democrática. Isso exigirá não só grande disposição para buscar soluções negociadas, mas o compromisso de sintonizar a reforma sindical e trabalhista com as novas exigências do desenvolvimento econômico e social e com a necessidade de geração de emprego e renda (Wagner, 2003) [grifos nossos].

Para a reforma da estrutura corporativa, o governo Lula instituiu o Fórum Nacional do Trabalho, que contava com representantes dos trabalhadores, do governo e dos empresários, criando um espaço onde as discussões seriam encaminhadas, segundo os integrantes do Fórum, de forma democrática, evitando decisões unilaterais. Diante de um cenário de forte ofensiva sobre os trabalhadores, a organização de um Fórum Tripartite, destinado a elaborar reformas que, como proclamavam representantes do governo, iriam fortalecer os sindicatos e torná-los mais representativos soava, no mínimo, com um grande avanço. Em seu programa de governo, Lula já apontava a necessidade de organizar um Fórum de discussões onde se pudesse elaborar um novo projeto de reforma da estrutura sindical:

Com o objetivo de promover a mais ampla reforma da legislação trabalhista, o governo convocará todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e empregadores a constituírem um Fórum Nacional do Trabalho, estruturado de forma tripartite. Sua finalidade imediata será a de preparar, democraticamente, as propostas da legislação atual (Coligação Lula Presidente, 2002 p. 23).

A opção por um Fórum Tripartite, mais do que um exercício de cautela consistiu numa tática específica adotada pelo governo para viabilizar uma reforma de difícil execução. Em documentos e pronunciamentos oficiais, explicitou-se repetidamente que só o diálogo e a negociação poderiam favorecer a elaboração de projetos legislativos sobre a reforma sindical e trabalhista que teriam chances de serem aprovados no Congresso Nacional. Foi assim que o governo Lula estruturou o FNT e convocou os principais agentes diretamente envolvidos para dar uma maior legitimidade ao projeto de reforma e às inovações pretendidas.

A criação do Fórum Nacional do Trabalho seria, portanto, o primeiro passo do novo governo em encampar e fomentar as discussões em torno da temática sindical/trabalhista. Criado para “modernizar as instituições de regulação do trabalho” o Fórum definia-se como um espaço de articulação de propostas, definidas em comum por trabalhadores, patrões e o governo, para uma reforma sindical e trabalhista, a qual seria, portanto, fruto do diálogo e da negociação entre todos os atores sociais, e tinha como principais objetivos:

[...] promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado na liberdade e autonomia; **atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda;** modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego;

estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais⁹.

Todavia, ao afirmar que a urgência da reforma decorreria das necessidades em se adequar as leis e as instituições do trabalho às novas exigências de concorrência do capitalismo mundial, deixa claro que, muito mais do que fortalecer o movimento sindical, a intenção do governo era atender, principalmente, os interesses do capital em seu estágio globalizado, criando uma série de mecanismos cerceadores para impedir a constituição de um sindicalismo realmente “livre” e democrático. Ou seja, a preocupação do governo não era conduzir o movimento operário a um novo patamar de força, e sim adequar as instituições de regulação do trabalho às necessidades de acumulação em um cenário de acirrada competitividade global. Ademais, definitivamente, não é no campo das reformas que serão encontradas as respostas exigidas pela classe trabalhadora brasileira, mesmo em relação às suas lutas cotidianas mais imediatas. Em matéria publicada na Folha de São Paulo em 27 de agosto de 2003, o ex-ministro do trabalho, Jaques Wagner, declara:

Não vamos vender ilusão. Reforma sindical e trabalhista não gera emprego [...] as pessoas ficam achando que quando fizer a reforma trabalhista, aí, sim, virão mais empregos. Não é verdade. Pode facilitar. Se puder ter alguma forma para deixar a folha de pagamento totalmente liberada, é salutar. Agora não vamos dizer que isso gerará empregos. Isso pode trazer parte dos informais para a formalidade. O que gera emprego é crescimento econômico.

Essa declaração feita pelo ex-Ministro do Trabalho deixa claro que, à despeito da afirmação do governo de que a reforma sindical e trabalhista estimularia a geração de emprego e renda (adequando a legislação do trabalho às novas determinações do capitalismo mundial), o aumento do emprego estaria atrelado, principalmente, ao crescimento da economia brasileira, ou seja, a reforma em si não seria capaz de resolver o problema do desemprego, sendo apenas um mecanismo para adequar as leis trabalhistas em um cenário de crescimento econômico facilitando a contratação e dispensa de trabalhadores. Por outro lado, mesmo que sob o leque da “modernidade” ou da “justiça social”, o campo das reformas na medida em que não aponte para um projeto societal de maior envergadura, já nasce essencialmente conservador, pois, ao se apresentar como uma reforma restrita às institucionalidades do mundo burguês não contribui para a defesa dos interesses históricos da classe trabalhadora, mesmo que se trate de uma reforma necessária do ponto de vista das lutas contingentes dos trabalhadores.

⁹ Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/fnt/objetivos/asp>>. Acesso em : 11/06/2007 [grifos nossos].

2.4 DIAGNÓTICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Além do estímulo à negociação e à busca de consenso entre capital e trabalho, o objetivo anunciado do governo era “modernizar” a estrutura sindical brasileira “democratizando” as relações de trabalho no país. Nesse sentido, com base no entendimento de que a estrutura sindical teria operado uma pulverização, acomodação e conseqüente enfraquecimento dos sindicatos e de que a reforma da legislação trabalhista seria fundamental para equacionar os problemas contemporâneos do mundo do trabalho, o governo federal apresentou, logo no início das atividades do Fórum, um relatório onde fazia um “diagnóstico das relações de trabalho no Brasil”¹⁰.

O relatório do governo apresentado ao FNT faz uma dura crítica ao sistema corporativo e à dinâmica das relações de trabalho no país, cujos problemas teriam se avolumado na década de 1990. Apesar das modificações introduzidas pela Constituição Federal de 1988, sobretudo a eliminação dos instrumentos mais explícitos de intervenção estatal, o entendimento do governo era de que o Estado ainda continuava a interferir na organização sindical, na negociação coletiva e na solução dos conflitos trabalhistas. A expressão dessa continuidade estaria, segundo o relatório, na manutenção da unicidade, do sistema confederativo, do imposto sindical e do poder normativo da Justiça do Trabalho, assim como na criação de uma nova fonte de arrecadação compulsória, a contribuição confederativa.

Um dos pontos de maior destaque da crítica governamental ao sistema corporativo é o crescente processo de pulverização pelo qual havia passado as organizações sindicais. O “fim” do controle estatal sobre os sindicatos estaria na origem do crescimento no número de sindicatos verificado a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Segundo o relatório do governo, entre 2002 e 2004, foram emitidas, pelo MTE, 1013 novas certidões de registro sindical, até dezembro de 2004 existiam em tramitação na Coordenação Geral de Registro Sindical – CGRS 4547 pedidos de registro sindical. Ao mesmo tempo, o número de associados a sindicatos de trabalhadores cresceu apenas 22%, o que indicaria a tendência à redução do tamanho médio dos sindicatos:

Como pode ser constatado a partir dos dados mencionados, o aumento do número de sindicatos resultou menos do avanço da organização sindical e bem mais da fragmentação das entidades existentes. A pulverização trouxe consigo o enfraquecimento da representação de trabalhadores e empregadores. O contraste

¹⁰ Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://www.mte.gov.br/fnt/DIAGNOSTICO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_NO_BRASIL.PDF>. Acesso em 29/06/2007.

entre o crescimento numérico de entidades e o baixo ritmo de atividade econômica representa certo artificialismo na vida sindical brasileira, [...] **o que impõe a necessidade de superar o atual modelo de organização sindical, há muito criticado por sua origem autoritária, corporativista e por sua baixa representatividade** [grifos nossos].

Por fim, o diagnóstico destaca o crescente processo de descentralização da negociação coletiva e enfatiza que o predomínio da solução judicial dos conflitos teria elevado o volume de ações trabalhistas e a postergação de impasses que poderiam se resolver por meio de composição voluntária. O diagnóstico conclui que o atual modelo de organização sindical foi se esgotando ao longo dos anos por suas distorções e incoerências, reafirmando a necessidade de uma reforma “democrática” do sistema de relações de trabalho.

No entanto, convém destacar, à despeito da alegada intenção em superar o corporativismo nas relações de classe no país, como ficou claro ao longo dos trabalhos desenvolvidos no Fórum, as posições mais conservadoras foram ganhando terreno, reduzindo os espaços para reformas mais amplas da estrutura sindical. Para “acomodar” divergências internas à CUT, a Articulação Sindical, por exemplo, recuou em sua proposta de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país (que apontava para uma reforma profunda da legislação sindical brasileira com a aprovação da Convenção 87 da OIT), levantando a bandeira de uma “reforma possível da estrutura sindical”. Mesmo com esse recuo, não foi capaz de evitar o acirramento das divergências em seu interior, tendo assistido a um razoável quadro de divisões com a saída, principalmente, do PSTU em 2004 e da Corrente Sindical Classista em 2007.

O governo, contrariando seus discursos anteriores, também acabou recuando em sua proposta de reforma ampla da legislação referente à organização sindical. Se esse recuo foi estratégico para costurar acordos e acomodar interesses divergentes, ele não foi suficiente para evitar críticas. Ao contrário do afirmavam representantes do governo, o documento final aprovado no FNT sempre esteve longe de representar qualquer consenso, mesmo no interior do próprio movimento sindical. As confederações, alijadas dos debates realizados no FNT e historicamente contrárias às mudanças na estrutura sindical, criaram um Fórum paralelo, o Fórum Sindical do Trabalho, para expressar e articular sua resistência. A grande crítica endereçada pelas organizações de trabalhadores às discussões realizadas no âmbito do Fórum é que elas foram centralizadas pelas centrais, que não discutiram as propostas de reforma com as bases. Conforme destaca José Carlos Schulte (dirigente da Confederação Nacional no Comércio):

O FST se opõe ao FNT governista e patronal. Não aceitamos definir o futuro do sindicalismo junto com o patronato, com os banqueiros que sugam nossas riquezas. Isto não significa que o FST seja contra qualquer mudança na estrutura sindical. O que rejeitamos é um falso reformismo que retire direitos dos trabalhadores e enfraqueça o sindicalismo. Conhecendo, inclusive, as propostas do FNT e comparando-as com as nossas, do FST, entendemos que as que apresentamos representam avanços significativos na organização sindical dos trabalhadores, no rumo do aprimoramento da estrutura sindical atual, que tem sim muitos defeitos. Mas as nossas propostas não destroem a atual estrutura como as que são apresentadas pelo FNT (Schulte, 2004 p. 129-130).

Das discussões realizadas no Fórum culminou na elaboração de uma proposta de emenda constitucional – PEC 369/05, dando nova redação aos artigos 8, 11, 37 e 114 da Constituição Federal e de um anteprojeto de lei, enviado ao Congresso em março de 2005. O documento em si traz algumas modificações importantes, todavia, não elimina os pilares da estrutura sindical corporativa. Na verdade, o texto resultante foi um texto ambíguo que, em muitos aspectos, reforçam o corporativismo e, em outros, como destaca Galvão (2004 p.52) abrem brechas para mudanças mais profundas, sendo que a possibilidade de um pluralismo sindical não esta completamente descartada.

2.5 A PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL DO FNT E A CONVENÇÃO 87 DA OIT

Desde o início dos trabalhos desenvolvidos no Fórum a impressão era de que a aprovação da Convenção 87 da OIT seria, finalmente, consumada no Brasil. Logo na exposição de motivos encaminhada ao governo Lula, o então Ministro do Trabalho, Ricardo Berzoini, alegava que a reforma sindical visava permitir a consolidação de um sindicalismo realmente “livre e autônomo” em relação ao Estado. Conforme destacava:

A superação dos obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações sindicais é a base para a constituição de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema sindical estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos. [...] A Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes. **Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado**, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para a solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica (Exposição de Motivos, PEC 369/2005) [grifos nossos].

Em alguns pontos o documento enviado ao Congresso deixa em aberto a aprovação da Convenção 87 da OIT, que é referência em matéria de “liberdade e autonomia” sindicais. De acordo com inciso I do artigo oitavo da proposta de emenda constitucional: “o Estado não

poderá exigir autorização para a fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais”. Este dispositivo estabelece, em princípio, “liberdade e autonomia” organizativas para a criação e gestão dos sindicatos, abrindo a possibilidade tanto para o estabelecimento de um regime de pluralidade sindical quanto para a unificação, de fato, do movimento operário.

Em primeiro lugar, a Convenção 87 da OIT não opta pela pluralidade ou unidade sindical. Entretanto, ela considera que o pluralismo deve ser possível sempre que desejado, para evitar prejuízos aos representados pelo mau exercício da exclusividade. Por exemplo, se o sindicato único não imposto pelo Estado deixasse de atender aos interesses de seus associados, nova organização poderia ser formada com o intuito de representá-los.

Em segundo lugar, de acordo com a OIT, existe uma diferença fundamental entre a vigência de um monopólio sindical instituído e mantido por lei (a unicidade sindical) e a decisão voluntária dos trabalhadores ou de seus associados de criar uma organização sindical única, que não resulte da aplicação de uma lei promulgada para esse fim, como no caso do Brasil. Então, a unicidade sindical não pode ser confundida com a simples existência, de fato, de apenas um sindicato funcionando como representante de um determinado segmento de trabalhadores. A unicidade sindical é o sindicato único estabelecido em lei. Há situações em que existe apenas um organismo sindical, sem que exista a unicidade. Segundo Boito Jr, na Inglaterra o sindicato unitário não decorre de uma imposição legal. Neste país, existe o direito ao irrestrito pluralismo sindical, mas a organização sindical dos trabalhadores é unitária. E vice e versa. Conforme o autor, num país como a Polônia, onde existem dois sindicatos disputando a representação dos trabalhadores, o sindicato Livre Solidariedade e o sindicato oficial, existe a unicidade sindical, uma vez que a lei estabelece que apenas um sindicato, no caso o sindicato oficial polonês, pode representar sindicalmente os trabalhadores. É claro, contudo, que, nesse caso, a norma legal da unicidade encontra-se em crise. A unicidade sindical é o monopólio legal da representação sindical concebido pelo Estado. Trata-se, então, não de um monopólio de fato, mas legal, que, como tal, só pode ser uma concessão do Estado (Boito Jr, 1991b p. 27-28). Assim, a unicidade sindical imposta direta ou indiretamente por lei afasta-se dos princípios de “liberdade e autonomia” sindicais, expressamente, estabelecidos pela OIT.

Em pelo menos mais três pontos o anteprojeto de lei enviado ao Congresso também aponta para a aprovação da Convenção 87 da OIT. Reza o artigo terceiro do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais: “Integram o sistema sindical os princípios da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre liberdade sindical, proteção ao direito sindical, diálogo

social, negociação coletiva, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e consulta tripartite, e os princípios do direito do trabalho, observadas as disposições desta lei”. Este mesmo anteprojeto em seus artigos quinto e sexto afirma respectivamente: “Os trabalhadores e os empregadores têm o direito de livre filiação, participação, permanência e desligamento das entidades sindicais”; “As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores podem eleger livremente seus representantes, organizar sua estrutura representativa e sua administração, formular seu programa de ação, filiar-se às respectivas organizações internacionais e elaborar seus estatutos, observando princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados”.

Conforme analisamos, a exposição de motivos encaminhada ao governo Lula pelo Ministro do Trabalho, Ricardo Berzoini, alega que a reforma sindical visa a “permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado”. Os mesmos artigos acima citados deixam em aberto a aprovação da Convenção 87 da OIT, que versa sobre “liberdade e autonomia” sindicais. Todavia, um exame mais detalhado tanto da proposta de emenda constitucional quanto do anteprojeto de lei de relações sindicais, indica que essa afirmação do então Ministro Ricardo Berzoini é falaciosa. O documento enviado ao Congresso não assegura “liberdade” de organização sindical, tampouco “autonomia” em relação ao Estado; pelo contrário, aumenta as formas de intervenção estatal em vários aspectos. O que os idealizadores do projeto de reforma sindical conseguiram não foi aprovar uma proposta que finalmente instituísse um regime de “autonomia e liberdade” sindicais (mesmo que se trate de uma liberdade sindical limitada aos parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho), mas sim chegaram a uma proposta onde a intervenção estatal seria uma prática muito mais freqüente e sistemática do que é hoje.

A intervenção estatal ocorre de várias formas. Em primeiro lugar, por meio do estabelecimento de rígidos critérios de “representatividade” para que as entidades sindicais possam adquirir existência legal. Esses critérios dificultam, na prática, a criação de novos sindicatos, pois para obter representação sindical é necessário que os sindicatos comprovem “representatividade” mínima igual ou superior a 20% de trabalhadores sindicalizados em uma determinada base territorial. As Centrais Sindicais e as Confederações também ficam submetidas a um rígido critério de “representatividade” que inclui a necessidade de comprovar sua inserção em um número mínimo de estados.

Em segundo lugar, a intervenção estatal se dá por meio da atribuição de personalidade sindical aos sindicatos que preencherem os requisitos de “representatividade”. Reza o inciso II do artigo oitavo da PEC 369/2005: “O Estado atribuirá personalidade sindical às entidades

que, na forma da lei, atenderem requisitos de representatividade, de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva e de participação democrática dos representados”. É o Estado, por meio do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT) – cuja criação é proposta pelo artigo 120 do projeto de lei de relações sindicais – que reconhece oficialmente as entidades sindicais.

Ao CNRT caberá, entre outras tarefas, acompanhar o cumprimento dos critérios de “representatividade” pelas entidades sindicais, reavaliar esses critérios periodicamente, cassar a personalidade sindical das entidades que descumprirem os critérios de “representatividade”, mediar e conciliar as disputas de representação (o que significa que a “representatividade” de uma entidade sindical poderá ser contestada por outras, mesmo que não disponham de personalidade sindical). Cumpre destacar que tanto as entidades de empregadores quanto as de trabalhadores já registradas antes do início da vigência da lei terão um período de transição para se adequar às novas exigências. O Ministério do Trabalho cancelará a exclusividade de representação do sindicato se, no término do período de transição, não for comprovada a “representatividade”, hipótese em que poderá existir mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação¹¹.

Em terceiro lugar, a intervenção estatal se manifesta pela definição de um estatuto padrão para os sindicatos com direito de representação exclusiva. De acordo com o inciso IV do artigo 133 do projeto de lei de relações sindicais, cabe ao CNRT: “Propor, para aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego, as disposições estatutárias mínimas a serem observadas pelos sindicatos que postularem a exclusividade de representação, visando assegurar os princípios de liberdade organizativa, democracia interna e de respeito aos direitos de minoria”. Em caso de descumprimento desta norma cabe ao CNRT cancelar a exclusividade de representação dos sindicatos.

¹¹ Existe uma diferença fundamental entre representação e representatividade. Segundo Castilho (2000 p. 66 apud Santos, 2005 p. 49), o termo representação se refere à capacidade jurídica de um sindicato de agir como pessoa moral e em nome de seus membros, enquanto que o termo representatividade, vai além do direito, traduzindo a identificação dos trabalhadores a seu sindicato, seu sentimento de serem realmente representados por seus dirigentes. Dessa maneira, a obtenção de um registro sindical pode atribuir representação jurídica, mas não pode dar garantias de que os trabalhadores se identificarão ao sindicato. Para concluir, segundo o autor, o direito do trabalho utiliza geralmente um critério quantitativo com a finalidade de decidir quem deveria deter o poder de representação sindical. Pois bem, é justamente essa diferenciação que não é estabelecida pelo Fórum Nacional do Trabalho, pois, conforme veremos, ao trabalhar simplesmente com critérios numéricos para medir a “representatividade” dos sindicatos, não consegue dar conta de que para medir a representatividade de qualquer entidade sindical deve-se ir além do simples “contar cabeças”, procurando identificar as relações que se estabelecem entre sindicatos e trabalhadores, ou seja, a capacidade dos sindicatos mobilizarem suas bases e obterem o apoio de seus representados sempre que necessário. Definitivamente, este aspecto do termo representatividade não foi discutido no Fórum Nacional do Trabalho. Nesse sentido, ao utilizarmos esse termo segundo a acepção dada pelo FNT faremos uso das aspas para demonstrar que ele foi indevidamente conceituado, operando uma confusão entre representação e representatividade.

A idéia de criar critérios de “representatividade” para o reconhecimento das entidades sindicais era de que, a partir destes critérios, os sindicatos que apresentavam um reduzido número de trabalhadores sindicalizados teriam que se esforçar para provar sua “representatividade”, caso contrário perderiam suas prerrogativas sindicais e sofreriam concorrência de outros sindicatos com número maior de trabalhadores sindicalizados na base. Com estes critérios estabelecidos, estimularia uma maior sindicalização dos trabalhadores e dificultaria a criação de sindicatos de “carimbo”, evitando, assim, a burocratização dos sindicatos e sua esclerose institucional. Todavia, o que os idealizadores do projeto criaram foi uma forma permanente de intervenção do Estado na vida sindical, cassando registros de sindicatos para outorgá-los a outras associações, fiscalizando os critérios de “representatividade”, julgando as disputas de representação, punindo os sindicatos que descumprirem o estatuto padrão e as regras de “representatividade”, enfim, exigindo uma fiscalização tão rigorosa sobre a vida dos sindicatos que as atuais formas de intervenção estatal parecerão o mais liberal dos mundos.

Ademais, o projeto de reforma enviado ao Congresso na medida em que impõe uma série de dificuldades para a criação de novos sindicatos e um grande número de mecanismos de intervenção estatal sobre os organismos sindicais, se opõe frontalmente à Convenção 87 da OIT, cujo artigo segundo estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações sindicais que acharem convenientes [...]”, e ao artigo terceiro dispõe que:

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regimentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação; as autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar esse direito ou dificultar seu exercício legal (OIT, 1993).

A OIT estabelece também o direito dos trabalhadores constituir organizações sindicais de sua própria escolha e de a elas livremente se filiarem. Isto envolve a livre determinação da estrutura e composição dos sindicatos, o direito de criar uma ou mais organizações em qualquer empresa, profissão ou setor de atividade, e o direito de constituir, com absoluta liberdade, federações e confederações (OIT, 1993). A OIT considera que qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negarem o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da “liberdade sindical”. Deste modo, ao impor uma série de dificuldades para a constituição de sindicatos, ao criar uma série de mecanismos de intervenção estatal sobre as entidades sindicais, ao restringir, enfim, tanto a pluralidade sindical quanto a unificação, de fato, dos trabalhadores, as resoluções do FNT

ferem o princípio de “liberdade e autonomia” sindicais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

Pois bem, este fato evidencia que o capital não pode prescindir de uma estrutura, senão repressiva, ao menos que se mostre de controle, uma vez que a constituição de um sindicalismo realmente unificado, democrático e representativo (mesmo que limitado aos parâmetros estabelecidos pela OIT), pode significar um acirramento das divergências políticas no interior da ordem burguesa, dificultando a livre exploração do capital. Não estamos aqui defendendo o reformismo social estabelecido pela Organização Internacional do trabalho, mas simplesmente constatando o fato de que em um país como o Brasil que, a décadas, vem sofrendo com a burocratização de grande parte dos sindicatos e a reduzida taxa de sindicalização existente no país, mesmo a aprovação de um regime de organização sindical restrito aos parâmetros estabelecidos pela OIT representa um certo avanço na medida em que possa proporcionar uma ativação da vida sindical, reduzindo o seu artificialismo e alavancando a representatividade do sindicalismo brasileiro.

Nesse sentido, o projeto de reforma sindical elaborado no Fórum Nacional do Trabalho, ao impor uma série de restrições à atividade dos sindicatos (reduzindo os espaços para a consolidação de um sindicalismo verdadeiramente democrático), evidencia que a preocupação do governo Lula não era conduzir o movimento sindical a um novo patamar de força, muito menos aprovar a Convenção 87 da OIT (conforme o anunciado), mas silenciar e conter a movimentação “autônoma” dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, não podemos deixar de destacar que, a reivindicação de “liberdade e autonomia” sindicais por parte de alguns setores do movimento operário (particularmente pela Articulação Sindical), não representa a liberdade em sua plenitude, pois, como entendemos, não é possível haver autonomia em relação ao Estado tendo simplesmente como perspectiva o horizonte do capital e a esfera das institucionalidades do mundo burguês. Dessa forma, ao não apontar para a construção de uma nova sociabilidade, nem para um projeto societal capaz de instituir a hegemonia do trabalho, a “liberdade sindical” limitada aos parâmetros da OIT já nasce essencialmente conservadora, reduzindo-se a uma “liberdade” para negociar as formas de uso e remuneração do trabalho dentro do jogo capitalista e das regras de mercado.

2.6 UNICIDADE E PLURALISMO SINDICAL RESTRITO

Sem dúvida alguma, um dos pontos mais polêmicos da reforma sindical discutido no FNT foi a questão da unicidade sindical; isso porque esse dispositivo, consagrado na Constituição Federal de 1988, encontra árdios defensores tanto no meio empresarial quanto

no interior do próprio sindicalismo. A saída buscada no âmbito do Fórum foi tentar conciliar unicidade com pluralismo sindical restrito, criando, para isso, uma legislação excessivamente detalhada, o que ensejará uma sistemática intervenção do Estado para colocá-la em prática.

A desculpa para tal procedimento era que, não obstante a unicidade em si ter operado uma distorção das entidades sindicais, contribuindo para a constituição de sindicatos de “carimbo”, pouco representativos e avessos à mobilização das bases, esse dispositivo teria contribuído para a organização dos trabalhadores e “unificação” do movimento sindical. Ao mesmo tempo, a instalação do regime de pluralidade iria fragmentar ainda mais a atividade dos sindicatos. A saída buscada nem elimina por completo a unicidade e nem instala um regime de irrestrito pluralismo sindical. Na verdade, opera uma espécie de meio-termo entre “unicidade concorrencial” (pois mesmo os sindicatos com exclusividade de representação teriam que provar sua “representatividade”, podendo, em determinadas situações, sofrerem concorrência em sua base territorial), com um regime de “pluralismo sindical restrito”, baseado no princípio do (s) sindicato (s) mais “representativo” (s) (os sindicatos criados a partir da aprovação da nova lei ficariam submetidos a esse regime). Vejamos como isso funciona.

Os sindicatos com registro sindical anteriores à nova lei que comprovarem “representatividade” mínima igual ou superior a 20% de sindicalizados em sua base de territorial poderão adquirir a exclusividade da representação sindical, desde que, em assembléia de trabalhadores faça as alterações em seu estatuto aderindo às regras previstas na nova legislação. De acordo com os artigos 38 e 39 do projeto de lei de relações sindicais: “Para os fins desta lei, considera-se exclusividade de representação a concessão de personalidade sindical a um único sindicato no respectivo âmbito de representação”; “O sindicato que obteve registro antes da vigência desta lei poderá obter a exclusividade de representação mediante a deliberação de assembléia geral de filiados e a inclusão em seu estatuto de normas destinadas a garantir princípios democráticos que assegurem a ampla participação dos representados”.

O que vem a ser isso? A exclusividade de representação nada mais é que uma reedição do velho monopólio sindical, expresso em outros termos. Segundo os idealizadores do projeto, a unicidade sindical ganharia, assim, uma roupagem mais “democrática”, pois estaria submetida a critérios de “representatividade”, podendo sofrer, em determinadas ocasiões, concorrência na base (o que levaria os dirigentes sindicais a estimularem a sindicalização dos trabalhadores, evitando a criação de “sindicatos de carimbo” e “revitalizando” os sindicatos existentes). Desta forma, embora a proposta de emenda constitucional (PEC 639/05) revogue

o inciso II do artigo oitavo da Constituição Federal, eliminando a unicidade, o Projeto de Lei de Relações Sindicais enviado ao Congresso confere aos sindicatos que obtiverem o registro sindical antes da promulgação da lei o direito de manter a exclusividade de representação. Para tanto, basta que essa decisão seja aprovada em assembléia. Após ter sido deliberado sobre o assunto, o sindicato dispõe de um longo período de transição para comprovar sua “representatividade”. A única exigência mais “imediate” é que comprove, num prazo de doze meses, a incorporação das “disposições estatutárias mínimas” determinadas pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho.

