

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA

*Vitor Araújo Filgueiras*

**EXPLICANDO A DESUNIÃO:  
A PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO  
BRASIL APÓS A PROMULGAÇÃO DA  
CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Campinas – São Paulo  
2008

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA**

***Vitor Araújo Filgueiras***

**EXPLICANDO A DESUNIÃO:  
A pulverização sindical no Brasil após a promulgação  
da Constituição de 1988**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, para obtenção do grau de Mestre em Ciência Política.

Orientadora: Profa. Dra. *Ângela Maria C. Araújo*

Campinas – São Paulo  
Fevereiro - 2008

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA  
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP**

**F475e**      **Filgueiras, Vitor Araújo**  
Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a  
promulgação da constituição de 1988 / Vitor Araújo Filgueiras.  
- - Campinas, SP : [s. n.], 2008.

**Orientador: Angela Maria Carneiro Araújo.**  
**Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,**  
**Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.**

**1. Sindicalismo - Brasil. 2. Sindicatos – Legislação.**  
**3. Trabalho. 4. Cultura. 5. Brasil – Constituição (1988).**  
**I. Araújo, Angela Maria Carneiro. II. Universidade Estadual de**  
**Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.**

**(cn/ifch)**

**Título em inglês: Explaining the disunity: the union fragmentation  
after promulgation of the constitution of 1988**

**Palavras chaves em inglês (keywords):**    **Syndicalism – Brazil**  
                                                          **Trade – unions -Law and legislation**  
                                                          **Labor**  
                                                          **Culture**  
                                                          **Brazil – Constitution (1988)**

**Área de Concentração: Ciência Política**

**Titulação: Mestre em Ciência Política.**

**Banca examinadora:**      **Angela Maria Carneiro Araújo, José Dari Krein, Marco**  
                                                          **Aurélio Silva de Santana**

**Data da defesa: 27-02-2008**

**Programa de Pós-Graduação: Ciência Política**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA**

**VITOR ARAÚJO FILGUEIRAS**

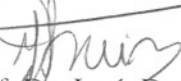
**EXPLICANDO A DESUNIÃO: A PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL  
APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Departamento de Ciência Política do  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da  
Universidade Estadual de Campinas sob  
orientação da Profa. Dra. Angela Maria  
Carneiro Araújo

Este exemplar corresponde à versão final da  
dissertação defendida e aprovada pela Comissão  
Julgadora em 27/02/2008.

Banca Examinadora:

  
Profa. Dra. Angela Maria Carneiro Araujo

  
Prof. Dr. José Dari Krein

  
Prof. Dr. Marco Aurélio Silva de Santana

200809061

## APRESENTAÇÃO E AGRADECIMENTOS

A presente dissertação de mestrado é produto de um trabalho desenvolvido entre o segundo semestre do ano de 2004 e o último mês de 2006<sup>1</sup>. A pesquisa começou antes da seleção para o mestrado na Universidade de Campinas (UNICAMP), quando, no curso de algumas leituras sobre trabalho e sindicalismo no Brasil, o debate acerca da estrutura sindical brasileira despertou minha atenção. Logo em seguida tive os primeiros contatos com a Pesquisa Sindical do IBGE (2003), que permitiu que eu constataste o grau de fragmentação da organização dos sindicatos brasileiros, e como tal quadro aprofundava-se no transcorrer dos anos. A partir da análise da Pesquisa Sindical o objeto de estudo desta dissertação foi efetivamente se delineando.

O fim da pesquisa foi determinado pela minha nomeação para o cargo de Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho, uma posição que o falecido Poulantzas classificaria como localizada na fissura no aparelho do Estado. Desde então meu tempo foi quase integralmente ocupado pelas diversas demandas que a classe trabalhadora da região metropolitana de Salvador apresenta, e tenho me angustiado pelo limite de 24 horas que os dias me oferecem para trabalhar, no bojo de um cenário de brutal precariedade de recursos físicos e humanos. Por conta disso, ao longo no primeiro semestre de 2007 tive raríssimos contatos com o texto final da dissertação. Apenas em julho consegui atenuar, um pouco, o ritmo de trabalho na Delegacia<sup>2</sup>, e retomei a redação deste texto, finalizada em fevereiro de 2008.

As leituras, os dilemas, os diversos questionamentos que fiz aos meus próprios argumentos, foram experiências muito interessantes e torço para que tenham contribuído para meu desenvolvimento intelectual e para a qualidade dos meus próximos trabalhos.

Faço alguns agradecimentos a quem diretamente contribuiu para a realização desta dissertação. Agradeço ao Fundo de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), que financiou, entre agosto de 2005 e janeiro de 2007, a pesquisa que serviu como base desta dissertação. Agradeço à professora Ângela Araújo, que é

---

<sup>1</sup> Contribuições pontuais foram adicionadas durante 2007.

<sup>2</sup> Algumas semanas atrás, sob pretexto de dar “transparência à gestão pública” (?), dentre outras afirmações evasivas, a administração modificou a denominação das unidades regionais do Ministério para gerências. No que depender de mim, o aeroporto permanece sendo “2 de Julho” e continuo trabalhando na Delegacia do Trabalho.

uma ótima orientadora, muito séria e presente, e foi bastante compreensiva com a situação na qual me inseri após minha nomeação. Agradeço aos professores: Andréia Galvão, Armando Boito, Márcio Pochmann, Graça Druck, Marco Aurélio Santana, Reginaldo de Moraes, José Dari Krein, que além de servirem como referências bibliográficas para a realização desta pesquisa, fizeram críticas e sugestões à evolução do trabalho.

Agradeço às pessoas que contribuíram gentilmente com a pesquisa através da concessão de entrevistas: Ana Paula Cerca, Rítalo, Arlei, Carlos Itaparica, Neto, Michelena, Henrique Baltazar, José Boaventura Santos, Carlos Roberto Dias. Espero ter feito uma utilização justa dos seus depoimentos.

Agradeço muito a Ribeiro, que possibilitou a obtenção de dados fundamentais para o desenvolvimento dos meus argumentos. Agradeço ao amigo Cléber, que a despeito de ser pelego, foi um grande companheiro em Campinas. Agradeço àqueles que seguem me tolerando na convivência mais próxima: Dadá Marques, Luiz Filgueiras, Arivaldo Junior, Graça Druck, Enrique Araújo, Mariana Araújo.

## RESUMO

A presente dissertação discute o aprofundamento da pulverização da organização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição Federal de 1988. O objetivo principal do texto é apontar alguns elementos para a construção de uma explicação para tal pulverização – que também chamarei de atomização ou fragmentação sindical, e significa o incremento do número de entidades com diminuição do quantum médio de trabalhadores associados e representados. Houve alterações e continuidades na legislação concernente à organização sindical na Constituição de 1988, concentradas no seu artigo 8º. Como já apontaram alguns autores, o novo quadro normativo estimulou o crescimento do número de sindicatos, especialmente pela implicação entre “monopólio de representação” e garantia de contribuições compulsórias para as entidades. Porém, a literatura subestimou as modificações introduzidas pela Carta Política, que deixaram abertas novas possibilidades de organização dos sindicatos. Creio que, além das questões legais, algumas mudanças no chamado “mundo do trabalho” e a permanência (ou radicalização) de aspectos da cultura sindical brasileira são fatores chaves para explicar o aprofundamento da fragmentação da organização sindical do país. Toda a discussão tem como base empírica os dados da Pesquisa Sindical do IBGE (2003), que abrange o universo dos sindicatos brasileiros existentes ao final do ano de 2001, sendo complementados por números fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego até o ano de 2005.

## **ABSTRACT**

This dissertation discusses the further fragmentation of the trade union organization in Brazil after the promulgation of the Federal Constitution of 1988. The main objective of the text is pointing some elements for the construction of a former explanation for such fragmentation - which I also call as union atomization, and means increase in the number of entities with decrease in the average quantum of members and workers represented. There were continuities and changes in legislation concerning trade union in the Constitution of 1988, concentrated in its Article 8. As pointed out by some authors, the new regulatory framework stimulated growth in the number of unions, especially by implication between "monopoly of representation" and guarantee of compulsory contributions for the entities. However, the literature underestimated the changes, which left open new possibilities for union organization. I believe that, in addition to legal issues, some changes in the so-called "world of labor" and permanence (or radical) of aspects of Brazilian culture union are key factors to explain the further fragmentation of the union organization in the country. The entire discussion is based on empirical data from the Trade Union Research of the IBGE (2003), which covers the universe of the Brazilian unions existing at the end of 2001, as supplemented by figures provided by the Ministry of Labour and Employment by the year of 2005.

## SUMÁRIO

|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| INTRODUÇÃO .....                                                                            | 9   |
| CAPÍTULO 1                                                                                  |     |
| CLASSE, SINDICATOS, UNIÃO, CIRCUNSTÂNCIAS, AGENTES .....                                    | 16  |
| 1.1 - Sobre a união dos trabalhadores, particularmente entre sindicatos .....               | 24  |
| 1.2 - A estrutura sindical brasileira: agentes e circunstâncias .....                       | 28  |
| CAPÍTULO 2                                                                                  |     |
| O RECRUDESCIMENTO DA PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL<br>APÓS 1988 .....                     | 34  |
| 2.1 - Nova Constituição e legislação sindical no Brasil .....                               | 38  |
| 2.2 - As hipóteses da literatura sobre a pulverização sindical no Brasil.....               | 46  |
| 2.3 - Crítica e construção: como explicar a pulverização sindical no Brasil? ....           | 51  |
| CAPÍTULO 3                                                                                  |     |
| CULTURA E PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL .....                                             | 95  |
| 3.1 - Cultura sindical brasileira: “identidade de fração” e “<br>sentimento de posse” ..... | 105 |
| 3.2 - Cultura sindical e novos sindicatos .....                                             | 126 |
| 3.3 - Cultura sindical e mudança organizativa.....                                          | 146 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS.....                                                                   | 160 |
| REFERÊNCIAS .....                                                                           | 162 |
| ANEXO 1 .....                                                                               | 169 |
| ANEXO 2 .....                                                                               | 172 |
| ANEXO 3 .....                                                                               | 174 |

## INTRODUÇÃO

Há amplo consenso na literatura brasileira sobre trabalho e sindicalismo que, a partir do início da década de 1990, passou a ocorrer um paulatino refluxo da força política do movimento sindical no país. A década anterior a esse quadro de crise constituiu um período de fortalecimento dos movimentos sociais, especialmente dos sindicatos, num contexto que se iniciou com as greves dos metalúrgicos do ABC paulista em 1978. Naqueles anos de avanço do sindicalismo, a Constituição promulgada em 1988 foi marcada por ampla participação dos sindicatos, sendo o artigo 8º, o principal dispositivo de regulamentação da organização sindical, corolário, em grande medida, das opções políticas do próprio movimento sindical brasileiro. Contudo, uma série de transformações no chamado “mundo do trabalho” - oriundas basicamente da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais: desemprego, informalidade, precarização das relações de emprego, além da expansão da ideologia neoliberal – iniciadas nos anos 1990, foi suficiente para colocar a classe trabalhadora, e, por conseguinte, seus órgãos de representação, em posição patentemente acuada – queda do número de greves, enfraquecimento da regulação de parte dos direitos trabalhistas, rebaixamento das pautas de negociação coletiva, diminuição das grandes mobilizações, etc.

Há várias análises sobre a trajetória do sindicalismo brasileiro em tempos de crise, avaliando diversos aspectos das mudanças no “mundo do trabalho” e das práticas do movimento sindical<sup>3</sup>. Contudo, nenhum desses estudos teve como objeto principal de investigação uma das questões mais relevantes e menos discutidas do sindicalismo no nosso país, qual seja, o recrudescimento da fragmentação da organização sindical nas últimas décadas.

O número de sindicatos de trabalhadores no país dobrou entre 1988 e 2001, passando de 5669, para 11354 entidades, segundo a Pesquisa Sindical realizada pelo IBGE (2003) em todo o território nacional. Enquanto isso, o cotejo entre os anos de 1992 e 2001 revela que o número total de filiados teve incremento de 22%, fazendo com que a quantidade média de associados por entidade diminuísse, ao longo desses

---

<sup>3</sup> Ver Boito Jr (1999, 2002), Cardoso (1999, 2003), Alves (2000, 2006), Druck (1997, 1999), Galvão (1999, 2003), Pochmann (1996, 2003), Trópia (2004), Antunes (2000), Araújo, Cartoni e Justo (2001), Krein e Gonçalves (2005), etc.

10 anos, cerca de 19%. Por fim, a abrangência territorial das associações permaneceu majoritariamente circunscrita a um ou alguns municípios (82% dos sindicatos de trabalhadores brasileiros tinham base de representação municipal ou intermunicipal ao final de 2001).

Esse aumento do número de sindicatos, concomitante à diminuição do montante médio de associados e manutenção das restritas bases de representação, que chamarei de pulverização (atomização ou fragmentação) sindical, é o **objeto** da presente dissertação de mestrado. O período analisado está compreendido entre a promulgação da Constituição Federal de 1988 e o ano de 2005. O corte cronológico da pesquisa foi definido por conta das alterações na legislação sindical introduzidas na Carta Magna e das intensas modificações no chamado “mundo do trabalho” no Brasil que ocorreram nos anos 1990-2000<sup>4</sup>. O **objetivo** principal do texto é explicar a atomização da organização sindical no período investigado, contemplando o maior número possível de fatores que contribuíram para sua manifestação, e articulando-os de modo pertinente.

A linha de argumentação do texto busca demonstrar que as hipóteses desenvolvidas para a explicação da pulverização sindical no Brasil são parciais ou equivocadas, não contemplando uma série de elementos fundamentais para a compreensão do fenômeno. A hipótese presente nesta dissertação é de que uma série de fatores implicados permite uma explicação mais convincente para o recrudescimento da divisão organizativa dos trabalhadores brasileiros, podendo ser assim arrolados: (1) as alterações no chamado “mundo do trabalho” ao longo da década de 1990, (2) associadas à configuração de um particular quadro jurídico instituído após a promulgação da Constituição de 1988, estimularam substancialmente a fragmentação da organização sindical no Brasil. Além disso, (3) os trabalhadores brasileiros e, especialmente, os sindicalistas, atuaram orientados por uma “cultura sindical”, desenvolvida antes de 1988 e reproduzida (atualizada e/ou aprofundada) ao longo dos anos 1990-2000, cultura que tem como dois de seus aspectos fundamentais os fenômenos que deno-

---

<sup>4</sup> Além disso, 2005 foi o ano mais recente em relação ao qual a pesquisa obteve dados divulgados acerca do número de entidades sindicais existentes no Brasil. A presente investigação foi encerrada em janeiro de 2007 e sua redação finalizada após um ano - tal defasagem foi explicada na apresentação do texto.

mino como “identidade de fração” e “sentimento de posse”. A relação<sup>5</sup> entre as circunstâncias [(1) e (2)] e os agentes diretamente envolvidos na organização sindical (3) determinou o recrudescimento da pulverização sindical no Brasil após 1988.

A questão teórica mais geral deste trabalho apresenta-se como um desafio: trafegar na tênue fronteira entre o voluntarismo e o determinismo, caminho sistematicamente violado nos estudos dos fenômenos sociais. Tento concatenar em medida razoável a influência das circunstâncias existentes no período da investigação (frutos das ações de outros agentes, especialmente o Estado e o capital, como a configuração da legislação sindical, do nível de emprego, das características das ocupações existentes, etc.) na manifestação da pulverização, e a participação ativa dos agentes (sindicalistas e trabalhadores que, diretamente, fundaram novos sindicatos e evitaram unificações entre entidades) no processo.