Todavia, o PL admite a perda da personalidade sindical caso o sindicato não comprove sua “representatividade” no prazo definido, ou caso não observe os requisitos estatutários estabelecidos. O sindicato que perder o direito à representação exclusiva pode, neste caso, passar a sofrer a concorrência de outras entidades que disputarão o mesmo âmbito de representação sindical. Reza o artigo 41 do PL: “O Ministério do Trabalho e Emprego cancelará a exclusividade de representação do sindicato se, no término do período de transição estabelecido nesta lei, não for comprovada a representatividade, hipótese em que poderá existir mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação”.

Este modelo de “unicidade concorrencial”, de certa forma, já havia sido proposto por Evaristo de Moraes Filho e Francisco Weffort. A proposta de Evaristo de Moraes tem a particularidade de tentar combinar unicidade com concorrência, o que, para ele, seria a fórmula para se assegurar a unidade, evitando o inconveniente da burocratização dos sindicatos. Nesse sistema seria preservado o monopólio legal da representação sindical (o autor é um árduo defensor da unicidade sindical). Porém, o sindicato titular desse monopólio teria de provar, permanentemente, a sua real “representatividade” (o autor não define quais seriam os critérios para definir a representatividade dos sindicatos, o que nos leva a supor que ele também estabelece uma confusão entre representação e representatividade). Caso contrário, ele perderia esse privilégio para uma associação mais representativa. Segundo o autor:

No sistema nacional, uma vez reconhecida uma associação como sindicato, estabiliza-se o quadro sindical, sem que o sindicato venha a perder a prerrogativa de representação da categoria. Pelo menos, não conhecemos até agora nenhum caso desta espécie: de uma associação profissional, mais representativa da profissão do que o sindicato reconhecido, conseguir tirar-lhe esses poderes, substituindo-o na organização da classe. Nestes onze anos de experiência do 1.402, conquistada a posição por um sindicato, nunca mais se modifica, com acesso de uma associação profissional mais forte, numerosa e poderosa. Vemos às vezes uns sindicatos raquíticos, de autêntico viveiro ministerial subsistir em detrimento de outras organizações profissionais bem mais representativas (Moraes, 1978, p. 271-272).

Conforme destaca Evaristo de Moraes o sistema proposto por Oliveira Vianna seria um modelo ideal caso o reconhecimento dos sindicatos mais “representativos” pudesse ser levado a efeito a qualquer tempo, e não exclusivamente no início da formação do sindicato da categoria. Para o autor, o quadro sindical deveria ser móvel, plástico, dúctil, sem parar nunca, dando estímulo permanente não só às associações profissionais, como igualmente aos próprios sindicatos, já reconhecidos, que se esforçariam por merecer o lugar de destaque que lhes foi conferido:

O sistema proposto por Oliveira Vianna seria deveras exemplar se as associações profissionais sindicalizáveis se transformassem em sindicatos automaticamente, sempre que uma delas fosse, em realidade, segundo os critérios fixados em lei, mais representativa do que a entidade sindical já reconhecida. [...] Assim, precisa-se acrescentar outro parágrafo ao art. 520 da C.L.T., mais ou menos com esta redação: Desde que uma associação profissional prove que é mais representativa, segundo os elementos do artigo anterior, do que o sindicato já reconhecido, perderá este as prerrogativas de que se encontrava investido, em favor da mesma. [...] Teríamos desta forma um sistema em permanente mudança, sem burocratização, nem estagnação dos sindicatos já reconhecidos. [...] O sindicato único, reconhecido pelo Estado, seria sempre de fato o que mereceria tal título sem o perigo da criação dos sindicatos de papel feitos nos gabinetes ministeriais (Moraes, 1978 p. 273).

Nessa proposta, Evaristo de Moraes Filho é seguido por Francisco Weffort. Segundo o autor, na medida em que se reconheça em leis o caráter unitário do sindicato, poderia acontecer de o sindicato em determinada área, tendo o monopólio da representação legal dos interesses dos trabalhadores daquela categoria, perdesse “representatividade” com o tempo e fosse controlado por uma oligarquia interna, alimentando processos internos de corrupção e auto-sustentação. Weffort destaca que, caso um sindicato, que detém o monopólio da representação sindical, sofresse um processo de degenerescência como esse, a lei poderia prever a possibilidade de que um certo número de associados ou pertencentes àquela categoria profissional tomasse a iniciativa de propor uma associação que poderia competir com o direito de representação monopolizado pelo primeiro sindicato (Weffort, 1980 p.11 apud Boito Jr 1991b p. 32).

Nesse modelo de “unicidade concorrencial” tanto Evaristo de Moraes quanto Francisco Weffort tentam conciliar unicidade com “autonomia sindical”. Ambos os autores argumentam que a unicidade sindical e a subordinação do sindicato ao Estado seriam problemas distintos. Na verdade Evaristo de Moraes chega a confundir unidade com unicidade. Segundo Boito Jr, para que haja “completa” “autonomia sindical” num regime unitarista é necessário que esse unitarismo se estabelece apenas de fato, mas não como uma imposição legal, ou seja, se não existir a unicidade imposta pelo Estado. Para o autor, a unicidade, seja qual for a forma

concreta de sua existência, implica sempre, a dependência do sindicato diante do Estado (Boito Jr, 1991b p.32).

No caso do sistema pensado por Evaristo de Moraes e Francisco Weffort, os próprios autores reconhecem explicitamente, depois de terem sustentado a compatibilidade entre unicidade e “autonomia”, que o modelo de “unicidade concorrencial” exige, obrigatoriamente, a intervenção do Estado na organização sindical. Essa intervenção é pensada pelos próprios autores em, pelo menos, dois níveis. Primeiro o Estado deve legislar sobre critérios de “representatividade” que orientarão a concorrência entre as várias associações que pleiteiem o título de sindicato único (os autores não definem quais seriam os critérios para comprovarem a representatividade dos sindicatos, se apenas iriam abrir mão de critérios numéricos, ou de critérios que fossem capaz de “medir” a relação que se estabelecesse entre os sindicatos e trabalhadores). Segundo o Estado delibera, aplicando aqueles critérios, qual associação, num dado momento, é merecedora do monopólio legal da representação sindical. Como destaca Boito Jr:

O que os idealizadores da unicidade concorrencial conseguiram não foi demonstrar a compatibilidade entre unicidade e autonomia, mas sim chegar a uma proposta onde a intervenção do Estado na vida sindical seria uma prática muito mais freqüente e sistemática do que é hoje. O que ambos apresentaram sob o título atraente de renovação permanente da entidade sindical representativa, nada mais é do que uma intervenção permanente do estado na vida sindical, cassando registros de sindicatos para outorgá-los a outras associações. [...] Se a legislação for detalhada e precisa, exigirá uma fiscalização tão rigorosa sobre a vida interna dos sindicatos para ser aplicada que as práticas atuais de intervenção parecerão o mais liberal dos mundos (Boito Jr, 1991b p. 33).

Esse modelo de “unicidade concorrencial” proposto por Evaristo de Moraes Filho e Francisco Weffort assemelha-se, em grande medida, ao modelo de unicidade pensado a partir das discussões no FNT. Em ambos, de certa forma, a idéia era tentar conciliar unicidade com concorrência, o que asseguraria a “unidade” do movimento sindical, evitando o inconveniente da burocratização dos sindicatos. A idéia era a seguinte: a unicidade em si teria levado a uma excessiva distorção da representação sindical, com a criação de sindicatos pouco representativos. Ao mesmo tempo, esse dispositivo teria representado um importante instrumento para a “unidade” dos trabalhadores. Para evitar a fragmentação da atividade sindical sem correr o risco de burocratização dos sindicatos, o modelo de “unicidade concorrencial” seria a saída “mais inteligente”. Conforme o então secretário geral da CUT (João Felício):

A solução encontrada pelo FNT é avançada e original. Ela evita os extremos. Nem mantém a distorcida unicidade, que estimula sindicatos de carimbo, e nem permite a pulverização do sindicalismo. Fixa metas de sindicalização e prazos para garantir

a exclusividade de representação. Coloca barreiras para aqueles que querem fragmentar os sindicatos e, ao mesmo tempo, dá o direito à base para criar outra entidade caso a existente não comprove sua representatividade. Esse caminho garante a autonomia sem dar brechas à divisão. Ele é plenamente realizável e não traz maiores riscos (Felício, 2004 p.112).

Todavia, convém destacar, existe uma diferença fundamental entre o modelo proposto pelos referidos autores e aquele elaborado a partir do FNT. O modelo pensado por Evaristo de Moraes e Francisco Weffort não admite a hipótese do estabelecimento de um pluralismo sindical restrito, caso o sindicato único perca a exclusividade de representação. Neste modelo a substituição de um sindicato “menos” “representativo” por outro “mais” “representativo” não significa a eliminação da unicidade, mas apenas sua renovação. Coisa diferente se dá com o modelo proposto pelo Projeto de Lei enviado ao Congresso. O sindicato que perder o direito à representação exclusiva pode passar a sofrer a concorrência de outras entidades sindicais que disputarão o mesmo âmbito de representação. Neste caso específico, a unicidade sindical deixa de existir, podendo o sindicato (que detinha a exclusividade da representação) sofrer concorrência de outras entidades em sua base territorial. Na verdade, o modelo proposto no Fórum tenta combinar unicidade com pluralismo sindical restrito, criando um regime misto para a organização dos trabalhadores.

Assim, enquanto que os sindicatos anteriores à nova lei poderão ganhar o direito de representação exclusivo (devendo, para isso, comprovar sua “representatividade” sob o risco de perderem o monopólio da representação sindical), os sindicatos mais recentes constituídos após a publicação da lei de relações sindicais ficarão sujeitos a um regime de pluralismo sindical restrito, baseado no princípio do (s) sindicato (s) “mais” “representativo” (s). Esse modelo, contudo, não garante “autonomia” nem “liberdade” (como reza a Convenção 87 da OIT), pois impõe uma intervenção do Estado na vida sindical e impede a criação de novos sindicatos, reduzindo o papel das organizações minoritárias que não conseguirem comprovar o índice de representação estabelecido. Estes novos sindicatos terão que comprovar sua representação para adquirirem o direito de representarem determinado segmento de trabalhadores, o que entra em confronto com o conceito de “liberdade sindical” estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

2.7 A “REPRESENTATIVIDADE” DOS SINDICATOS

O estabelecimento de critérios numéricos para medir a “representatividade” dos sindicatos esconde um problema da mais fundamental importância que, mesmo assim, não foi

devidamente abordado pelas discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho. Medir o poder de um organismo sindical qualquer a partir do número de trabalhadores sindicalizados em sua base territorial seria o critério mais exato para analisar a representatividade dos sindicatos? Não pode ocorrer que um sindicato, embora apresente um número menor de trabalhadores sindicalizados em sua base, possua uma maior capacidade de mobilização (e, portanto, um maior comprometimento dos trabalhadores com os princípios gerais que regem esse organismo sindical) que um outro sindicato que, apesar de possuir mais trabalhadores sindicalizados, não apresente a mesma disposição de suas bases seguirem o comando da direção sindical? Neste caso, seria correto medir o poder do sindicato a partir do número de trabalhadores sindicalizados em sua base territorial?

Essas questões também podem ser direcionadas às relações que se estabelecem entre os sindicatos de base e as Centrais Sindicais. Da mesma forma, a força de uma Central Sindical qualquer não poder ser medida apenas pelo número de sindicatos filiados em suas instâncias representativas. Para medir a força de um organismo sindical como esse teríamos que associar o critério numérico a um outro critério de mais difícil mensuração: a capacidade das Centrais mobilizarem suas bases e coordenarem ações coletivas (ou seja, a fidelidade dos sindicatos às deliberações dos órgãos de cúpula). Essa questão é de suma importância em um país como o Brasil, pois, as Centrais Sindicais aqui constituídas, sofrem justamente dessa desarticulação entre as instâncias superiores de representação e os sindicatos de base. Esse ponto será melhor discutido mais adiante.

Segundo Cardoso (2003 p. 207), existe uma certa tendência, dentro dos estudos sobre sindicalismo, em analisar a vitalidade dos sindicatos a partir das variações nas taxas de filiação sindical. Tida como medida necessária (e por vezes, suficiente) da representatividade do sindicalismo, a queda no número de associados vem em toda parte sendo tomada como indicador decisivo de crise, para muitos resultando no definitivo deslocamento dos sindicatos do centro da cena na ordem social contemporânea¹². Conforme destaca, não são poucos os que argumentam que o trabalho organizado deve gastar todas as suas energias no esforço de aumentar o número de filiados, num reconhecimento explícito de que aí repousa sua capacidade de influência econômica e política e, portanto, seu poder. Em um trabalho anterior, Cardoso chega a afirmar que mais do que filiar adeptos a força dos sindicatos estaria

¹² A tese de que o sindicalismo teria entrado numa fase de declínio irreversível (e que, dessa forma, teria deixado de ocupar uma posição central na atual fase de desenvolvimento do capitalismo) é defendida por Rodrigues (1999). Para o autor, as atuais variações negativas dos índices de sindicalização, decorrente do processo de globalização econômica, indicaria que o sindicalismo estaria perdendo sua força e vitalidade, evidenciando seu declínio como órgão capaz de representar os trabalhadores.

em sua capacidade de coordenar ações coletivas e mobilizar suas bases de referência sempre quando necessário. Para o autor, a filiação sindical seria uma medida insuficiente para comprovar a representatividade dos sindicatos, e talvez ela fosse até mesmo desnecessária (Cardoso, 1999 p.88-89).

Este aspecto da representatividade sindical destacado por Cardoso (1999; 2003) não foi devidamente levado em consideração nas discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho. A idéia principal que animou os trabalhos ali desenvolvidos era que o fortalecimento das entidades sindicais passava, principalmente, pelo aumento no número de trabalhadores sindicalizados na base. O estabelecimento de critérios numéricos para comprovar a “representatividade” dos sindicatos servia, segundo os dirigentes do Fórum, para acabar com os “sindicatos de carimbo” (que contavam com um número reduzido de trabalhadores filiados em suas instâncias representativas). Daí a necessidade de “alavancar” a “representatividade” do sindicalismo brasileiro.

Em um artigo publicado logo após o término das atividades do FNT, Ariovaldo Santos (2005 p.49) também questiona o estabelecimento de critérios estritamente numéricos para verificar a representatividade dos sindicatos. Para o autor, o texto resultante das discussões no FNT trabalha com uma concepção abstrata de representatividade, uma vez que a considera em sua dimensão puramente quantitativa, não qualificando devidamente o problema. Segundo o autor existe uma diferença fundamental entre representação e representatividade. Para distinguir estes dois conceitos e situar melhor a questão da representatividade citada abstratamente no texto do Fórum, Santos faz referência ao trabalho de Castilho (Castilho, 2000 p.66) que aqui será citado novamente:

O fato que uma organização possua a personalidade jurídica para agir em nome dos trabalhadores não significa, necessariamente, dizer que ela seja **representativa** ou se beneficie do apoio dos trabalhadores. Com efeito, convém distinguir aqui os conceitos de **representação e representatividade**. O primeiro termo se refere à capacidade jurídica de um sindicato agir com pessoa moral e em nome de seus membros, enquanto que o segundo, cujo sentido vai além do direito, traduz a **identificação dos trabalhadores** a seu sindicato, seu sentimento de serem realmente representados por seus dirigentes, o que tem mais a ver com a democracia sindical. Para concluir em relação à ‘representatividade’ (no primeiro sentido de poder de representação), o direito do trabalho utiliza geralmente um **critério quantitativo** (por exemplo, saber qual é a organização majoritária) com a finalidade de decidir quem deveria deter esse poder de representação, a despeito de divergências de opinião entre grupos de trabalhadores. Dessa maneira, por exemplo, a obtenção de um registro sindical pode atribuir personalidade jurídica, mas não pode dar garantias de que o sindicato dará conta democraticamente da opinião dos trabalhadores, de acordo com a segunda acepção do termo ‘representatividade’. [grifos nossos]

É exatamente essa distinção entre representação e representatividade que o texto resultante do FNT não soube (ou não quis) distinguir devidamente (muito provavelmente porque a intenção do governo, ao contrário do discurso, conforme temos dito, não era fortalecer o sindicalismo brasileiro, daí o estabelecimento de critérios numéricos para medir a “força” (e a “representatividade”) dos organismos sindicais). A aferição, por parte dos sindicatos, dos patamares exigidos de trabalhadores sindicalizados na base (20%) para a obtenção de personalidade jurídica (e obter o direito de representar determinado segmento de trabalhadores), não define, por si só, a força de qualquer sindicato. A tese aqui defendida é que o estabelecimento de critérios quantitativos para “medir” a “representatividade” de um organismo sindical não representa um critério seguro para analisar a sua força, sendo que esta força está relacionada, principalmente à capacidade de mobilização dos sindicatos e à fidelidade dos trabalhadores para agirem de acordo com as direções sindicais.

Ademais, ao mesmo tempo em que o documento do Fórum, conforme informava, ao estabelecer critérios numéricos para medir a “representatividade” dos sindicatos estimularia a sindicalização dos trabalhadores brasileiros, contraditoriamente, em alguns pontos, o mesmo texto resultante do Fórum limita o exercício da atividade sindical ao desestimular a sindicalização. Conforme destaca Ariovaldo Santos (2005 p. 53), o documento retoma, sob a proteção das Centrais, a prática neoliberal corporificada por Margaret Thatcher, na Inglaterra, no final da década de 1970, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, no início dos anos 1980, que consistiu em combater por todos os meios a prática do closed shop, que garantia altas taxas de sindicalização nos dois países. Segundo o autor, por intermédio do closed shop o sindicato abastecia as empresas de pessoal para o trabalho. Os trabalhadores que o sindicato apresentava às empresas eram obrigados a manter sua filiação ou adesão à organização sindical. O closed shop, portanto, se constituía na adesão sindical obrigatória a todo trabalhador que pretendia disputar uma vaga no mercado de trabalho, o que, como destaca Ariovaldo Santos, apresentava-se como dispositivo muito importante para estimular a sindicalização em escala crescente.

Assim, a criação do sindicato de filiados ou a aplicação do closed shop, na medida em que obrigaria os trabalhadores que quisessem se beneficiar do processo de negociação coletiva, ou disputar uma vaga no mercado de trabalho a se filiarem a um organismo sindical, se constituiria num grande estímulo à sindicalização no país. Boito Jr (2002 p. 77), referindo à proposta de reforma sindical do governo FHC, assevera que o sindicato de filiados, cujos acordos (ou qualquer outro benefício) seriam aplicados apenas aos trabalhadores associados, seria, ao contrário do que têm propagado sindicalistas e assessores sindicais, o maior estímulo

jamais concedido pelo Estado à sindicalização em massa dos trabalhadores brasileiros. Definitivamente, este não foi o teor das propostas desenvolvidas no Fórum Nacional do Trabalho, uma vez que, não obstante a alegada intenção em fortalecer o sindicalismo brasileiro, essa mesma intenção vai sendo negada ao longo do documento numa demonstração explícita de que a idéia central que conduzia o texto do Fórum não era criar alavancar a representatividade dos sindicatos, mas conter a atividade sindical e desmobilizar a luta dos trabalhadores.

2.8 A EXCESSIVA CONCENTRAÇÃO DE PODERES NAS CENTRAIS SINDICAIS

Um outro ponto do projeto de reforma que também causou bastante polêmica se refere à excessiva concentração de poderes nas mãos das Centrais Sindicais, que passariam a assumir prerrogativas para negociar e contratar em nome dos trabalhadores, prerrogativa essa até então monopolizado pelos sindicatos oficiais. O estatuto da unicidade e as contribuições sindicais compulsórias fazem dos sindicatos o principal centro de poder de toda estrutura sindical brasileira. Assim, por conservarem o monopólio da representação sindical, por controlarem as fontes de recursos financeiros e possuírem a concessão legal da contratação trabalhista, os sindicatos oficiais se estruturam a partir de um elevado grau de autonomia em relação às Centrais Sindicais. Como destaca Comim (1995 p.80-81), os sindicatos que aderem às instâncias superiores não se tornam parte orgânica de sua estrutura. Pelo contrário, são os sindicatos, em especial os grandes e mais solidamente consolidados em categorias profissionais de peso econômico e social, que emprestam às Centrais seu poder de mobilização e barganha, seus recursos financeiros, quadros técnicos e militantes, enfim, a base material e política que torna possível a sua existência.

No processo de constituição das Centrais Sindicais na década de 1980, elas procuraram se consolidar tendo como base a própria estrutura dos sindicatos oficiais, o que, por um lado, garantiu uma rápida organização do movimento sindical brasileiro, mas, por outro lado, privou-as de efetivo poder de comando sobre os sindicatos, posto que eles detêm um elevado grau de autonomia em relação às entidade superiores de representação e, dificilmente, cederiam suas prerrogativas exclusivas de negociação e contratação coletiva. Dessa forma, os sindicatos de base, dado o monopólio legal da representação dos trabalhadores, dificilmente apoiariam reformas na estrutura sindical que, por exemplo, transfiram às Centrais Sindicais o

poder de contratação do uso do trabalho ou que retirem dos sindicatos o destino primeiro das contribuições sindicais.

É justamente esse monopólio que os sindicatos oficiais detêm que a proposta de reforma sindical procurou tirar, cedendo, às Centrais Sindicais, prerrogativas para contratarem e negociarem em nome dos trabalhadores, o que, sem dúvida, desagradou muitos setores sindicais (como, por exemplo, os setores da esquerda cutista) descontentes com a excessiva centralização de poderes nos órgãos de cúpula (esses setores asseveram que a centralização do poder sindical em instâncias superiores de representação colocaria em risco a autonomia dos sindicatos de base). José Maria de Almeida (ex-dirigente da CUT e um dos principais articuladores da CONLUTAS), assevera que a nossa legislação trabalhista delega aos sindicatos poder de negociação e contratação em nome dos trabalhadores, bem como de arrecadação para o financiamento dos sindicatos. Segundo ele, a proposta de Reforma Sindical, elaborada a partir do Fórum Nacional do Trabalho, teria a intenção de justamente acabar com essa autonomia dos sindicatos, dismantando sua capacidade de lutar e resistir à revelia das Centrais Sindicais. Estas passariam a concentrar o poder de contratação e negociação coletiva, arrecadação e controle da representação sindical:

Não é segredo para ninguém que, caso não houvesse autonomia dos sindicatos e federações dos Servidores Públicos Federais em relação à CUT, dificilmente teria acontecido a greve nacional do setor contra a Reforma da Previdência do governo Lula, pois a posição da Central no episódio foi de apoio ao governo e não ao movimento. A recente greve nacional dos bancários é outro exemplo das situações de “descontrole” que as cúpulas das Centrais Sindicais querem eliminar. A greve só ocorreu porque a direção da CNB/CUT (Confederação Nacional dos Bancários da CUT) precisava aprovar nas assembleias de base o acordo que ela já havia feito com os banqueiros e com o governo. Se a reforma sindical proposta pelo governo e pelas Centrais estivesse já em vigor, a CNB/CUT teria simplesmente assinado o acordo com os banqueiros, bastando para isso aprová-la nas instâncias da própria Confederação. A proposta de reforma “consensuada” no FNT pretende acabar com esse “descontrole” da base. A idéia seria liquidar a soberania das assembleias de base no que tange às decisões acerca do que se negocia e se contrata em nome dos trabalhadores, acabar com a autonomia dos sindicatos, dismantando sua capacidade de lutar e resistir à revelia das Centrais Sindicais¹³.

No entanto, convém ressaltar que, do mesmo que os sindicatos de base detêm poder para barrar as negociações pactuadas nos níveis superiores que estão em desacordo com seus interesses, uma reforma, como a proposta pelo FNT, que cede prerrogativas para as Centrais Sindicais negociarem e contratarem em nome dos trabalhadores também pode, em determinadas circunstâncias, impedir que os sindicatos realizem acordos que promovem uma flexibilização das leis trabalhistas: uma Central mais combativa poderia proibir que um

¹³ Almeida, J.M. “A reforma sindical/trabalhista de Lula, FMI e da CUT”. Disponível em <<http://www.conlutas.org.br>>.

sindicato de base negociasse, por exemplo, uma medida como o banco de horas. O ideal seria que o processo de negociação coletiva fosse conduzido através de uma via de mão dupla, não cedendo poderes excessivos às Centrais Sindicais, mas também não outorgando a exclusividade de contratação apenas aos sindicatos de base.

Na tentativa de retirar dos sindicatos o monopólio da contratação e da negociação coletiva, o projeto de reforma, na verdade, acabou concentrando o poder sindical na cúpula do movimento operário, causando forte resistência nos meios sindicais. A questão, portanto, se coloca da seguinte forma: como assegurar o reconhecimento das Centrais, atribuindo-lhes um papel importante na coordenação do processo de negociação e, ao mesmo tempo, preservar a autonomia dos sindicatos de base? A reforma sindical deve estabelecer mecanismos para que as entidades de cúpula só possam negociar mediante a autorização das assembléias dos sindicatos de base, a fim de não conduzir o processo de negociação independentemente dessas. E deve também impedir que a negociação, seja ela realizada em que nível for, possa se sobrepor à lei.

Todavia, o projeto de reforma elaborado a partir do FNT foi além no que tange à concentração de poderes na cúpula do movimento operário. Através do mecanismo de representação derivada foi cedido às Centrais Sindicais o direito de criarem novos sindicatos utilizando o critério de derivação. Por meio deste dispositivo, os sindicatos podem, ao invés de comprovarem sua representatividade, filiar-se a uma entidade de nível superior com representatividade comprovada. Neste caso, a representatividade é transferida da entidade de nível superior para a entidade de nível inferior (tornando os sindicatos, que adquirirem personalidade sindical por meio deste mecanismo de derivação, completamente submetido à entidade sindical (Centrais, Confederações ou Federações de Trabalhadores e Empregadores) que lhe outorgou representatividade, devendo se submeter a seu estatuto). Da mesma forma, as entidades de nível superior podem criar entidades de nível inferior como parte de sua estrutura organizativa. Segundo Galvão, é o reconhecimento do modelo de sindicato orgânico defendido pelos setores majoritários da CUT (Galvão, 2005).

Essa questão do sindicato orgânico ganhou destaque dentro da CUT, principalmente, a partir do seu Quinto Congresso Nacional, ocorrido em 1994. Nesse Congresso, o debate sobre a estrutura sindical ganhou novo fôlego devido à aprovação de uma emenda que propunha a abertura de um processo de discussão sobre a transformação (ou não) dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos à Central. A partir desta resolução, segundo Santos, inaugura-se um período de debates exacerbados em torno da polêmica sobre o sindicato orgânico. Conforme o autor, o setor majoritário da CUT (Articulação Sindical) na tentativa de aprovar um novo

modelo de estrutura sindical inspirado no sindicalismo europeu (o chamado “sindicato orgânico”), acabou acirrando as disputas dentro da CUT, uma vez que os setores minoritários (a esquerda cutista) combatem ferrenhamente esse modelo de organização sindical (Santos, 2002).