Nas análises existentes acerca do presente objeto de estudo têm prevalecido as circunstâncias (especialmente as leis) e subestimados os agentes, mesmo que poucas sejam apontadas (e muitas vezes, de modo equivocado). O resultado é sabido (o recrudescimento da pulverização sindical), mas por que os agentes agiram em determinado sentido e como o contexto que os envolveu influenciou no processo é o que eu pretendo explicar. No decorrer desse percurso, foram empregados alguns procedimentos para a consecução da pesquisa que deu origem ao presente trabalho, quais sejam:

(A) revisão bibliográfica contemplada por: referências pontuais concernentes ao conceito de classe social; análise da literatura acerca de diferentes contextos da história do movimento sindical brasileiro (1930-1945; 1946-1964; 1978-1990), especialmente sobre o período da crise configurada a partir dos anos 1990 – onde constam análises laterais acerca da pulverização sindical recente -; trabalhos que debateram as transformações recentes no chamado "mundo do trabalho" brasileiro; publicações de autores que problematizaram a questão das práticas sociais.

(B) O debate em torno da pulverização sindical no Brasil está ancorado em dados de instituições oficiais, quais sejam, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Salvo quando afirmado o contrário, os números concernentes aos sindicatos utilizados neste texto são ori-

---

<sup>5</sup> Relação em duplo aspecto: tanto das circunstâncias como obstáculos ou ferramentas apresentadas como exterioridades aos agentes da pulverização sindical, quanto dessas mesmas circunstâncias influenciando a constituição, reprodução, modificação da interioridade dos agentes.

undos das Pesquisas Sindicais do IBGE, especialmente do último levantamento realizado em 2001 – em parceria com o MTE –, e do Banco Multidimensional de Estatísticas (BME), que contém informações desagregadas das bases do IBGE.

Os dados apresentados pelas bases do IBGE contemplam a totalidade dos sindicatos existentes no país ao final de 2001, desde que possuíssem: carta de reconhecimento no Ministério do Trabalho e Emprego (carta sindical); ou registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego; ou apenas registro em cartório; ou registro em cartório e pedido de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Quando não foi possível o cruzamento de dados com o ano de 1988, foram comparados os números de 2001 com as Pesquisas Sindicais de 1989 e 1992.

O IBGE adotou diversos mecanismos para alcançar a totalidade dos sindicatos existentes no Brasil ao final de 2001. Inicialmente, a pesquisa detectou os sindicatos de trabalhadores a partir do Cadastro Geral de Empresas do IBGE – atualizado pelas informações da Relação Anual das Informações Sociais – RAIS – do ano de 2000. Para atualizar e complementar as informações, o IBGE consultou alguns cadastros, como: cadastro do recolhimento da Contribuição Sindical Obrigatória (Caixa Econômica Federal); cadastro dos sindicatos associados às federações estaduais filiados à Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG; cadastro dos sindicatos com pedido de registro sindical no MTE, nos anos de 1999, 2000 e 2001; cadastro da Pesquisa de Assistência Médico-Sanitária de 1999 e cadastro da Pesquisa Sindical de 1992 (do próprio IBGE). Além de utilizar essas fontes cadastrais, o IBGE recorreu a outras fontes, como o conhecimento de seus técnicos em suas áreas de atuação, catálogo telefônico e consultas às empresas.

O preenchimento das informações foi efetuado por técnicos do IBGE, através de entrevista presencial junto a representantes dos sindicatos, no endereço da sede do sindicato. Por serem declaratórios, os números relativos a bases e associados podem ser menores do que o declarado pelos sindicalistas, por conseguinte, a situação de pulverização evidenciada pela investigação tende a ser, na realidade, ainda mais acentuada.

Em determinadas tabelas, apresento números relativos aos ramos mais representativos da organização sindical (que somados perfazem 90% do total de entidades e onde houve maior crescimento de sindicatos, tanto em termos quantitativos, quanto percentuais), sempre acompanhados do quantum total de entidades sindicais

brasileiras. Esses ramos ou setores da economia, de acordo com a metodologia do IBGE, estão divididos de acordo com o antigo quadro de profissões do Ministério do Trabalho, apesar deste não ter sido recepcionado pela Constituição de 1988. O IBGE classificou as categorias que se organizaram após 1988, conseqüentemente não constantes no antigo enquadramento, por aproximação.

Alguns dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho também foram utilizados para complementação de alguns argumentos – e serão citados quando do seu uso. Utilizei dados do Ministério do Trabalho para atualizar os números até 2005. O Ministério do Trabalho possui dados pouco precisos acerca do número de sindicatos existentes no Brasil. As cartas sindicais e os registros foram sendo acumulados ao longo dos anos, não havendo bases consolidadas de consultas. De fato, os arquivos do MTE congregam, inclusive, entidades que não mais existem. Além disso, os dados não computam os sindicatos que atuam sem registro no órgão.

(C) Realizei entrevistas com uma dezena de dirigentes sindicais de diferentes segmentos da economia e colhi depoimentos em diversas reportagens, publicações dos próprios sindicatos e pesquisas de outros autores. Busquei contemplar pontos de vistas e narrativas das diversas regiões do país e em diferentes setores econômicos. Essas informações auxiliaram na compreensão das práticas sindicais e dos pontos de vista dos sindicalistas.

Entrevistei uma funcionária da Secretaria de Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, setor responsável pela execução do registro sindical, e tive acesso ao arquivo de processos concernentes ao registro e mudanças de estatutos das entidades sindicais (alterações de base e categorias representadas, e fusões entre sindicatos), quando pude evidenciar – corroborando todos os indícios que eu já coletara - a reduzida capacidade de intervenção do Poder Executivo sobre a organização dos sindicatos.

(D) Além disso, foi pesquisada, para consecução do texto, ampla jurisprudência concernente ao direito sindical pós 1988, particularmente decisões advindas dos tribunais superiores (Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal), tanto as jurisprudências contraditórias, quanto as pacificadas através de súmulas. Essas decisões judiciais contribuíram para que fosse viabilizado um entendimento mais preciso dos padrões de intervenção do Estado na vida sindical, especialmente por conta das controvérsias provocadas pelo artigo 8º da Carta Magna.

Muitos autores empregam a noção de legislação sindical no curso de suas exposições acerca do sindicalismo brasileiro. Ao longo deste trabalho também utilizarei sistematicamente a noção de legislação sindical para criticar hipóteses e construir novos argumentos sobre a pulverização sindical, contudo, desejo demarcar precisamente o que estou denominando como legislação sindical. Quando for feita referência a tal idéia (ou à base legal, leis ou normas), estarei me referindo aos parâmetros normativos instituídos pelo Estado (através dos poderes legislativo e executivo federais) para o cotidiano da vida sindical, que vão de artigos da Constituição Federal, passando pelas leis ordinárias, até as portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Complementarmente à noção de legislação sindical, lanço mão da idéia de quadro jurídico (ou configuração institucional) para englobar a totalidade de dispositivos de intervenção do Estado na organização sindical. Defino como quadro jurídico a relação entre a legislação sindical e a jurisprudência predominante no período estudado. A ampliação da noção de legislação sindical para quadro jurídico é importante porque a jurisprudência, quando estabelecida uma direção hegemônica, passa a constituir um aspecto dos parâmetros colocados pelo Estado na vida sindical<sup>6</sup>. Isso significa que os agentes foram influenciados, em suas ações, pelas diretrizes determinadas por tais decisões (não só capitalistas e trabalhadores, mas também o Poder Executivo, como atesta a Portaria 343/2000), especialmente quando são editadas as súmulas, deliberações pacificadas que servem como base de decisões em todas as instâncias e eventualmente terminam adquirindo funcionalidade próxima a uma lei, como no caso da supracitada portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – hoje amparada pela Súmula 677 do STF. Quadro jurídico, assim, significa os parâmetros legais vigentes para os agentes do movimento sindical num dado período, e não uma dedução ou interpretação particular de determinado aspecto dos dispositivos jurídicos colocados pelo Estado.

Acho interessante frisar que esta investigação não parte de qualquer pressuposto teleológico para o seu desenvolvimento, mesmo aqueles de forte apelo, como os anúncios mais remotos da necessidade histórica ou tendência à união da classe trabalhadora. O problema de pesquisa surge de elementos concretos colocados em pauta pela própria realidade, quais sejam: os parâmetros legais e o discurso quase se-

---

<sup>6</sup> Especialmente no caso da legislação que influencia o presente objeto de estudo, cujo caráter é consensualmente definido como contraditório.

cular dos agentes que constituem o movimento sindical brasileiro. Os primeiros, segundo seus formuladores e apoiadores, deveriam garantir a unidade de representação dos trabalhadores, enquanto o segundo sempre afirmou lutar por essa mesma unidade (inclusive defendendo a unicidade, em 1988, com tal justificativa).

Em que pesem experiências pontuais, a história da classe trabalhadora brasileira é marcada mais por discursos do que iniciativas de trabalhadores e sindicalistas para unificação dos sindicatos. Também é marcada por mais iniciativas do que discursos, por parte do Estado e dos capitalistas, para divisão da organização do movimento sindical.

O modelo de organização sindical instituído ao longo dos anos 1930-1940 é um aspecto fundamental da legislação implantada pelo Estado naquele período, que impôs rígidos parâmetros para a conformação da estrutura sindical que se estabeleceu. Polêmicas à parte, se esse padrão organizativo não é parte da história de uma derrota do movimento da classe trabalhadora brasileira, ao menos é corolário do sucesso de um projeto externo ao mesmo, já que não foi idealizado por sindicalistas e trabalhadores (fato que mesmo French (2001) admite). Contudo, a Constituição Federal de 1988 engendrou alterações substanciais nas possibilidades de organização dos sindicatos brasileiros – modificações que contaram com apoio de ampla parcela do movimento sindical –, fato pouco observado na literatura e que tem uma implicação decisiva: após 1988 esteve nas mãos de sindicalistas e trabalhadores a possibilidade de alterar, sem risco de oposição coercitiva, o modelo de organização que lhes fora imposto meio século antes.

Os fatos posteriores às modificações legais nós sabemos quais foram, e busco aqui explicá-los. Enquanto isso, desde 2005 encontra-se no Congresso Nacional Proposta de Emenda à Constituição (PEC) conhecida como Reforma Sindical, que pode, caso eventualmente seja aprovada, introduzir outras alterações relevantes na legislação sindical brasileira. No bojo da *Exposição de motivos* dessa PEC, a pulverização sindical é citada como um dos problemas presentes no “atual sistema”, o qual deve ser superado (BERZOINI, 2005). Espero que minha argumentação seja suficientemente convincente para demonstrar que mesmo que as leis sejam mudadas, a cultura e, por conseguinte, as práticas e a organização da estrutura sindical, podem permanecer as mesmas.

# CAPÍTULO 1

## CLASSE, SINDICATOS, UNIÃO, CIRCUNSTÂNCIAS, AGENTES...

Um dos conceitos mais espinhosos e discutidos das ciências sociais é o conceito de classe social. Seria presunçoso propor nesta dissertação de mestrado um debate rigoroso acerca do mesmo, entretanto, algumas breves notas, em particular sobre o conceito de classe trabalhadora, são importantes para a coerência analítica do texto.

Isso porque é a configuração organizativa de um tipo de instituição da classe trabalhadora (os sindicatos), num período de tempo (1988-2005), o objeto da presente pesquisa. Em coerência com a refutação de qualquer espécie de teleologia para a organização dos sindicatos, apontada na introdução do texto, apresentarei uma breve perspectiva de um conceito de classe, a partir do qual está alicerçado o trabalho. Este conceito afasta qualquer tendência ontológica para a ação de classe e amplia a definição dos grupos mobilizados que podemos denominar como classe trabalhadora.

Creio ser possível identificar, de modo bastante simplificado, duas concepções do conceito de classe trabalhadora, especialmente no campo marxista<sup>7</sup>. De um lado, consolidou-se um entendimento que defende que a existência da classe trabalhadora, determinada pelas relações sociais de produção, institui uma propensão necessária para sua ação política, corolário de seus interesses objetivamente antagônicos em relação à burguesia. Quando tal ação não se verifica, há de se compreender a(s) circunstância(s) que impediu(ram) essa necessidade histórica. De outro lado, desenvolveu-se uma série de análises combatendo o determinismo presente na primeira corrente, refutando a emergência necessária de determinadas consciências e comportamentos, e condicionando a própria validade do conceito de classe social à verificação empírica do comportamento na outra vertente postulado como necessário.

O primeiro conceito mencionado desenvolveu-se com base nos escritos de Marx<sup>8</sup>, concebendo como classe trabalhadora o contingente humano apartado dos meios de produção e, por conseguinte, dependente da relação social capital para re-

---

<sup>7</sup> Em muitas correntes das ciências sociais, especialmente nas últimas décadas, o conceito de classe social não é aceito como instrumento útil para entendimento e explicação da realidade social.

<sup>8</sup> Apesar deste não ter escrito uma obra específica sobre a problemática do conceito de classe (HOBSEWANE (2000)).

produzir-se socialmente (e fisicamente). Para os partidários de tal concepção, que Thompson (2001) chamaria de tradição, a relação entre a classe trabalhadora e a burguesia (proprietários do capital) seria necessariamente de oposição, a partir de interesses objetivamente antagônicos entre as classes. Essa oposição pode ser postulada mesmo que sejam empregadas diversas nuances (dificuldades contextuais, o conflito como tendência, a diferenciação interna da classe, etc., etc.), mas sempre balizada pelo pano de fundo do antagonismo imanente.

De modo bastante sintético e simplificado, Thompson (2001) afirma que, em tal tradição, que abrangeria desde Lênin até Althusser, apesar dos diferentes níveis de refinamento das análises, “de um modelo estático de relações capitalistas de produção são extraídas as classes que lhes devem corresponder e a “consciência” que deve corresponder às classes e à sua respectiva inserção” (p.271)<sup>9</sup>.

Essa perspectiva, que define a classe social como produto de determinada relação de produção, cujos interesses estão objetivamente dados, foi alvo de ataques freqüentes de diversos autores de diferentes filiações teóricas. O bombardeio ao conceito de classe social anteriormente citado, em tradições que não negam a validade do conceito de classe, deu origem a conceitos de classe bastante semelhantes entre diversos autores, apesar de muitas vezes baseados em perspectivas distintas.

A formação do que eu estou grosseiramente chamando de “segunda corrente” (do conceito de classe social) ocorreu basicamente pela crítica à imputação de interesses (e comportamentos) que a “primeira corrente” enseja, quando postula que burguesia e classe trabalhadora são objetivamente antagônicas. Depreende-se dessa premissa que, quando integrantes da classe trabalhadora manifestam interesses distintos da suposição teórica, esses interesses são falsos (ou distorcidos de algum modo), movidos por uma falsa consciência, ao que Thompson (2001) responde: “dizer que uma classe em seu conjunto tem uma consciência verdadeira ou falsa é histori-

---

<sup>9</sup> Pode ser desaconselhável, do ponto de vista metodológico, aceitar a classificação constante Thompson (2001) para vasta gama de autores, sem que seja realizada uma ampla revisão dessa bibliografia. Contudo, e tendo em mente os limites de uma dissertação de mestrado, já mencionados, é fato que a premissa de um interesse antagônico entre capital e trabalho como dado, por mais refinada que seja a análise, aparece frequentemente nos textos marxistas, como pode ser encontrado em Meszáros (2001), nas inúmeras passagens nas quais o autor faz alusão aos “interesses objetivos” da classe trabalhadora. Poulantzas (1978) torna explícita a imputação de interesses à classe trabalhadora, e aplica as idéias de “determinação estrutural de classe” e “posição de classe” para justificar as conjunturas em que a classe “pode não ter uma posição de classe correspondente a seus interesses, eles próprios circunscritos pela sua determinação de classe” (POULANTZAS, 1978, p.15).

camente sem sentido (...) Ela (*a consciência*) não pode ser nem “verdadeira” nem “falsa”, ela simplesmente é” (p.279-280).

Essa mesma imputação de interesses que determinam comportamentos permite que Bourdieu (1998) critique o conceito de classe que no qual “os grupos reais, cujos grupos, cujos números, cujos limites, cujos membros, etc. se pretende definir – em detrimento das *relações* e com a ilusão intelectualista que **leva a considerar a classe teórica, construída pelo cientista, como uma classe real um grupo efetivamente mobilizado**” (p.134, grifos meus), ou que Thompson constata que “(...) com excessiva frequência, a teoria prevalece sobre o fato histórico que se propõe teorizar” (2001, p.270).

Creio que, concomitantemente à crítica dos autores ao conceito de classe social da “primeira tradição”, engendra-se um novo conceito de classe extremamente similar entre diversos pesquisadores. Bourdieu (1998), por exemplo, a despeito de uma perspectiva teórica particular, dialoga diretamente com o marxismo. No trecho abaixo o autor define o que chama de “classes no papel”, crítica implicitamente (o que ele faz explicitamente em outras passagens) o marxismo e apresenta o que entende ser classe social:

“Com base no conhecimento do espaço das posições, podemos recortar classes no sentido lógico do termo, quer dizer, conjunto de agentes que ocupam posições semelhantes e que, colocados em condições semelhantes e sujeitos a condicionamentos semelhantes, têm, com toda a probabilidade, atitudes e interesses semelhantes, logo, práticas e tomadas de posição semelhantes. Esta classe no papel tem a existência teórica que é das teorias: enquanto produto de uma classificação explicativa, perfeitamente semelhante à dos zoólogos ou dos botânicos, ela permite explicar e prever as práticas e as propriedades das coisas classificadas – e, entre outras coisas, as das condutas de reunião em grupo. **Não é realmente uma classe, uma classe atual, no sentido de grupo e de grupo mobilizado para a luta;** poder-se-ia dizer, em rigor, que é uma classe provável, enquanto conjunto de agentes que oporá menos obstáculos objetivos às ações do que qualquer outro conjunto de agentes” (p.136, grifos meus)<sup>10</sup>.

Ou seja, a classe existe quando determinado grupo se mobiliza para a luta. Tal concepção é muito próxima do que postula Thompson (2001) ao dizer que só é possível falar em classe se “(...) pessoas, diante de outros grupos, por meio de um processo de luta (o que compreende uma luta em nível cultural), entrem em relação e em oposição sob uma forma classista (...)” (2001, p.275).

---

<sup>10</sup> O autor utiliza as idéias de “classe no papel” e “classe teórica” como sinônimos, “agrupamentos fictícios que só existem no papel, por uma decisão intelectual do pesquisador (...)”, em contraposição às classes reais (BOURDIEU, 1996, p.24).

A diferença entre os autores reside no fato de Bourdieu (1998) implicar o conceito de classe à ação política<sup>11</sup>, enquanto o tratamento de Thompson abrange outras esferas, especialmente a cultural. Para Thompson (2001) “Conhecemos as classes porque, repetidamente, as pessoas se comportam de modo classista” (p.270) e “(...) atribuir o termo “classe” a um grupo privado de consciência de classe, ou de cultura de classe, e que não age nessa direção é uma afirmação destituída de significado” (P.276).

Coerentemente com tal perspectiva, o autor afirma que “classe e consciência de classe são sempre o último e não o primeiro degrau de um processo histórico real” (THOMPSON, 2001, p.274). Outro conhecido historiador inglês adota semelhante concepção quando argumenta que: “a classe, em sua acepção plena, só vem a existir no momento histórico em que as classes começam a adquirir consciência de si próprias como tal” (HOBBSAWN, 2000, p.34).

Hobsbawn (2000) afirma que Marx, apesar de não ter construído uma teorização acabada sobre as classes sociais, trabalhava com dois conceitos: um objetivo e outro “que introduz um elemento subjetivo no conceito de classe”. Mais próxima do marxismo estruturalista, Galvão (2003) também flerta com o que denominei de “segunda corrente”, como pode ser detectado na passagem abaixo:

“Uma classe social não é um dado natural e espontâneo, não se reduz ao lugar dos agentes no processo de trabalho: é um construto social, fundado nas relações concretas estabelecidas entre os agentes sociais. **Objetivamente, ela se define a partir da posição dos agentes na estrutura econômica, porém só se constitui enquanto classe no movimento de oposição, nos conflitos, nas lutas, no processo de mobilização política e sindical, que passa pela capacidade de agregar interesses e construir solidariedades (...)** Se se considera apenas o nível econômico, objetivo, a classe social só existe enquanto virtualidade” (grifos meus).

Na rápida seqüência de citações apresentadas fica evidente que, entre os autores citados, diferentes em tempo, espaço e posição<sup>12</sup>, a classe trabalhadora só existe se determinado grupo populacional em uma dada situação<sup>13</sup> constrói identidade(s) mútua(s) e age tendo tal identidade como referência, ou é meramente uma “classe no papel”, “virtualidade”, não tem a sua “acepção plena” ou é “uma afirmação destituída de significado”.

---

<sup>11</sup> Mesmo quando afirma que a classe existe a partir da classificação do mundo social, ele indica que tal classificação só existe enquanto corolário de uma luta simbólica.

<sup>12</sup> Thompson e Hobsbawn são os mais próximos.

<sup>13</sup> “Posição dos agentes na estrutura econômica”, posição “diante de outros grupos”, “posições semelhantes”.

Tendo as últimas ponderações em conta, creio que, a despeito das diferenças evidentes, tanto a primeira quanto a segunda “tradições” ou “correntes” do conceito de classe contêm uma fragilidade em comum, qual seja, elas não conseguem discriminar claramente classe e as diversas possibilidades de ações classistas.

Quando a “primeira corrente” supõe que a classe trabalhadora tem interesses objetivos, por conseguinte, necessariamente<sup>14</sup> se oporá ao capital, a validade de conceito de classe trabalhadora implica-se diretamente à verificação empírica das ações previstas. Assim, quando a classe não apresenta o comportamento postulado, o próprio conceito se apresenta como objeto de questionamento<sup>15</sup>.

A “segunda corrente”, apesar de criticar corretamente a teleologia que o conceito de classe inicial traz subjacente, termina por incorporar a mesma idéia imprecisa da distinção entre a classe e as possíveis ações classistas. Vejamos mais duas citações para que isso fique ainda mais patente:

“Uma classe não pode existir sem um tipo qualquer de **consciência de si mesma**. De outro modo, não é, ou não é ainda, uma classe. Quer dizer, não é “algo” ainda, não tem espécie alguma de identidade histórica” (Thompson, p.279) [grifos meus].

“Não se passa da classe-no-papel à classe “real” a não ser por um trabalho político de mobilização: a classe real, se é que algum dia ela existiu “realmente”, é apenas a classe realizada, isto é, mobilizada, resultado da luta de classificações como luta propriamente simbólica (e política) para impor uma visão do mundo social ou, melhor, uma maneira de construí-la, na percepção e na realidade, e de construir as classes segundo as quais ele pode ser recortado” (Bourdieu, 1996, p.26).

Ou seja, se os membros da classe trabalhadora não se identificam como tal e, a partir dessa consciência, não “se comportam de modo classista”, o que para Bourdieu implica impor essa identidade socialmente, não existe classe trabalhadora, a não ser na mente do intelectual. Assim, é a identidade de classe que institui a classe trabalhadora, e não a classe trabalhadora que constrói (ou não) uma identidade de classe.

Assim, tanto numa “tradição”, quanto na outra, as ações de coesão do grupo em torno de si mesmo (em relação à sua posição, diriam) são condição *sine qua non* para a validade do conceito de classe trabalhadora. É exatamente esse postulado que

---

<sup>14</sup> Mesmo que numa espécie de equilíbrio do logo prazo da teoria econômica neoclássica. O mercado capitalista parece tender ao equilíbrio de longo prazo como a classe trabalhadora à subversão da ordem.

<sup>15</sup> Se a classe trabalhadora deve se opor ao capital, mas os indivíduos que chamo de classe trabalhadora colaboram na relação, não é impertinente colocar em xeque a própria existência da classe, pois a sua oposição ao capital é uma de suas características constitutivas.

faz com que as “correntes” não discriminem adequadamente a classe trabalhadora das possíveis ações classistas engendradas pela sua existência.

A classe trabalhadora é um fenômeno empírico, que independe do pesquisador para existir. O pesquisador pode nomear o fenômeno como quiser, mas a mobilização de amplos contingentes humanos por todo o planeta através de uma relação social de subordinação (dominação/hegemonia) perante pequenos grupos - detentores de monopólios sociais (os meios de produção em suas diversas configurações) que objetivam a reprodução de uma modalidade riqueza social historicamente determinada - é um fato social.

Classe trabalhadora é uma denominação que se pode dar às pessoas (bilhões, milhões, milhares, a depender do espaço de observação) mobilizadas coletivamente, de forma orquestrada, em relação social de dominação com poucos indivíduos (proporcionalmente) sob a lógica do capital<sup>16</sup>. A relação social que os indivíduos mantêm, além de não ser aleatória, nem pontual, ocorre sob a égide de um aspecto muito arraigado da cultura de numa sociedade determinada<sup>17</sup>.

Pode-se concordar com Antunes (2000, 2006) que o assalariamento é a chave analítica do conceito de classe trabalhadora, pois é a relação a partir da qual o capital se expande diretamente (produção do excedente), contudo, a classe trabalhadora não se resume aos assalariados. O grupo mobilizado sob a dominação do capital inclui os desempregados, mas também os segmentos que, a despeito de não manter relação direta com **um** capitalista (o assalariado típico), está subordinado à lógica do capital, pois trabalha para realizá-lo e depende dele para se reproduzir (os denominados trabalhadores autônomos).

Assim, é possível identificar três modalidades na quais se manifesta a relação entre os poucos indivíduos detentores dos meios de produção com um amplo contingente de pessoas e, por conseguinte, definir a classe trabalhadora: o assalariamento (de onde o capital se reproduz diretamente), a dependência (contingente de trabalhadores presos à órbita do capital: vendedores, desalento, precário, etc.) e a rejeição (desempregados). Todas essas relações sociais são relações de dominação (dependência e subordinação): ou grupo despende esforço físico e mental, subordinado

---

<sup>16</sup> A reprodução ampliada da riqueza (como fim em si mesma) através da produção de valores uso sob a forma mercadoria.

<sup>17</sup> Ou não seria a produção dos valores de uso socialmente necessários, sob a ordem do capital, um aspecto da cultura - no sentido mais amplo do conceito, como modo de vida - de nossa sociedade?

ao primeiro, para reproduzir a relação social sob controle do primeiro (seja na produção do excedente ou realização da mercadoria), ou se propõe a fazê-lo (consente a dominação), mas não tem oportunidade. Pode-se dizer que o elemento que agrega essa relação é orbitar a dominação do capital, a partir da hegemonia social do mesmo (coerção e consenso acerca da propriedade dos meios de produção)<sup>18</sup>.

Dialogando diretamente com os autores citados, sugeriria, para Bourdieu, que é difícil detectar grupo mais mobilizado coletivamente do que as pessoas que acordam todos os dias, no mesmo horário, para despender esforço físico e mental durante muitas horas sob jugo de outrem. Para Thompson eu diria que cultura de classe é aceitar trabalhar subordinadamente, reconhecer a propriedade privada, e que ação que institui a classe é trabalhar (ou tentar) para a reprodução do capital. Com relação a Galvão e Hobsbawn, deve-se notar que a mobilização da classe trabalhadora, nos moldes em que eu expus, contempla componentes subjetivos: ninguém acorda às cinco da manhã e vai trabalhar por doze horas seguidas sem ter consciência disso. A consciência de classe é um aspecto possível e muitas vezes verificado na história da classe trabalhadora, não dizer que o componente subjetivo da classe é sua consciência obscurece a mobilização que a define.

A classe trabalhadora existe enquanto a lógica da produção da vida social for capitalista, sendo um dos participantes de determinada relação social. Assim, a classe trabalhadora é definida pela vigência da relação entre capital e trabalho. Pelo fato da sociedade capitalista poder se reproduzir sem não marcar explicitamente as pessoas que compõem diferentes classes, além de existir graus diversos (a depender do país) de mobilidade social, a classe trabalhadora não é um contingente estanque de pessoas, mas um fenômeno qualitativo. Também por isso, há grupos de indivíduos em arestas que implica uma difícil determinação no que diz respeito à relação com o capital<sup>19</sup>.

Desse modo, um conceito de classe trabalhadora próximo ao de Antunes (2000, 2006), como a classe que vive do trabalho, me parece razoável, desde que sejam agregados a ele os demais trabalhadores que percorrem a órbita do capital. Além

---

<sup>18</sup> Sem dúvida há diferenças substanciais na configuração da classe trabalhadora nas diferentes conjunturas, como bem detalha Antunes (2000). No quadro recente do capitalismo brasileiro, por exemplo, houve uma expansão dos trabalhadores autônomos e dos desempregados, e diminuição dos assalariados. Contudo, a despeito das variações, a classe trabalhadora está sempre inserida nessas três modalidades de relações.

<sup>19</sup> O que não é exclusividade da sociedade capitalista, afinal, o “capitão do mato” é senhor ou escravo?

disso, a idéia expressa pelo autor (em 2000) de que existe um núcleo da classe trabalhadora produtor de mais-valia (o “proletariado industrial”) não procede<sup>20</sup>, e deve ser eliminada sob pena de engendrar alguma espécie de teleologia (como exercer “papel de centralidade”).

As demais ações possíveis de tal contingente humano mobilizado, em todos os níveis, desde tradições, jogos, fundos de ajuda mútua, até as ações políticas objetivando influenciar sua relação com o capital, são indetermináveis a priori (apenas pelo fato da classe existir), pois dependem exclusivamente de construções históricas (mesmo que estas remetam a processos que precederam a formação da classe). A rigor, as ações baseadas na sociabilidade entre os integrantes da classe trabalhadora podem, inclusive, ser nulas, em determinados cenários de subsunção ao capital (com amplo consentimento) e individualização da relação entre capital e trabalho. Por isso, as ações organizadas da classe trabalhadora dependem de circunstâncias mais específicas do que sua ação organizada enquanto assalariados, tanto da história de sua formação, quanto da ação do Estado e do capital<sup>21</sup>. Ou seja, a classe trabalhadora existe nas sociedades em que um amplo conjunto de indivíduos trabalha subsumido ao capital, reproduzindo-o. Contudo, o que a classe fará da sua condição é uma “outra” história. É essa outra história que eu pretendo explicar, no que tange à organização dos sindicatos brasileiros após 1988.

A forma como as duas “tradições” apresentadas definem o conceito de classe tem um desdobramento importante: por conta da imbricação entre o conceito de classe e as possíveis ações classistas, ambas as vertentes têm extrema dificuldade em lidar com contextos de enfraquecimento da classe trabalhadora. Em tais circunstâncias, tais perspectivas oferecem elementos para contestação do próprio conceito de classe<sup>22</sup>. Coloca-se em xeque o conceito de classe trabalhadora justamente quando ela está mais subsumida ao capital.