Para os setores minoritários, o sistema de filiação dos sindicatos à CUT garante a autonomia entre as instâncias da Central e os sindicatos de base (prevista no estatuto da CUT), o que seria responsável por um mecanismo profundamente democrático: a soberania das assembleias de base (CUT, 1997). Já para o setor majoritário da CUT (a Articulação Sindical), o atual modelo de organização dos trabalhadores permite um descompasso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT, visto que muitos sindicatos que carregam o logotipo da Central estariam adotando uma prática sindical sem nenhuma relação com o projeto cutista (CUT, 1997 p.23). Nesta perspectiva a CUT estaria atuando como uma espécie de frente de sindicatos, demonstrando um baixíssimo grau de coesão interna e apresentando um grande descompasso entre as resoluções congressuais e a prática cotidiana dos sindicatos filiados, que simplesmente não reconheceriam os princípios e as normas aprovadas. Daí a necessidade de se implementar um modelo de sindicato orgânico a fim de que se pudesse articular as propostas da CUT e criar um sistema que fosse capaz de evitar as disputas entre os sindicatos de base e as instâncias superiores da Central.

Essas discussões sobre o sindicato orgânico (ou seja, a integração dos sindicatos à estrutura das Centrais Sindicais) foram, de certa forma, novamente retomadas com o Fórum Nacional do Trabalho. As resoluções aprovadas, conforme dissemos, garantem aos órgãos de cúpula a criação de novos sindicatos vinculando-os definitivamente à sua estrutura organizativa, o que, de certa forma, seria o reconhecimento do modelo de sindicato orgânico defendido pela CUT. Os sindicatos constituídos a partir do critério de derivação não possuem qualquer autonomia para confrontarem as deliberações e as resoluções dos órgãos superiores de representação, caso não concordem com as regras aprovadas. Ao mesmo tempo, o projeto de reforma sindical ao garantir que as negociações de nível superior poderão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas nos níveis inferiores de representação, elimina qualquer tentativa de garantir a autonomia das assembleias de base. Assim, com o modelo sindical aprovado no âmbito do FNT, as Centrais Sindicais (leia-se a CUT e a Força Sindical) terão o poder de assinar acordos com o governo e os empresários sem precisar discuti-los com os sindicatos de base, o que, indubitavelmente, representa um dos maiores retrocessos vivenciado pelo sindicalismo brasileiro nos últimos tempos.

2.9 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E DIREITO DE GREVE

No que tange às contribuições sindicais, o texto resultante das discussões do FNT prevê a extinção das contribuições confederativa e assistencial a partir da vigência da nova legislação e a extinção gradual da contribuição sindical ao longo de três anos, no caso dos sindicatos de trabalhadores. As antigas contribuições serão substituídas por uma contribuição de negociação coletiva, também compulsória e descontada na folha de pagamento de todos os trabalhadores (filiados e não filiados) empregados na base. Caso haja mais de um sindicato representando a mesma base territorial, o repasse do novo imposto será distribuído de acordo com os critérios de “representatividade” dos sindicatos, ou seja, aquele que apresentar um maior número de trabalhadores filiados na base irá angariar uma soma mais elevada de dinheiro. O valor da contribuição não poderá ultrapassar 1% da remuneração líquida recebida pelo trabalhador no ano anterior e deverá ser aprovada em assembléia geral convocada pelos sindicatos.

Os recursos provenientes dessa contribuição serão destinados aos sindicatos (70%), Federações (10%), Confederações (5%), Centrais Sindicais (10%), e ao Fundo Solitário de Promoção Social (5%), destinado a custear as atividades do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, bem como os programas de valorização da organização sindical. Não fica claro se, durante o período de transição (3 anos), a contribuição sindical e a contribuição de negociação coletiva coexistirão, mas tudo indica que sim. Se houver concomitância dessas contribuições, tanto a cobrança incidente em folha de pagamento quanto a arrecadação dos sindicatos serão consideravelmente aumentada.

Não obstante os discursos, logo no início das atividades do Fórum, de que o fim das contribuições compulsórias seria uma das prioridades do novo projeto de reforma, na verdade, as antigas contribuições sindicais foram substituídas por uma nova contribuição também compulsória e descontada de todos os trabalhadores (sindicalizados e não sindicalizados) em folha de pagamento. Ao garantir aos sindicatos uma fonte segura de recursos, o texto não rompe com um dos mais importantes pilares da estrutura sindical corporativa: as contribuições sindicais compulsórias. Este fato está em plena contradição com os princípios fundamentais que regem o Fórum Nacional do Trabalho: o fortalecimento das entidades sindicais. Isso porque caso os sindicatos tivessem que elaborar campanhas junto às bases e estimular a sindicalização dos trabalhadores para arrecadação de recursos financeiros iria, indubitavelmente, fomentar as atividades sindicais e, conseqüentemente, tornar os sindicatos mais representativos e menos dependentes das fontes compulsórias de recursos (garantidos

pela tributação que o Estado realiza sobre todos os trabalhadores com carteira assinada). Com as despesas básicas asseguradas através desse imposto, os dirigentes sindicais não precisarão fazer campanhas de mobilização junto aos trabalhadores, como ocorre em outros países, onde são apenas os trabalhadores sindicalizados que, através de contribuições voluntárias, garantem uma boa parte dos recursos arrecadados pelos sindicatos.

Um outro ponto de muita polêmica se refere ao direito de greve. O texto impõe tantas restrições ao direito de greve que, na prática, o inviabiliza: é necessário comunicar o empregador com antecedência mínima de 72 horas; é obrigatório assegurar a continuidade de serviços não apenas em atividade essenciais, mas também naquelas “cuja paralisação resulte em danos a pessoas ou prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens” (Art 113), permitindo ao empregador contratar temporariamente trabalhadores para assegurar a manutenção dos serviços mínimos. Essas restrições ao direito de greve ferem um dos principais veículos, à disposição dos trabalhadores, para implementarem as atividades reivindicativas dos sindicatos contra a exploração cotidiana do capital. Na prática, qual capitalista consciente de seus interesses não fará uso destes dispositivos para debilitar o movimento grevista? Sobretudo porque é assegurado ao empregador, durante a greve, manter os serviços mínimos cuja paralisação poderia resultar em danos irreparáveis à propriedade privada.

A greve se constitui em um dos principais instrumentos de luta que os trabalhadores detêm para verter a resistência dos capitalistas. Esse dispositivo, na medida em que possibilita a paralisação das atividades produtivas, deixa ao empregador poucas alternativas, além de atender às exigências reivindicadas pelos trabalhadores, sob pena de frear o processo de acumulação de capital. Sem esse direito básico assegurado, os trabalhadores perdem um dos seus principais instrumentos de luta, que é o direito de parar a produção capitalista para que sejam ouvidos em suas reivindicações. O projeto de reforma, inviabilizando o movimento paredista, retira dos trabalhadores um importante mecanismo de pressão e de luta, pois, conforme o texto, durante a atividade grevista é assegurado ao empregador contratar serviços temporários, o que, certamente, se constitui em um mecanismo que fere frontalmente o direito de greve. Em um momento de forte ofensiva do capital, um projeto de reforma que inviabiliza esse direito, representa um duro golpe ao sindicalismo, deixando, aos trabalhadores, poucas alternativas para lutarem contra as explorações que são permanentemente submetidos dentro do modo de produção capitalista.

Em suma, conforme temos dito até aqui, o projeto de reforma sindical elaborado a partir das discussões realizadas no FNT não garante o fortalecimento do sindicalismo brasileiro. Em

primeiro lugar, o estabelecimento de critérios de “representatividade” para o reconhecimento das entidades sindicais ensejará uma sistemática intervenção do Estado. O que os idealizadores do projeto de reforma conseguiram não foi aprovar uma proposta que finalmente instituísse um regime de “autonomia” e “liberdade” sindicais, mas sim chegaram a uma proposta onde a intervenção estatal seria uma prática muito mais freqüente e sistemática do que é hoje. Em segundo lugar, o texto resultante do Fórum não procurou equilibrar a relação de força existente entre os sindicatos de base e as instâncias superiores de representação (principalmente Centrais Sindicais). Na tentativa de retirar o monopólio da contratação coletiva dos sindicatos, o projeto acabou por concentrar excessivamente o poder sindical nos órgãos de cúpula do movimento operário, o que não agradou muitos setores do sindicalismo brasileiro. Em terceiro lugar, as dificuldades que foram colocadas para o exercício do direito de greve retiraram dos trabalhadores um dos seus principais instrumentos de luta, que é a possibilidade de paralisar as atividades produtivas para verter a resistência do capital.

Ademais, ao contrário do que foi dito logo no início das atividades do Fórum, a proposta elaborada não rompe com os pilares fundamentais da estrutura sindical corporativa. Tanto o monopólio da representação sindical quanto as contribuições sindicais obrigatórias (agora substituídas por uma única contribuição sindical, também compulsória e descontada em folha de pagamento de todos os trabalhadores), não foram eliminados. A saída buscada no âmbito do Fórum tenta conciliar unicidade com pluralismo sindical restrito, criando, para isso, uma legislação detalhada, o que ensejará mais intervenções do Estado para colocá-la em prática.

Não obstante grande parte do sindicalismo brasileiro defender, ferrenhamente, tanto monopólio da representação sindical quanto as contribuições sindicais compulsórias como importantes instrumentos de luta, assumimos aqui uma posição diferente. Esses mecanismos, decorrentes da estrutura corporativa, constituem um entrave à “livre” organização sindical, pois coloca os sindicatos numa relação de extrema dependência financeira e organizativa. A unicidade e os impostos obrigatórios não representam uma garantia à ação sindical e nem representam sinal de força do sindicalismo. A força de qualquer organismo sindical está em sua capacidade de organização e mobilização de suas bases, e de seu posicionamento político-ideológico. A unicidade não evita, ao contrário do que muitos sindicalistas asseveram, a pulverização do sindicalismo, haja vista que no Brasil existem uma infinidade de sindicatos, em sua maior parte pouco representativos, dependentes de fontes compulsórias de recursos e sem inserção nas bases. A fim de que possamos realizar uma reforma sindical realmente capaz

de fortalecer o sindicalismo brasileiro, é preciso, antes de tudo, reconhecer a diferença entre normas de proteção ao trabalhador (que se constituem concessões da classe dominante para tornar o sistema minimamente viável, mas que, todavia, representam uma vitória da classe trabalhadora na medida em que impõe restrições ao processo de acumulação e exploração do trabalho), de normas que subordinam a organização e a ação sindical (pois estas estabelecem qual sindicato tem o direito de representar determinada base, negociar em nome dela e cobrar impostos, mesmo que não representem de fato os trabalhadores). Definitivamente, uma reforma que traga mudanças significativas à forma de organização sindical no Brasil não pode dar ao Estado o poder de determinar qual sindicato é mais representativo, ou continuar assegurando meios para a sobrevivência material dos sindicatos.

CAPÍTULO 3 – AS MUDANÇAS ANUNCIADAS PELO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO E AS POSIÇÕES ASSUMIDAS PELA CUT

3.1 CUT: A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO

3.1.1 O NASCIMENTO DA CUT E A ESTRUTURA SINDICAL

A CUT nasce no começo dos anos 1980 tendo com um dos principais objetivos a reforma da estrutura sindical brasileira e o rompimento com o corporativismo nas relações de classe. Neste momento de estruturação do sindicalismo brasileiro, a CUT, identificando a estrutura corporativa à sua origem autoritária e fascista, começa a esboçar, de forma genérica, os pilares e os princípios de um novo modelo de organização sindical. De forma geral, o novo modelo deveria, principalmente, conceder aos trabalhadores a liberdade de se organizarem e de constituírem entidades sindicais, bem como eleger livremente seus representantes sem as intervenções do poder público.

Do seu Primeiro Congresso Nacional ocorrido em 1984 até o Terceiro Congresso em 1988, a CUT vai tecendo severas críticas à “velha” estrutura sindical varguista, procurando elaborar, genericamente, os princípios norteadores que iriam reger o novo modelo de organização sindical. Nesse primeiro momento, o discurso cutista vai se pautar por uma certa radicalidade, procurando denunciar, principalmente, as formas mais diretas de intervenções do Estado nas organizações sindicais. Essa radicalidade apresentada pela CUT em sua fase de estruturação (aqui entendido como o período que vai de seu Primeiro Congresso em 1984 ao seu Terceiro Congresso ocorrido em 1988), pode ser melhor compreendida quando se leva em consideração as intervenções que as entidades sindicais vinham sofrendo pelo poder público, como a cassação de mandatos, o estatuto-padrão dos sindicatos, a restrição ao direito de greve e uma série de outros mecanismos que o Estado utilizava para conter a mobilização dos trabalhadores.

Assim, as críticas mais radicais à estrutura corporativa e a bandeira de “liberdade” e “autonomia” sindical que caracterizam essa primeira etapa de consolidação do sindicalismo CUT estão relacionadas, principalmente, ao papel exercido pela ditadura militar, que torna o sindicato mais sujeito à ação repressiva do Estado. Os sindicatos vinham de um longo período de fortes intervenções das autoridades militares, levando ao paroxismo a máxima, defendida desde os tempos de Getúlio Vargas, de desenvolvimento com paz social. Com o fim da Ditadura Militar, o setor mais combativo do sindicalismo brasileiro vai identificar na estrutura sindical corporativa a materialização do controle (e da repressão) que o Estado vinha exercendo sobre os sindicatos.

Os documentos produzidos pela Central nesse período procuram associar a estrutura sindical à sua origem fascista e autoritária, denunciando os mecanismos que ela proporciona ao Estado para o controle e enfraquecimento do movimento sindical. Logo em seu Primeiro Congresso em 1984 (e posteriormente reiterado em seu Segundo Congresso em 1986), a CUT já identificava os princípios básicos da estrutura corporativa que asseguravam o controle político dos sindicatos e impedia a manifestação autônoma dos trabalhadores. Segundo a CUT, a estrutura sindical, através de um conjunto de mecanismos cerceadores, garantiria a dominação burguesa da sociedade, silenciando (e reprimindo) a mobilização da classe trabalhadora:

No Brasil no início da década de 1930, inspirado no corporativismo fascista italiano, o Estado instituiu, apesar da resistência operária, a estrutura sindical oficial que chega praticamente intacta até os dias de hoje. Os princípios que sustentaram esta estrutura sindical durante todos esses anos podem ser resumidos da seguinte forma: o corporativismo sindical, inspirado na “Carta del Lavoro” do fascismo italiano (que divide e enfraquece os trabalhadores); uma estrutura rigidamente vertical; a conciliação de interesses de classe, assegurado através de inúmeros instrumentos, e pela definição mesma do sindicato como instituição mista de direito público e privado, o que legitimaria os mais diversos tipos de controle e restrições pelos poderes públicos; autorização prévia para o reconhecimento do sindicato; enquadramento sindical prévio; a ingerência do Estado na vida administrativa e financeira; a possibilidade da intervenção do poder executivo no sindicato e o direito de cassação do mandato de diretorias; a contribuição obrigatória e regulamentada pelo Estado; controle das eleições sindicais; o assistencialismo como elemento fundamental da prática sindical (CUT, 1986 p. 70-71).

O documento conclui que não teriam sido legitimadas formas autônomas para a representação dos trabalhadores. Portanto, o modelo erigido na década de 1930 teria a intenção de justamente frear a mobilização dos trabalhadores articulando-se mecanismos de controle e repressão, tornando-se, ao longo da história, mais eficazes em função direta do crescimento das lutas de classe. Nesse sentido, para a CUT, o ponto de partida do novo modelo de organização sindical seria a aprovação da Convenção 87 da OIT, assegurando “liberdade” e “autonomia” para os trabalhadores determinarem a estrutura e organização dos sindicatos, bem como o direito de elaborar seus estatutos e regimentos administrativos e de eleger livremente seus representantes, sem nenhum tipo de intervenção e ingerência do poder público:

Nosso ponto de partida é a defesa, a ratificação e a concretização do princípio da liberdade e autonomia sindical, tanto para os trabalhadores do setor privado como do setor público, contidos na Convenção 87 e 151 da Organização Internacional do Trabalho. Sabemos que a conquista da Liberdade e Autonomia Sindical será fruto de nossa luta e de nossa força. Nossa posição é clara: não queremos que o Estado imponha uma outra estrutura sindical nem se dê o direito de aprovar ou vetar uma estrutura sindical. Nós queremos que seja respeitado o direito dos trabalhadores de se organizarem de forma livre e autônoma [...]. Pelo exposto, não queremos que o Estado interfira na organização sindical dos trabalhadores [...]. A estrutura sindical

garantirá a mais ampla liberdade sindical em todos os locais de trabalho, em todas as instâncias e em todas as formas de relacionamento e solidariedade nacional e internacional. O sindicato será soberano em suas decisões e manterá autonomia em relação ao Estado, à classe patronal, aos partidos políticos, aos credos religiosos e às concepções filosóficas (CUT, 1986 p. 74-75).

Nesse primeiro período que vai de 1984 a 1988, a Central não chega a elaborar, de forma sistemática, uma proposta concreta de um novo modelo de organização sindical (se limitando a elencar os princípios gerais que iriam reger a nova estrutura organizativa dos trabalhadores); nem estabelece uma estratégia sindical capaz de romper, na prática, com a “velha” estrutura corporativa que tanto procurava combater. Na verdade, as ações da CUT se pautavam muito mais no sentido de denunciar as formas mais diretas de intervenção do Estado nos organismos sindicais do que em romper, definitivamente, com a estrutura sindical varguista. Tanto é assim que a CUT utiliza o termo fascismo (em um tom pejorativo) para se referir à estrutura sindical, numa clara referência aos aspectos mais autoritários de intervenção nos sindicatos, muito comum no período da ditadura militar:

É com base nesta estrutura sindical fascista que hoje os trabalhadores brasileiros estão sendo violentados em seus direitos sindicais. Os instrumentos de cassações de diretorias de sindicatos hoje é utilizada de uma forma nova, a mais ampliada e mais severa por parte dos patrões e do governo em relação aos operários urbanos do setor público e privado: ocorrem cassações de lideranças de base através do processo de demissões seletivas, de processos criminais contra dirigentes sindicais, de pressão e punição sobre os sindicalizados (CUT, 1986 p. 72).

3.1.2 A DISTÂNCIA ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA CUTISTA

Pois bem, por mais contraditório que possa parecer, quando a CUT fala em destruir a estrutura sindical fascista não está se referindo à estrutura como um todo, mas apenas àqueles aspectos em que a intervenção do Estado nos organismos sindicais é mais direta e autoritária. Como destaca Boito Jr, a CUT não apresenta uma posição clara e consistente contra a estrutura sindical. Conforme o autor, as correntes sindicais mais poderosas que integram a CUT lutaram, fundamentalmente, contra o modelo ditatorial de gestão do aparelho sindical de Estado – controle policial dos sindicatos, monopólio do peleguismo, determinação dos reajustes salariais exclusivamente através de decretos governamentais, etc. – mas não lutaram contra a estrutura sindical. “Dito de outro modo, lutaram contra os efeitos jurídicos tutelares da estrutura sindical, tal qual se apresentavam numa situação histórica determinada, mas não se opuseram, de fato, aos elementos essenciais da estrutura sindical” (Boito Jr, 1991b p. 58).

Esse parece ter sido o caminho escolhido pela CUT nesse primeiro período, pois, apesar de propor a revogação do título V da CLT (que trata da organização sindical) e de, em outros momentos, reivindicar a ratificação da Convenção 87 da OIT, a Central não faz uma crítica consistente da estrutura sindical como um todo e nem estabelece uma estratégia sindical capaz de romper, na prática, com o corporativismo brasileiro. Na verdade, está impedida de fazê-lo devido à sua opção de lutar por dentro da estrutura. Assim, muito embora o texto aprovado em seu Primeiro Congresso defina como plataforma de ação a luta por “liberdade e autonomia sindical com o reconhecimento do direito de greve e o desatrelamento da estrutura sindical do Estado, com a revogação imediata do título V da CLT” (CUT, 1984 p.22), os contornos de uma estrutura sindical alternativa são esboçados de modo bastante genérico: deveria ser uma estrutura democrática e de luta, que possibilitasse a defesa da unidade da classe trabalhadora, organizada por ramos de atividade produtiva desde o local de trabalho, com lideranças sindicais eleitas livremente, sustentada voluntariamente pelos trabalhadores (CUT, 1984 p.30-31; 1986 p.75-76).

Essa constatação sugere que existe uma certa distância entre o discurso da CUT (que aponta para a superação corporativismo) com sua prática efetiva. Não obstante a Central, desde o seu Primeiro Congresso, proclamar o rompimento com a estrutura sindical corporativa como seu objetivo principal (conforme destaca o seu nascimento marcaria o fim das “velhas” práticas do sindicalismo populista), foi se estruturando ao longo de toda década de 1980 a partir da própria estrutura dos sindicatos oficiais. A CUT acreditava ser possível, a um só tempo, praticar um sindicalismo livre e independente do sindicalismo oficial, e continuar lutando em seu interior, atribuindo sua combatividade o poder de romper com a estrutura por dentro:

A estratégia estabelecida no Congresso de 1983 e no Primeiro CONCUR, em 1984, para a construção da CUT e, conseqüentemente, a destruição da estrutura sindical oficial, indicou a necessidade de conquistarmos os aparelhos sindicais de base, que, apesar de pertencerem à estrutura sindical oficial, se constituíam em instituição de representação reconhecida pelos trabalhadores. Portanto, a construção de um modelo de organização sindical alternativo, livre e autônomo, deveria taticamente passar por dentro da estrutura sindical oficial (CUT 2000 p. 57).

A estratégia era, portanto, conquistar a hegemonia no interior do sindicalismo oficial, estimulando o desenvolvimento de uma nova prática sindical que fosse capaz de romper, por dentro, com o corporativismo brasileiro. Ao invés de criar estruturas paralelas para a organização dos trabalhadores (incentivando, por exemplo, as oposições sindicais a estruturarem formas de representação autônomas), a Central, em oposição ao seu discurso, vai se acomodando à estrutura sindical existente, comprometendo sua alegada intenção em

superar o corporativismo nas relações de classe e sua luta pela aprovação de um novo modelo organizativo para a representação dos trabalhadores no país. No caso das oposições sindicais, a CUT estimulava as oposições sindicais cutistas a disputarem, com os chamados “sindicalistas pelegos”, a liderança dos sindicatos oficiais:

A CUT deve apoiar-se nos sindicatos com diretorias combativas, o que implica inclusive lutar para que as oposições identificadas com a CUT ganhem as eleições em seus sindicatos, derrotando os pelegos e seus aliados. A este respeito, existem propostas de que a CUT tenha uma comissão de política sindical que acompanhe o trabalho das oposições, ou uma comissão especial para este fim. [...] É necessário ter critérios que diferenciem os pelegos e seus aliados dos setores combativos, cabendo a CUT incentivar e apoiar os setores de oposição sindical a **disputarem a direção dos sindicatos oficiais** (CUT, 1984 p.9) [grifos nossos].

Foi assim que, ganhando terreno nas estruturas do sindicalismo corporativo, a CUT passa a negar, na prática, a noção de sindicalismo que, desde seu surgimento em 1983, passa a ser defendido ao longo de seus Congressos e Plenárias: um sindicalismo classista e de luta, independente do Estado, sustentado voluntariamente pelos próprios trabalhadores, inserido nas bases e unificado. Em nenhum momento, a Central buscou estruturar novas formas para a representação dos trabalhadores. Segundo Rodrigues (1990 p. 21-23), logo em seu Congresso de Fundação a direção da CUT derrotou as propostas que previam alguns tipos de filiação por fora da estrutura sindical oficial para os trabalhadores cujos sindicatos oficiais estivessem controlados por pelegos. Conforme destaca, o III Congresso vai reforçar essa política ao diminuir a representatividade das oposições sindicais nos Congressos da Central.

A estratégia da CUT em assumir a direção do sindicalismo oficial limitou suas possibilidades de crescimento por fora da estrutura sindical e dificultou a concretização de novas propostas para a organização dos trabalhadores. Ao longo de toda a década de 1980 a CUT vai disputar com os setores do sindicalismo pelego a hegemonia (e o controle) dos sindicatos oficiais. Ao optar por inserir o comando de sua atividade para o interior da estrutura corporativa, a Central acabou por limitar sua força organizativa, restringindo seu potencial de luta e de mobilização.

A Constituição Federal de 1988 teve um papel importante no processo de adaptação da CUT à estrutura sindical corporativa na medida em que eliminou muitos dos mecanismos diretos de intervenção do Estado na vida interna dos organismos sindicais. O afrouxamento dos controles estatais sobre os sindicatos acabou por reduzir grande parte das críticas endereçadas à estrutura oficial. A partir, principalmente, de 1988 as críticas mais duras da CUT à estrutura sindical (conforme vimos a Central utilizava a expressão “estrutura sindical

fascista”) dão lugar ao que Jácome Rodrigues denomina de “adaptação ativa” do sindicalismo cutista a alguns aspectos do corporativismo:

Em última instância, o que estava em jogo era um cálculo de custos e benefícios, a saber: até que ponto a estrutura sindical herdada do Estado Novo, com as modificações pós-88, poderia ser funcional para o objetivo da “organização”, e para a institucionalização mais rápida da CUT. A escolha racional da tendência majoritária, levando em conta a crise por que passava o edifício corporativo, é a de fazer uma adaptação ativa à velha estrutura (Rodrigues, 1993 p. 235).

Para o autor, a superação do sindicalismo corporativo não foi levado às últimas conseqüências pelo sindicalismo CUT, tendo ocorrido uma “adaptação ativa” com alguns aspectos do velho edifício corporativista. A CUT que, desde seu surgimento em 1983, pronunciava favoravelmente à adoção da Convenção 87 da OIT, na medida em que ocupava cada vez mais espaços no interior do sindicalismo de Estado, acabou comprometendo sua alegada intenção em substituir a “velha” estrutura sindical corporativa. Essa situação criou um certo mal estar em suas lideranças fazendo com que a CUT reconhecesse o processo, pelo qual vinha passando, de acomodação à estrutura dos sindicatos oficiais. Logo em seu IV Congresso em 1991, a CUT destacava que, não obstante seu inegável crescimento, ainda não havia consolidado, na prática, o novo modelo de organização sindical defendido ao longo de seus Congressos:

É inegável o crescimento da CUT e sua presença nas lutas da classe trabalhadora, mas consideramos que ela ainda se encontra em processo de construção na transição por que passa o movimento sindical brasileiro. A CUT ainda convive com seqüelas de 50 anos de tutela do Estado, da CLT e do peleguismo. Uma análise mais detalhada mostra que temos importantes problemas a serem enfrentados e resolvidos [...] Ainda não foi substituída integralmente a velha estrutura viciada e corporativa do movimento sindical que queremos, bem como não conseguimos implantar a contento a prática sindical aprovada nos três últimos congressos da CUT (CUT, 1991 p. 11).

Segundo destaca, a persistência do modelo corporativo de organização dos trabalhadores teria provocado uma crescente adaptação dos setores mais combativos à lógica corporativista e à incorporação de práticas típicas do sindicalismo-CLT por sindicatos filiados à CUT. Este fato teria colocado a Central sob forte tensão entre lutar pela aprovação de uma nova estrutura organizativa ou continuar exercendo a mesma prática sindical, o que significaria o aprofundamento da burocratização do sindicalismo e o desvirtuamento (e a negação) do modelo defendido pela CUT:

Alicerçada sobre os sindicatos oficiais, a CUT enfrenta agora uma tensão crescente entre a acomodação à estrutura oficial e a consolidação de seu projeto sindical, revelada em todos os planos: na montagem da estrutura sindical, na implantação da organização no local de trabalho e na reforma do sistema de relações de trabalho. A acomodação está presente, em maior ou menor grau, em todas as concepções

sindicais e em todos os ramos de atividade. Essa acomodação, que pode chegar a uma adesão ao modelo corporativista, tem favorecido a burocratização, a ausência de controle das bases sobre as direções sindicais e, no limite, o abuso de poder e a violência, sinais de degeneração da prática sindical (CUT, 1994 p. 50).