---

<sup>20</sup> Penso que essa premissa está baseada numa acepção da mercadoria com resquícios da fisiocracia, na qual o valor não é apreendido como relação social, consequentemente, apenas as mercadorias na forma de objetos tangíveis podem ter valor. Isso fica evidente pelo fato de Antunes (2000) considerar os serviços como trabalho improdutivo.

<sup>21</sup> Evidentemente, a ação organizada da classe trabalhadora pode redefinir a própria relação com o capital, por conseguinte, a própria classe.

<sup>22</sup> É o que tem acontecido nas últimas décadas, quando a classe trabalhadora sofreu fragmentações e agiu fragmentada, em diversos aspectos, por todo o mundo. O conceito de classe social sofreu sistemáticos ataques e perdeu influência. Thompson (2001) afirma que essa fragilidade do conceito de classe está presente na tradição marxista mais ortodoxa, porém, sua perspectiva também mina permitindo o mesmo questionamento.

Creio que, ao discriminar claramente o que define a classe trabalhadora e as inúmeras possibilidades de manifestações que podem surgir da mesma, apreende-se melhor o caráter do fenômeno e se evita ciladas que podem dificultar a utilização de um conceito com amplo poder explicativo da natureza da nossa realidade social.

## **1.1 - Sobre a união dos trabalhadores, particularmente entre sindicatos**

Para Hyman (1975), o objeto da presente pesquisa, a organização da classe trabalhadora em sindicatos, é o mecanismo mais óbvio de sua ação coletiva. Em consonância com as tensões que marcam o conceito de classe trabalhadora, o debate tocante às determinações e tendências das ações coletivas em torno dos sindicatos também é intenso: os trabalhadores, através dos sindicatos, tenderiam a se unir ou se fragmentar?

Coerente com as posições anteriormente apontadas, o marxismo tende a defender que “a racionalidade básica do sindicalismo é sintetizada na conhecida máxima: a união faz a força” (HYMAN, 1975, p.35). As análises mais refinadas do marxismo buscam indicar as contradições entre união e fracionamento da classe trabalhadora, como pode ser verificado em Meszaros (2001), onde constam, inclusive, críticas às abordagens simplificadoras acerca da união dos trabalhadores presentes no marxismo. Em Hyman (1975), encontramos uma discussão diretamente concernente à questão da organização dos sindicatos, com ênfase na tensão entre união e separação das organizações dos trabalhadores.

O problema central das abordagens que defendem a propensão à união da classe trabalhadora é que, como mostrei na seção anterior, quando o comportamento esperado não se manifesta, o próprio conceito de classe trabalhadora passa a ser objeto de questionamento.

Muitos autores e teorias divergem diametralmente da idéia de que a ação coletiva através de sindicatos tende à unificação das organizações. O autor norte-americano Mancur Olson aborda a problemática das ações coletivas por meio dos sindicatos. Partindo de um corte epistemológico avesso ao marxismo, a começar pelo individualismo metodológico, o autor trata da lógica da ação coletiva e do tamanho dos grupos. Ele aborda diretamente os sindicatos e o tamanho das organizações.

Olson (1999) parte de duas premissas acerca das organizações de indivíduos. Além de pressupor que os indivíduos pertencentes a qualquer grupo possuem um interesse em comum, ele presume que eles também têm interesses individuais, independentes dos outros participantes da organização. A relação entre interesses individuais e comuns servirá de base para grande parte dos argumentos do autor

O cerne da argumentação de Olson (1999) é que as organizações de indivíduos sofrem de uma espécie de contradição crônica entre a busca da satisfação de interesses pelos seus participantes e o fornecimento de benefícios para a coletividade. Os indivíduos formam as organizações porque individualmente não conseguem obter um benefício específico, e partilham da necessidade desse benefício comum. Ocorre que, quando uma organização é formada para alcançar tal benefício, não há como discriminar o recebimento do bem, pois as organizações têm a peculiaridade de fornecer “benefícios públicos”, ou seja, benefícios que contemplam todos os participantes indiscriminadamente. Essa peculiaridade das organizações determina um incentivo negativo à ação voluntária dos seus participantes, pois independentemente deles se esforçarem ou não, o bem será repartido entre todos os membros do grupo. É, portanto, racional – segundo Olson (1999) – que os indivíduos não façam qualquer esforço para a obtenção de bens coletivos, com exceção das participações compulsórias.

O único caso em que esforços voluntários serão exercidos em organizações de indivíduos ocorre quando o grupo em questão é significativamente pequeno. Nesse caso, os indivíduos se mobilizarão independentemente de incentivos que não o próprio benefício coletivo, pois a recompensa que a busca do bem público proporciona ao indivíduo após a repartição do bem coletivo pode superar o custo da sua procura, já que há poucos membros para dividir os ganhos.

Baseado nesse raciocínio, Olson conclui que as pequenas organizações são as mais eficientes e as únicas que não precisam de alguma forma de coerção (ou incentivos através de fornecimento de bens privados) para reproduzir sua sobrevivência.

“(…) Certos pequenos grupos podem prover-se de benefícios coletivos sem recorrer à coerção ou qualquer estímulo além do benefício coletivo em si mesmo. Isso ocorre porque em alguns grupos pequenos cada um dos membros, ou ao menos um deles, achará que seu ganho pessoal ao obter o benefício coletivo excede o custo total de prover determinada quantidade desse benefício” (OLSON, 1999, p.46).

Olson (1999) presume que o benefício coletivo do grupo será provido se houver membros que, mesmo que arcassem com todos os custos sozinhos, ainda as-

sim se interessassem pelo benefício coletivo. Tal interesse ocorreria caso seu ganho individual superasse o custo engendrado pela ação. Só em grupos pequenos há tal possibilidade, pois, além dos ganhos individuais oriundos dos ganhos coletivos serem maiores, nesses grupos há maior desigualdade de “tamanho” (representatividade do indivíduo em relação ao grupo) ou de interesse pelo benefício coletivo. Assim, “grupos com mais membros geralmente desempenharão com menos eficiência do que os grupos com menos membros” (OLSON, 1999, p.41) e dependerão mais da coerção para sustentar-se.

Em síntese, para Olson (1999, p.110) “o grande sindicato, embora não seja parte do governo, deve ser coercitivo se quiser cumprir sua função básica de sobreviver”. Após esse rápido passeio pelos argumentos olsonianos, cotejemos suas teses com uma realidade concreta, aproveitando para nos aproximar do objeto de estudo desta dissertação. Vejamos, a seguir, se as ações voluntárias só ocorrem nos pequenos sindicatos e se os indivíduos racionais são obrigados pelas grandes associações a financiá-las compulsoriamente:

**Tabela 1 - Sindicatos de trabalhadores, Brasil, 2001: relação entre tamanho do sindicato e forma de financiamento**

| Número de associados<br>(por intervalo) | Número de sindicatos de trabalhadores |                                       |                                                                       |
|-----------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                                         | Total                                 | Contribuição sindical compulsória     |                                                                       |
|                                         |                                       | Não devolvem em qualquer hipótese (%) | Não cobram, devolvem espontaneamente ou devolvem via requerimento (%) |
| 1 a 50                                  | 557                                   | 35,6                                  | 64,4                                                                  |
| 50 a 100                                | 820                                   | 43,9                                  | 56,1                                                                  |
| 101 a 500                               | 3557                                  | 51,0                                  | 49,0                                                                  |
| 501 a 1000                              | 1971                                  | 49,5                                  | 50,5                                                                  |
| 1001 a 2000                             | 1842                                  | 46,1                                  | 53,9                                                                  |
| 2001 a 5000                             | 1760                                  | 42,2                                  | 57,8                                                                  |
| 5000 a 10000                            | 592                                   | 41,7                                  | 58,3                                                                  |
| 10001 a 50000                           | 240                                   | 42,5                                  | 57,5                                                                  |
| Mais de 50000                           | 12                                    | 33,3                                  | 66,7                                                                  |

Fonte: IBGE, 2003

Os dados da **Tabela 1** indicam que não há diferenças substanciais no padrão de financiamento dos sindicatos brasileiros no que concerne ao caráter coercitivo ou voluntário de tal financiamento pelos indivíduos supostamente beneficiados pelas ações das organizações – através dos acordos e convenções coletivas. A maior discrepância ocorre no sentido justamente oposto aos postulados de Olson (1999), já

que 66,7% dos maiores sindicatos brasileiros (mais de 50000 associados) não se apropriam compulsoriamente de recursos dos trabalhadores, enquanto entre sindicatos bem menores (especialmente aqueles que contam com 100 a 1000 associados) essa proporção cai para 50% das entidades. Este é um indício razoável de que a hipótese de Olson (1999) tem dificuldades para conviver com a realidade empírica, mesmo num ambiente propício para a averiguação do argumento, já que no Brasil existe a contribuição coercitiva aludida nas idéias no autor.

Se por um lado a teorização de Olson (1999) sobre a organização dos sindicatos é, no mínimo, controversa, por outro lado, a esquerda, em geral, tem dificuldade conceitual para lidar com o problema da atomização da organização dos trabalhadores, como já foi debatido à luz do conceito de classe social. Afinal, como uma classe que deveria agir unida contra o capital se organiza em 10 mil sindicatos? Ou, se há milhares de sindicatos totalmente desgarrados, sem identidade comum, nem ações conjuntas, como afirmar que existe uma classe trabalhadora? Ao se apreender o conceito de classe trabalhadora desvinculado dos desdobramentos que as ações classistas podem ensejar, é viável uma análise mais coerente dos fatos.

Assim, corroborando o conceito de classe trabalhadora que propus, penso que não há qualquer garantia (ou propensão necessária) de união ou dispersão dos sindicatos. A classe trabalhadora existe enquanto houver capital, contudo, o que a classe fará politicamente da sua existência é indeterminável a priori: pode resistir, conciliar, se unir, se apartar, a depender de sua história e da conjuntura. Na verdade, os possíveis desdobramentos das ações políticas da classe constituem material para estudo, como a esta pesquisa é exemplo.

A presente dissertação se baseia no pressuposto que os sindicatos são organismos de representação de uma classe social, nos moldes discutidos. Contudo, apesar do pano de fundo do conceito de classe trabalhadora supracitado, o desenvolvimento dos meus argumentos, no limite, prescinde do próprio conceito de classe. Isso porque o objeto desta investigação, qual seja, a configuração da organização sindical brasileira, é um tópico sistematicamente em pauta na história do sindicalismo brasileiro.

Toda a celeuma que desde a década de 1930 envolve a unicidade sindical está associada à problemática da união dos trabalhadores através da organização dos sindicatos. É consenso na literatura que o apoio substancial dos sindicatos à manutenção da unicidade na nova Carta Política foi expressamente justificado pelo objeti-

vo de evitar a fragmentação da organização sindical brasileira. Portanto, estou tratando de eventos empíricos realizados por agentes concretos, e sejam eles componentes/representantes de uma classe social ou indivíduos atomizados, estiveram envolvidos na problemática da união dos sindicatos (ao menos na retórica).

Sob um outro aspecto é possível questionar o pano de fundo desta pesquisa. Mesmo admitindo o conceito de classe, pode-se duvidar da organização sindical no Brasil enquanto representação da classe trabalhadora. É plausível argumentar que os sindicatos no Brasil não são entidades representativas da classe trabalhadora, mas parte do aparelho de Estado burguês, ou alegar que os sindicalistas “profissionais” dominam os sindicatos, que estes não fazem mais (ou nunca fizeram) parte da classe trabalhadora e, portanto, que a organização sindical no nosso país não representa a classe.

Ambos os questionamentos oferecem elementos intrigantes para reflexão. Por outro lado, apesar da maioria dos aspectos da estrutura sindical do país não ter origem num projeto espontâneo da classe trabalhadora, esta consentiu o modelo e periodicamente participa ativamente dos sindicatos. De qualquer modo, se os sindicatos brasileiros não são entidades que representam a classe trabalhadora, o presente objeto de estudo se mantém, buscando explicar as ações dos agentes intitulados sindicalistas após a promulgação da Constituição de 1988..

O ponto que não pode ser flexibilizado para explicar esse fenômeno é a avaliação da história da estrutura sindical brasileira, especialmente no que concerne às leis sindicais por décadas prevalecentes no país. O padrão histórico da organização sindical brasileira só pode ser entendido tendo em vista os grandes constrangimentos impostos à ação da classe trabalhadora no país, tendo como ponto consensual de inflexão a década de 1930.

## **1.2 - A estrutura sindical brasileira: agentes e circunstâncias**

O ponto de inflexão na organização sindical brasileira, sobre o qual há amplo consenso na literatura – consenso de que é um marco -, é a Revolução de 1930 e seus desdobramentos. A partir da década de 1930, o Estado colocou-se como fortís-

simo agente na conformação do modo de organização dos sindicatos no Brasil, bem como em toda a estrutura sindical<sup>23</sup>.

Para iniciar minhas ponderações acerca da estrutura sindical brasileira, é necessário discriminar rigorosamente, por uma questão metodológica, dois conceitos que serão essenciais para o desenvolvimento desta dissertação (a desvinculação rigorosa desses conceitos evitará que se confunda a fronteira entre opções dos sindicalistas e trabalhadores, e imposições legais): estrutura sindical e legislação sindical. Para isso, inicialmente tomo como parâmetro o conceito de estrutura sindical presente na passagem abaixo:

**“(...) A forma de organização e representação de interesses, juntamente com os mecanismos de negociação coletiva e a forma de resolução de conflitos conforma aquilo que chamamos de estrutura sindical. A estrutura sindical pode ou não ser estabelecida por lei: pode ser fruto da imposição estatal ou da ação coletiva dos trabalhadores” (GALVÃO, 2003, p.50).**

Aceitando a idéia acima exposta de estrutura sindical, é importante indicar que, além de imposta pelo Estado, ou criada pelos trabalhadores, a estrutura sindical pode ser também produto da implicação entre imposições aos e opções dos trabalhadores. Ou seja, pode haver casos em que o Estado busque impor detalhadamente o modelo de estrutura sindical que vigorará, através de uma restritíssima legislação sindical<sup>24</sup>, mas também pode o Estado, através da legislação, ser apenas um parâmetro da composição da estrutura, facultando aos trabalhadores definir outros aspectos da mesma.

Sendo rigoroso, uma estrutura sindical pode ser “estabelecida por lei”, mas dificilmente será exclusivo “fruto da imposição estatal”. Isso porque, a estrutura sindical tem, no mínimo, por mais restritiva que sejam as leis, que contar com a adesão de trabalhadores e sindicalistas. Mais do que isso, mesmo quando detalhada, é muito complicado determinar que uma legislação sindical não permite qualquer espaço para conformações feitas pelos agentes, e impossível afirmar que em nenhuma hipótese os agentes podem transcender as leis.

Assim, estrutura sindical e legislação sindical são coisas distintas. Se a estrutura sindical é a “forma de organização e representação de interesses, juntamente com os mecanismos de negociação coletiva e a forma de resolução de conflitos”, a

---

<sup>23</sup> O consenso, contudo, finda na afirmação anterior: a estrutura sindical instituída a partir dos anos 1930 é um dos fenômenos mais controversos das ciências sociais no país.

<sup>24</sup> Sobre a presente utilização da noção de legislação sindical, ver introdução deste trabalho.

legislação sindical é um aspecto de tal estrutura, que irá ser mais ou menos preponderante sobre a conformação da estrutura, a depender da legislação, dos mecanismos adotados pelo Estado para implementá-la, e do relacionamento de sindicalistas e trabalhadores com ambos. Em síntese, legislações sindicais idênticas podem ser componentes de estruturas sindicais muito distintas.

Como adiantei, o debate acerca da estrutura sindical brasileira levanta todo tipo de polêmica. Apesar das controvérsias, há consenso que o Estado foi importante agente na organização da estrutura após 1930. Mesmo French (2001), que defende que o arcabouço legal implantado ao longo da Era Vargas não foi produto de um projeto coerente, admite que a “CLT se opunha à organização autônoma de classe (...)” (2001, p.32).

A legislação sindical brasileira construída nos anos 1930-40 objetivou implementar uma estrutura que não foi uma opção da classe trabalhadora. Muito longe disso, as leis colocaram parâmetros rígidos para a organização dos sindicatos, como a imposição, *a priori*, dos coletivos a serem representados (através do quadro de categorias de trabalhadores), da circunscrição a ser abrangida (em regra, um município) e da autorização do Poder Executivo para o funcionamento das entidades.

Contudo, a organização da estrutura sindical não se encerrou nessa constatação. A lei é uma relação social que pode não ser observada na realidade empírica sempre do mesmo modo, ou mesmo nem ser verificada. Evidência disso são os direitos trabalhistas constantes na própria CLT, fartamente desrespeitados no cotidiano da relação de emprego em todo o país<sup>25</sup>. Pode-se argumentar que nesses casos a lei não é cumprida porque contraria o interesse do capital, contudo, tal hipótese não encontra guarida nos fatos empíricos, pois há exemplos de iniciativas do movimento dos trabalhadores que contrariaram, de fato, a legislação<sup>26</sup>. Ademais, nessa perspectiva o Estado apareceria como mero instrumento do capital, desconhecendo as (não sendo atingido pelas) lutas empreendidas pela classe trabalhadora.

---

<sup>25</sup> A comprovação de tal constatação, para além da minha experiência diária de auditor do trabalho, é suficientemente evidenciada pelos dados da PNAD (2005), que indicam que de um total aproximado de 40 milhões de trabalhadores submetidos à relação de emprego no Brasil (excetuando-se domésticos, militares e servidores públicos), cerca de 15 milhões (37,5%) não tinham acesso ao direito do trabalho elementar que constitui a publicização da relação de emprego, qual seja, a carteira de trabalho assinada.

<sup>26</sup> Como as associações de servidores públicos que funcionavam, de fato, como sindicatos quando não havia previsão de sindicatos no setor público, ou as intersindicais capitaneadas pelos comunistas no curso do chamado período populista 1945-1964.

É comum encontrar na bibliografia brasileira, contudo, a discussão da organização sindical no Brasil como se a estrutura sindical fosse um dado, externo a trabalhadores e sindicalistas. Há uma equalização entre leis e estrutura sindical, e a estrutura sindical é muitas vezes apreendida como as leis vigendo, em geral, com a denominação de estrutura sindical corporativa. Quando não é simples sinônimo, a estrutura sindical aparece como desdobramento direto da legislação sindical. Nesses casos, as leis são as bases sobre as quais a estrutura automaticamente se estabelece.

De fato, o sucesso alcançado pelas normas tocantes à organização dos sindicatos é essencial fator explicativo para o padrão organizativo dos sindicatos no Brasil até 1998. Todavia, mesmo a legislação sindical em vigor até 1988 não pode ser tomada como sinônimo de estrutura. Com base naquele legislação da legislação, por exemplo, os sindicatos poderiam ter diferentes abrangências. Além disso, os agentes, em diversas oportunidades, lutaram e constituíram modos alternativos de organização que transcenderam os parâmetros legais, como nos exemplos apresentados por Santana (2001) e também Boito Jr (1991a, 2002), ao analisar o movimento do funcionalismo público que, quando proibido por leis de participar dos sindicatos, realizou iniciativas de organização independentemente de autorização legal<sup>27</sup>.

Um desdobramento problemático da leitura na qual a estrutura sindical é apreendida como sinônimo de legislação sindical (onde qualquer iniciativa que conflite ou transcenda as leis seja considerada externa à estrutura), é que, como a estrutura aparece como algo dado, pronto, essa estrutura é **apenas** considerada como sujeito e não objeto de ações (estas só seriam possíveis “por fora” da estrutura). Por isso, as análises sobre a estrutura sindical brasileira sistematicamente fazem abordagens como: “A estrutura sindical fez”, “a corrente política entrou na estrutura sindical”, “a estrutura levou a classe trabalhadora para tal direção”... Mas quem constrói a estrutura, só a legislação?

---

<sup>27</sup> No caso do movimento dos servidores públicos na década de 1980, é possível argumentar que sua organização configurou a existência de duas estruturas sindicais; contudo, no caso das centrais sindicais (em especial a CUT), não cabe tal afirmação, pois apesar de não serem reconhecidas, até recentemente, formalmente pelo Estado, fazem parte, de fato, da estrutura sindical do país. Elas não são externas à estrutura sindical, são parte (importante dela) da mesma, amplamente integradas, há décadas, às entidades e mecanismos de mobilização e negociação dos trabalhadores. As centrais passaram a compor a estrutura sindical brasileira (do modo de organização do movimento) de fato. É possível dizer que a CUT não faz parte da “forma de organização e representação de interesses, juntamente com os mecanismos de negociação coletiva e a forma de resolução de conflitos” há muitos anos?

Analisar a organização da estrutura sindical, a rigor, só tem sentido se forem consideradas as ações dos sindicalistas e trabalhadores. Podemos pensar na influência da legislação, da polícia, do mercado de trabalho, na organização da estrutura sindical, que são fenômenos que se colocam como exterioridades aos agentes, são corolário da ação de outrem (Estado, capitalistas), as chamadas circunstâncias ou fatores objetivos. Mas, para existir, a estrutura sindical não prescinde de sindicalistas e trabalhadores, que são os agentes que também constroem e participam da estrutura: tomada *per se*, a legislação é “apenas papel”<sup>28</sup>, na melhor das hipóteses, aliada aos mecanismos de coerção do Estado.

No desenvolvimento da presente pesquisa, a estrutura sindical não é o sujeito das ações, nem sinônimo de legislação sindical. Como já informado, o objeto desta pesquisa não é a estrutura sindical como um todo, mas o aspecto organizativo da estrutura, e busca-se explicar as razões que levaram à organização dos sindicatos em determinado grupo, limites e tamanhos. Para isso, entende-se que a organização da estrutura sindical entre 1988 e 2005 é o resultado de um processo diretamente capacitado por sindicalistas e trabalhadores, pois são esses os agentes que criam novos sindicatos e reproduzem o padrão organizativo estabelecido.

Tendo em vista essas ponderações, um dos principais desafios deste texto é indicar em que medida, e de que modos a legislação sindical influenciou na organização sindical brasileira após 1988. Essa explicação necessita considerar a relação entre a legislação e os agentes sob dois aspectos. As leis são circunstâncias que condicionaram as práticas de sindicalistas e trabalhadores nas décadas de 1990-2000, já que se apresentam a eles como dados que lhes são externos; porém (e também concomitantemente), sindicalistas e trabalhadores incorporaram as leis aos seus parâmetros de conduta.

Pretendo demonstrar que a presente pesquisa analisa um fenômeno mais complexo do que a relação entre leis rígidas e agentes, pois a investigação está focada num período (após 1988) no qual a legislação sindical é significativamente menos restritiva, conforme argumentações do próximo capítulo. Tendo isso em conta, a não distinção entre estrutura e legislação sindicais compromete acintosamente a análise da pulverização. Depois de 1988 os agentes passaram a ter opções variadas de orga-

---

<sup>28</sup> Evidente que designar os parâmetros normativos como “apenas papel” não implica desconhecer tal “papel” é fruto de lutas em diversos níveis. Estou apenas pontuando que a legislação sindical só se consoma na realidade concreta através de agentes, não se desdobra automaticamente.

nização no âmbito da legislação vigente, das quais a atual configuração da estrutura sindical é resultado. Em sendo assim, como explicar que houve aprofundamento do modelo de organização que era antes previsto em lei, se a organização poderia ter sido realizada de diversos modos respeitando a legislação sindical vigente?

## CAPÍTULO 2

### O RECRUDESCIMENTO DA PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL APÓS 1988

Desde a Era Vargas existe uma grande quantidade de sindicatos de trabalhadores, bem como uma tendência sistemática de crescimento desse quantum, independentemente das diversas conjunturas (apesar das diferenças de intensidade entre elas). Assim, o fenômeno sobre o qual me aprofundarei no presente **capítulo** tem raízes arraigadas. Esse fato é importante para a sustentação de meus argumentos posteriormente, pois há aspectos de continuidade entre a pulverização da organização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e o padrão de organização instituído anteriormente. Ressalte-se, contudo, que apenas indicar a pulverização sindical como um fenômeno de continuidade não explicaria totalmente o fato, pois engendraria, no limite, alguma espécie de mecanicismo, como se o passado determinasse necessariamente o futuro e não houvesse alternativa ao aprofundamento da fragmentação. Destarte, é necessário elucidar os motivos para tal reprodução e o modo como ela ocorreu, e discutir em que medida a pulverização é uma reedição de condições anteriores, e em que medida produto de novas condições<sup>29</sup>. Além disso, o entendimento do fenômeno da fragmentação dos sindicatos tornou-se bastante complexo por conta das alterações nos marcos legais da nova Carta Política, pois estas colocaram em cena possibilidades efetivas de mudanças substanciais na organização sindical brasileira.

O número de sindicatos de trabalhadores existentes no Brasil dobrou entre **1988 e 2001** – segundo o IBGE (2003) –, passando de **5669** para **11354**. Dados mais recentes fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que contemplam os sindicatos criados até o primeiro semestre de 2004, mostram que o crescimento do número de entidades se manteve intenso, com cerca de 300 registros confirmados por ano<sup>30</sup>. Por outro lado, como já indicado na introdução do texto, entre 1992 e 2001 o

---

<sup>29</sup> Essas questões, que se desdobram em outras, serão discutidas no final deste capítulo e, particularmente, no próximo capítulo.

<sup>30</sup> O Ministério do Trabalho e Emprego não dispõe de uma base de dados consolidada que abarque o total dos sindicatos existentes no país. Os cerca de 300 registros anuais citados foram estipulados a partir de dados anuais fornecidos pelo MTE – entre 2001 e 2004 – que incluem sindicatos de trabalhadores e empregadores (em 2001, 680 registros; em 2002, 422; em 2003, 379; em 2004 (1º semestre), 262), tendo em vista a proporção histórica de 2 sindicatos de trabalhadores para cada entidade patronal. Documento do Ministério do Trabalho de 2005 aponta a existência de cerca de 23 mil entidades sindicais de trabalhadores e empregadores registradas ou com pedidos de registro no MTE. Todavia, além

número de trabalhadores sindicalizados no país cresceu cerca de 22%, o que deixa patente a desproporção entre número de sindicatos criados e o incremento da quantidade de trabalhadores associados. O corolário de tal divergência foi a redução do número médio de associados por sindicato de 2104 para 1720 trabalhadores, entre 1992 e 2001. Além disso, a ampla maioria das entidades sindicais manteve representação municipal ou intermunicipal. Assim, o fenômeno não se esgota simplesmente no crescimento da quantidade de sindicatos, mas contempla também o alastramento de entidades cada vez menores em número de associados e com reduzida abrangência, representando menos trabalhadores. É por conta desses fatores que se pode falar não apenas em aumento do número de associações de trabalhadores, mas particularmente em *pulverização, fragmentação ou atomização* da organização sindical no Brasil – como eu já aponte na introdução do texto.

**Tabela 2 - Número de sindicatos de trabalhadores por setor de atividade e classes de associados. Brasil, 2001**

| Número de associados por sindicato | Número de sindicatos por principais setores profissionais <sup>31</sup> |          |             |         |                     |        |                |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|---------|---------------------|--------|----------------|
|                                    | Indústria                                                               | Comércio | Transportes | Cultura | Servidores públicos | Rurais | Total (Brasil) |
| Total                              | 1822                                                                    | 1579     | 656         | 506     | 1707                | 3912   | 11354          |
| 1 a 50                             | 76                                                                      | 153      | 74          | 35      | 30                  | 55     | 557            |
| 50 a 100                           | 119                                                                     | 155      | 82          | 64      | 195                 | 75     | 820            |
| 101 a 500                          | 674                                                                     | 602      | 229         | 182     | 816                 | 621    | 3357           |
| 501 a 1000                         | 381                                                                     | 257      | 98          | 71      | 287                 | 701    | 1971           |
| 1001 a 2000                        | 294                                                                     | 180      | 67          | 57      | 171                 | 937    | 1842           |
| 2001 a 5000                        | 183                                                                     | 154      | 58          | 47      | 128                 | 1086   | 1760           |
| 5000 a 10000                       | 55                                                                      | 45       | 32          | 16      | 37                  | 372    | 592            |
| 10001 a 50000                      | 37                                                                      | 31       | 16          | 29      | 17                  | 89     | 240            |
| Mais de 50000                      | 3                                                                       | 2        | -           | 4       | 1                   | -      | 12             |

Fonte: IBGE (2003)

desse dado contemplar tanto entidades patronais, quanto de trabalhadores, parte dessas associações foi extinta, permanecendo apenas os arquivos da documentação das mesmas no Ministério. Em viagem a Brasília, obtive dados na sede do MTE que apontam a realização de cerca de 10 mil registros de novos sindicatos de trabalhadores e empregadores, entre 1988 e 2005. Por outro lado, como será visto no decorrer do texto, há grande quantidade de sindicatos que atuam sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Por todo esse imbróglio, seria leviano precisar a quantidade de sindicatos existentes no Brasil até o ano de 2005, data abarcada pela presente pesquisa.

<sup>31</sup> Como indicado na introdução desta dissertação, diversas tabelas utilizadas ao longo do texto contemplam apenas os setores mais representativos – divididos de acordo com metodologia do IBGE, baseada no antigo quadro da CLT -, que juntos contemplam 90% do total de sindicatos existentes no Brasil no final de 2001. Ramos onde há poucos sindicatos e nos quais ocorreu reduzida alteração na quantidade de entidades não foram apresentados, constando apenas no total agregado presente nas tabelas.

A **Tabela 2** apresenta detalhadamente o produto do aprofundamento da pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988. Ao final de 2001, a classe modal do número de associados das entidades pertencentes aos segmentos econômicos mais representativos da organização sindical do país residia entre 101 e 500 associados, com exceção dos trabalhadores rurais, em que a moda estava entre 2001 e 5000 associados por sindicato. Do total de sindicatos de trabalhadores brasileiros, 12% (1377 entidades) contavam com menos de 101 sócios.

A comparação dos dados da **Tabela 2** com os números da Pesquisa Sindical do IBGE de 1989 demonstra que o crescimento do número de sindicatos no Brasil após a promulgação da nova Carta Magna não só manteve o padrão organizacional já fragmentado de fins dos anos 1980, mas o aprofundou. Ao final de 1988, dos mais de 5 mil sindicatos de trabalhadores existentes no país, aproximadamente 65% não tinham mais de 2.000 sócios e 81% contavam com até 5.000 associados. Ao final de 2001, 75% das entidades não tinham mais de 2000 sócios e cerca de 90% possuíam até 5 mil filiados. Com mais de 50 mil sócios registravam-se apenas 7 sindicatos de trabalhadores em 1989. Já em 2001, o número de sindicatos com mais de 50 mil associados perfaziam 12 associações, proporcionalmente menos que ao final de 1988, já que o número total de sindicatos dobrou.