Nesse sentido o seu grande desafio seria consolidar um novo modelo de organização sindical que fosse capaz de garantir “liberdade” e “autonomia” aos sindicatos, dando consequência (e objetividade) às teses defendidas em seus Congressos e Plenárias. Todavia, ao mesmo tempo em que reafirma sua luta pelo fim da estrutura sindical corporativa (com a aprovação da Convenção 87 da OIT), a CUT decide transformar seus departamentos internos em Federações e Confederações, adequando-se, deste modo, ao sistema confederativo e à estrutura sindical que alegava combater. A partir de sua Quarta Plenária Nacional em 1990, a Central passa a considerar a possibilidade de disputar a direção (e a hegemonia) no interior das estruturas verticais do sindicalismo oficial:

[...] a discussão sobre as federações reveste-se de um objetivo tático, que deve ser analisado à luz de condições concretas. Portanto, participar ou não de Federações da estrutura oficial não pode ser entendido como uma questão de princípio. A nossa proposta é pela disputa dessas entidades sempre que se coloque condições efetivas de participação democrática; seja em eleições diretas ou congressuais, entendendo como fundamental o processo de representação da CUT. Lembrando que a estrutura proposta pela CUT é o departamento, diante da existência de Federações oficiais com representação institucional que incluam sindicatos de base da CUT, pode ser necessário fundar Federações democráticas da CUT (CUT, 1990 p. 15).

3.1.3 AS TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO E A PERMANÊNCIA DO CORPORATIVISMO NO PAÍS

Acontece que, as transformações que atingem o mundo do trabalho no país a partir da década de 1990, com o crescimento do trabalho precarizado e informal, e a permanência do corporativismo nas relações de classe, iriam colocar a CUT na difícil situação de ter que elaborar uma nova prática sindical que fosse capaz de, ao mesmo tempo, romper com a “velha” estrutura sindical e erigir um novo modelo organizativo que conseguisse fazer frente novas às clivagens que atingem a classe trabalhadora com a ascensão do neoliberalismo Brasil. Esta situação, reconhecida pela própria CUT, impôs um grande dilema ao sindicalismo brasileiro (e particularmente para a Central), pois a sua burocratização histórica e a verticalização, decorrente do corporativismo, iria questionar na raiz as estruturas tradicionais de representação dos trabalhadores:

Estamos neste momento diante de uma importante encruzilhada quanto ao novo modelo de organização sindical. Por um lado, vivemos com uma estrutura sindical arcaica, corporativista e baseada no modelo fascista da unicidade, das taxas compulsórias, das datas-base, do poder normativo da Justiça do Trabalho; por outro

lado, enfrentamos as transformações no mundo do trabalho, com novas formas de gerenciamento, terceirização, globalização da economia, privatização do Estado, inovações tecnológicas, etc. As consequências desse quadro, para o movimento sindical, são a pulverização do sindicato e a baixa representatividade enquanto classe. A própria construção da CUT já foi um importante passo para romper com o corporativismo oficial, **mas continuamos submetidos, no nosso dia-a-dia, ao sindicato corporativo, que em discurso tanto combatemos** (CUT, 1995 p. 6-7) [grifos nossos].

Esse, aliás, será um tema recorrentemente colocado pela CUT ao longo de toda a década de 1990. As transformações que atingem o mundo do trabalho impõem enormes desafios aos sindicatos, questionando as práticas sindicais do passado, bem como as estruturas burocráticas de organização dos trabalhadores. As recentes mutações sofridas pelos trabalhadores vêm provocando profundas cisões, fragmentando o coletivo de classe e complexificando as relações sociais. O novo complexo social, que surge com o processo de reestruturação produtiva, permeado pela fragmentação de classe (tanto em sua dimensão objetiva quanto em sua dimensão subjetiva), é cada vez mais recalcitrante às intervenções tradicionais dos sindicatos, exigindo a constituição de novas estruturas para a representação dos trabalhadores. Reconhecendo as transformações vivenciadas pela classe trabalhadora no país, a CUT já em 1997 (em seu VI Congresso) aponta os desafios e as dificuldades de se buscar a representação destes novos contingentes de trabalhadores que vão ganhando forma com o avanço da reestruturação da economia brasileira. A parti daí enfatiza que os sindicatos que continuarem a buscar em suas bases a representação exclusiva dos trabalhadores localizados nos setores tradicionais da economia estariam fadados ao esquecimento:

As transformações no mundo do trabalho indicam claramente as grandes dificuldades colocadas para um sindicalismo baseado exclusivamente nos setores tradicionais. A organização dos desempregados, dos trabalhadores informais, das mulheres e de contingentes mais amplos de excluídos, representa um desafio crucial para o futuro do sindicalismo. Estruturados numa fase de economias nacionais reguladas, mercados parcialmente protegidos e padrões de organização tradicionais, os sindicatos têm encontrado enormes dificuldades para combater os efeitos da globalização (CUT, 1997 p.10-11).

A própria constituição de um novo patamar de exclusão social, o desemprego estrutural, e a subproletarização tardia¹⁴, no bojo de um “novo (e precário) mundo do trabalho” (Alves,

¹⁴ Alves destaca que a subproletarização tardia é a nova precariedade do trabalho assalariado sob a mundialização do capital, constituído pelos trabalhadores em tempo parcial, temporários ou subcontratados. Esses trabalhadores surgem não apenas em setores tradicionais da indústria (e dos serviços), mas, sobretudo, em setores modernos da produção capitalista. Assim, conforme o autor, formando a periferia do sistema (mas que se caracteriza de substancial importância para o processo de acumulação de capital), se encontra os trabalhadores em tempo parcial possuindo menos segurança no emprego, sendo constituídos pelos empregos casuais, pessoal com contrato de trabalho por tempo determinado, temporários, subcontratados, formando o núcleo da subproletarização tardia. Trata-se, segundo Alves, de um aspecto dissimulado da nova exclusão social, do qual o

2000), tende a debilitar, e impor novas provocações para a prática sindical tradicional. O sindicalismo vertical (decorrente da estrutura corporativa), que privilegia a dimensão de categoria profissional (fragmentando o coletivo de classe), herdado do período Vargas, encontra-se totalmente inadaptado para lidar em um contexto marcado por profundas segmentações entre os trabalhadores. Assim, à “velha” fragmentação decorrente do corporativismo (que divide os trabalhadores em diferentes categorias profissionais), soma-se um novo patamar de fragmentação (e divisão) no mundo do trabalho, proporcionado pelo processo de reestruturação da economia brasileira, com o surgimento de novas (e imensas) categorias de trabalhadores precarizados, excluídos do mercado formal de trabalho, ou impossibilitados de trabalhar por não responderem ao perfil exigido pela acumulação “flexível” do capital.

Essas novas segmentações dificultam a atuação dos sindicatos a partir de estruturas burocráticas, posto que os organismos sindicais não podem mais desempenhar seu papel tradicional de unificação do proletariado (de superação de sua divisão concorrencial e de sua segmentação) tendo como perspectiva uma organização corporativa restrita à categoria profissional¹⁵. Nesse sentido, para a CUT, o seu grande desafio seria redefinir e ampliar o campo de identidade dos trabalhadores, de forma a romper com a atual divisão dos trabalhadores em categorias profissionais ajustando-se ao novo perfil da classe trabalhadora, que enfrenta variadas formas de exploração (e dominação), acirradas com o processo de reestrutura produtiva:

As novas estruturas criadas devem ser pensadas como expressão e como espaços de construção de novas identidades que vão além da atual demarcação das categorias profissionais [...] Diante das transformações no mundo do trabalho e em função da própria experiência da CUT, é evidente a necessidade da Central de se ajustar ao novo perfil da classe trabalhadora, que enfrenta variadas condições de exploração e dominação [...] Devemos, assim, ampliar a participação e a adesão dos trabalhadores terceirizados, além da organização dos trabalhadores desempregados, daqueles que sobrevivem na economia informal e dos trabalhadores em empreendimentos autogestionários e solidários (CUT, 2003a p. 53).

De fato, o sindicalismo tem encontrado grandes dificuldades para incorporar as mulheres, os empregados de escritório, os que trabalham no setor de serviços mercantis, os empregados de pequenas empresas e os trabalhadores em tempo parcial. Esses trabalhadores,

desemprego tecnológico é sua fratura exposta; muitas vezes, a discussão da quantidade de empregos sobrepe-se à discussão da qualidade dos novos postos de trabalho, ocultando o problema da subproletarização tardia como um dos maiores problemas do trabalho no século XXI (Alves, 2000 p. 78).

¹⁵ Segundo Bihr, o sindicalismo “vertical”, que privilegia a dimensão de categoria e profissional, herdado do período fordista, encontra-se, com a crise, totalmente inadaptado. Conforme destaca, somente um sindicalismo com estruturas “horizontais”, que privilegia a dimensão intercategoria, seria adequado para organizar ao mesmo tempo trabalhadores permanentes, instáveis e desempregados (Bihr, 1999).

que têm crescido muito nos últimos tempos, ainda apresentam uma baixa tendência em participar das atividades sindicais, bem como filiar-se aos sindicatos, reduzindo as taxas de sindicalização e impondo sérios obstáculos para a atuação dos sindicatos, historicamente ligados aos setores mais tradicionais da economia:

[...] A capacidade de intervenção dos sindicatos diminuiu, como consequência de uma reestruturação produtiva que diminuiu a base sindical, ampliou o desemprego, modificou competências e diversificou as formas de contratação, via terceirização, trabalho em tempo parcial, trabalho temporário e recurso ao mercado informal de mão-de-obra. [...] As mudanças na economia e as mutações no mundo do trabalho **têm reduzido os efeitos das nossas fortalezas sindicais (metalúrgicos, bancários e indústria em geral)** em virtude da desconcentração industrial, da desverticalização e terceirização. [...] Esse quadro é uma ameaça ao crescimento da CUT, em particular, **nos setores nos quais nossa representatividade é mais fraca**, mas que são ao mesmo tempo as áreas nas quais o emprego mais tem crescido nos últimos anos: **comércio e serviços em geral** [...] Assim, este congresso tem uma grande responsabilidade: definir um conjunto de resoluções que contenha um plano de ação capaz de, preservando os princípios fundamentais de nossa Central, instrumentalizar o movimento sindical para responder aos grandes desafios da virada do milênio (CUT, 2000 p. 32-33) [grifos nossos].

3.1.4 A CRIAÇÃO DE SINDICATOS POR RAMO DE ATIVIDADE ECONÔMICA

Como resposta frente às novas determinações que atingem o mercado de trabalho brasileiro (com o crescimento acelerado da precarização em suas diversas formas), a CUT, principalmente a partir de 1994, novamente reacende as críticas à estrutura sindical, aprofundando sua proposta de construção de sindicatos por ramo de atividade econômica e, em meio às discussões sobre o fim da unicidade sindical, vai propor a criação de sindicatos orgânicos à CUT em substituição aos sindicatos filiados (pois, conforme destacava, a simples filiação não garantiria a unidade necessária para a Central atuar em um possível cenário de “liberdade” sindical que estaria se avizinando).

A proposta de criação de sindicatos por ramo de atividade econômica foi aprovada logo no congresso de fundação da CUT, sendo posteriormente reiterada ao longo de toda sua trajetória. Objetivando alterar o enquadramento sindical, essa proposta tinha como pressuposto básico a unificação dos sindicatos da CUT, visando a sua desmunicipalização e ampliação de sua área geográfica, de forma a constituir sindicatos mais amplos e representativos. “O sindicato será organizado por ramo de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e serviços), tendo como meta a aglutinação de atividades afins num mesmo sindicato. Na medida do possível, a organização deve ampliar a sua base geográfica visando à desmunicipalização do sindicato” (CUT, 1986 p. 76).

Conforme destacava, seria uma forma de fugir da pulverização decorrente da estrutura corporativa, que divide os trabalhadores em diferentes categorias profissionais e limita a atividade dos sindicatos ao âmbito municipal. Essa configuração assumida pelo sindicalismo corporativo (somado ao monopólio da representação sindical e aos impostos sindicais compulsórios) teria criado, segundo a CUT, uma situação disruptiva para a organização dos trabalhadores: muitos sindicatos representando cada qual uma pequena quantidade de trabalhadores. A saída buscada era a unificação dos sindicatos em um mesmo ramo de atividade econômica, ampliando a base representativa dos sindicatos. “Sobre a estrutura vertical, o V CONCURT incorporou a proposta de divisão de ramos de atividade, aprovada na V plenária Nacional, concretizando a decisão da Central, quanto à necessidade da superação de sindicatos por categorias, condição fundamental para se constituir sindicatos fortes, de abrangência estadual e nacional” (CUT, 1997 p. 34).

Essa proposta, de um certo modo, continha uma dimensão horizontal na medida em que propunha unificar os trabalhadores em um coletivo mais amplo de classe, procurando romper com a “velha” noção de categoria profissional. As novas estruturas criadas deveriam priorizar as dimensões interprofissionais, procurando construir uma coletividade inovadora que conseguisse lidar com as cisões no interior da classe trabalhadora:

Nosso grande desafio é redefinir e ampliar o campo de identidades dos trabalhadores. A CUT tem um acúmulo suficiente para que esse processo ocorra com a implementação de salvaguardas que evitem brechas para que outros projetos sindicais se instalem em nossas bases. A unificação dos sindicatos da Central é outro aspecto fundamental na construção do ramo de atividade. As novas estruturas criadas devem ser pensadas como expressão e como espaço de construção de novas identidades que vão além da atual demarcação das categorias profissionais. **A própria identidade de classe pode ser impulsionada pela configuração de novos espaços que reúnam trabalhadores de diferentes setores** (CUT, 2003a p. 55) [grifos nossos].

A grande questão era, portanto, ampliar a base representativa dos sindicatos de forma a desenvolver um novo modelo de organização sindical que fosse capaz de superar a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, mais “integrados” ao processo produtivo e que se encontram em franca redução, daqueles trabalhadores em tempo parcial, precários, terceirizados, subempregados da economia informal, que se encontram em significativa expansão no processo produtivo contemporâneo. Seria a CUT capaz de estruturar um novo sindicalismo (mais horizontalizado), melhor preparado para incorporar o conjunto da classe trabalhadora, negando, desse modo, o sindicalismo verticalizado (e burocrático), que se mostra incapaz de lidar com a nova era de desigualdade social? Conforme resolução aprovada em seu VI CONCURT, a Central apontava que o processo de fusão dos sindicatos (com a

ampliação de sua base territorial) deveria ser adequado para lidar com as novas segmentações que atingem a classe trabalhadora brasileira:

O VI CONCUR decide estabelecer como meta a fusão dos sindicatos da Central por ramo de atividade, em bases mínimas regionais [...] Para isso, os ramos devem estabelecer prazos internos de unificação dos seus sindicatos, e todos os sindicatos devem estabelecer mecanismos estatutários que garantam a filiação de todos os trabalhadores do ramo, inclusive os terceirizados [...] O VI CONCUR decide que uma das prioridades da Central é a organização dos trabalhadores não organizados em sindicatos, da economia informal, trabalhadores autônomos e aqueles sob os sindicatos de carimbo [...] **O projeto dos ramos deve ser permanentemente adequado às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho** (CUT, 1997 p. 97-98) [grifos nossos].

Porém, o fato é que, como tem-se verificado ao longo do tempo, ao invés de buscar a unificação dos sindicatos (e a construção de uma nova identidade que consiga fazer frente às mutações que vem sofrendo a classe trabalhadora no país), tem sido muito comum, mesmo no interior da própria CUT, o desmembramento de categorias profissionais (sindicatos intermunicipais rachados em sindicatos municipais), aprofundando a excessiva fragmentação existente. O estímulo principal para a criação (ou desmembramento) dos organismos sindicais tem sido obtenção de empregos vantajosos em entidades altamente protegidas pela legislação e dotadas de fontes de rendas seguras. A Constituição de 1988 ao liberar a criação de sindicatos, sem prévia autorização, e ao reduzir as intervenções do Estado nos organismos sindicais, redobrou o incentivo para a criação de novos sindicatos. O resultado, reconhecido pela CUT, foi o aumento da fragmentação de um sindicalismo já excessivamente fragmentado:

O estímulo à fusão de sindicatos passou a ser uma das tarefas prioritárias da Central. Apesar de algumas experiências bem sucedidas, uma parte considerável dos dirigentes sindicais ainda não se sensibilizou para a necessidade da construção de sindicatos amplos e representativos, **condições fundamentais para se evitar uma fragmentação ainda maior** [...] Assim, avançamos muito pouco nos últimos anos, da parte do movimento sindical cutista, no sentido de efetivar fusão nos sindicatos de categoria, de modo a tornar mais abrangente a sua representação sindical (CUT, 1997 p. 34) [grifos nossos].

3.1.5 A QUESTÃO DO SINDICATO ORGÂNICO

Ao mesmo tempo, junto com a proposta de unificação de seus sindicatos e, em meio às discussões sobre o fim da unicidade sindical, a CUT vai propor, a partir de 1994, em seu V CONCUR, a abertura de um processo para discutir sobre a possibilidade em se transformar o modelo sindical cutista, em que os sindicatos deixariam de ser filiados e se tornariam

estruturas orgânicas à Central, o que acabou por desencadear uma intensa polêmica em seu interior:

O V CONCURTO indica a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos à Central. Esse debate é fundamental para a consolidação da estrutura sindical cutista e a sua substituição definitiva da estrutura oficial, através de um processo que passa pela **constituição de sindicatos por ramo, superando os sindicatos por categoria [...]** A plenária nacional da CUT, a se realizar em 1995, fica autorizada a deliberar sobre as propostas e conclusões do debate sobre **a transição para a organização sindical [cutista]** (CUT, 1994 p. 53-54) [grifos nossos].

O modelo de sindicato orgânico, juntamente com a proposta de fusão dos sindicatos da CUT representa, em grande medida, uma tentativa de fugir dos efeitos descentralizadores (e dispersores) da estrutura sindical corporativa. Por um lado, a desconcentração (decorrente do corporativismo) fragmenta e dispersa o poder sindical em uma miríade de sindicatos municipais, em sua grande maioria pouco expressivos e com exígua capacidade de barganha. Por outro lado, a descentralização (outro traço marcante do sistema sindical brasileiro) faz dos sindicatos de base a principal força de toda estrutura corporativa, relegando às Centrais Sindicais um papel secundário no processo de contratação coletiva. Mesmo a CUT, a mais poderosa e institucionalizada das Centrais, desfruta de um poder reduzido para contratar as formas de uso e remuneração do trabalho, sendo que só recentemente adquiriu algum papel no processo de negociação coletiva.

Os sindicatos corporativos na medida em que detêm o monopólio da representação sindical e o poder de cobrar compulsoriamente o imposto sindical de todos os trabalhadores de sua base representativa, fazem deles os centros reais de poder de todo sistema sindical brasileiro (Almeida, 1996 p. 137). O modelo de sindicato orgânico seria uma resposta da CUT (principalmente de seus setores majoritários) frente à essa atomização do poder sindical (ou seja, a concentração de poder nas entidades de base do sindicalismo oficial), de maneira que, conforme destacava, a criação de estruturas orgânicas seria uma forma de reduzir a autonomia dos sindicatos de base, “equilibrando” as relações de força no interior da estrutura sindical.

A principal crítica endereçada pela CUT (leia-se pelos setores majoritários) ao sistema de simples de filiação era que, justamente por deterem excessiva autonomia, os sindicatos de base vinham exercendo uma prática sindical distante (e descompromissada) com os princípios gerais que regem a CUT, isolando-se em suas campanhas específicas e dificultando a atuação da Central como um corpo unitário:

O modelo de “filiação de sindicatos” permite o descompromisso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT e com sua prática e concepção sindical. Verifica-se que, após a filiação, muitos sindicatos apenas carregam o logotipo da CUT em seus boletins e jornais. Adotam uma prática distanciada da Central,

isolam-se nas suas campanhas específicas, não participando das lutas gerais que acontecem na sociedade, fundamentais para fazer as grandes mudanças. Esta prática não contribui para a construção de relações solidárias entre os trabalhadores, uma necessidade para que as campanhas sejam vitoriosas. Além disso, em muitos casos, praticam um sindicalismo sem nenhuma relação com o projeto cutista (CUT, 1997 p. 95-96).

Segundo a tese defendida pela Articulação Sindical, a CUT estaria agindo muito mais como uma federação de sindicatos frouxamente articulada do que como uma verdadeira Central Sindical. “A CUT, às vezes, parece agir como uma intersindical ou como uma federação de sindicatos, devido à falta de organicidade nas relações entre os sindicatos com as CUTs Estaduais e destas com a nacional. Ainda não conseguimos atuar como um corpo único para implantar as políticas aprovadas” (CUT, 1997 p. 34). A organicidade seria uma forma de equilibrar esse descompasso entre a cúpula e a base do movimento operário, reduzindo a autonomia dos sindicatos de base e cedendo prerrogativas para as Centrais Sindicais participarem do processo de negociação coletiva, contratando as formas de uso e remuneração do trabalho.

Nessa estrutura, conforme a CUT, os sindicatos continuariam sendo o principal órgão de defesa dos trabalhadores, cabendo à Central o enfrentamento dos interesses mais gerais e abrangentes que, pela amplitude do acordo, não poderia ser implementado exclusivamente pelos sindicatos de base. Interessante notar que o próprio modelo de sindicato orgânico se completava com a proposta de unificação dos sindicatos da CUT, rumo à construção de sindicatos por ramo de atividade econômica:

O modelo de sindicato orgânico aprovado pela VIII Plenária é o sindicato regido pelos princípios cutistas [...] As principais características desse modelo são: a-) um sindicato representativo de um dos ramos de atividade definidos pela CUT; b-) um sindicato de massa, reunindo trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com forte estrutura local, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo; c-) **é um sindicato organizado como instância da Central, referenciado nas resoluções dos Congressos da CUT** [...] Nesta estrutura orgânica, os sindicatos continuarão sendo a principal organização da categoria, nas suas lutas específicas e na implantação das políticas da Central, em sua base. No entanto, a CUT deve fazer o enfrentamento, defendendo os interesses de todas as categorias, contribuindo nos processos de negociação e ajudando a implementar o Contrato Coletivo de Trabalho (CUT, 1997 p. 96) [grifos nossos].

Assim, o modelo sindical proposto pela CUT estava estruturado em duas dimensões que se relacionam intimamente. Em uma dimensão está o processo de fusão (e aglutinação) dos sindicatos, com a ampliação de sua base representativa rumo à construção de sindicatos por ramo de produção econômica. Essa medida, segundo a CUT, visaria unificar (e fortalecer) o sindicalismo brasileiro, evitando a fragmentação da atividade sindical (acirrada com o

processo de reestruturação produtiva). Em uma outra dimensão está a proposta de criação de sindicatos orgânicos à CUT, que não se integrariam mais à Central por um simples processo de filiação, mas fariam parte de sua estrutura interna. O modelo de sindicato orgânico visaria integrar, de forma plena, a cúpula e a base do movimento sindical, de forma a reduzir a autonomia dos sindicatos de base. Isto significa que, em um cenário de pluralismo sindical (com a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais), os sindicatos-CUT (supostamente fortalecidos pela integração e unificação) poderiam disputar a representação dos trabalhadores com outros projetos sindicais, reduzindo o risco de desfiliação dos sindicatos, uma vez que passariam a integrar, de forma orgânica, a estrutura interna da CUT:

A organicidade do sindicato de base é uma necessidade para respondermos aos desafios da liberdade e autonomia. Com o fim da unicidade, os trabalhadores poderão definir sua base, seu sindicato, mas esse direito só poderá ser garantido e exercido com muita luta, muita organização, já que a disputa não será apenas com o sindicalismo. Alguns setores, mais do que um projeto de sindicato por empresa, têm um projeto de sindicatos amarelos e patronais. **Apenas a filiação dos sindicatos não garantirá sua autonomia e independência.** Somente o fortalecimento do projeto de classe representado na CUT poderá representar uma defesa ao assédio patronal e dos outros projetos sindicais (CUT, 1996a p.30) [grifos nossos].

Nesse sentido, ao mesmo tempo em que a CUT visualiza um possível cenário de pluralismo sindical (com a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais), demonstra um certo receio de que o fim da unicidade poderia significar uma divisão ainda maior do sindicalismo brasileiro e a erosão de seu projeto de classe. Dessa forma, entende que, em um cenário de concorrência entre vários projetos sindicais, o fortalecimento de suas estruturas internas seria um primeiro passo para conquistar a hegemonia do movimento operário:

O debate do sindicato orgânico representou para a Central a certeza de que o avanço democrático da legislação trabalhista brasileira depende de desafirmos na prática a atual legislação, como fizemos em 1983 fundando a CUT. Ao mesmo tempo, **a proposta representava a necessidade de reafirmarmos o projeto político cutista**, reforçando os laços entre suas instâncias e os sindicatos de base, particularmente em um contexto de competitividade sindical, com o fim da unicidade (CUT, 1999 p. 29) [grifos nossos].

A intenção era, portanto, fortalecer o sindicalismo brasileiro (constituindo sindicatos mais amplos, representativos, inseridos na base e integrados) para competir em um cenário de pluralismo sindical. Dessa forma, em meio às discussões sobre o fim da unicidade e, diante das transformações no mundo do trabalho, a CUT começa a aprofundar as críticas à estrutura sindical propondo a criação de sindicatos orgânicos, a consolidação da representação dos trabalhadores por ramos de atividade econômica e a organização a partir dos locais de

trabalho. A permanência do corporativismo em um contexto de reestruturação da economia brasileira deixou à CUT o grande desafio de dar continuidade (e objetividade) às teses defendidas ao longo de seus Congressos e Plenárias, desenvolvendo um novo modelo de organização que conseguisse responder, de forma satisfatória, ao novo cenário de disputas que se “avizinhava” com o fim da estrutura sindical corporativa (e com a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais):

É necessário, portanto, darmos um salto de qualidade em nossa organização, estimular a fusão de sindicatos, ampliando a força e a representatividade de nossas entidades, criar estruturas solidárias, que sirvam ao conjunto da classe, e não somente a essa ou àquela categoria, enfim, nos prepararmos para o verdadeiro enfrentamento, uma disputa de classe. Paralela à discussão do tipo de sindicato que devemos construir, orgânico à CUT ou não, estamos nos deparando com a discussão de liberdade e autonomia sindical, Contrato Coletivo de Trabalho e o fim da unicidade e do imposto sindical. Cabe-nos, portanto, tomar uma decisão para consolidarmos, de fato, a CUT (CUT, 1995 p. 8).

3.1.6 A PROPOSTA DE INSTITUIR UM “SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DE TRABALHO” NO PAÍS E A LIBERAÇÃO DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

E é com o objetivo de reformar profundamente a legislação sindical brasileira que a CUT vai apresentar em 1995, em sua 7ª Plenária Nacional, uma proposta de reforma “global” do sistema de relações de trabalho no país. Esta proposta (intitulada “Sistema Democrático de Relações de Trabalho”) visava eliminar a estrutura corporativa e instituir um regime de “liberdade” e “autonomia” sindical no Brasil, com o fortalecimento dos sindicatos e a liberação do processo de contratação coletiva. Com esse modelo, procurava atuar em duas frentes simultaneamente reformando a legislação sindical de forma a conceder salvaguardas para que os sindicatos pudessem negociar as condições de uso e remuneração do trabalho em um cenário de “liberdade” sindical:

A proposta que a CUT formula e apresenta a seguir tem como objetivo contribuir para a instituição de um novo modelo de relações trabalhistas [...] Este novo arcabouço jurídico deve garantir a liberdade sindical, especialmente a autonomia frente ao Estado, a liberdade do exercício da ação sindical nas empresas e o direito de greve; o direito de representação dos trabalhadores, desde o local de trabalho até o plano nacional e a contratação coletiva entendida como possibilidade de negociar sem a intervenção compulsória do Estado, e de contratar, fiscalizar e fazer cumprir normas sobre salário e condições de trabalho [...] Este modelo, baseado no regime de liberdade sindical e de direitos coletivos, se contrapõe ao atual regime intervencionista e tutelar (CUT, 1995 p. 11-16).

A CUT que, desde seu surgimento, vinha deflagrando críticas à estrutura corporativa, começava a elaborar, de forma mais sistemática, um novo modelo de organização sindical. Elaborada em 1992, a proposta de um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” visava combater a idéia de que a reforma sindical e trabalhista seriam esferas independentes. Mais objetivamente visava confrontar as propostas neoliberais de flexibilização das leis trabalhista na medida em que propunha, ao mesmo tempo, fortalecer o sindicalismo (portanto, reformar a legislação sindical) e liberar o processo de negociação coletiva, para que os sindicatos (fortalecidos) pudessem negociar com o capital as condições de uso e remuneração do trabalho em um patamar menos desigual. “Tanto os empresários como o Estado não esperaram por mudanças na legislação para alterar o funcionamento do mercado de trabalho. Ao invés de apresentar uma reforma global, aplicaram uma estratégia de comer pelas beiradas” (CUT, 1996b p. 4).

Conforme destacava, enquanto que a proposta patronal visava única (e exclusivamente) restringir os constrangimentos legais à compra e venda da força de trabalho, reduzindo (e eliminando) os direitos trabalhistas, sua proposta, ao tratar a esfera sindical e trabalhista como um conjunto integrado procurava ampliar a participação sindical no processo de negociação coletiva, fortalecendo a organização dos trabalhadores e colocando a negociação coletiva como um complemento à lei, e não um substituto:

O resgate da proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho é importante para valorizar a idéia de que a organização sindical, negociação coletiva, direitos fundamentais, entre outros, constituem um conjunto integrado. Não se pode abrir mão de uma visão sistêmica no debate sobre a reforma trabalhista e sindical. A atuação da CUT deve, portanto, orientar-se para que a reforma sindical e trabalhista tenha um caráter progressista, que democratize as relações de trabalho, valorize o papel do Estado como garantidor de direitos, fortaleça a organização sindical e amplie direitos aos trabalhadores (CUT, 2003a p. 91).

Dessa forma, a democratização das relações de trabalho (e o fortalecimento das organizações sindicais), seria pressuposto básico para a liberação do processo de negociação entre capital e trabalho. O novo modelo, segundo a CUT, deveria “reequilibrar” as relações de poder no interior da estrutura sindical, concedendo, aos trabalhadores, mecanismos próprios de defesa, rompendo com o sistema de tutela (sistema esse que estaria minando as possibilidades de desenvolvimento de um sindicalismo realmente livre e democrático). A intenção da CUT em inserir a proposta de Contrato Coletivo dentro de um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” era de confrontar a proposta patronal de flexibilização unilateral das leis trabalhistas (ou seja, de alterar o funcionamento do mercado sem mudanças na legislação sindical), colocando o fortalecimento dos sindicatos como condição prévia (e

indispensável) para a liberação do processo de negociação coletiva, estimulando (e adequando) a livre contratação de acordo com a realidade econômica (e social) de cada setor da economia:

A democratização das relações de trabalho obtém-se através da criação de mecanismos capazes de proporcionar maior equilíbrio de poder entre capital e trabalho dentro do sistema produtivo. Significa dotar os trabalhadores e as entidades sindicais de instrumentos próprios de defesa. Faz-se necessário, portanto, substituir todo o ordenamento jurídico que dá sustentação ao sistema tutelar, autoritário e intervencionista de relações de trabalho. Deve emergir, em seu lugar, um regramento jurídico capaz de dar legitimidade e assegurar eficácia à autodefesa dos assalariados [...] **Sua implementação promove outro patamar de negociação coletiva, na medida em que assegura condições equivalentes entre as partes negociadoras, reequilibrando as relações de poder.** Estimula e garante condições para o desenvolvimento de um processo contratual mais condizente com a dinâmica, complexidade e diversidade dos conflitos de interesses, proporcionando maior controle de direitos e melhor articulação entre a negociação por ramo e por empresa (CUT, 1995 p. 15-16) [grifos nossos].

3.1.7 O VERDADEIRO SENTIDO DO MODELO PROPOSTO PELA CUT

Todavia, muito embora a proposta de instituir o Contrato Coletivo de Trabalho estar vinculado ao fortalecimento dos organismos sindicais como condição prévia, a disposição da CUT (especialmente de seus setores majoritários) em discutir o Contrato Coletivo embute um risco considerável para o sindicalismo combativo na medida em que a livre negociação (da forma como é defendida pela Articulação Sindical) pode significar a transferência da regulamentação do trabalho dos textos legais para o dos acordos trabalhistas, como também o deslocamento do processo de negociação coletiva para níveis, cada vez mais, inferiores. Mesmo que a CUT não assuma uma perspectiva contratualista no sentido estrito do termo, pois, para a Central, em tese, o contrato destina-se a introduzir direitos e garantias adicionais, superiores aos assegurados por lei, acaba acenando para um futuro onde as leis trabalhistas seriam negociadas de acordo com a realidade econômica (e social) de cada setor da economia, o que permite a desregulamentação das relações de trabalho, pelo menos, nos setores sindicalmente pouco organizados.

A proposta inicial de Contrato Coletivo de Trabalho (elaborada pelos setores majoritários da CUT) já indicava a intenção de transferir a regulamentação do campo dos textos legais para o dos acordos trabalhistas, apontando para a contratualização das relações de trabalho no país. Essa proposta inicial, formulada em 1988, seria atualizada 4 anos depois, quando da posse de Walter Borelli ao Ministério do Trabalho. Em dezembro de 1992, a Direção Nacional da CUT elaborou, a pedido do novo Ministro, o documento intitulado “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” onde faz uma reavaliação de sua proposta

inicial de Contrato Coletivo introduzindo, como novidade, o estabelecimento de um período de transição para a implantação do novo modelo de organização sindical e negociação coletiva.

Nesse documento, a CUT posiciona-se, de início, contra a proposta das associações de empresários que vinham se manifestando a favor da eliminação imediata dos direitos sociais e da legislação trabalhista, contidos na Constituição e na CLT, como condição para que a contratação coletiva pudesse prosperar no Brasil. A CUT que, em sua projeto inicial, apontava para uma radical contratualização das relações de trabalho no país (com a transferência dos direitos consagrados nos textos legais para o processo de negociação coletiva), recua diante das propostas de flexibilização das leis trabalhistas, apresentada pelos setores empresariais. De um certo modo, a Articulação Sindical percebe que a concepção que vinha apresentando poderia servir aos interesses mais retrógrados do empresariado, deixando descoberto não apenas os trabalhadores menos organizados, mas também a sua própria base social, centrada nos setores com maior capacidade de organização e de mobilização sindical:

Segmentos conservadores das elites, mesmo falando em contrato coletivo de trabalho, dão a ele uma interpretação toda especial. Em seu nome, pregam a remoção de todos os dispositivos da Constituição e da CLT que ofereçam algum amparo ao trabalhador. Preparam-se para realizar seu projeto ainda este ano, durante a revisão constitucional. Chamam a isso desregulamentação, flexibilização de direitos, ou, mais pomposamente, modernização das relações de trabalho (CUT, 1993 p. 2-3).

No entanto, a despeito do que possa parecer, mesmo afirmando que “a passagem do atual sistema, fundado na tutela do Estado sobre os trabalhadores, para um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, não pode, sob qualquer hipótese, implicar perdas de direitos para os trabalhadores” (CUT, 1996b p. 6), a proposta de Contrato Coletivo de Trabalho apresentada pela Articulação Sindical, conforme temos dito, pode abrir caminho para a contratualização das relações de trabalho no Brasil, com uma redução significativa do Estado como fonte de direito e a ampliação da esfera contratual como campo prioritário para a elaboração de direitos do trabalho. Mesmo estabelecendo um período de transição, onde os direitos consagrados na Constituição Federal e na CLT estariam assegurados, sugere que, a longo prazo, esses direitos poderiam ser objetos de negociação coletiva, o que reflete os efeitos disruptivos dessa proposta, pelo menos para os setores mais desorganizados sindical e politicamente.

É verdade que a proposta de Contrato Coletivo da CUT comportava uma dimensão centralizada de caráter nacional, onde seriam discutidos (e elaborados) os direitos mínimos (aplicados a todos os trabalhadores) e que não poderiam ser objetos de negociação coletiva.

Todavia, apesar de conferir um caráter nacional ao Contrato Coletivo, esse contrato mais amplo seria completado por contratos de menor abrangência, conforme as especificidades regionais e setoriais, o que certamente colocará uma boa parcela dos trabalhadores na dependência exclusiva do mínimo estabelecido em âmbito nacional. Acontece que o mínimo estabelecido pode significar um rebaixamento dos direitos contemplados na Constituição, acabando por deixar muitos setores completamente desguarnecidos, que não conseguiriam verter a resistência do capital (pois este não medirá forças para rebaixar (e eliminar) os direitos dos trabalhadores).

Ao mesmo tempo, a noção de direitos mínimos, juntamente com a proposta de Contrato Coletivo de Trabalho reativam um comportamento corporativista (enquanto egoísmo de fração), na medida em que cada categoria (ou parte dela, como no exemplo das câmaras setoriais) passa a lutar de acordo com as condições econômicas do setor em que está inserida e segundo a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence. Essa posição supõe que a desigualdade regional/setorial impede as regiões mais desenvolvidas e organizadas de obterem ganhos superiores aos demais, já que alguns setores podem, ao negociar separadamente, ganhar mais do que outros. Esse comportamento corporativista aparece nitidamente na fala de Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 1996 e 2003: para Marinho a Contratação Coletiva “rompe com o princípio de uma falsa igualdade nacional nas relações de trabalho, responsável pelo rebaixamento dos direitos trabalhistas que deixam de corresponder às condições concretas de cada setor produtivo e de cada momento específico da vida da sociedade” (Marinho, 2002 p. 21). Nesse sentido, o nivelamento por baixo dos direitos trabalhistas em virtude das desigualdades regionais e setoriais, faz com que o sindicalista proponha que o Contrato Coletivo, a partir de um mínimo estabelecido, satisfaça às condições econômica (e social) dos diferentes setores da economia, tendo como base a realidade organizativa dos diferentes segmentos da classe trabalhadora.

Assim, a proposta cutista de Contrato Coletivo de Trabalho parece atender aos interesses dos setores mais organizados (e com maior poder de pressão) dentro da CUT (metalúrgicos, petroleiros, bancários), em detrimento do conjunto da classe trabalhadora. Foi justamente nesses setores (representados pela Articulação Sindical) que se desenvolveu e ganhou força a campanha pelo Contrato Coletivo de Trabalho. Tal contrato é, para eles, muito mais uma proposta para liberar os setores mais organizados para assinarem acordos melhores sem ter que carregar consigo o peso do conjunto dos trabalhadores do que um fator de unificação da luta sindical. Ademais, estes setores sentem-se em condição de negociar regras de contratação mais favoráveis aos trabalhadores de sua base do que as fixadas pela lei (daí

assumirem, de forma mais sistemática, uma perspectiva contratualista, pois acreditam-se capazes de negociar com o patronato a regulação do mercado de trabalho sem que seja necessário recorrer à intervenção estatal).

Uma última observação se faz necessária. Não se trata aqui de questionar a legitimidade do Contrato Coletivo de Trabalho e do processo de negociação coletiva, mas sim de problematizar a forma com que foi apresentado pelos membros da Articulação Sindical. Uma coisa é negociar e lutar para que a legislação trabalhista estenda seu campo de aplicação, envolvendo trabalhadores que hoje se encontram à margem dela, e reivindicar a ampliação do nível dos direitos existentes; outra coisa é admitir que a legislação seja reduzida a um mínimo para que o restante dos direitos sejam obtidos através da negociação coletiva (de acordo com a realidade econômica (e social) dos diferentes setores da economia), o que certamente implicará em perdas substanciais à grande maioria dos trabalhadores brasileiros.

Conforme destaca Boito Jr (1999 p. 158), a real dimensão dos efeitos destrutivos da proposta de Contrato Coletivo sobre os trabalhadores pode ser devidamente avaliada quando se considera a importância da legislação, e não da contratação, na regulamentação do mercado de trabalho no Brasil, os desequilíbrios e instabilidades do capitalismo periférico, a burocratização e o governismo de grande parte dos sindicatos brasileiros e a reduzida taxa de sindicalização existente no país. Segundo o autor, embora colida com a ideologia neoliberal, pelo simples fato de ser um tipo de ação sindical, impedindo a livre circulação e contratação de trabalhadores atomizados, a livre contratação coletiva (da forma como é proposta pela Articulação Sindical) faz apelo à ideologia do contrato entre partes supostamente livres e iguais, fragmenta o coletivo de classe em setores, é refratária à intervenção do Estado para impor limites (jurídicos) à exploração do capital, e permite a desregulamentação das relações de trabalho, pelo menos, nos setores sindicalmente pouco organizados. A defesa da livre contratação é encampada pela burguesia e pelos governos neoliberais exatamente nesse aspecto: não se trata de assegurar “liberdade” e “autonomia” sindical (nem de fortalecer o sindicalismo brasileiro), mas de eliminar, reduzir (e flexibilizar) os direitos consagrados na Constituição Federal e na CLT.

3.2 AS POSIÇÕES ASSUMIDAS PELA CUT NO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO E O ACIRRAMENTO DAS DIVERGÊNCIAS POLÍTICAS EM SEU INTERIOR

3.2.1 A LEGISLAÇÃO SINDICAL E TRABALHISTA: UM CONJUNTO ARTICULADO E SISTÊMICO?

A proposta da CUT (formulada em 1992) de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país será reafirmada ao longo de seus Congressos e Plenárias. Conforme vimos, a novidade dessa proposta era inserir o Contrato Coletivo de Trabalho em uma perspectiva de reforma global do Sistema de Relações de Trabalho, de maneira que a liberação do processo de negociação coletiva (como espaço privilegiado para a elaboração de normas de regulamentação do trabalho) teria como pressuposto básico a criação de salvaguardas que assegurassem o fortalecimento das entidades sindicais. A proposta de Contrato Coletivo encaminhada pela CUT ao Ministro do Trabalho Walter Barelli em dezembro de 1992, já procurava inserir a contratação coletiva num “Sistema Democrático de Relações de Trabalho”, difundindo a idéia de que a reforma num aspecto implicaria a reforma do todo e que a reforma restrita a apenas uma dimensão (como vinha implementando os setores ligados ao capital ao flexibilizarem a legislação trabalhista sem mexer na estrutura corporativa) constituiria uma reforma inacabada.

Assim, a partir desse momento, o Contrato Coletivo passou a ser apresentado como uma forma de alterar a legislação sindical e trabalhista a um só tempo (ou em tempos distintos, desde que articulados de maneira a operar o fortalecimento dos sindicatos para que o processo de livre negociação entre capital e trabalho pudesse ocorrer), consagrando-se a visão de que esses institutos constituiriam um conjunto articulado e sistêmico:

A proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho, formulada em 1992, consolidou de forma sistêmica o acúmulo da CUT sobre organização sindical, e pode-se dizer que desde a 9ª Plenária Nacional, em 1999, a CUT tem uma proposta global de reforma sindical e trabalhista, que se expressa, inclusive, em formato de projeto de lei e de emenda constitucional, com ênfase na organização por local de trabalho, negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho e o fim da unicidade e do imposto sindical [...]. O resgate da proposta de Sistema Democrático de relações de Trabalho é importante para valorizar a idéia de que a organização sindical, negociação coletiva, direitos fundamentais, entre outros, **constituem um conjunto integrado**. Não se pode abrir mão de uma **visão sistêmica** no debate sobre a reforma trabalhista e sindical (CUT, 2003a p. 87-91) [grifos nossos].

Essa visão sistêmica sobre a reforma do sindicalismo brasileiro também predominou nas discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho em 2003. A grande polêmica desencadeada por muitos sindicalistas integrantes do Fórum era que a proposta de implementar a reforma trabalhista antes da reforma sindical se constituía em uma manobra conspiratória do patronato e do governo para suprimir direitos dos trabalhadores, como se existisse uma certa linearidade entre as duas dimensões do direito do trabalho. Da mesma forma, (invertendo o raciocínio) setores da esquerda cutista denunciavam que a realização da reforma sindical constituiria uma preparação de terreno para a reforma da legislação trabalhista, na medida em que a modificação da forma de organização sindical fortaleceria os órgãos de cúpula do movimento operário, mais propensos à negociação de direitos, em detrimento dos sindicatos de base, que vinham apresentando uma maior resistência às propostas de flexibilização das leis do trabalho. A idéia era que a reforma sindical seria uma espécie de “abre-alas” para que a realização da reforma trabalhista se desse sem maiores resistências (pois a concentração de poderes nas Centrais Sindicais facilitaria a eliminação dos direitos consagrados na Constituição Federal e na CLT, haja vista que esses organismos estariam mais dispostos a negociarem com o capital a flexibilização de direitos).

O debate sobre a reforma trabalhista no Brasil compreende, portanto, dois grandes eixos (a legislação sindical e a trabalhista), geralmente tratados como um conjunto articulado e sistêmico. A vinculação entre esses dois aspectos do direito do trabalho encontra-se presente não apenas na CLT e no discurso de muitos sindicalistas, mas também no debate acadêmico e no plano conceitual. Como efeito, alguns autores se valem do conceito de “Sistema ou Modelo de Relações de Trabalho” para se referir ao “Sistema Nacional de Relações de Trabalho”, que inclui a estrutura sindical corporativa e a legislação trabalhista. Autores como Cardoso, por exemplo, entende que estas duas dimensões do direito do trabalho, que regula tanto as formas de uso e remuneração do trabalho como as formas de organização sindical, constituem um todo articulado e dependente, lados da mesma moeda (Cardoso, 1999 p. 167; Cardoso, 2003 p. 90). Noronha (1998) também se vale do conceito de “Modelo de Relações de Trabalho” para se referir à legislação trabalhista e sindical como um conjunto integrado e sistêmico.

Porém, uma análise da história recente do Brasil não nos permite tratar a legislação sindical e trabalhista como um conjunto sistêmico, como se existisse uma certa sequência linear (e inexorável) entre esses dois aspectos do direito do trabalho. O exame das iniciativas empreendidas ao longo dos anos 1990, sobretudo no governo FHC, em seus dois mandatos, revela que o governo concentrou seus esforços na redução e eliminação de direitos dos

trabalhistas, relegando a estrutura sindical para um segundo plano. Ou seja, o governo Fernando Henrique mostrou que é possível flexibilizar as relações de trabalho sem tocar na estrutura sindical corporativa. Sua reforma trabalhista foi efetivada, sobretudo, mediante a introdução de contratos flexíveis (por prazo determinado, em tempo parcial ou mediante a suspensão do contrato de trabalho), que restringem ou suprimem direitos, mas pouco alterou a forma de organização sindical. Mas como foi possível ao governo desregulamentar as relações de trabalho sem mexer na legislação sindical?

Neste ponto, concordamos com Galvão, para quem isso só foi possível porque, muito embora a legislação sindical e trabalhista estejam estreitamente relacionadas, elas não constituem um todo sistêmico, ou seja, não existe uma tendência linear entre as duas reformas, de maneira que, como a experiência do governo FHC mostrou, as leis de proteção ao trabalhador foram mudadas sem que a estrutura sindical corporativa tenha passado por qualquer tipo de mudança. Conforme a autora, esse dado nos indica que a legislação sindical e a legislação trabalhista seriam esferas independentes, ainda que articuladas. “Essa independência não nos permite entendê-las como parte de um mesmo sistema, porque enquanto que nos anos 1990, a legislação trabalhista passou por uma reforma de cunho “neoliberalizante”, visando a desregulamentação e a flexibilização de direitos, a legislação sindical permaneceu baseada em fundamentos corporativos” (Galvão, 2004 p. 61-62).

Assim, muito embora uma das grandes polêmicas desencadeadas logo no início das atividades do Fórum Nacional do Trabalho girar em torno da afirmação de que a realização da reforma trabalhista antes da reforma sindical seria uma manobra conspiratória do patronato e do governo para a retirada de direitos (ou, como afirmava setores da esquerda cutista, de que a realização da reforma sindical seria uma espécie “abre-alas” para a flexibilização (e eliminação) de direitos), não é possível identificar uma seqüência necessária e inexorável entre as duas reformas, de maneira que é possível desregulamentar sem mexer na organização sindical, como fez o governo FHC, assim como é possível fazer a reforma sindical sem obrigatoriamente desregulamentar as leis do trabalho, como pode vir a fazer o governo Lula. Do mesmo modo, não se pode descartar a hipótese de que uma reforma trabalhista durante o governo Lula promover sim a supressão e a retirada de direitos.

Portanto, como Galvão (2003; 2004), entendemos que a esfera sindical e trabalhista possuem vínculos, mas não conformam um todo integrado e sistêmico, de forma a imaginar que a reforma num aspecto implicaria a reforma do todo, ou que toda reforma restrita a apenas uma dimensão constituiria uma reforma inacabada, como acredita a CUT. É certo que a reforma trabalhista produz impactos na forma de organização sindical, uma vez que a

desregulamentação, a precarização, a informalização aumentam o número de trabalhadores não cobertos por sindicatos e que não têm acesso a direitos, mas não necessariamente requer mudança na estrutura sindical corporativa para se completar. Da mesma forma, uma alteração na legislação sindical (como, por exemplo, a concessão de poder de negociação coletiva a um organismo de cúpula do movimento operário) pode facilitar a implementação de uma reforma trabalhista, na medida em que estes organismos estiverem mais dispostos a negociarem com o capital a flexibilização das leis do trabalho. Todavia, a partir daí afirmar peremptoriamente que a reforma sindical se constituiria em uma espécie de “abre-alas” para a flexibilização (como se existisse uma sequência direta entre as duas reformas), não encontra fundamentos na realidade, uma vez que a ampliação ou a retirada de direitos irá depender muito da correlação política de forças, pois, como entendemos, a reforma trabalhista constitui uma batalha distinta da reforma sindical, ainda que ligada a ela.

Conforme vimos, o atual projeto de reforma sindical elaborado a partir das discussões realizadas no Fórum Nacional do Trabalho não elimina por completo com a estrutura sindical corporativa (em que pese em alguns aspectos o projeto abra espaço para a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais). Ao mesmo tempo, a reforma trabalhista pode significar tanto a contratualização das relações de trabalho no país, transferindo para as partes a tarefa de negociar os termos que regerão as relações de trabalho (como, aliás, pode vir a acontecer com a aprovação do projeto defendido pela CUT), quanto uma possível reafirmação do movimento sindical com a ampliação dos direitos consagrados na Constituição Federal e na CLT. Contudo, não podemos deixar de destacar que a tendência geral (na atual fase de desenvolvimento do capitalismo) aponta muito mais no sentido de acirrar a fragmentação da atividade sindical (com o aprofundamento do processo de negociação coletiva por empresas) e a flexibilização e retiradas de direitos do que qualquer outra coisa.

3.2.2 A CUT NO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

A vitória de Lula em 2002 reacendeu as esperanças de uma reforma profunda da legislação sindical e trabalhista no Brasil. O principal objetivo anunciado pelo governo com a instituição do Fórum Nacional do Trabalho era democratizar as relações de trabalho e adequar a legislação trabalhista às novas exigências de concorrência do capitalismo mundial, fortalecendo o sindicalismo e ampliando os espaços de negociações entre capital e trabalho. A CUT que, desde o governo Collor, vinha recusando mesmo as propostas de reforma que em

alguns aspectos mexiam com os pilares da estrutura corporativa, como a questão do fim do imposto sindical levantada pelo governo Collor, desde o princípio, optou por participar das discussões do Fórum, por entender que se tratava de um espaço democrático onde seria discutido o futuro do sindicalismo brasileiro. “É neste fórum que está sendo debatida as propostas para uma nova estrutura sindical que será enviada ao Congresso Nacional. Neste cenário a classe trabalhadora terá que travar grandes embates para garantir a liberdade e autonomia sindical e a ampliação dos seus direitos fundamentais” (CUT, 2003b p. 1).

Em linhas gerais, logo no início das atividades do Fórum, a CUT procurou defender o modelo de organização sindical que foi sendo construído ao longo de seus Congressos e Plenárias, reafirmando sua bandeiras históricas de luta: “liberdade” e “autonomia” sindical (com a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais); reconhecimento jurídico-institucional das Centrais Sindicais; organização sindical por ramos de atividade econômica; garantia de organização por local de trabalho; fim das contribuições compulsórias em favor da deliberação dos trabalhadores, em assembléia, sobre a sustentação financeira do sindicato; criação da figura do Contrato Coletivo de Trabalho nacionalmente articulado; fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, com o fortalecimento do processo de livre negociação entre capital e trabalho.

Esse modelo consubstanciado em sua proposta de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país foi, portanto, o modelo defendido pela CUT no início das atividades do Fórum. “Sobre a reforma sindical, não vamos reinventar a roda, a CUT possui um importante acúmulo de debates e resoluções sobre o que mudar na estrutura sindical e nas relações de trabalho no Brasil. É o chamado Sistema Democrático de Relações de Trabalho, que é a base da proposta da CUT para a reforma sindical” (CUT, 2003 a). Conforme destaca, esse modelo iria assegurar o fortalecimento do sindicalismo (com o fim da estrutura sindical corporativa), democratizando as relações de trabalho e ampliando o poder de intervenção dos sindicatos no processo de negociação coletiva, através de um conjunto de regras que iriam garantir uma maior “igualdade” de condições para que os sindicatos pudessem negociar com o capital as formas de uso e remuneração do trabalho em um patamar menos desigual:

Mais do que propor o fim da unicidade sindical e do imposto compulsório, a proposta de reforma da estrutura sindical que a CUT defende no Fórum Nacional do Trabalho, moderniza a legislação sindical em vigor há mais de 60 anos. O trabalhador tem o direito de escolher livremente como se organizar em seus sindicatos, ter mecanismos que assegure proteção contra todo ato que possa prejudicar essa representação e, efetivamente, ter a representação sindical dentro do local de trabalho para recorrer à proteção contra os ataques aos seus direitos. Outra característica da proposta de **Sistema Democrático de relações de Trabalho** da CUT é o conjunto de regras que deverão estabelecer igualdade de condições entre os trabalhadores e os patrões nas negociações coletivas, entre elas a

ultratividade dos acordos (ou seja, o acordo tratado permanece enquanto um outro não for estabelecido entre as partes), a substituição processual, a fiscalização do trabalho e o estabelecimento do Contrato Coletivo para todos os segmentos da economia (CUT, 2003b p. 4) [grifos nossos].