Quanto à abrangência territorial dos sindicatos brasileiros, ainda é evidente a prevalência das entidades municipais e intermunicipais, quando são comparados os dados de 1989 e 2001, como pode ser observado na **Tabela 3**, a seguir:

**Tabela 3 - Sindicatos de trabalhadores, por abrangência da base territorial, Brasil 1989 e 2001**

| Anos | Sindicatos de trabalhadores |                                                      |     |          |    |           |    |               |     |                |    |
|------|-----------------------------|------------------------------------------------------|-----|----------|----|-----------|----|---------------|-----|----------------|----|
|      | Total                       | Abrangência da base territorial (Total e percentual) |     |          |    |           |    |               |     |                |    |
|      |                             | Nacional                                             |     | Estadual |    | Municipal |    | Interestadual |     | Intermunicipal |    |
| 1989 | 6.397                       | 13                                                   | 0,2 | 746      | 12 | 3926      | 61 | 41            | 0,6 | 1671           | 26 |
| 2001 | 11.354                      | 45                                                   | 0,4 | 1 923    | 17 | 6 397     | 56 | 75            | 0,6 | 2 914          | 26 |

Fontes: IBGE (1992 e 2003)

Como se vê, o número de sindicatos com abrangência nacional e interestadual permaneceu ínfimo. Enquanto isso, mais de 80% das entidades representavam um ou alguns municípios em 1989, quadro que permanecia ao final de 2001, havendo apenas uma pequena alteração relativa na proporção de entidades estaduais e municipais. Todavia, o aumento proporcional do número de sindicatos estaduais não é sinal

de alteração significativa do padrão de organização, não apenas pela modificação pequena dos percentuais, mas também por se tratarem majoritariamente de novos sindicatos (novas categorias), pois é reduzida a quantidade de antigas entidades que ampliaram sua base<sup>32</sup>. Ou seja, trata-se de criação de novos sindicatos e não reorganização dos já existentes.

O surgimento de sindicatos será analisado, ao longo do texto, a partir de duas perspectivas básicas, quais sejam: (1) fundação de nova entidade de trabalhadores sem representação anterior e (2) divisão de base já representada por associação pré-existente. No primeiro caso, a criação do sindicato pode ocorrer pelas seguintes vias: (a) emergência de categoria não existente anteriormente na circunscrição (cidade ou região), (b) organização de um grupo pré-existente, mas sem representação sindical, (c) ou organização de novo segmento de trabalhadores na economia<sup>33</sup>. No segundo caso, pode surgir um sindicato pela: (a) divisão de base territorial de um sindicato, ou (b) fracionamento de entidade em grupos mais específicos. Mostrarei com mais detalhes e analisarei tais mecanismos ao longo das próximas seções, especialmente quando forem debatidas as práticas dos agentes envolvidos na criação dos novos sindicatos, no **capítulo 3**, pois servem como parâmetros para o entendimento da atomização sindical no Brasil. Por hora, destaco o fato de que permanecia patente a manutenção das pequenas representações geográficas ao final de 2001, majoritariamente municipais e intermunicipais.

Em suma, os números oficiais apresentados demonstram que a pulverização (atomização ou fragmentação) da organização sindical brasileira é um fenômeno que associa o surgimento de mais entidades, cada vez menores – além da diminuição do número médio de associados, dificilmente elas representam mais de um ou alguns municípios. Essa intensa fragmentação da organização sindical após 1988 ocorreu simultaneamente: (1) após alterações no marco legal da organização sindical no Bra-

---

<sup>32</sup> Em 2001 existiam 1923 sindicatos de trabalhadores com base estadual. Segundo o IBGE (2003), entre sindicatos de trabalhadores e empregadores com base estadual (2864 no total), havia 252 entidades que eram fruto de alteração de base. Seguindo a proporção geral da pesquisa que aponta 7 sindicatos de trabalhadores para cada 3 entidades de empregadores, 176 sindicatos de trabalhadores com base estadual seriam resultado de alteração de base – o que é uma sugestão enviesada, já que há uma quantidade desproporcional de sindicatos estaduais de empregadores -, ou 9% do total das entidades com tal abrangência.

<sup>33</sup> Cito, como exemplos das possibilidades citadas, respectivamente: Metalúrgicos numa cidade com novo pólo automotivo, Sindicato de trabalhadores em atividade já existente, mas sem representação (Sindlimp); e Sindicato dos Motoboys.

sil e em (2) um cenário de grandes mudanças no “mundo trabalho”. Veremos como ambos os elementos são importantes para construir uma explicação para o fenômeno.

## **2.1 - Nova Constituição e legislação sindical no Brasil**

Começarei a análise da pulverização sindical pela problemática que envolve a Constituição Federal de 1988. A promulgação da Carta Política é o corte cronológico escolhido para a investigação, pois, a despeito de ser comumente ignorado o fato, a partir da vigência da mesma foram instituídos novos parâmetros na legislação sindical brasileira que abriram diversas possibilidades, do ponto de vista legal, para alterações na organização sindical. Além disso, é a partir da promulgação da nova Carta Magna que ganha destaque a fragmentação sindical no país, emergindo debates sobre o tema no interior do movimento, nos veículos de comunicação e na literatura especializada.

Antes da promulgação da Constituição de 1988, a legislação concernente à organização sindical estava contemplada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. As regras básicas de organização eram: a necessidade de permissão do Estado para funcionamento dos sindicatos, o sindicato único por cada categoria profissional e com base territorial definida pelo Estado, sendo norma geral o município<sup>34</sup>.

Com o fim da ditadura militar colocou-se em pauta a necessidade de uma nova Constituição e, concomitantemente, uma nova legislação sindical. Apesar das grandes divergências existentes entre os agentes do sindicalismo brasileiro, que opunham as correntes tradicionais (CGT e comunistas), o recente sindicalismo de resultados (que posteriormente criou a Força Sindical) e a Central Única dos Trabalhadores (que se apresentava como grande crítica da legislação sindical da CLT), houve pontos em comum defendidos por todos. Os resultados da Carta Política são, em grande medida, frutos das opções do próprio movimento sindical e estão basicamente expressos no Artigo 8º da Constituição de 1988, donde emergem alguns problemas

---

<sup>34</sup> Além dessas regras básicas foram instituídas: a contribuição compulsória de todos os empregados, as ações intersindicais unicamente verticais (através das federações e confederações) e o poder normativo da Justiça do Trabalho sobre as negociações entre patrões e trabalhadores.

interpretativos na literatura, e com base no qual defenderei grande parte dos meus argumentos. Vejamos abaixo sua transcrição:

“É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: I – A lei não poderá exigir a autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvando o registro em órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical. II – É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município(...)” (Constituição Federal, 2005)

Com a promulgação da Constituição, o debate mais freqüente em torno da nova legislação sindical tem se alicerçado na relação entre os incisos I e II do artigo acima citado, a partir do qual são desenvolvidos os principais argumentos acerca das mudanças e manutenções no quadro jurídico vigente após 1988.

Tornou-se lugar comum denominar o texto constitucional de “híbrido”, pela contradição existente entre o inciso I e o inciso II do transcrito artigo 8º. Essa “hibridéz” não é difícil de diagnosticar, já que no inciso I são “vedadas ao poder público a interferência e intervenção na organização sindical”, enquanto no inciso II “é vedada a criação de mais de uma organização sindical (..) representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial”. O Estado não pode interferir na organização sindical, mas a organização não pode admitir mais de um sindicato de determinada categoria na mesma base territorial. Em suma, é garantida liberdade sindical em relação ao Estado no inciso I e eliminada a mesma liberdade no segundo inciso, já que:

A unicidade sindical implica, obrigatoriamente, a dependência do sindicato diante do Estado. Se a lei estabelece o sindicato único, apenas o Estado pode deliberar qual é o (único) sindicato que representa um determinado setor das classes trabalhadoras (BOITO JR, p.71, 2002).

O trecho acima é convincente, parecendo inquestionável que a contradição do artigo 8º seria resolvida com a supressão da liberdade sindical (através da manutenção da investidura sindical). Contudo, tanto a interpretação do artigo constitucional, quanto sua vigência na realidade empírica, não são tão simples, pois “a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvando o registro em órgão competente”, e a citada lei nunca foi editada pelo Poder Legislativo.

Boito Jr (1991a) foi um dos primeiros autores a discutir as alterações introduzidas pela Carta Política. Ele o fez apenas alguns “dias após” sua promulgação,

quando ainda era “(...) cedo para se conhecer, em toda a sua extensão, as consequências que a Nova Constituição (*traria*) para a organização sindical brasileira” (1991a, p.57). Mesmo assim, em relação à contradição do artigo 8º, o autor afirma que o inciso II iria prevalecer sobre o inciso I, e conclui: “O sindicato de Estado sai consagrado e fortalecido dos trabalhos da Constituinte” (1991a, p.57).

Na sua análise, Boito Jr (1991a) afirma ser insustentável algum meio de conciliação entre os dois incisos do artigo 8º, havendo apenas dois cenários possíveis, quais sejam: a prevalência do primeiro inciso e inobservância do segundo, ou o inverso<sup>35</sup>. Partindo desse pressuposto, o autor utiliza uma tese do constitucionalista Ferdinand Lassale para prever o quadro que efetivamente se estabeleceria com a nova Constituição Federal. Segundo Lassale, existem graus de divergência entre as normas escritas (a Constituição jurídica) e as normas efetivamente vigentes (a Constituição real). Essa definição se dá no plano político e ideológico, na luta entre os atores sociais. Boito Jr (1991a) defende que nem a classe dominante, nem as correntes mais representativas do movimento sindical defenderiam a autonomia sindical, e daí conclui que as normas de não intervenção do Estado sobre o movimento sindical, previstas no texto constitucional, seriam “letra morta”: a Constituição real estabelecerá a intervenção do Estado sobre a organização sindical<sup>36</sup>.

Esse ponto de vista entende que as alterações introduzidas na legislação sindical pela nova Carta Política foram parcas, principalmente pelas permanências (efetivas e supostas) de modalidades de intervenção do Estado sobre o movimento sindical. Tal perspectiva é generalizada na literatura, sendo difundida por diversos autores, com maior ou menor contundência. Contudo, pretendo demonstrar que esse tipo de argumento tem que ser relativizado. Não defendo que há plena autonomia do sindicalismo brasileiro frente ao Estado. Não existe plena liberdade sindical no país. Contudo, as mudanças introduzidas pelo artigo 8º na legislação sindical são substanciais e a realidade empírica vem demonstrando isso (a chamada Constituição real), tornando algumas modalidades de interferência do Estado na organização sindical, apontadas na literatura, apenas suposições.

---

<sup>35</sup> “Não há uma terceira alternativa possível” (BOITO JR, 1991a, p.58).

<sup>36</sup> Posteriormente, em Boito Jr (1991b), o autor reconhece ter subestimado as alterações introduzidas pela nova Carta Política. Contudo, ele reafirma que no essencial seu argumento se mantém, o que veremos à frente, citando inclusive passagem do próprio texto de Boito Jr (1999b).

Não apresentarei uma a uma as versões apresentadas por diversos autores relativamente à estrutura e legislação sindical brasileira após 1988, tarefa já realizada por Galvão (2003). Creio que, ao descrever as posições de Boito (1991b) e Galvão (2003), de um lado, e Cardoso (1999), de outro, estarei ilustrando satisfatoriamente o campo no qual se desenvolve o debate, pois são autores que, apesar de se colocarem em posições distintas quanto à estrutura sindical, tem visão semelhante em relação à legislação pós 1988. Assim, comparando autores tão divergentes, pode-se ter uma idéia do consenso instituído em torno da idéia de que as leis sindicais brasileiras foram pouco alteradas com a nova Carta Política<sup>37</sup>.

Com relação a Boito Jr, os trechos anteriores já deixaram evidente sua posição relativamente às mudanças na legislação sindical introduzidas pela Constituição de 1988. Em diversos textos o autor argumenta que a atual Carta Política acabou com o "modelo ditatorial de sindicalismo de Estado", sendo instituído um "modelo democrático de tutela" (1991a, 1991b). A tutela estatal sobre o movimento sindical teria sido transferida do Poder Executivo para o Judiciário. Contudo, os elementos básicos que compunham, não só a legislação, bem como a estrutura sindical, permaneceriam os mesmos.

O autor vê nas leis – mais precisamente, na investidura sindical na forma de unicidade - o cerne da própria estrutura sindical. Boito Jr apreende **a lei como o limite** da ação do movimento sindical brasileiro, podendo haver mudanças conjunturais no ritmo e direção, mas sempre dentro dos limites impostos por lei. No que concerne especificamente à Constituição de 1998, Boito Jr (1991b) defende que a mesma não só manteve, como elevou os pilares da estrutura (legislação) sindical a normas constitucionais – além da investidura no modelo de “monopólio de representação”, as contribuições compulsórias e o poder normativo da Justiça do Trabalho teriam sido mantidos.

Galvão (2003) segue linha semelhante à de Boito Jr. Em relação à estrutura sindical e às mudanças nela verificadas ao longo do tempo, ela defende que "(...) os agentes sociais podem atualizar a estrutura, alterando alguns de seus aspectos. (...) A estrutura constitui um arcabouço dinâmico; modifica-se ao mesmo tempo que pre-

---

<sup>37</sup> Como indicado no capítulo 1 do presente texto, para construir qualquer explicação plausível acerca da estrutura sindical brasileira, é imprescindível que sejam discriminados os conceitos de legislação e estrutura sindical. Muitas vezes, na literatura, esses conceitos aparecem como sinônimos; em algumas por convicção conceitual, outras por descuido. Meus argumentos posteriores deixam claro que almejo discriminar legislação e estrutura sindical.

serva seus traços fundamentais” (2003, p.62). A supressão da estrutura só ocorreria se houvesse a eliminação dos seus pilares, em particular, da unicidade sindical. Quando aborda a questão das possíveis alterações na estrutura (legislação) sindical instituídas pela nova Carta Política, Galvão entende que “seus elementos básicos (*da estrutura – legislação*) se mantiveram mesmo depois da Constituição de 1988” (2003, p.62).

No que tange diretamente ao Artigo 8º, Galvão (2003: p.169) defende que a contradição que este encerra inviabiliza a plena liberdade sindical, e conclui que “a ‘liberdade’ instituída pela Constituição limita-se à não intervenção do Estado na gestão interna dos sindicatos (...)”.

Enquanto Boito Jr (1991a, 1991b, 1999, 2002) e Galvão (2003) enfatizam a reprodução (manutenção) da estrutura sindical através dos limites impostos pela legislação, que seria essencialmente a mesma de antes de 1988, Cardoso (1999) argumenta que houve mudanças substanciais na estrutura sindical. Contudo, esse autor - que chega a colocar em dúvida, inclusive, se a estrutura sindical ainda é a mesma - concorda que as alterações na legislação sindical instituídas pela Constituição foram reduzidas. Para discordar de Galvão e Boito Jr, Cardoso (1999) defende que o movimento sindical é que tem transcendido a “velha legislação” com suas práticas inovadoras, transformando a estrutura, pois, apesar da manutenção da legislação sindical, “não se pode deduzir a realidade da lei” (CARDOSO, 1999).