Dessa forma, a democratização das relações de trabalho implicaria, por um lado, no estabelecimento de um regime de “liberdade” e “autonomia” sindical (conferindo aos trabalhadores o direito de livremente se organizarem e de constituírem uma ou mais organizações sindicais em qualquer empresa, profissão ou setor de atividade econômica sem nenhum tipo de intervenção do Estado, o direito dos trabalhadores livremente definirem, em assembléia, a sustentação financeira dos sindicatos, bem como o direito de organização a partir dos locais de trabalho). Por outro lado, a democratização implicaria também no fortalecimento do processo de contratação coletiva, ampliando o poder dos sindicatos de definirem as regras de regulação do mercado de trabalho brasileiro. Em um documento publicado em 2003 pela CUT, Artur Henrique Santos, à época secretário nacional de organização da CUT, define o que significaria a democratização das relações de trabalho no país:

Democratizar as relações de trabalho significa conferir aos trabalhadores o poder de definir as regras que regulam as relações dentro e fora do local de trabalho. Significa construir e fortalecer o poder sindical limitando o poder absoluto da empresa de definir as regras do trabalho, ampliando a capacidade de influência do sindicato na regulação das relações de trabalho do conjunto de um ramo produtivo, através da contratação coletiva. Esses processos implicam, em primeiro lugar, no reconhecimento das Centrais Sindicais, suas estruturas de representação e seus sindicatos filiados, como organizações livres e independentes do Estado. Significa também, o reconhecimento por parte do Estado e da sociedade **dos princípios que fundamentam o direito de organização e ação sindical, tal como consagrados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho**. Esses tripé – liberdade e autonomia sindical, direito de organização no local de trabalho e contratação coletiva – constitui a base fundamental do processo de democratização das relações de trabalho (CUT, 2003b p. 2) [grifos nossos].

3.2.3 O RETORNO A UM NOVO ECONOMICISMO

Algumas considerações se fazem necessária. Conforme vimos, a proposta da CUT (principalmente de seus setores majoritários) de instituir o Contrato Coletivo de Trabalho pode abrir caminho para a contratualização das relações de trabalho no Brasil, com uma redução significativa do Estado com fonte de direito (com suas normas protetoras e imperativas) e a ampliação da esfera contratual como espaço prioritário para a regulamentação do mercado de trabalho. Assim, a disposição da CUT em discutir o Contrato Coletivo embute um risco considerável para o sindicalismo combativo na medida em que a

livre negociação (da forma como é defendida pela Articulação Sindical) pode significar a transferência da regulamentação dos textos legais para o dos acordos coletivos, como também o deslocamento do processo de negociação coletiva para níveis cada vez mais inferiores, acenando para um futuro onde as leis seriam negociadas de acordo com a realidade econômica (e social) de cada setor da economia (e com a realidade organizativa dos diferentes segmentos que compõe a classe trabalhadora brasileira). Ademais, a CUT (pelos menos os setores ligados à Articulação Sindical) apostam numa suposta igualdade de condições entre capital e trabalho para negociarem as formas de contratação do trabalho, como se fosse possível superar os desequilíbrios estruturais que compõem a sociedade capitalista.

Pois bem, os princípios que iriam reger o novo modelo de organização sindical são os princípios que norteiam a Organização Internacional do Trabalho, principalmente a Convenção 87 da OIT, que estabelece os parâmetros (e os limites) de um regime de liberdade e autonomia sindical. Em nenhum momento, a CUT critica as restrições estabelecidas pela OIT o que, segundo Ariovaldo Santos (2005 p. 46), na prática, significa afirmar que os sindicatos têm o direito de se organizarem da forma que acharem mais conveniente, desde que aceitem os parâmetros do reformismo social proposto pela Organização Internacional do Trabalho e sua política de conciliação de classes. Ou seja, não se trata de uma processualidade histórica que aponte para a emancipação plena da classe trabalhadora, mas apenas a construção de um regime de “liberdade” sindical restrito ao modo de produção capitalista e às institucionalidades do mundo burguês. Portanto, uma “liberdade” sindical necessária do ponto de vista das lutas contingentes dos trabalhadores, mas que já nasce essencialmente conservadora na medida em que não acena para a construção de uma nova sociedade ou de um projeto societal de maior envergadura.

É certo que, desde suas origens, a ação sindical é marcada por uma dimensão essencialmente reformista, uma vez que presa à imediatez (e contingência) da vida cotidiana. Esse foi um caráter permanente do sindicalismo brasileiro, em especial do sindicalismo CUT, pois, ao contrário do que sugere a imagem pública dessa organização, a Central nunca definiu, de forma coerente (e objetiva), um programa de construção do socialismo, mas lutou, ao longo da década de 1980, para a consolidação de um Estado de bem estar social no Brasil. Assim, conforme destaca Ariovaldo Santos (2005 p. 41), se é verdade que os sindicatos, a exemplo das greves, constituem uma instância educativa da classe trabalhadora, não menos verdadeiro é o reconhecimento de que as organizações e a luta sindical, desde suas origens, é marcada por um forte componente imediatista e trade-unionista, isto é, economicista.

Esse, aliás, foi um traço que marcou a prática sindical dos metalúrgicos do ABC paulista durante a década de 1970. Este setor do movimento sindical, de fato, procurou aplicar uma estratégia economicista e corporativista próxima do tradeunionismo de tipo norte-americano. Economicista na medida em que recusava a ação política dos trabalhadores, e corporativista, não no sentido de corporativismo de Estado, que é o corporativismo típico da estrutura sindical brasileira, mas um corporativismo de novo tipo, caracterizado pelo insulamento de um pequeno setor da classe operária que se isola do restante de sua categoria profissional e da classe trabalhadora como um todo, perdendo a perspectiva de conjunto e elevando os particularismos como estratégia sindical dos setores mais organizados.

Escrevendo na década de 1970, Almeida chegou a caracterizar essa liderança sindical como uma liderança sindical de tipo norte-americana. A autora associava os metalúrgicos do ABC paulista a uma aristocracia operária que praticava um sindicalismo extremamente reivindicativo no plano econômico (procurando uma melhor colocação dos trabalhadores no mercado capitalista, apostando na livre negociação salarial), mas resistente à organização político-partidária, desenvolvendo uma espécie de sindicalismo de negócios (próximo do sindicalismo norte-americano), restrito às reivindicações econômicas e corporativo (Almeida, 1975).

No entanto, a ação empreendida pelo chamado “novo sindicalismo” (cujo maior expoente é justamente os metalúrgicos do ABC) no final dos anos 1970 e ao longo de toda a década de 1980 colocou por terra a tese desenvolvida por Almeida, que procurava associar essa “nova” liderança sindical a uma liderança marcada por um forte componente trade-unionista, restringindo a ação sindical a uma luta estritamente econômica. Este setor do sindicalismo brasileiro (que posteriormente iria confluir com outros setores do movimento sindical para a formação da CUT), pois em prática, ao longo de toda década de 1980, um sindicalismo de massa e combativo, buscando unificar a luta sindical e procurando superar as tendências particularistas (e corporativas) presentes no sindicalismo brasileiro, colocando, enfim, a luta econômica no plano geral das políticas de Estado, pleiteando não apenas a elevação do consumo individual no mercado, mas a consolidação de um campo democrático-popular no Brasil.

Principalmente com a criação da CUT em 1983, fica claro que o movimento sindical deveria, como parte integrante de um conflito social mais amplo, ir além do plano corporativo da categoria e da reivindicação estritamente salarial, e posicionar-se frente ao conjunto da política de Estado. Deveria unificar os diferentes sindicatos e setores das classes trabalhadoras e colocar a própria luta por melhores salários e condições de trabalho no terreno da política e

do Estado - a luta pela constitucionalização dos direitos sociais e por mudanças na política econômica, rumo à consolidação de um Estado de bem estar social no país. Nesse sentido, não obstante a CUT apresentar um discurso, ainda que genérico, de simpatia pelo socialismo (pois o conteúdo desse socialismo, bem como os meios para se chegar a ele nunca foram definidos), as lutas práticas assumidas pela Central ao longo da década de 1980 – democracia, reforma agrária, não-pagamento da dívida externa – e as bandeiras que ela propagou – estatização do sistema financeiro, da saúde, dos transportes coletivos – configuravam um programa de transformações democrático-popular, e não um programa socialista.

Segundo Del Roio, esse é o estágio que Gramsci identifica como sendo aquele no qual os trabalhadores tomam consciência do seu interesse comum, independente de sua categoria profissional, mas somente como vendedores da força de trabalho para o capital. Os trabalhadores já se põem, neste momento, a questão do Estado, mas apenas no terreno da obtenção de uma igualdade jurídico-política com os grupos dominantes, já que se reivindica o direito de participar da legislação e da administração e mesmo reformá-la e de modificá-la, mas nos quadros fundamentais existentes (Del Roio, 2004 p. 71). Conforme o autor, para Gramsci, esse estágio é aquele em que o horizonte da classe operária não ultrapassa ainda a ordem liberal do capital, uma vez que pleiteia exclusivamente uma melhor colocação dos trabalhadores no mercado capitalista, através da consolidação de políticas sociais de cariz social-democrata, não questionando os fundamentos e as desigualdades estruturais da sociedade burguesa.

No entanto, mesmo que a CUT não tenha ultrapassado o estágio identificado por Gramsci como sindical-corporativo, ou seja, mesmo que não tenha elaborado, de forma consistente, um projeto societal de construção do socialismo para o país, e mesmo que não tenha sido colocado em prática, na sua inteireza, seu modelo de reformulação do Estado brasileiro (com a consolidação de um campo democrático-popular no Brasil), não podemos desprezar as importantes vitórias obtidas pela CUT ao longo da década de 1980, ao contrário do que viriam a dizer os seus críticos, os defensores do sindicalismo propositivo. A CUT buscou, de certa forma, unificar os trabalhadores num coletivo de classe, rompendo com o corporativismo estreito e colocando a luta econômica num plano mais geral de luta pelo fortalecimento e democratização do Estado, contribuindo, de modo decisivo, para a constitucionalização de inúmeros direitos políticos, sociais e trabalhistas.

Pois bem, durante a década de 1990 verificou-se um refluxo do sindicalismo brasileiro (principalmente do sindicalismo CUT), com um retorno parcial, e em condições históricas novas, ao economicismo e ao insulamento corporativo, concepção sindical essa que, conforme

vimos, marcou a estréia dos metalúrgicos no cenário político brasileiro na década de 1970. De fato, ao longo dos anos 1990 e nos dias de hoje, o sindicato dos metalúrgicos do ABC (em especial os setores ligados às montadoras de veículos) tem apostado no contrato coletivo de trabalho em detrimento dos direitos sociais e trabalhistas consagrados na Constituição Federal e na CLT (mesmo caminho seguido por petroleiros, petroquímicos e bancários, isto é, pela base da Articulação Sindical). Conforme destaca Boito Jr (1999, p. 150), Jair Meneguelli, então presidente da CUT, chegou a fazer uma autocrítica da sua intervenção no processo constituinte, afirmando que a luta pela regulamentação legal e geral das condições de trabalho era equivocada e deveria ser substituída pela proposta de contratação coletiva, sugerindo que as garantias trabalhistas deveriam ser negociadas livremente entre capital e trabalho de acordo com a realidade econômica (e social) de cada setor da economia brasileira.

Essa declaração de Meneguelli, feita em setembro de 1990, não só evidencia a proposta de Contrato Coletivo de Trabalho (que vicejava nos setores majoritários da CUT), como também visava a uma revisão geral da estratégia sindical que a CUT vinha desenvolvendo. A concepção que valorizava a luta sindical unificada de massas por direitos sociais e trabalhistas deveria ser substituída por uma visão contratualista e fragmentada da ação sindical, valorizando a livre negociação entre partes tomadas isoladamente. Essa nova concepção sindical posteriormente iria se consubstanciar na proposta da CUT, formulada em 1992, de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país. Com essa proposta, a CUT mantém seu projeto de divisão dos trabalhadores em ramos de atividade produtiva (que, em tese, seria uma forma de aglutinar e unificar as lutas, mantendo um discurso “classista” e um “ideal de solidariedade”), mas, por outro lado, abre a possibilidade de negociar mais livremente na base, permitindo o reforço dos particularismos e do insulamento corporativo dos setores mais organizados. Isso porque no nível mais geral (isto é, nos ramos) seriam negociadas as garantias mínimas, enquanto que nos níveis inferiores se efetivariam as conquistas mais abrangentes, conforme a situação específica de cada setor da economia e com a realidade organizativa dos diferentes segmentos que compõem a classe trabalhadora brasileira.

Neste ponto teríamos uma volta ao economicismo na medida em que os sindicatos deixariam de lutar pela constitucionalização de direitos sociais e trabalhistas (estes passariam a ser barganhados durante o processo de negociação coletiva), operando uma espécie de contratualização das relações de trabalho no país, o que representa um retrocesso na luta sindical, pois, a luta política, ao confrontar o poder do Estado pela ampliação dos direitos e condições de existência do conjunto dos trabalhadores (através da regulamentação do

mercado de trabalho) cria as bases para um salto qualitativo na luta cotidiana do trabalho contra o capital (mesmo que ainda se trate de uma luta limitada ao horizonte da mercadoria). A nova estratégia sindical, ao contrário, embute um risco considerável para grande parte da classe trabalhadora, pois, a livre negociação pode significar a transferência da regulamentação dos textos legais para o dos acordos trabalhistas, com uma redução significativa do Estado como fonte de direito (com suas normas “universais” aplicadas a todos os trabalhadores do setor formal da economia) e a ampliação da esfera contratual como espaço prioritário para a regulamentação das relações entre capital e trabalho no país, fragmentando o coletivo de classe em setores e permitindo a desregulamentação e a retirada de direitos, principalmente, dos setores sindical e politicamente mais desorganizados. Ademais, essa proposta despreza os desequilíbrios estruturais da sociedade capitalista acreditando numa ilusória igualdade de condições entre capital e trabalho no processo de negociação coletiva.

Com isso, a proposta cutista de Contrato Coletivo de Trabalho, bem como a proposta de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no Brasil, parece atender aos interesses dos setores mais organizados (e com maior poder de pressão) dentro da CUT (metalúrgicos, petroleiros, bancários) em detrimento do conjunto dos trabalhadores. Foi justamente nestes segmentos (representados pela Articulação Sindical) que se desenvolveu e ganhou força a campanha pelo Contrato Coletivo de Trabalho no começo dos anos 1990. Tal contrato é, para eles, muito mais uma proposta para liberar os setores mais organizados para assinarem acordos melhores sem ter que carregar consigo o peso do conjunto dos trabalhadores do que um fator de unificação da luta sindical. Estes setores sentem-se em condições de negociar regras de contratação mais favoráveis aos trabalhadores de sua base do que as fixadas pela lei (daí assumirem, de forma mais decisiva, uma perspectiva contratual, pois, acreditam-se capazes de negociar com o patronato a regulação do mercado de trabalho sem que seja necessário recorrer à intervenção estatal).

Ademais, conforme destaca Boito Jr (2002 p. 85), estes setores pleiteiam, principalmente, flexibilizar a rígida divisão em categorias profissionais (decorrente do antigo sistema de enquadramento sindical) – de modo que permitam a formação de grupos de negociação mais restritos do que a categoria e mais amplos do que a base municipal do sindicato oficial – e eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, permitindo o pleno desenvolvimento da livre negociação. Dessa forma, o fim da unicidade sindical, associado a um modelo de contratação articulada, facilitaria a ação dos setores mais organizados da CUT, uma vez que, estabelecido as regras mínimas de contratação do trabalho, o processo de negociação coletiva iria se adaptando aos diferentes setores da economia de acordo com a

realidade econômica de cada um. Ou seja, a combinação entre Contrato Coletivo e livre organização sindical ofereceria uma certa maleabilidade à ação coletiva, pois, ao mesmo tempo em que instituiria uma categoria mais abrangente, onde seria discutido e negociado o mínimo aplicados a todos os trabalhadores de cada ramo ou setor industrial, liberaria os setores mais fortes e organizados desse ramo para negociar acordos melhores sem que tenham que carregar consigo o “ônus” da divisão por categoria.

3.2.4 UMA REFORMA POSSÍVEL DA ESTRUTURA SINDICAL

Conforme vimos até aqui, a proposta da CUT de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” pleiteava, ao mesmo tempo, reformar a legislação sindical (procurando “reequilibrar” as relações de poder no interior da estrutura sindical) e liberar o processo de livre negociação entre capital e trabalho. Este modelo, formulado em 1992 (e revisado anos depois), basicamente, foi a proposta apresentada pela CUT (leia-se pela Articulação Sindical) durante o início das discussões no Fórum Nacional do Trabalho. Atrelado a essa proposta estava a aprovação dos princípios que regem a Organização Internacional do Trabalho, principalmente, a Convenção 87, que estabelece os parâmetros de um regime de “liberdade” e “autonomia” sindical. A aprovação deste modelo implicaria, em última instância, o fim da unicidade e do imposto sindicais, bem como o poder normativo da Justiça do trabalho, abalando os pilares fundamentais da estrutura sindical corporativa.

Todavia, dada as dificuldades em se fazer aprovar um novo modelo de organização sindical baseado nos princípios que regem a Organização Internacional do Trabalho (pois, mesmo dentro da própria CUT várias correntes sindicais apresentavam-se recalcitrantes quanto às possibilidades de reformas na estrutura dos sindicatos oficiais), para acomodar divergências internas, a Articulação Sindical recuou em sua proposta de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país (que apontava para uma reforma profunda da legislação sindical brasileira), passando a defender a tese de uma reforma possível na estrutura sindical, ou seja, passando a defender a idéia de que a CUT teria a obrigação de lutar por mudanças possíveis na estrutura sindical. Conforme destaca João Felício, à época secretário-geral da executiva nacional da CUT, e membro da Articulação Sindical:

Desde sua fundação, em agosto de 1983, a CUT defende os princípios da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, como o fim da unicidade imposta pelo Estado, das contribuições compulsórias e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Apesar desta resolução, aprovada em Congresso, a Central conviveu com posições divergentes no seu interior. Uma parcela de cutistas defende a unicidade; já outras pregam a total liberdade. Durante mais de duas décadas, a

CUT procurou contemplar estas posições, respeitando os diferentes pontos de vistas [...] Mas no debate atual sobre a reforma sindical, entendemos que é necessário buscar o máximo de consensos para que se consiga promover avanços no sindicalismo. Pensamos que é possível operar mudanças de acordo com os princípios originais da CUT. A aplicação automática da Convenção 87 da OIT, neste momento, não ajudaria na necessária unidade para que a reforma realmente ocorra [...] **A CUT tem a obrigação de lutar por mudanças possíveis na nova conjuntura aberta no país** (Felício, 2004 p. 107-109) [grifos nossos].

Assim, a tese de uma “reforma possível” visava operar uma espécie de meio-termo entre continuidade e mudança, nem aceitando a eliminação definitiva dos pilares básicos da estrutura sindical corporativa, nem aceitando sua perpetuação intacta no tempo. A intenção era justamente “acomodar” as divergências internas, de forma a “conciliar” tanto aqueles que defendem uma reforma profunda da legislação sindical quanto aqueles segmentos que visualizam na estrutura corporativa um importante instrumento de luta dos trabalhadores. O fato é que, em meio às fortes resistências, a Articulação Sindical recuou de sua proposta de uma reforma profunda na estrutura sindical e passou a defender uma reforma a qualquer custo, ainda que não atendesse, na integridade, as reivindicações históricas de seus membros:

[...] não podemos perder esta oportunidade histórica para promover as **alterações possíveis** no sindicalismo brasileiro [...] não era possível manter intacta esta estrutura sindical. O sindicalismo está fragilizado e exige alterações urgentes. Não dava para continuar do jeito que está. Essa estrutura não serve aos trabalhadores; causa acomodação e falta de representatividade; cria inúmeras distorções e enfraquece nossas lutas. **Alguma mudança deve ocorrer neste momento**, que é mais favorável ao sindicalismo – este é o pensamento da ampla maioria da direção da CUT (Felício, 2004 p. 113) [grifos nossos].

De um modo geral, embora não contemplasse, em todos seus aspectos (e na integridade), o modelo defendido pelos setores majoritários da CUT, o projeto de reforma produzido no âmbito do Fórum acabou obtendo o apoio da Central. Em 2005, logo após a conclusão dos trabalhos realizados no Fórum, a 11ª Plenária Nacional da CUT aprovou o texto base apresentado pela Articulação Sindical (intitulado “O desafio de mudar a estrutura sindical brasileira”), onde expressava seu apoio ao projeto de reforma. “Para nós, da CUT, a proposta finalizada traz avanços significativos rumo à liberdade e autonomia sindical, ainda que não atendam na integridade as bandeiras históricas da CUT, pois caminha para a extinção dos pilares do corporativismo: a unicidade, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho” (CUT, 2005 p. 48). Entre as principais mudanças o texto destaca:

- Reconhecimento das Centrais Sindicais e suas estruturas (artigos 14 e 15 do PL – Projeto-de-Lei);
- Organização sindical por ramo de atividade ou setor econômico e não por categoria (art. 18 do PL);

- Os trabalhadores decidem, em assembléia, a forma de organização a ser adotada pelo sindicato (se liberdade ou exclusividade, arts. 38 a 41 do PL);
- A substituição das taxas compulsórias por uma contribuição negocial aprovada em assembléia dos trabalhadores (art. 4 inciso IV da PEC e arts. 45 a 47 do PL);
- O fortalecimento do processo de negociação coletiva, com a obrigatoriedade da negociação permanente entre as partes (arts 93 a 99 do PL);
- A regulamentação legal da organização no local de trabalho com garantia de estabilidade para os representantes da base (art. 81 – inciso I do PL);
- O contrato coletivo nacional por ramo de atividade (art. 97 do PL) (CUT, 2005 p. 50).

A nosso ver, mesmo que não tenha sido aprovada a Convenção 87 da OIT, ou seja, mesmo que não tenha sido decretado o fim definitivo da unicidade e do imposto sindical (uma vez que, no caso da unicidade, os sindicatos anteriores à nova lei poderão adquirir o direito de representação exclusiva, e, no caso do imposto, a nova taxa de contribuição negocial será descontada de todos os trabalhadores em folha de pagamento, o que não exclui o caráter compulsória do imposto); e, por mais contraditório que seja o projeto, na medida em que busca estabelecer um regime sindical misto (operando um meio-termo entre unicidade com um regime de pluralismo sindical restrito), a proposta de reforma elaborada a partir das discussões no Fórum Nacional do Trabalho, de um modo geral, acaba contemplando o modelo defendido pelos setores majoritários da CUT.

Em primeiro lugar, o projeto de reforma do Fórum aponta para um fortalecimento da cúpula do movimento operário, principalmente Centrais Sindicais. Pelo mecanismo de representação derivada, as entidades de nível inferior que não conseguirem atingir os critérios de “representatividade” (que, no caso dos sindicatos de trabalhadores, teriam que atingir um mínimo de 20% de trabalhadores sindicalizados em sua base), poderiam, ao invés de comprovar sua própria “representatividade”, filiar-se a uma entidade de nível superior com “representatividade” comprovada. Neste caso, a “representatividade” é transferida da entidade de nível superior para a entidade de nível inferior, ficando esta totalmente vinculada à estrutura organizativa da entidade que lhe conferiu existência legal, devendo se submeter ao seu estatuto. As entidades de grau superior também poderão criar entidade de nível inferior como parte de sua estrutura organizativa. Este mecanismo é o reconhecimento do modelo de sindicato orgânico defendido pelos setores majoritários da CUT que, conforme vimos, provocou uma forte resistência das correntes minoritárias que acusam tal modelo de eliminar a autonomia dos sindicatos de base.

A organização sindical por ramo ou setor de atividade econômica e o estabelecimento do contrato coletivo nacionalmente articulado se referem a duas medidas aprovadas pelo projeto do Fórum que também contemplam o modelo defendido pela Articulação Sindical. Essas duas medidas, somadas ao fortalecimento da cúpula do movimento operário, permitiria que os setores ligados à Articulação Sindical (que detêm a hegemonia no interior da CUT) controlassem o processo de negociação coletiva em âmbito nacional, onde seriam discutidos (e negociados) os direitos mínimos aplicados a todos os trabalhadores de cada ramo ou setor de atividade econômica. A partir daí, o processo de negociação coletiva iria se adaptando conforma a realidade econômica (e social) dos diferentes setores da economia. Conforme vimos, com essa proposta a CUT mantém seu projeto de divisão dos trabalhadores em ramos (que seria uma forma de aglutinar e unificar as lutas), mas, por outro lado, abre a possibilidade de negociar mais livremente na base, permitindo o reforço dos particularismos, uma vez que no nível mais geral (isto é, nos ramos) seriam negociadas as garantias mínimas, enquanto nos níveis inferiores se efetivariam as conquistas mais abrangentes, de acordo com a situação específica de cada setor ou empresa.

3.2.5 A CORRENTE SINDICAL CLASSISTA E O ACIRRAMENTO DAS DIVERGÊNCIAS NO INTERIOR DA CUT

Pois bem, se o projeto de reforma sindical elaborado no Fórum Nacional do Trabalho recebeu apoio dos setores ligados à Articulação Sindical, a 11ª Plenária Nacional da CUT assistiu a um acirramento das divergências políticas em seu interior. O auge da polêmica, indubitavelmente, se deu com a saída do PSTU dos quadros sindicais da CUT e a formação da Conlutas. Das 6 teses apresentadas para serem votadas na Plenária, 4 se posicionavam contra o projeto de reforma do Fórum. A tese 3 “Reforma sindical é um retrocesso para o sindicalismo”, apresentada pela Corrente Sindical Classista, além de criticar a proposta de reforma do Fórum, faz uma defesa explícita da estrutura sindical corporativa, assumindo uma posição contrária tanto em relação à tese apresentada pela Articulação Sindical na Plenária da CUT em 2005 quanto à sua proposta de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país. Conforme destaca o texto base apresentado pela Corrente Sindical Classista na Plenária da CUT em 2005:

Na condição de dirigentes da Central Única dos Trabalhadores (CUT) vimos a público manifestar nossa oposição ao projeto de reforma sindical que o governo pretende encaminhar ao Congresso Nacional, consistente de uma PEC (Proposta de Emenda Constitucional) e de um PL (Projeto de Lei Ordinária). Expressamos a firme convicção de que, por mais de uma razão, as propostas em questão

constituem uma séria ameaça de retrocesso em matéria de organização, democracia, conquistas e direitos dos trabalhadores brasileiros. A ameaça começa pela revogação pura e simples do inciso II do artigo oitavo da Constituição, que preconiza a unicidade sindical. Deixa de existir limite geográfico para a definição da base dos sindicatos. Cai por terra todo esforço para impedir a pulverização das organizações sindicais. O propósito, evidente na PEC e no PL, é instituir um pluralismo sindical limitado, sob o estrito controle das cúpulas, baseado na proliferação dos chamados sindicatos derivados, sem o requisito de representatividade nas bases e concebidos como uma estrutura orgânica das Centrais. Trata-se de um tipo de organização essencialmente antidemocrática e cupulista, que vem sendo classificado com ironia – e não sem razão – de sindicato biônico (CUT, 2005 p. 55-56).

Historicamente a Corrente Sindical Classista, braço sindical do PC do B, tem defendido a estrutura sindical brasileira (portanto, a unicidade sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho e o imposto sindical compulsório), como um importante instrumento de luta conquistado pelos trabalhadores. Conforme destaca, a aprovação da Convenção 87 da OIT (defendido pelos setores majoritários da CUT), com a quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais significaria uma maior fragmentação (e divisão) do sindicalismo brasileiro, uma vez que os sindicatos passariam a sofrer concorrência na base com o surgimento de duas ou mais organizações sindicais representando a mesma parcela de trabalhadores. A unicidade sindical, nesse sentido, teria o importante papel de evitar justamente a divisão do movimento operário, instituindo, como princípio constitucional, o sindicato único por categoria de trabalhadores:

Sem negar a necessidade dessa reforma, ao longo dos últimos anos, a CSC vem travando um firme combate ideológico e político às concepções que considera equivocadas. Refutou como falsa a idéia de que a legislação sindical em nosso país, herdada da chamada Era Vargas, é uma mera cópia da Carta del Lavoro de Mussolini. Também combateu as idéias liberais e neoliberais de organização sindical que, a pretexto de garantir liberdade e autonomia das organizações trabalhistas, abrem caminho ao pluralismo, à divisão e à fragmentação da classe trabalhadora. Adotou e reiterou através de seus Congressos e encontros nacionais uma posição muito clara **contra a Convenção 87 da OIT e em defesa da unicidade sindical**, lutando para que esta seja não apenas preservada como aperfeiçoada com a instituição de regras democráticas para as eleições sindicais e critérios de representatividade [...] não seria aconselhável permitir a criação de mais de uma entidade sindical numa única base, já que isto resultaria na fragmentação e enfraquecimento do movimento sindical e das lutas por ele travadas (Corrente Sindical Classista, 2004 p. 3-4) [grifos nossos].

Para a CSC, o pluralismo sindical seria condizente com uma perspectiva neoliberal, pois traria a concorrência para o interior das organizações sindicais, atendendo aos interesses patronais de divisão dos trabalhadores (ao passo que a unicidade “fortaleceria” os sindicatos “impedindo” a divisão do sindicalismo e “agregando” os trabalhadores em uma única entidade sindical). Na verdade, a CSC confunde pluralismo sindical com pluralidade, pois, o

fim da unicidade estabelece apenas a possibilidade de se criar sindicatos concorrentes numa mesma base territorial e não a obrigatoriedade de fazê-lo. A quebra do monopólio da representação exclusiva dos sindicatos oficiais mais do que um fator de divisão pode significar a unificação de fato do movimento sindical, com a constituição de sindicatos mais fortes e representativos. Conforme destaca Boito Jr (1991 b p. 29), todos os regimes que conheceram o pluralismo sindical na lei e nos fatos, como a França, a Espanha ou a Itália, evidenciam que o pluralismo não leva à pulverização, já que enseja sempre a afirmação de um sindicato como o sindicato dominante. Ademais, a tese de que a unicidade evitaria uma maior fragmentação da atividade sindical não representa a realidade dos fatos tendo em vista que, mesmo com a unicidade, o sindicalismo brasileiro se apresenta com um dos mais fragmentados do mundo (a unicidade não impede a divisão dos sindicatos, que criam artifícios para desmembrar categorias existentes, procurando obter na Justiça o reconhecimento desse desmembramento).

Em relação ao modelo de organização sindical (e negociação coletiva) defendido pela Articulação Sindical, a CSC, desde seu ingresso na CUT em 1991, vem-se pautando como uma das principais oposições a esse modelo, apresentando reservas não apenas quanto à possibilidade de transferência da regulamentação dos textos legais para o dos acordos trabalhistas, como também às perspectivas de adaptação do processo de negociação coletiva à situação econômica (e social) de cada setor da economia e à realidade organizativa dos sindicatos. Certamente, por representar segmentos da classe trabalhadora com maior dificuldade de organização política e sindical, a CSC vai defender a regulamentação do mercado de trabalho a partir do Estado, confrontando a proposta de contrato coletivo de trabalho apresentada pela Articulação Sindical, por entender que, a aprovação de tal proposta, implicaria uma redução significativa do Estado como fonte de direito, elevando a esfera contratual como espaço privilegiado para a criação de normas que iriam reger as relações de trabalho no país:

Propugnando a regulação crescente do direito do Trabalho em oposição à lei da selva advogada pelo neoliberalismo e entendendo que o negociado não deve se sobrepor ao legislado em detrimento dos direitos que a classe trabalhadora brasileira conquistou em mais de meio século de luta, a CSC sempre assumiu posições singulares no interior da CUT em defesa do poder normativo da Justiça do Trabalho, manifestou reservas quanto à adoção do contrato coletivo antes e acima da lei, a negociação articulada em vários níveis e a proposta de sindicato orgânico, posição em geral divergente do pensamento dominante no interior da CUT. [Nesse sentido], a CSC [defende] a necessidade de intervenção estatal, não nos sindicatos, mas na relação capital X trabalho para proteger a parte mais fraca desta relação, [...] através de uma legislação trabalhista a mais extensa e protetiva possível (Corrente Sindical Classista, 2004 p. 3).

Assim, de um modo geral, a Corrente Sindical Classista tem apresentado fortes divergências em relação ao modelo defendido pela Articulação Sindical, associando a proposta de instituir o contrato coletivo de trabalho acima da lei com uma volta “à lei da selva” e ao fim da unicidade sindical como um anúncio de morte do sindicalismo, fragmentando a atividade sindical e enfraquecendo a organização da classe trabalhadora. Durante as atividades realizadas no Fórum, a CSC procurou defender o poder normativo da Justiça do trabalho em oposição à arbitragem voluntária e à figura do árbitro privado (instrumentos que, em sua concepção, facilitariam a flexibilização trabalhista), a unicidade sindical (ou, segundo a nomeação dada pelo FNT, o direito de representação exclusiva dos sindicatos), e o papel do Estado como agente indispensável à regulamentação e fiscalização do mercado de trabalho.

No caso da unicidade sindical, a CSC chega a admitir a criação de critérios de “representatividade” para os sindicatos que detêm o monopólio da representação exclusiva. O que ela não admite é a limitação desse direito apenas aos sindicatos constituídos antes da publicação da nova lei (como, de fato, reza o artigo 41 do projeto de lei de reforma sindical do FNT), pois, conforme destaca, o fim deste dispositivo poderia significar a instalação de um plurisindicalismo no país:

É admissível a limitação da exclusividade consistente nas exigências de representatividade – embora não nos exagerados níveis previsto pelo projeto – de adoção do estatuto mínimo e de aprovação da exclusividade por assembleia geral. **Mas não é aceitável que se restrinja a possibilidade de existência de sindicatos com exclusividade apenas aos que já tiverem registro na data da edição da nova lei [...]** Além disso, não parece lógico e nem aceitável que, se um novo sindicato, com a representatividade definida em lei, adotando o estatuto mínimo legal e que tenha a exclusividade de representação aprovada em assembleia geral, não possa fazer valer a vontade dos trabalhadores da base para manter-se exclusivo (Corrente Sindical Classista, 2004 p. 9) [grifos nossos].

Dessa forma, segundo a CSC, um dos pontos mais negativos do projeto de reforma do Fórum seria o risco evidente de se instalar um pluralismo sindical no Brasil, na medida em que os sindicatos criados a partir da publicação da nova lei de relações sindicais ficariam submetidos a um regime de pluralismo sindical restrito. O ideal, segundo a corrente cutista, seria que o monopólio da representação sindical (denominado pelo projeto do Fórum como direito de representação exclusiva) se estendesse a todos os sindicatos, tanto aqueles que já detêm o registro sindical antes da publicação da lei quanto os novos sindicatos. De qualquer forma, o projeto concebido no âmbito do FNT, ao estabelecer um regime misto de organização sindical (buscando conciliar unicidade com um regime de pluralismo sindical

restrito), acabou não agradando os setores ligados à Corrente Sindical Classista. Segundo João Batista Lemos, coordenador nacional da CSC:

[...] a proposta ainda está contaminada por um certo viés liberal, que desconsidera que vivemos numa sociedade dividida em classes antagônicas e prega uma idílica “liberdade sindical” e o engodo da “livre negociação”. Em vários pontos, a proposta abre brechas para a implantação do plurisindicalismo no país. Ela, por exemplo, não admite a possibilidade das novas entidades, criadas pós-reforma, de optarem pela exclusividade de representação. Esse direito só está assegurado aos sindicatos já registrados e que comprovem sua representatividade. O certo seria garantir a exclusividade aos atuais e aos futuros sindicatos, evitando os riscos da fragmentação (Lemos, 2004 p. 141).

Em grande medida, o modelo de unicidade defendido pela Corrente Sindical Classista se aproxima do modelo proposto por Evaristo de Moraes Filho em 1978. Nesse modelo Evaristo de Moraes procura submeter os sindicatos que detêm o monopólio da representação sindical a critérios de “representatividade”, combinando unicidade com concorrência, o que, para ele, seria a fórmula para se assegurar a “unicidade” evitando o inconveniente da burocratização. Nesse sistema, os sindicatos teriam que provar, permanentemente, sua “representatividade”, caso contrário, perderia o monopólio da representação sindical para uma outra associação mais “representativa”. Todavia, o modelo pensado por Evaristo de Moraes não admite a possibilidade do estabelecimento de um pluralismo sindical restrito caso o sindicato único perca a exclusividade de representação, como acontece com o projeto elaborado no FNT (a substituição de um sindicato “menos” “representativo” por outro “mais” “representativo” não significa a eliminação da unicidade, mas apenas sua renovação).

Da mesma forma, ao estabelecer que os sindicatos teriam que provar sua “representatividade” para adquirirem o direito de representação exclusiva de uma determinada base territorial e, ao mesmo tempo, ao criticar a possibilidade de quebra do monopólio da representação sindical como admite o projeto de reforma do Fórum em algumas circunstâncias, a proposta da Corrente Sindical Classista, de um certo modo, acaba se aproximando do modelo idealizado por Evaristo de Moraes filho. Assim, apesar de considerar excessivamente exagerados os níveis de “representatividade” exigidos pelas regras estabelecidas no FNT (20% de trabalhadores sindicalizados na base), a CSC concorda com a proposta do Fórum, na medida em que o estabelecimento de critérios para os sindicatos provarem sua “representatividade” estimularia a sindicalização de trabalhadores e o fortalecimento das entidades sindicais. Conforme destaca Pascoal Carneiro, membro da executiva nacional da CUT e integrante da CSC, “esta proposta dificulta a pulverização, mas exige que o sindicato reforce sua representatividade. Isto inibe os sindicatos de carimbo, que

só servem para arrecadar recursos financeiros e para fazer acordos espúrios” (Carneiro, 2004 p. 32).

Conforme vimos, o que a CSC não aceita é o estabelecimento de um regime de pluralismo sindical restrito, pois, pelas regras do Fórum, os novos sindicatos criados a partir da publicação da nova lei de relações sindicais e aquelas entidades que não conseguirem provar sua “representatividade” (ou não se submeterem ao “estatuto- padrão”) poderiam sofrer concorrência na base, o que, para a CSC, seria um fator de enfraquecimento do movimento operário. Segundo ainda Pascoal Carneiro, a principal armadilha do FNT é o risco de pluralismo sindical, pois, “ a proposta do FNT garante exclusividade apenas para os sindicatos existentes que aceitarem as regras democráticas e comprovarem ter 20% de associados no prazo de cinco anos. Caso o sindicato não aceite essas regras e não atinja este percentual, outra entidade poderá ser criada. Os novos sindicatos a serem criados nascerão sob o império do pluralismo. Esta é outra armadilha perigosa” (Carneiro, 2004 p. 35).

No capítulo referente ao processo de negociação coletiva, no entender da Corrente Sindical Classista, sua redação estaria imprecisa e contraditória, apontando para a prevalência do negociado sob legislado, desprezando o papel do Estado como fonte de direito e valorizando o mercado como principal ente regulador das relações entre capital e trabalho. Segundo destaca, o efeito disruptivo desta medida pode ser melhor dimensionada ao se verificar as condições em que se encontram a grande maioria da classe trabalhadora brasileira, seus desequilíbrios estruturais (e suas variadas condições de exploração) e a importância da legislação na regulamentação do mercado de trabalho o país. Assim, ao minimizar o poder normativo da Justiça do Trabalho fazendo apologia às perspectivas de livre negociação coletiva, em última instância, o projeto do Fórum estaria operando em coro com a proposta de desregulamentação (e flexibilização) das leis trabalhistas, uma vez que a regulação pelo mercado seria o mesmo que a retirada de direitos:

Já nos capítulos sobre “negociação coletiva” e “composição de conflitos” também surgem várias lacunas preocupantes. Sua redação é imprecisa e contraditória. Ela deixa implícito o perigo dos direitos fixados na legislação serem suplantados pela fictícia “livre negociação”. Há ênfase na figura do árbitro privado e na manutenção das comissões prévias de conciliação, instrumentos que facilitam a flexibilização trabalhista. O papel do Estado, como agente indispensável à regulamentação e fiscalização do trabalho, é desprezado. Valoriza-se a função reguladora do mercado e a Justiça do Trabalho tem seu papel minimizado [...] não acreditamos na existência de uma relação de igualdade entre capital e o trabalho que torne desnecessária a atuação do Estado. No sistema atual de exploração, o capital é mais forte e objetiva unicamente o lucro. Por isso, o Direito do Trabalho é um contraponto à ambição patronal, é uma conquista do movimento operário que deve ser preservada e ampliada. Deixar a relação entre capital e trabalho ao sabor do mercado apenas favorece o capital! Neste sentido, não vacilamos em defender o poder normativo da Justiça do Trabalho (Lemos, 2004 p. 141-142).

Em suma, desde seu ingresso na CUT em 1991, a CSC ao assumir a defesa da estrutura sindical corporativa como um importante instrumento de luta dos trabalhadores, acaba se colocando numa posição diametralmente oposta ao modelo defendido pela corrente majoritária da CUT, a Articulação Sindical. Durante as atividades desenvolvidas no Fórum Nacional do Trabalho, a CSC procurou confrontar, conforme vimos, tanto a proposta da CUT de instituir um “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” no país (uma vez que essa proposta implicaria o fim da unicidade, do imposto sindical e do poder normativo da Justiça do Trabalho), quanto o próprio modelo de organização sindical surgido a partir das discussões realizadas no Fórum em 2003 (que recebeu apoio dos setores majoritários da CUT).

3.2.6 O AUGE DAS DIVERGÊNCIAS E A DIVISÃO DA CUT

O auge das divergências se deu mais recentemente, em 2007, com o anúncio da saída da CSC dos quadros sindicais da CUT para a formação de uma nova Central Sindical. Dentre os motivos anunciados pela CSC para o rompimento com a Central estaria a questão do crescente hegemonismo praticado pelos membros da Articulação Sindical, a falta de democracia interna, a burocratização da CUT (que teria se afastado de suas bases representativas), o imobilismo diante do governo Lula e as antigas divergências entre a CSC e a Articulação Sindical. Em um artigo publicado em Janeiro de 2008, Altamiro Borges, jornalista e membro do Comitê Central do PC do B (braço político da Corrente sindical Classista), destaca as razões que levaram a saída da CSC dos quadros da CUT para a formação da nova Central Sindical:

Devido ao quadro de divisão no topo e à realidade adversa da CUT, a segunda maior força interna, a Corrente Sindical Classista, também decidiu sair da entidade e fundou, num Congresso no final de 2007, a Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB) [...] Sem adotar uma postura de antagonismo diante da CUT, encarada como importante aliada, a Central classista acredita que esta padece de três graves problemas e não tem mais condições de se colocar como pólo de unidade dos trabalhadores. Em primeiro lugar, os classistas criticam a ausência de democracia interna e as práticas exacerbadas de hegemonismo da força majoritária. Acusam a CUT de se tornar uma entidade partidarizada, que não dá espaço para outras correntes de pensamento [...] A segunda crítica diz respeito à burocratização e à institucionalização desta entidade, que teria refluído no seu ímpeto combativo e se afastado das bases dos trabalhadores. Por último, afirmam que esta Central perdeu autonomia durante o governo Lula, adotando uma postura de passividade acrítica que reforçaria as marcas de uma entidade chapa-branca [...] Além destas críticas, os idealizadores da CTB retomam velhas polêmicas, que sempre estiveram presentes no conjunto do sindicalismo e no interior da CUT. Já no debate sobre a reforma sindical, promovido no primeiro mandato do presidente Lula através do Fórum Nacional do Trabalho, as diferenças de concepções se aguçaram. A corrente majoritária da CUT defendeu o fim da unicidade e da contribuição sindical e propôs

uma estrutura centralizada na cúpula, retirando a autonomia dos sindicatos de base. A CSC e várias entidades independentes, sem filiação às Centrais, uniram-se para barrar o perigo da pulverização sindical, da redução dos recursos financeiros e da concentração de poder no topo¹⁶.

A saída da Corrente Sindical Classista certamente abalou os quadros sindicais da CUT, pois, é preciso considerar que essa corrente obteve cerca de 20% dos votos no último Congresso realizado pela CUT em 2006, quando lançou chapa própria à direção, o que lhe confere uma razoável expressão, se constituindo na segundo maior força no interior da Central. Ao mesmo tempo, estima-se que a CSC detém hegemonia na direção de aproximadamente 400 sindicatos, o que lhe garante uma certa visibilidade para a consolidação de uma Central Sindical. Com isso, passaria a ter acesso direto à parte do imposto sindical destinado às Centrais, além do controle das contribuições voluntárias que seus sindicatos destinam atualmente à CUT.

Essa divisão marca o ponto mais alto de um processo de disputas que vem ganhando força dentro da CUT, principalmente, a partir da década de 1990, quando a corrente majoritária (Articulação Sindical) passa a assumir uma posição mais moderada, adotando a prática de um sindicalismo propositivo (assimilando, inclusive, certos aspectos da ideologia neoliberal). A idéia lançada pelos membros da Articulação Sindical era que, diante do quadro recessivo que se avizinhava, era preciso adotar uma postura mais conciliatória com o governo e com os empresários procurando saídas “propositivas” para a crise. O fato é que essa inflexão acabou desagradando os setores da esquerda cutista, que ainda continuavam a manter um certo apego à combatividade, uma vez que permaneciam ligados às práticas sindicais que a CUT havia desenvolvido ao longo da década de 1980.

No entanto, apesar destas divisões internas, não havíamos presenciado ainda um forte movimento de desfiliação da CUT, como o ocorrido no governo Lula, mesmo porque, ao assumir uma postura crítica ao longo do governo Fernando Henrique Cardoso, resistindo, principalmente, às medidas que buscavam desregulamentar as relações de trabalho no país, esses conflitos, de um certo modo, acabaram sendo “encobertos” por aquilo que os unia: a crítica ao governo Cardoso. Ao fechar os canais de diálogo com o sindicalismo CUT, frustrando as tentativas da Articulação Sindical em negociar com o governo e com o patronato, favoreceu uma certa atitude de resistência, protagonizada pelas correntes de esquerda, evitando uma atitude de extrema passividade por parte da CUT, como a que se tem verificado após a vitória de Lula para presidente em 2002.

¹⁶ Altamiro Borges. CTB: a novidade no sindicalismo. Disponível em http://www.csc.org.br/conteudo.php?conteudo_id=129. Acesso em: 20/01/2008.

É justamente essa passividade que acabou acirrando as divergências políticas no interior da CUT uma vez que as expectativas de que o novo presidente rompesse com os pilares do neoliberalismo foram frustradas: ao invés de combater esse modelo, modificando os pilares da política econômica, o governo petista não só manteve seus fundamentos como aprofundou alguns de seus aspectos como no caso da reforma da previdência. Mesmo assim, a corrente majoritária, de um modo geral, vem seguindo as diretrizes básicas do modelo defendido pelo atual governo, não agradando os setores da esquerda cutista, que acusam a direção da Central de desenvolver um sindicalismo desvinculado de suas bandeiras históricas, adotando uma postura de passividade acrítica que reforçaria as marcas de uma entidade chapa-branca. Assim, paradoxalmente, a vitória de Lula em 2002, ao invés de unificar o sindicalismo CUT em torno de uma plataforma comum de luta, ao manter (e aprofundar) os pilares básicos da política neoliberal, acabou acirrando os quadros de divisões no interior da Central: enquanto que algumas correntes da esquerda cutista ainda buscam resistir ao neoliberalismo, os setores majoritários têm seguido os parâmetros econômicos estabelecidos pelo governo, mesmo quando sua política ameaça direitos dos trabalhadores.

Em 2004, a saída do PSTU e a formação da CONLUTAS já apontavam o desgaste dos quadros internos da CUT. Pela primeira vez a Central passava a contar com uma oposição à esquerda no movimento sindical organizado fora dela. Sob a justificativa de que a CUT estaria servindo de esteio para sustentar posições e projetos do governo dentro do sindicalismo (traindo seus princípios de independência de classe), a CONLUTAS (entidade composta por organizações ligadas a movimentos sociais distintos) procurava se estabelecer como uma Central Sindical rival à CUT, lutando contra as reformas neoliberais do governo Lula:

A CONLUTAS – Coordenação Nacional de Lutas – é, como o próprio nome diz, uma coordenação, composta por entidades sindicais, organizações populares, movimentos sociais, etc, que tem por objetivo organizar a luta contra as reformas neoliberais do governo Lula (Sindical/Trabalhista, Universitária, Tributária, e judiciária) e também contra o modelo econômico que este governo aplica no país, seguindo as diretrizes do FMI. A CONLUTAS busca construir-se como uma alternativa para a luta dos trabalhadores, frente a degeneração da CUT, que transformou-se em uma entidade “chapa-branca”, preferindo apoiar o governo do que defender os trabalhadores¹⁷.

A 11ª Plenária Nacional da CUT em 2005 assistiu novamente ao acirramento das divergências políticas em seu interior por ocasião do apoio dado pelos setores majoritários da CUT ao projeto de reforma sindical elaborado no Fórum Nacional do Trabalho. Mesmo não contemplando, na sua inteireza, o modelo defendido pela Articulação Sindical, o projeto do

¹⁷ Coordenação Nacional de Lutas. Disponível em <http://www.conlutas.org.br>. Acesso em: 20/01/2008.

Fórum recebeu o apoio da CUT, pois, conforme destacava, de um modo geral, as propostas iriam ajudar a fortalecer o movimento sindical no país. Os setores da esquerda cutista, no entanto, passaram a defender abertamente a saída da CUT do Fórum, por entenderem que o projeto feria os interesses da classe trabalhadora brasileira ao seguir os parâmetros das políticas neoliberais que vinham sendo implementadas pelo governo Lula. Entre as principais críticas endereçadas às propostas do Fórum está a excessiva concentração de poderes na cúpula do movimento operário, as restrições ao direito de greve, a eliminação da autonomia das assembleias de base, a abertura de espaços para a prevalência do negociado sobre a lei, e o sistema de representação derivado.

Em um texto apresentado para discussões na 11ª Plenária da CUT em 2005 (intitulado “Defender a CUT contra essa reforma sindical e a divisão”), a corrente petista “O Trabalho” destacava os principais pontos aprovados no projeto do Fórum que teriam contribuído para acirrar as divergências no interior da Central:

A CUT está ameaçada por essa reforma, composta de uma Proposta de Emenda Constitucional casada com um Projeto de Lei de 238 artigos. A forma final da proposta confirma as piores expectativas. Resumimos seus principais pontos abaixo. Estrutura sindical atrelada ao Estado: não há liberdade sindical, como previsto pela Convenção 87 da OIT, defendida como um dos princípios da CUT em seus estatutos, mas sim reforço da intervenção do Estado em toda estrutura e organização sindical [...]. É criada a figura da “representatividade derivada”, uma aberração que consiste em dar à cúpula das Centrais, Confederações e Federações prerrogativa de criar, “de cima para baixo”, sindicatos “orgânicos”, atacando a soberania dos sindicatos de base [...]. Se eliminou um parágrafo que aparecia em versão preliminar, que estabelecia que deveria prevalecer a “norma mais favorável ao trabalhador” em caso de conflito entre a lei e a Convenção Coletiva. O que significa que o “negociado” prevalece sobre o “legislado”, objetivo perseguido pelos patrões desde o projeto Dornelles (da era FHC) que a CUT combateu. O artigo 100 diz que “havendo negociação de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de negociação em níveis inferiores”, num claro atentado sobre a soberania das assembleias de base [...]. Direito de greve é atacado. Todo título V do PL da Reforma, combinado com outros artigos e a PEC, limita brutalmente o exercício desse direito fundamental do trabalhador [...]. Por tudo isso, a Plenária Nacional da CUT deve retirar o apoio da Central a essa proposta de Reforma Sindical, que ataca as bases históricas sobre as quais a CUT se constituiu e abre as portas para a flexibilização dos direitos trabalhistas. Devemos reafirmar a defesa da CUT contra essa reforma sindical, **rejeitando, ao mesmo tempo, a via proposta pela CONLUTAS de “desfiliação”**, que é outro lado da moeda da política de destruição de uma conquista da classe que é a CUT (CUT, 2005) [grifos nossos].

Mesmo com o acirramento das divergências, algumas correntes relutavam em deixar a Central. A idéia defendida era que a ruptura poderia fragilizar ainda mais a esquerda cutista, preferindo disputar a hegemonia dentro da CUT a ter que construir uma nova Central de referência dos trabalhadores. Contudo, a questão que se coloca é que tanto a ruptura como a “disputa” de hegemonia implica custos: a ruptura significa abandonar uma história e dar início

a um novo trabalho de organização e mobilização das bases, a fim de substituir a CUT por uma outra referência de luta; a não ruptura significa continuar a “disputar” espaços no interior de uma Central rigidamente monopolizada pela Articulação Sindical. Referindo-se diretamente à crescente hegemonia dos setores majoritários da CUT e das perspectivas de disputas no interior da Central com a ascensão do governo Lula, Galvão destaca:

Diante disso, colocamo-nos diante da seguinte questão: é possível disputar hegemonia no interior da CUT na atual conjuntura? A nosso ver é cada vez mais difícil, pois a direção tem um relacionamento muito próximo com o governo, a quem apóia e por quem é beneficiada. É verdade que a direção da CUT nunca impediu as correntes minoritárias se manifestassem contrariamente a medidas lesivas aos interesses dos trabalhadores nos governos passados. Mas a conjuntura era diferente, pois a Articulação Sindical não apoiava abertamente ou integralmente aqueles governos; portanto, era mais fácil adotar uma postura crítica, mesmo que a maioria resistisse em fazê-lo. Hoje, a ação da maioria da CUT divide o movimento pois, quando não apóia o governo, critica-o superficialmente, de modo a sufocar as vozes descontentes (Galvão, 2006 p. 149).

O desfecho desse processo de disputas políticas que se prolonga, pelo menos, desde a década de 1990 foi o acirramento do quadro de divisões. Conforme vimos, as divergências internas em relação ao posicionamento da CUT frente ao governo Lula e ao projeto de reforma sindical levaram, num primeiro momento, à saída do grupo ligado ao MTS/PSTU em 2004, constituindo a CONLUTAS. Em 2006 alguns outros setores, ligados a partidos como P-SOL, PSB, PCB e a correntes menores, também anunciaram sua saída da CUT por ocasião de seu IX Congresso Nacional. Da mesma forma, percebendo as crescentes dificuldades em se “disputar” a hegemonia no interior de uma Central fortemente controlada por seus setores majoritários, a Corrente Sindical Classista optou por seguir o caminho aberto pelo PSTU, anunciando sua saída dos quadros sindicais da CUT em 2007 para a formação de uma nova Central Sindical. No entanto, esse grupo, ao contrário da CONLUTAS, não vem se colocando em oposição frontal à CUT, afirmando a intenção de estabelecer uma relação de parceria com mesma. De qualquer forma, para além dos dados numéricos ou da eventual perda de receita financeira, é preciso considerar o impacto político da saída desses setores da CUT. Ainda que não se caracteriza como um organismo exclusivamente sindical, a formação da CONLUTAS representou um movimento à esquerda organizado fora da CUT. Ao mesmo tempo, a Central vê agora reduzido o leque de sua pluralidade interna, de modo que a divisão não significou apenas o enfraquecimento da própria CUT, mas do sindicalismo brasileiro como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No final da década de 1970, alguns estudiosos europeus, tomando como indicadores a queda nos índices de sindicalização e a diminuição do número de greves, começaram a falar em crise do movimento sindical. Dez anos depois, no final da década de 1980, com o aprofundamento do processo de reestruturação da economia mundial, alguns pesquisadores começaram a falar em agonia ou morte do sindicalismo. No Brasil, a tese de que o sindicalismo teria entrado numa fase de declínio irreversível foi lançada por Rodrigues no final da década de 1990. A explicação para essa suposta decadência é procurada, principalmente, no nível da economia capitalista contemporânea: as novas tecnologias, os novos métodos de organização do trabalho, o declínio da ocupação na indústria e o crescimento da ocupação no setor de serviços, o desemprego, o crescimento do setor informal, esses e outros fatores de ordem econômica condenariam o sindicalismo à decadência irreversível.