Não cabe aqui discutir todos os pontos das supostas mudanças discutidos pelo autor, contudo, creio que, além das alterações nas práticas sindicais apontadas por ele serem controversas<sup>38</sup>, Cardoso (1999) tangencia o ponto da estrutura sindical brasileira que está em debate nesta dissertação. Nesse aspecto, o movimento sindical não apenas não tem apresentado inovações substanciais, como têm se mantido aquém das possibilidades de mudança na estrutura que a própria lei concede. Cardoso (1999) busca, segundo ele mesmo, apreender o crescimento do número de sindicatos sob um viés positivo – por se tratar de organização de interesses -, sem se dar conta que, mesmo que ele considere o fato animador, não pode ignorar que se trata da ma-

---

<sup>38</sup> Cardoso (1999) defende que o sindicato brasileiro não é mais assistencialista, não recorre regularmente à Justiça do Trabalho, não depende mais do imposto sindical. Todavia, o imposto sindical ainda é predominantemente arrecadado, representantes nas empresas ainda são raros e até o número de negociações coletivas foi reduzido quando comparados os anos de 1992 e 2001, fatos atestados pela Pesquisa Sindical do IBGE (2003).

manutenção de uma prática típica da estrutura sindical que ele crê estar se transformando<sup>39</sup>.

O autor acredita que “o sindicalismo brasileiro está se **modernizando apesar da CLT, contra ela e extravasando-a inteiramente**. (...) Ela (a CLT) se tornou incapaz de legislar sobre a realidade que ajudou a configurar, e que os sindicatos estão revelando o caminho para sua renovação” (CARDOSO, 1999: p.43-44). Acontece que, no que concerne ao modelo de organização, ocorreu exatamente o inverso depois de 1988: mudaram as leis, que passaram a permitir que o movimento decidisse a representatividade territorial e categorial das suas entidades – como demonstrei à frente -, mas os agentes reproduziram a antiga estrutura, baseada em número crescente de sindicatos por categoria (individual), pequena abrangência e decrescente número de associados.

Na discussão desenvolvida por Galvão (2003) acerca da estrutura sindical brasileira, é possível constatar que o debate se trava em torno dos limites da ação dos agentes, e não dos limites das leis. A autora apresenta o debate sobre a estrutura sindical revendo as posições de diversos autores, que se contrapõem, basicamente, por argumentos a favor e contra a possível superação dos constrangimentos colocados pela legislação sindical após 1988. Naquela síntese, Galvão expõe que muitos estudiosos consideram ter havido mudanças substanciais e mesmo superação da estrutura sindical brasileira instituída no período Vargas, enquanto outros insistem na manutenção da estrutura. Contudo, o consenso em torno da permanência dos aspectos fundamentais da legislação existe, ficando isso claro, por exemplo, quando a autora fala que “alguns autores entendem que as mudanças introduzidas na prática, **a despeito dos limites ainda estabelecidos pela legislação**, constituem um forte indício de superação da estrutura sindical; outros, que essas mudanças não foram suficientes para romper com o corporativismo” (2003: p.63). Ou seja, mesmo autores como Cardoso (1999), ainda quando questionam a manutenção da estrutura, não discutem o quadro institucional legado pela nova Constituição<sup>40</sup>.

É verdade que alguns dos chamados pilares da estrutura sindical foram mantidos na nova Carta Política (unicidade, contribuições, sistema confederativo, poder

---

<sup>39</sup> Mais à frente, veremos como Cardoso, em 2003, revê o próprio otimismo.

<sup>40</sup> Posteriormente, Cardoso não demonstra clareza da sua posição. Em um mesmo texto, em 2003, ele afirma que a Constituição de 1988 introduziu pequenas mudanças na organização sindical, para depois, na conclusão, argumentar que o Estado não tem mais qualquer controle sobre o sindicalismo. Na próxima seção veremos isso ao apresentar a hipótese de Cardoso (2003) para a pulverização sindical.

normativo da Justiça do Trabalho, que são as modalidades de interferência do Estado no movimento sindical). É com base nisso que os autores normalmente afirmam que as leis sindicais atuais permanecem essencialmente as mesmas de antes de 1988. A manutenção da unicidade sindical, por exemplo, inviabiliza a liberdade de organização plena, pois impede a constituição de mais de um sindicato para representar categoria idêntica numa mesma circunscrição. Todavia, o argumento que sustentarei nas próximas **seções** do texto é que, no que tange à ação organizativa, abriu-se um leque considerável de **possibilidades** legais de organização com o quadro jurídico introduzido pela Constituição de 1988. Mesmo sendo mantida a unicidade, a intervenção estatal existente, no quesito organização, não é direta, ocorrendo, geralmente, quando os próprios agentes a demandam. O citado “hibridismo” da Constituição tem vigência na realidade efetiva. Na verdade, para além de um reduzido grau de manipulação do Ministério do Trabalho, tem vigido, desde 1988, uma modalidade de participação estatal na organização sindical “pelos fundos”.

A intervenção “pelos fundos” significa que esta só ocorre caso participantes do movimento sindical demandem o arbítrio do Estado (via Poder Judiciário) em disputas entre entidades, já que estas não podem representar uma mesma categoria numa mesma base territorial – por causa de unicidade. Boito Jr (1999 e 2002) já havia percebido o fato, mas não atentou para a mudança qualitativa engendrada por ele. O autor fala que o movimento saiu da tutela do poder Executivo para a do Judiciário. Contudo, essa alteração é substancial, pois o Estado, depois de 1988, só pode intervir na organização sindical quando é solicitado pelos próprios sindicalistas, não podendo indicar discricionariamente, como antes, quem é ou não sindicato. Mais do que isso, o quadro jurídico vigente após 1988 ofereceu mecanismos explícitos de controle da organização sindical (e também das disputas entre sindicatos) sem interferência do Estado, como veremos na **seção 4.3.1**.

Além dessa interferência indireta, e apesar de ilegal - já que o registro sindical é um ato vinculado e não discricionário<sup>41</sup> -, existe algum grau de jogo político feito pelo Ministério do Trabalho na concessão do registro sindical, como mostra reportagem recente da Folha de São Paulo (ROLLI, FERNANDES, 2006). Porém, essa

---

<sup>41</sup> Na administração pública, ato discricionário é aquele que não está diretamente pormenorizado na lei, permitindo algum grau de escolha para o administrador, como a exoneração de um ministro por parte do presidente. Já o ato vinculado não oferece margem de manobra ao agente do Estado, pois uma vez preenchidos os requisitos previstos em lei, ele é obrigado a realizá-lo.

manipulação não altera (nem pode alterar) significativamente as relações de poder entre as correntes sindicais, pois só é possível em casos de disputa, em circunstâncias específicas e controversas. Prova do grau reduzido de arbitrariedade é que em 8 anos de governo FHC, a CUT cresceu muito em número de sindicatos, e mesmo o apoio do governo à Força Sindical não permitiu que esta rivalizasse em representatividade com a primeira. Mais recentemente, em conjuntura oposta, a CUT, Central com boas relações com o governo Lula, teve sua base reduzida entre o início dessa gestão e o final de 2005, enquanto a Força Sindical cresceu mais de 20% em número de sindicatos filiados no mesmo período<sup>42</sup>, num outro indício contundente do reduzido poder de manipulação direta na organização sindical que a Constituição concedeu ao Estado. Além disso, como pretendo mostrar à frente, a própria prerrogativa do Ministério do Trabalho para efetuar o registro sindical é controversa na lei e na jurisprudência<sup>43</sup>.

Em suma, apontarei na **seção 2.3** o cerne do meu argumento - de que as alterações introduzidas na legislação sindical pós 1988 foram substanciais - demonstrando que *o Estado nada poderia fazer para evitar uma ampla reorganização da estrutura sindical brasileira, mesmo sem a vigência de plena liberdade sindical*. Caso o movimento sindical buscasse outro padrão de organização – como a organização em grandes sindicatos estaduais, interestaduais, nacionais, entre categorias, por ramos, proliferação de fusões, etc. - poderia fazê-lo estritamente **no âmbito da legislação sindical e do quadro jurídico existente**, sendo nula a possibilidade de interferência do Estado<sup>44</sup>.

A não compreensão da dimensão das alterações na legislação sindical introduzidas pela Carta Política de 1988 é, segundo penso e pretendo demonstrar, uma das principais razões que limitaram as explicações existentes sobre a pulverização sindical no Brasil.

---

<sup>42</sup> É o que informa reportagem do Valor Econômico, de Salgado (2005) (*Alçada ao poder, central enfrenta rebeldia de sindicatos*), que afirma ainda que a base de sindicatos da CUT tem se reduzido por conta das insatisfações de muitos sindicatos com as posições da Central.

<sup>43</sup> A partir de 2006, o STJ, que apresentava posição quase pacífica relativamente ao órgão competente para registro, no caso, o cartório de pessoas jurídicas, passou a indicar o Ministério do Trabalho como órgão competente para efetuar o registro sindical. Mesmo assim, não existe lei, nem ao menos súmula vinculante que encerre, de uma vez, a controvérsia concernente ao órgão competente para o registro dos sindicatos previsto no art. 8º da Constituição.

<sup>44</sup> Uma eventual intervenção do Estado em alterações na organização da estrutura sindical não apenas seria ilegal (inconstitucional), como não se verificou quando movimentos nesse sentido foram realizados, o que me permite fazer referência ao quadro jurídico existente. A unicidade sindical impede a livre organização, mas não é empecilho direto à formação de sindicatos com as diversas configurações citadas, como pretendo demonstrar na subseção 2.3.1.

## **2.2 - As hipóteses da literatura sobre a pulverização sindical no Brasil**

Uma vez indicado o que creio ser o obstáculo crítico para o entendimento do processo de pulverização sindical no Brasil após a Constituição de 1988, vejamos um resumo das explicações até agora existentes na literatura sobre o fenômeno. Nas seções subseqüentes, pretendo mostrar como o citado obstáculo engendrou lacunas substanciais nas hipóteses sobre a fragmentação da organização dos sindicatos brasileiros.

Apesar das normas constitucionais relativas à organização sindical terem sido resultado de um relativo consenso entre as correntes representativas do movimento sindical brasileiro e, dentre elas, a unicidade sindical ter sido preservada com o argumento declarado da suposta manutenção da unidade da organização do movimento que ela proporcionaria, ficou evidente, pelos números apresentados, que o chamado "monopólio de representação" não cumpriu esse papel. Na verdade, as explicações existentes na literatura têm pretendido indicar exatamente o contrário: a unicidade surge como a grande responsável pela pulverização sindical.

No início da década de 1990 surgiram as primeiras abordagens sobre a fragmentação da organização sindical brasileira. As explicações, desde então, estão bastante vinculadas à interpretação de que a legislação sindical, no que concerne à organização dos sindicatos, permaneceria fundamentalmente a mesma de antes de 1988. A disposição da unicidade sindical e a permanência das contribuições compulsórias, associadas à facilitação da fundação de novos sindicatos após a nova Carta Magna, seriam, via de regra, os determinantes da pulverização.

Siqueira Neto (1994) apresenta esse ponto de vista ao procurar elementos que expliquem a representação fragmentada dos trabalhadores brasileiros. Para ele, a liberalização da criação de sindicatos pós-Nova Constituição e a disposição da unicidade sindical estimularam "(...) progressivamente o desmembramento e o fracionamento de categorias e, via de consequência, a pulverização dos sindicatos" (SIQUEIRA NETO, 1994, p.242).

Para o autor, "(...) A Constituição Federal de 1988, (...) muito embora tenha flexibilizado alguns aspectos das relações de trabalho, (...) manteve as bases institucionais do sindicalismo de Estado" (SIQUEIRA NETO, 1994, p.237). Ao falar do artigo 8º, o autor afirma que, apesar de estabelecer o monopólio de representação, o ar-

tigo prescreveu que a delimitação das bases seria configurada pelos interessados. Com isso, segundo o autor, "o resultado foi previsível", pois, "em virtude da impossibilidade de criação de sindicatos onde já houvesse outro constituído anteriormente, foi deflagrado nacionalmente um processo de desmembramento e de criação de sindicatos por categoria específica ou, ainda, por profissão" (p.241). O autor conclui seu raciocínio afirmando que a formação e reprodução desse modelo de estrutura só são possíveis devido à existência das contribuições compulsórias, que garantem a sobrevivência da imensa maioria dos sindicatos (SIQUEIRA NETO, 1994).

Oliveira (1994) segue linha similar ao argumento de Siqueira Neto (1994). Ele afirma que "(...) a nova Constituição favoreceu tanto o aparecimento de novos sindicatos quanto a fragmentação de categorias já organizadas, surgindo inclusive alguns sindicatos por profissão" (OLIVEIRA, 1994, p.503). Além disso, em Oliveira (1994) encontra-se uma primeira indicação de relação entre organização sindical fragmentada e situação do mercado de trabalho, bem como uma sugestão de que o fracionamento da organização sindical no Brasil teve contribuição dos sindicalistas, mesmo dos mais combativos<sup>45</sup>.

Em meados da década de 1990 pode-se encontrar outra abordagem sobre a atomização sindical no Brasil. Pochmann (1996) busca caracterizar a estrutura sindical brasileira após anos de atuação do "novo sindicalismo". No seu trabalho, indica a fragmentação da representação sindical como um desses elementos. O autor não se aprofunda na explicação do tema, mas, assim como os autores supracitados, afirma que "a ampliação da fragmentação na representação sindical sofreu forte impulso com a Constituição de 1988" (POCHMANN, 1996, p.273). Além disso, pode-se uma hipótese para o fenômeno quando o autor afirma que "a não alteração do marco legal das relações de trabalho terminou por condicionar o comportamento dos sindicatos, resultando, em geral, na definição de um perfil intrínseco à estrutura sindical corporativa" (POCHMANN, 1996, p.273). Perfil esse que, segundo o autor, contemplaria a fragmentação da representação sindical.

Boito Jr faz referência direta à atomização sindical brasileira em dois textos (1991b e 2002). Na primeira alusão, Boito Jr (1991b) relaciona pulverização e legis-

---

<sup>45</sup> "A heterogeneidade econômica e a segmentação do mercado de trabalho contribuíram para a dispersão dos trabalhadores e de seus interesses, enquanto a adesão crítica ou passiva à estrutura sindical oficial acabou reforçando essa tendência, com a persistência do modelo e das práticas corporativistas até mesmo entre seus críticos mais ferozes" (OLIVEIRA, 1994, p.505).

lação sindical, quando afirma que a Constituição de 1988, em seu artigo 8º, retalhou a organização sindical em categorias e municípios.

No texto seguinte, Boito Jr (2002) aponta alguns argumentos para explicar a pulverização sindical. Sua posição mantém-se ligada à relação entre leis e fracionamento dos sindicatos. Ao longo do texto, o autor oscila entre afirmar que a unicidade “estimula” ou que a mesma determina a fragmentação da organização sindical<sup>46</sup>. A passagem abaixo sintetiza o argumento mais flexível do autor, quando a existência da unicidade sindical é mediada por outras variáveis para engendrar a pulverização sindical:

A propalada virtude da unicidade sindical, que seria assegurar, segundo dizem 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 (BOITO JR, 2002, p.73).

Assim, além da unicidade sindical, também as taxas sindicais obrigatórias incitariam a fragmentação dos sindicatos brasileiros. Além disso, no mesmo texto, o autor sugere que a Força Sindical deu sua parcela de contribuição à atomização sindical através de desmembramentos de territórios e de categorias de entidades pré-existentes. Todavia, o conjunto dos argumentos de Boito Jr (2002), no decorrer do texto, tende a indicar que não há alternativa à organização pulverizada do sindicalismo brasileiro enquanto existir a unicidade sindical<sup>47</sup>.