Trabalhando com os conceitos de sociedade industrial e sociedade pós-industrial (ou sociedade de serviços), Rodrigues (1999) chega a concluir que as características gerais da sociedade pós-industrial abriam pouco espaço para a atuação dos sindicatos, uma vez que os fatores que teriam garantido a expansão sindical, como as grandes concentrações de trabalhadores em áreas geográficas e industriais, produção em série, homogeneidade da força de trabalho, peso da classe operária no interior da estrutura social, etc, não existiriam mais.

Na verdade, o autor, ao trabalhar com os conceitos de crise ou de declínio, não entende que as perturbações que atingiram os organismos sindicais nas últimas décadas não conduziram a um declínio irreversível do sindicalismo em si (como uma instituição capaz de intermediar as relações entre capital e trabalho dentro do capitalismo), mas trata-se de uma crise que atingiu o sindicalismo vertical e burocrático (herdado do período Fordista), que se encontra incapaz de lidar com a nova era de desigualdade social. Nesse sentido, a crise (declínio?) está relacionada a um determinado tipo de sindicalismo e não da instituição sindical em si. Segundo Alves, a tese, defendida por Rodrigues, da crise do sindicalismo como expressão de seu declínio irremediável nunca foi sustentável. Conforme destaca, apega-se a indicadores empíricos contingentes, de cariz quantitativo, desprezando as determinações sócio-estruturais do modo de produção capitalista (Alves, 2004 p. 53).

Ao afirmar que as características gerais da “sociedade pós-industrial” deixariam pouco espaço para a atuação dos sindicatos, Rodrigues acaba subestimando o potencial de resistência sindical dos trabalhadores. Em primeiro lugar, o autor não considera que vivemos numa

sociedade capitalista, não numa sociedade “pós-industrial” ou de “serviços”. Mesmo que na atual fase de estruturação do capitalismo o setor terciário possa empregar mais do que o setor industrial, esse dado concreto não muda a natureza social do sistema, que continua baseado na acumulação de capital e na exploração do trabalho alheio, seja na indústria, seja nos serviços, ou mesmo no setor agrícola. Em segundo lugar, ao afirmar que o sindicalismo estaria fadado ao desaparecimento, o autor despreza que (como afirmaram Marx e Engels) o sindicato e o sindicalismo se constituem em um fato estrutural da modernização capitalista, portanto, signos irremediáveis da luta de classes (Engels e Marx, 1980 apud Alves, 2004 p. 53).

Dialogando diretamente com Rodrigues, Boito Jr (2003b) assevera que o quadro sindical das últimas décadas não poderia ser caracterizado com um quadro de declínio irreversível do sindicalismo. Conforme destaca, mesmo que o movimento sindical tenha perdido grande parte de sua vitalidade política e de sua capacidade de mobilização nas principais economias capitalistas do mundo, não se pode concluir, de forma precipitada, que o sindicalismo não teria mais função na atual fase de desenvolvimento do capitalismo. Segundo o autor, o simples fato de o movimento sindical estar em ascensão em algumas regiões do planeta, como os países da Europa Oriental (devido à recente implantação da liberdade de organização sindical) e os países asiáticos de industrialização recente (países onde apenas recentemente o sindicalismo começa a se organizar como um movimento social), já seria suficiente para evitar-se falar em decadência do sindicalismo.

Segundo o autor, o correto seria caracterizar o atual recuo como uma fase de crise e de refluxo temporários. “O recuo internacional do sindicalismo não é uma decadência histórica que adviria de uma mudança econômica irreversível das sociedades atuais. Ele é sintoma de uma crise, oriunda de causas reversíveis, e que pode, por isso, ser superadas”. Conforme destaca, Rodrigues, ao verificar o impacto das mudanças econômicas nos organismos sindicais (queda no número de sindicalizados e diminuição da atividade grevista), o autor conclui, de forma decisiva e precipitada, que o atual quadro de perturbações seria indicativo de uma decadência irreversível que teria selado a sorte do sindicalismo. De acordo com Boito Jr, o erro teórico deste raciocínio consiste em analisar a classe operária e o sindicalismo separadamente do processo político nacional e internacional, o sindicalismo separado da sociedade, da política e do Estado, como se a sociedade pudesse ser dividida em compartimentos estanques, restringindo a análise ao nível da fábrica e do mercado de trabalho, fortalecendo a idéia segundo a qual o refluxo ou crise do movimento sindical origina-se na economia e seria, portanto, irreversível (Boito Jr, 2003b).

Essas discussões seriam retomadas em um ensaio posterior desenvolvido por Giovanni Alves. Questionando a recuperação da atividade sindical em algumas regiões do planeta anunciada por Boito Jr (2003b), o autor procura entender o sentido imanente desta recuperação, abrindo um novo foco de análise. “Ora, a questão é saber, primeiro, qual a teleologia política desta recuperação do movimento sindical e, segundo, verificar se, para além da crise do sindicalismo não estaríamos vislumbrando a mera reposição do sindicalismo da crise, cujo pragmatismo cinzento da defensividade sindical atinge setores outrora identificados com a luta de classes”. Portanto, para o autor, o que se deve discutir é o conteúdo político-ideológico desta recuperação do movimento sindical anunciada por Boito Jr, pois, “mais do que índices de sindicalização e diminuição do número de greves, a teleologia política da práxis sindical é que poderá nos indicar os sinais de vitalidade do sindicalismo” (Alves, 2004 p. 53-54).

Assim, se por um lado, a ascensão do sindicalismo em países da Ásia constatada por Boito Jr explicita a necessidade da práxis sindical como forma contingente de resistência da força de trabalho à exploração capitalista, por outro lado, explicita os limites estruturais do sindicalismo diante da lógica do capital em processo, pois, mais do que uma recuperação da atividade sindical estaríamos vivenciado, segundo Alves, uma mera reposição do sindicalismo da crise, cujos traços assumem uma forma mais acabada, principalmente, nos países de capitalismo avançado. É, portanto, nestes países e não na Ásia que o sindicalismo exporia seus limites estruturais, evidenciado na crescente dificuldade em se obter ganhos defensivos, ao molde do passado, e na crescente dificuldade em barrar a destruição do Welfare State e da precarização das relações trabalhistas. Conforme destaca Alves, o sindicalismo da crise, em meio ao quadro histórico de declínio do capitalismo, para preservar os espaços burocrático-institucionais, contenta-se em incorporar o discurso da ordem do capital, abandonando os ideais classistas e a luta anticapitalista, procurando respostas propositivas para a crise.

Dessa forma, não se trata de meras conjunturas conforma analisado por Boito Jr para detectar “a crise da crise do sindicalismo” (Boito Jr, 2003b p. 321), mas de um dado estrutural representado pelas pressões concretas do capital em declínio, operando profundas transformações no mercado de trabalho e na própria dinâmica do emprego assalariado no modo de produção capitalista contemporâneo. Não estamos com isso decretando a morte ou o declínio do sindicalismo. O momento é de grandes dificuldades, o que demandará novas formas de organização dos trabalhadores (que consiga fazer representar trabalhadores estáveis, precários e desempregados) e de um novo posicionamento político-ideológico dos sindicatos. Ao mesmo, não podemos deixar de considerar, uma outra determinação essencial

do sindicalismo da crise: ele expressa a crise do socialismo, representado pela captura da subjetividade operária aos valores da ordem do capital. “Portanto, o sindicalismo da crise se constitui não apenas a partir das determinações estruturais da crise do sócio-metabolismo do capital e de suas instituições defensivas. Ele decorre da crise histórica do partido (e da ideologia) socialista do século XX” (Alves, 2004 p. 55).

Pois bem, ao deslocar o debate para o sindicalismo da crise, Alves abre um importante campo teórico para entendermos o sentido imanente das reformas anunciadas no Fórum Nacional do trabalho (2003-2004) e suas implicações às formas de organização (e representação) do sindicalismo brasileiro. Ou seja, a tese aqui defendida é que a intenção do governo Lula não era conduzir o movimento sindical ao um novo patamar de força, que fosse capaz de garantir uma maior vitalidade aos organismos sindicais, mas, a partir das reformas anunciadas pelo Fórum, repor, nas condições do capitalismo brasileiro, uma espécie de sindicalismo da crise, consolidando, em termos institucionais e normativos, a capitulação do sindicalismo no país.

A reposição do sindicalismo da crise se dá em dois aspectos. O primeiro aspecto está relacionado à incapacidade do projeto em erigir novas formas para a representação de um operariado que se encontra cada vez mais dividido (e fragmentado) pelo processo de reestruturação da economia brasileira, ou seja, um novo modelo de organização sindical que seja capaz de lidar com as novas segmentações que atingem o mercado de trabalho no país, representando, ao mesmo tempo, trabalhadores permanentes, instáveis, e desempregados. Essas novas segmentações, que surgem com o processo de reestruturação produtiva, dificultam a atuação dos sindicatos a partir de estruturas burocráticas, posto que os organismos sindicais não podem mais desempenhar seu papel tradicional de unificação do proletariado tendo como perspectiva uma organização corporativa restrita à categoria profissional. Assim, o projeto de reforma do Fórum na medida em que não procura estabelecer um diálogo com os novos contingentes de trabalhadores precarizados (não apenas trabalhadores assalariados empregados, mas os excluídos do emprego), acaba repondo, no contexto do século XXI, o caráter defensivo do sindicalismo da crise. É preciso desenvolver novas práticas sindicais que privilegiem dimensões horizontais (e interprofissionais) para a organização de uma classe que se encontra submetida a diversas condições de exploração (e subordinação), estabelecendo, desde já, a identidade política e cultural do proletariado em bases mais amplas do que a rígida divisão em categoria profissional decorrente da estrutura sindical brasileira. Mesmo que o projeto do Fórum tenha instituído a organização dos trabalhadores por ramo de atividade econômica, essa dimensão não é capaz de fazer

representar os trabalhadores instáveis, precários e desempregados, que se encontram fora do setor formal da economia e não apresentam nenhum tipo de proteção do Estado.

Um outro aspecto do sindicalismo da crise está relacionado à captura da subjetividade operária pelos valores da ordem do capital, cujo traço mais avançado é a ideologia do Tripartismo. Ao longo de todo o documento produzido no âmbito do Fórum a ideologia do tripartismo (e do diálogo social) é colocada como pressuposto básico (e fundamental) para o sucesso das relações de trabalho no Brasil. Conforme destaca o artigo 93 do Projeto de Lei de Relações Sindicais: “O Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e de deliberação”. Abstrai-se o que é o mundo real e trabalha-se com uma genérica idéia de mundo perfeito envolvendo a negociação coletiva e o diálogo social, desprezando os pressupostos estruturais da sociedade capitalista.

Em suma, o Fórum Nacional do Trabalho reflete, em termos institucionais e normativos, o refluxo pelo qual o sindicalismo brasileiro (em especial o sindicalismo CUT) vem sofrendo, principalmente, a partir da década de 1990, quando passa a assumir um discurso mais conciliatório (e menos combativo), abandonando as perspectivas de classe e o discurso anticapitalista. Ao elevar o tripartismo e o diálogo social como pressuposto básico para fundamentar um novo modelo de organização sindical no país, o documento do Fórum acaba desprezando as disparidades estruturais entre capital e trabalho dentro do modo de produção capitalista. Ao mesmo tempo, alimentado (e fortalecendo) essa ideologia, o sindicalismo da crise (no Brasil identificamos, principalmente, a CUT), para preservar-se como elemento de mediação sócio-institucional de corporações assalariadas com alguma poder de intervenção social e política acaba incorporando o discurso da ordem do capital, ajudando a difundir a idéia de que o sindicalismo propositivo seria a única saída possível para os trabalhadores lidarem com as novas perspectivas do capitalismo contemporâneo.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, M.H.T. “O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas”. Debate e Crítica, n-6, 1975.

_____. Estado e classes trabalhadoras no Brasil (1930-1945). Teses de Doutorado. São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1978.

_____. “O corporativismo em declínio?”. In: DAGNINO, Evelina (Org.) Anos 90: Política e Sociedade no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1994.

_____. Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996.

ALVES, G.A.P. O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. Outubro (São Paulo). São Paulo, V.2, N.5, p.47-58, 2001.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). Revista de Sociologia e Política, Curitiba, V.19, p.71-94, 2002.

_____. Crise do fordismo e reforma trabalhista no Brasil: uma análise sociológica. Revista Jurídica da Unirondon, Cuiabá, V.3, N.3, p.89-105, 2003.

_____. “O sindicalismo da crise”. Debate Sindical. São Paulo, n-48, Jun/Julh/Ago 2004.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, R. (Org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Editora Boitempo, 2006.

ALVES, W.M.B. O trabalho como interesse e a opção neocorporativa: um estudo do sindicalismo brasileiro nos últimos vinte anos. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: IUPERJ, 1993.

ANTUNES, R. O novo sindicalismo. São Paulo: Scritta, 1991.

_____. Dimensões do sindicalismo inglês recente: do neoliberalismo da era Thatcher à “terceira via” de Tony Blair. Texto apresentado ao XXII Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, MG, de 19 a 23 de outubro de 1999.

_____. Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 8 Ed, 2002.

ARAÚJO, A.M.C. A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos 30. São Paulo: Scritta, 1998.

_____. Estado e trabalhadores: a montagem da estrutura sindical corporativa no Brasil. In: ARAÚJO, A. M.C. (Org). Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

ARBIX, C. Uma aposta no futuro – os primeiros anos da câmara setorial automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.

_____. A câmara banida. In: ARBIX, C.; ZILBOVICIUS, M. (Orgs). De JK a FHC: a reivenção dos carros. São Paulo: Scitta, 1997.

BIHR, A. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOITO JR., A. “Reforma e persistência da estrutura sindical”. In: BOITO JR., Armando (Org.) O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de janeiro: Paz e Terra, 1991 (a).

_____. O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991 (b).

_____. De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, V.8 N.3, p. 23-28, 1994.

_____. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

_____. “Neoliberalismo e corporativismo de estado no Brasil”. In: ARAÚJO, Ângela (Org.) Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. A hegemonia neoliberal no governo Lula. Crítica Marxista. Rio de Janeiro, V.17, p.9-35, 2003 (a).

_____. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R. (Orgs). Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2003 (b).

_____. O governo Lula e a reforma do neoliberalismo. Revista da Adusp. São Paulo, V.34, p.6-11, 2005.

CABRAL, F.A.; CUNHA, P.R.R. (Orgs). Nelson Werneck Sodré – entre o sabre e a pena. São Paulo: Editora Unesp/Fapesp, 2006.

CARDOSO, A. M. Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: FGV Editora, 1999.

_____. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. Trabalho apresentado no Seminário Temático “Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social” (STO21). XXV Encontro Anual da ANPOCS: Caxambu, 2001.

_____. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARNEIRO, P. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In: BORGES, A; NAVARRO, H... [et al.]. A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

CASTILHO, C. R. "Les droits collectifs du travail en Amérique Latine et au Mexique". *Rérelations Industrielles*. Quebec, Université Laval, V.55, N.1, 2000.

CAWSON, A. "Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interest intermediation". In: CAWSON, A. (Ed.) *Organized interest and the State: studies in meso-corporatism*. London: Sage Publications, 1985.

_____. "Pluralism, corporatism and the role of the State". In: WILLIANS, P. J. *Corporatism in perspective*. London: Sage, 1989.

COMIM, A. A estrutura sindical corporativa: um obstáculo à consolidação das centrais sindicais no Brasil. Dissertação de Mestrado, São Paulo: Faculdade de filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1995.

CORSI, F.L. O plano real: um balanço crítico. *Cadernos da FFC*, Marília, V.8, N.2, p.13-27, 1999.

_____.; ALVES, G.A.P. Dossiê globalização. *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, V.19, p.7-94, 2002.

COSTA, V.M.R. Origens do corporativismo brasileiro. In: BOSCHI, R.R. (Org). *Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1991.

_____. "Corporativismo societal: interesse de classe versus interesse setorial". In: DAGNINO, Evelina (Org.) *Anos 90: Política e sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

D'ARAÚJO, M.C. Estado, classe trabalhadora e políticas sociais. In: FERREIRA, J.; DELGADO, L. (Orgs). *O Brasil Republicano – o tempo do nacional estatismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, V.2, p.145-177, 2003.

DEL ROIO, M. O governo Lula e a derrota da esquerda. *Outubro* (São Paulo), V.10, p.69-88, 2004.

_____. *O marxismo e o Oriente: quando as periferias se tornam o centro*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

FELÍCIO, J. "A reforma possível na estrutura sindical". In: BORGES, A; NAVARRO, H... [et al.]. A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

FORRESTER, V. *L'horreur économique*. Paris: Fayard, 1996.

FRENCH, J. Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GALVÃO, A. Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. Dissertação de Mestrado, IFCH/Unicamp, 1996.

_____. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Tese de Doutorado, IFCH/Unicamp, 2003.

_____. “A reforma sindical: mudança ou continuidade?”. In: BORGES, A; NAVARRO, H... [et al.]. A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

_____. A reforma sindical: as polêmicas por detrás de um falso consenso. Revista PUC Viva, V.23, p.17-27, Abr, 2005.

_____. O movimento sindical frente ao governo Lula: dilemas, desafios e paradoxos. Outubro (São Paulo), V.14, p.131-150, 2006.

GRAMSCI, A. Cadernos do cárcere. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, V. 3, 2000.

HALL, M.M. Corporativismo e fascismo: as origens das leis trabalhistas brasileiras. In: ARAÚJO, A.M.C. (Org). Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HORN, C.H. Reflexões sobre o consenso e dissenso na reforma sindical. XXIX Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu – 25 a 29 de outubro de 2005.

HYMAN, R. “La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste”. Sociologie du travail, N-4, 1979.

HUMPHREY, J. Fazendo o milagre: controle capitalista e resistência operária na indústria brasileira. São Paulo/Petropolis: Vozes/Cebrap, 1982.

JESSOP, B. “Corporatism, parliamentarism and social democracy”. In: SCHMITTER, P; LEHMBRUCH, G (Eds.) Trends toward corporatist intermediation. London: Sage, 1979.

KREIN, J.D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI; MARCELO; HENRIQUE; WILNÊS (Orgs). Trabalho, mercado e sociedade. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

LEHMBRUCH, G. “Consociational democracy, class conflict and the new corporatism”. In: SCHMITTER, P; LEHMBRUCH, G (Eds.) Trends toward corporatist intermediation. London: Sage, 1979 (a).

_____. “Liberal corporatism and party government”. In: SCHMITTER, P; LEHMBRUCH, G. (Eds.) Trends toward corporatist intermediation. London: Sage, 1979 (b).

LEITE, M.P. Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

LEMOES, J.B. Combater o viés liberal e garantir avanços sindicais. In: BORGES, A; NAVARRO, H... [et al.]. A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

MARIA, J.; PUERRO, M.; SOUZA, S. A contra-reforma sindical/trabalhista: banquete para o grande capital e os burocratas sindicais. Revista PUC Viva, V.23, Janeiro/Março, 2005.

MARINHO, L. “A luta pela liberdade e autonomia sindical”. Debate Sindical, N-44, Set/Out/Nov, 2002.

MARTINS, H.S.; RODRIGUES, I.J. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Tempo Social. Rev. Sociol. USP, São Paulo, 11 (2); 155-182, out. 1999.

MOISÉS, J.A. Lições de liberdade e opressão. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

MORAES FILHO, E. O problema do sindicato único: seus fundamentos sociológicos. 2 Ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

NOGUEIRA, A.J.F.M. Trabalho e sindicalismo no Estado brasileiro: experiências e desafios. Tese de Doutorado. Campinas: IFCH/UNICAMP, 1996.

_____. A modernização conservadora do sindicalismo brasileiro: a experiência do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo. São Paulo: Educ, 1997.

_____. Mudanças na CLT: problemas históricos e dilemas atuais do novo sindicalismo. Informação FIPE. São Paulo, V.258, N.258, p.16-20, 2002.

NORONHA, E.G. O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos. Tese de Doutorado, FFLCH/USP, 1998.

O'DONNELL, G. “Acerca del ‘corporativismo’ y la cuestión Del Estado”. Buenos Aires, Documento Cedes/G.E. CLACSO, 2, set, 1975.

OFFE, C; Wiesethal, H. “Duas Lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional”. In: OFFE, C Problemas estruturais do Estado Capitalista. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

PANICH, L. “The development of corporatism in liberal democracies”. In: SCHMITTER, P; LEHMBRUCH, G (Eds) Trends toward corporatist intermediation. London: Sage, 1979.

POCHMANN, M. “Mudanças e continuidade na organização sindical brasileira no período recente”. In: OLIVEIRA; MATTOSO (Orgs.). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado. São Paulo: Scritta, 1996.

_____. Adeus à CLT?: o “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. Novos Estudos CEBRAP, N.50, 1998.

PASTORES, J. A modernização das instituições do trabalho – encargos sociais, reformas trabalhista e sindical. São Paulo: LTr, 2005.

POULANTZAS, N. Poder político e classes sociais. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

RENNER, C.O. Duas estratégias Sindicais: o sindicato Metalúrgico de São Paulo e o de São Caetano – 1978-1988. São Paulo: Letras à Margem, 2002.

RODRIGUES, I.J. Trabalhadores, sindicalismo e democracia: a trajetória da CUT. Tese de Doutorado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP. São Paulo, 1993.

_____. “As comissões de empresa e o movimento sindical”. In: BOITO JR, A. (Org). O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____.; RAMALHO, J.R. Dilemas do sindicalismo no Brasil e na Inglaterra: uma abordagem comparativa. Texto apresentado ao XXII Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, MG, 1998.

_____. Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90. XXV Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, MG, 2001.

_____. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, R. (Org). Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

_____. “Relações de trabalho no ABC paulista na década de 90” In: SANTANA, M.A; RAMALHO, J.R (Orgs.) Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

RODRIGUES, L.M. A modernização das relações de trabalho – a questão do corporativismo. Conselho Superior de Orientação Política e Social da FIESP/CIESP – COPS. São Paulo, 1996.

_____. “O sindicalismo corporativo no Brasil”. In: Partidos e sindicatos. São Paulo: Ática, 1990.

_____. “As tendências políticas na formação das centrais sindicais”. In: BOITO JR, A. (Org). O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. Destinos do sindicalismo. São Paulo: Edusp, 1999.

SANCHES, M.A. “Modernização econômica e estrutura sindical: as posições da CUT frente às atuais propostas de reforma sindical e trabalhista elaboradas a partir do Fórum Nacional do Trabalho”. In: Pagni, P. (Org). Universidade e contemporaneidade: produção do conhecimento e formação profissional – coletânea de textos do VI Simpósio em Filosofia e Ciências. Marília: FFC/Marília? UNESP – Comissão Permanente de Publicações, 2005. CD-ROM.

SANTOS, A.O. Trabalho e Globalização: a crise do sindicalismo propositivo. Marília: Editora Práxis, 2001.

_____. Redução da jornada de trabalho e sindicalismo: nos limites do propositivo. In: BATISTA, R.L.; ARAÚJO, R. (Orgs). Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI. 1Ed. Maringá: Editora Práxis, 2004.

_____. A reforma trabalhista e sindical do governo Lula: de volta aos parâmetros neoliberais. Serviço Social e Sociedade. São Paulo, n-81, p.40-56, 2005.

_____. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, R. (Org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

SANTOS, S.T.R. O “novo” no novo sindicalismo? O atual debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

SCHMITTER, P. "Still the century of corporatism?". Review of politics, n-36, 1974.

_____. "Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America". In: BERGER, S (ed.) Organizing interest in Western Europe: pluralism, corporatism and transformation of politics. Cambridge University Press, 1981.

_____. "Neo-corporatism and the State" In: GRANT, W.P. (Ed.) The economy of corporatism. London: Macmillan, 1985.

SCHMITTER, P; LEHMBRUCH, G. Trends toward corporatist intermediation. London: Sage, 1979.

SCHULTE, J.C. Proposta do FNT poderá dividir o sindicalismo. In: BORGES, A; NAVARRO, H... [et al.]. A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

SILVA, S.S. Reforma sindical, CUT e neocorporativismo. Tese de Mestrado. Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Marília, 2005.

SILVA, S.G.C. A reforma sindical negociada no Fórum Nacional do Trabalho: deslocamentos normativos e impactos sobre os atores coletivos do trabalho. XXIX Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu – 25 a 29 de outubro de 2005.

SIQUEIRA NETO, J.F. Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr, 1991.

STEPAN, A. "O 'corporativismo' e o Estado" e "A instauração dos regimes corporativistas: estrutura analítica e análise comparativa" In: Estado, corporativismo e autoritarismo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

TAPIA, J.R.B. "Corporativismo societal no Brasil: uma transição incompleta?". In: DAGNINO, Evelina (Org.) Anos 90: política e sociedade no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1994.

TAPIA, J.R.B.; ARAÚJO, A.M.C. "Corporativismo e neocorporativismo: o exame de duas trajetórias". Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais (BIB/ANPOCS). São Paulo, n-32, 1991.

VIANNA, L.W. Problemas de representação do novo sindicalismo. In: Tendências recentes do sindicalismo brasileiro. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1991.

VIANNA, M.T; OLIVEIRA, F, D; PORTO, L, V. (Orgs). A reforma sindical: no âmbito da nova competência trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

WAGNER, J. "O futuro do sindicalismo brasileiro". Folha de São Paulo. São Paulo, 23/02/2003. Caderno Dinheiro, p.15.

WEFFORT, F. Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco, 1968. São Paulo: Cebrap, 1972.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações de Trabalho. Reforma Sindical: relatório final. Brasília: DF, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Fórum Nacional do Trabalho. Projeto de Emenda à Constituição e Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical. Versão Final, 2005.

COLIGAÇÃO LULA PRESIDENTE. Programa de Governo 2002. São Paulo, 2002.

CORRENTE SINDICAL CLASSISTA. Avaliação da Proposta de Reforma Sindical. São Paulo: Executiva Nacional da Corrente Sindical Classista, 2004.

CUT. I Congresso Nacional da CUT (I CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1984.

CUT. II Congresso Nacional da CUT (II CONCUR). Rio de Janeiro: Central Única dos Trabalhadores, 1986.

CUT. III Congresso Nacional da CUT (III CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1988.

CUT. IV Plenária Nacional da CUT (IV Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1990.

CUT. IV Congresso Nacional da CUT (IV CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1991.

CUT. V Plenária Nacional da CUT (V Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1992.

CUT. Sistema Democrático de Relações de Trabalho, Informa CUT, 1993.

CUT. V Congresso Nacional da CUT (V CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1994.

CUT. VII Plenária Nacional da CUT (VII Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1995.

CUT. VIII Plenária Nacional da CUT (VIII Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1996 (a).

CUT. O que mudar na estrutura sindical e nas relações de trabalho? Propostas em discussão na CUT sobre reforma da Constituição e transição da estrutura sindical. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1996 (b).

CUT. CUT 2000: Emprego, terra, salário e cidadania para todos. Texto da Direção Nacional da CUT ao VI CONCUR. São Paulo: agosto, 1997.

CUT. VI Congresso Nacional da CUT (VI CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1997.

CUT. IX Plenária Nacional da CUT (IX Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1999.

CUT. VII Congresso Nacional da CUT (VII CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2000.

CUT. X Plenária Nacional da CUT (X Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2002.

CUT. VIII Congresso Nacional da CUT (VIII CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2003 (a).

CUT. CUT Especial: a reforma sindical que o Brasil precisa. Jornal Especial sobre a Proposta da CUT para a Reforma Sindical e Trabalhista: Secretaria Nacional de Organização, 2003 (b).

CUT. XI Plenária Nacional da CUT (XI Plenária Nacional). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2005.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. Reforma Sindical: perguntas e respostas. 2 Ed (revista e atualizada). Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações de Trabalho, 2005.

OIT. “A liberdade sindical”. Brasil/Ministério do Trabalho, 1993