Galvão (2003), na discussão da pulverização, como no debate da legislação sindical, segue raciocínio parecido com o de Boito Jr. A autora não se detém explicitamente na análise dos motivos que explicam a pulverização sindical, mas faz referência ao fenômeno diversas vezes. Para Galvão, a legislação é a base e o limite da estrutura sindical, tendo sido ambas implantadas na Era Vargas e reproduzidas até hoje em seus pilares essenciais. Além de estrutura, a autora também utiliza o conceito de corporativismo para se referir à forma de organização sindical instituída naquele período (2003, p.63). Segundo ela, é o corporativismo que divide “os trabalhadores em milhares de organizações sindicais” (2003, p.77). Isso ocorre porque o corporativismo fragmenta “os trabalhadores numa infinidade de categorias profissionais”

---

<sup>46</sup> “A unicidade sindical já pulverizou (...) o sindicalismo brasileiro” (BOITO JR, 2002, p.80).

<sup>47</sup> No texto, Boito Jr afirma que a formação de sindicatos com grande abrangência é proibida ou inviabilizada. Ele também aponta que existe uma divisão rígida entre categorias legalmente constituídas. Se essas duas assertivas estivessem corretas, a organização sindical teria que ser inevitavelmente pulverizada. Apontarei na próxima subseção, contudo, que há controvérsias acerca dessas afirmações.

(2003, p.61). Mais à frente, Galvão explicita sua posição, quando se refere à organização sindical brasileira e à “fragmentação **imposta** pelo princípio da unicidade” (2003, p.157).

Com base nas passagens acima e no conjunto do texto<sup>48</sup>, creio que Galvão defende que a legislação sindical, particularmente a unicidade, baseada na divisão dos sindicatos em categorias, engendra o fracionamento da organização sindical brasileira. Complementarmente à unicidade, a autora sugere que a garantia de arrecadação de contribuições compulsórias teria estimulado a proliferação dos sindicatos depois de 1988 (2003, p.68).

Cardoso (2003), apesar das divergências com Boito e Galvão, também desenvolve argumento semelhante ao desses autores. Em 2003, ao contrário de 1999, quando defendia que o crescimento do número de entidades representava a expansão das lutas sociais, Cardoso discute a multiplicação dos sindicatos em tom crítico. Para explicar o fenômeno, o autor começa argumentando que:

"A estrutura sindical mostrou sua face canhestra depois de 1988, quando pequenas mudanças introduzidas pela Constituição Federal liberaram parcialmente a organização sindical. O paradoxo foi a manutenção de provisos tais como a unicidade e o imposto sindical" (CARDOSO, 2003, p.40).

Essas alterações liberalizantes, aliadas à manutenção das contribuições compulsórias, teriam engendrado a pulverização sindical. Essa hipótese do autor fica evidente na conclusão do texto, quando Cardoso (2003) radicaliza – demasiadamente, creio - sua posição acerca das alterações na legislação e defende que o Estado teria "desamarrado" o movimento sindical de si. Essa liberação do controle político, contudo:

"(...) deu-se paralelamente à manutenção do poder dos sindicatos arrecadarem impostos como se fossem agências estatais (...). O que se fez foi, precisamente, desregular a competição entre elites sindicais e lideranças trabalhistas, liberadas para fundar sindicatos a seu livre arbítrio (...) e tendo como para tal o poder de taxar aqueles que supostamente representam" (CARDOSO, 2003, p.302).

Uma pequena abordagem sobre o fracionamento da representação sindical é feita mais uma vez por Pochmann (2003), quando ele indica que “na prevalência de um ambiente econômico e social desfavorável, diante da baixa expansão da economia nacional e da desestruturação do mercado de trabalho (alto desemprego aberto,

---

<sup>48</sup> Outras passagens serão citadas à frente.

ampla informalização das ocupações e redução do assalariamento formal), registrou-se a ampliação da quantidade de sindicatos no Brasil” (2003, p.74). Apesar de ser uma rápida passagem, e de não estarem explicitamente implicadas a pulverização sindical e as mudanças no mercado de trabalho – fala-se apenas em registro -, o autor propicia que se vislumbre a relação entre transformações no “mundo do trabalho” e a atomização da organização sindical.

Recente abordagem sobre a pulverização sindical no Brasil foi feita por Krein e Gonçalves (2005). Em texto baseado numa pesquisa sobre as transformações nas relações de trabalho e ações coletivas em alguns ramos do setor terciário do estado de São Paulo, os autores constataram que:

"em relação à organização sindical, é possível observar um contínuo crescimento do número de entidades, sendo que muitas são expressão da própria terceirização ou reconfiguração do setor. Por exemplo, no sistema financeiro da cidade de São Paulo, existem 10 sindicatos, excluindo as categorias diferenciadas e os de terceirização não convencional (Teixeira, 2005)" (KREIN, GONÇALVES, 2005, p.23).

Para os autores, a legislação sindical complementa o papel da terceirização ou reconfiguração do setor terciário na pulverização dos sindicatos, "pois, no sistema sindical atual, as entidades já constituídas têm enormes limites para aglutinar os terceirizados e disputar a base com entidades que conseguem o registro sindical" (KREIN, GONÇALVES, 2005, p.23).

Nascimento (2005) trata do fracionamento e multiplicação dos sindicatos brasileiros em alguns pontos do seu texto. Em consonância com os demais autores, ele aponta a legislação sindical como variável importante na explicação da pulverização. A possibilidade de desmembramento de categorias, especialmente, é apontada como causa do fracionamento da organização sindical brasileira. Além disso, o autor indica outros fatores que estimularam a pulverização sindical, como mudanças ocorridas na indústria, nos serviços e no comércio. Assim como Krein e Gonçalves (2005), Nascimento (2005) também afirma que a terceirização estimulou a atomização dos sindicatos no Brasil.

Por fim, esse último autor defende que a pulverização dos sindicatos ocorre pela falta de controle do Estado, que não verifica algum critério de representatividade para existência das entidades, “surgindo sindicatos que não apresentam condições de vida própria, mas que são muito ativos na cobrança das contribuições sindicais” (2005, p.256).

Essa foi uma síntese dos diferentes autores e versões que debateram a pulverização sindical no Brasil após 1988<sup>49</sup>. Todos eles apresentam contribuições importantes para a elucidação do fenômeno. O ponto comum presente em todas as análises é a afirmação da legislação sindical como variável importante ou determinante da fragmentação. Além disso, há rápidas indicações de outros fatores importantes, como as transformações recentes no "mundo do trabalho".

### **2.3 - Crítica e construção: como explicar a pulverização sindical no Brasil?**

Apesar de diversos autores terem construído explicações para a fragmentação da representação sindical no Brasil, é necessário reafirmar que nenhum dos estudos citados adotou a pulverização sindical como objeto principal de pesquisa. Destarte, a abordagem do fenômeno ocorreu sempre em decorrência da análise de outros temas correlatos, o que pode ter diminuído a atenção dada ao debate do tema. Tendo isso em mente, vejamos quais os méritos, controvérsias e limitações presentes nos argumentos existentes sobre a atomização sindical brasileira.

Não há dúvida que as explicações apresentam pontos relevantes para a elucidação da pulverização sindical. Por exemplo, a facilitação da criação de sindicatos proporcionada pela nova Constituição, que permitiu a criação de sindicatos sem prévia autorização do Estado<sup>50</sup>, foi um fator importante para engendrar o recrudescimento da atomização da organização sindical. Essa variável está contida nos argumentos de todos os autores apresentados, e concordo que ela constitui parte da explicação do fenômeno.

Outro fator importante para entender o fracionamento da estrutura sindical brasileira é a existência de recursos que podem ser compulsoriamente arrecadados dos trabalhadores pelos sindicatos. Boito Jr, Cardoso e Galvão associaram explicitamente a multiplicação dos sindicatos e as contribuições obrigatórias, relação que é,

---

<sup>49</sup> Alves (2000) também se aproxima da questão do fracionamento da organização sindical brasileira. Ele não se propõe a aprofundar a explicação do fato, apenas indicando concordar que a Constituição de 1988 favoreceu a fragmentação.

<sup>50</sup> Como já afirmei, há controvérsia se é necessário registro em algum órgão do aparelho estatal para que um sindicato exerça suas prerrogativas, conforme veremos na próxima subseção. Pelos resultados obtidos ao longo desta pesquisa, na prática, durante o período no qual esteve focada a investigação (1988-2005), os sindicatos conseguiam atuar tanto com registro no Ministério do Trabalho e Emprego, quanto com registro no Cartório de Pessoas Jurídicas, como pretendo demonstrar a seguir.

sem dúvida, pertinente, pois a garantia de renda independentemente de mobilização ou representatividade estimula a criação de entidades, mesmo quando os grupos envolvidos não têm perspectivas de constituir um sindicato forte. Ainda existem, certamente, casos extremos de fraudes e sindicatos de carimbo, que só existem para apropriar-se das rendas compulsórias<sup>51</sup>.

O formato da unicidade sindical, que coloca categoria e município como seus parâmetros básicos, também é elemento importante para entender a pulverização sindical. Contudo, não por impor divisão da organização em municípios e categorias individuais – pretendo demonstrar que depois de 1988 não ocorreu mais isso -, mas pela influência que a segmentação forçada, e também consentida, vigente por décadas, teve na formação da cultura sindical brasileira.

Aspecto substancial da explicação da fragmentação sindical após 1988 foi indicado por pelo menos quatro autores – Krein e Gonçalves (2005), Pochmann (2003) e Nascimento (2005) -, qual seja: o contexto no qual se desenvolveram as práticas organizativas do sindicalismo brasileiro, mais precisamente, as transformações no “mundo do trabalho” que se verificaram no Brasil a partir da década de 1990. Algumas dessas mudanças foram grandes instigadoras do fracionamento dos sindicatos.

A despeito das contribuições dos autores citados para a explicação da pulverização sindical, as controvérsias e limitações das hipóteses existentes são grandes. Optei por discriminá-las em alguns pontos para análise, que oferecerão as chaves para um melhor entendimento da questão, quais sejam: a interpretação da nova legislação sindical, a problemática das mudanças no “mundo do trabalho” e a questão da participação dos agentes diretamente envolvidos na organização dos sindicatos.

### **2.3.1 A excessiva responsabilização da legislação sindical**

As explicações acerca da pulverização sindical no Brasil têm se pautado, via de regra, na atribuição do fenômeno à facilidade de criação de sindicatos, à existência da unicidade sindical (municipal e por categoria) e das contribuições compulsórias asseguradas pelo Estado. Pretendo demonstrar na presente **subseção** que há uma excessiva responsabilização da legislação pela atomização dos sindicatos, tendo em

---

<sup>51</sup> Ao longo do texto serão citadas reportagens e denúncias acerca dessa questão.

vista algumas alterações introduzidas na legislação sindical pela Constituição de 1988 e que não são levadas em consideração pela literatura.

As hipóteses apresentadas utilizam, muitas vezes, idéias como "estimular", "favorecer", "impulsionar", para relacionar a legislação sindical configurada após a Carta Política de 1988 e a pulverização sindical. Quando se restringem a apontar tal relação, as explicações tornam-se limitadas, pois simplificam um fenômeno bastante complexo. Em outros casos, a explicação surge como um desdobramento quase direto da legislação sindical. Nesses últimos, ao se prender demasiadamente às leis, o argumento parece sugerir que não havia alternativa às normas vigentes, nem uma diversidade de possibilidades a partir das mesmas:

A Constituição manteve, em seu artigo 8º, a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, a unicidade sindical, as contribuições sindicais obrigatórias, **a divisão do movimento sindical por categorias e seu retalhamento por municípios**; nos seus artigos 11, 112, 113 e 114 manteve a mesma estrutura básica da Justiça do Trabalho e sua tutela sobre o movimento sindical (BOITO JR, 1991b, p.73).

Quando se afirma que o artigo 8º manteve a divisão do movimento por categorias e seu retalhamento por município, encerra-se a explicação da pulverização sindical na própria lei. Isso porque, baseado nesse entendimento da legislação sindical, o padrão de organização estará dado, a menos que as normas sejam burladas. Se um modelo de estrutura sindical impõe (através da legislação), a priori, a divisão das entidades por categorias individuais e por municípios, necessariamente haverá fragmentação da representação sindical num país continental (com milhares de municípios) e com uma economia complexa. É isso o que ocorria até 1988. Contudo, pretendo demonstrar que não ocorre mais.

Galvão (2003) apresenta argumento que dá margem a observação semelhante. Como foi visto, a autora, assim como Boito Jr, entende que a legislação sindical estabelece os pilares e os limites da estrutura sindical no Brasil. Além das considerações já apresentadas na **seção 2.2**, Galvão afirma que a estrutura sindical **consagra** “a divisão dos trabalhadores em uma vasta gama de sindicatos” (GALVÃO, 2003, p.78). Como indiquei anteriormente, esta afirmação remete à legislação sindical e, particularmente, à unicidade, que é o pilar da estrutura que divide os trabalhadores. Mais uma vez, a autora estaria correta se a legislação em vigor fosse a mesma de antes de 1988. Contudo, com a nova Constituição, quem “consagra” a divisão da organização dos

trabalhadores, de acordo com o que pretendo mostrar, são os próprios sindicalistas e trabalhadores<sup>52</sup>.

Cardoso (2003) também esgota sua explicação para a pulverização sindical nas características da legislação sindical, quando afirma que "a estrutura (*legislação*) sindical corporativa (...) revelou-se um Frankstein **incontrolável** (...), já que permitiu a fragmentação das bases sindicais antes solidamente protegidas por lei" (CARDOSO, 2003: p.302). A atomização sindical, assim, surge como o fruto de uma suposta ausência legal que criou um evento irrefreável.

Outro tipo de argumento que imputa relação excessiva entre fragmentação sindical e legislação encontra-se em Oliveira (1994). Ao analisar a trajetória do sindicalismo brasileiro até meados da década de 1990, o autor defende que "os trabalhadores conseguiram pela primeira vez traduzir seu esforço mobilizatório em avanço organizativo, **mas não romperam os limites legais que impedem ou dificultam sua maior coesão e representatividade**" (p.505). É a mesma linha encontrada em Nascimento (2005), quando este diz que "há mais unidade sindical em países de pluralidade sindical do que no Brasil, com o sistema da unicidade sindical. Naqueles, os sindicatos se unem, livremente. Em nosso país, **a mesma lei que os une os condena a viver separados**" (2005, p.102). Contudo, nenhum dos dois aponta quais seriam essas dificuldades e impedimentos para a maior coesão da organização sindical que a legislação institui.

Krein e Gonçalves (2005) também acabam responsabilizando demasiadamente a legislação sindical por um problema que na verdade é, em grande medida, produto das opções do próprio movimento. Ao falar dos desafios colocados pelas mudanças no "mundo do trabalho" aos sindicatos, concluem que: "mesmo quando algum sindicato tem como estratégia aglutinar terceirizados, não é bem sucedido, dadas as características da estrutura sindical brasileira, pois as entidades que conseguem o registro sindical procuram se preservar" (KREIN, GONÇALVES, 2005, p.23). Contudo, tais conclusões padecem de duas questões, que não se esgotam na legislação sindical: (1) quais os motivos que impedem que o registro (e a representação) dos terceirizados permaneça com o sindicato original (ou a explicação do surgimento da nova entidade) (2) e por que os novos sindicatos procuram se preservar.

---

<sup>52</sup> Isso não significa abstrair os fatores que contribuem para a pulverização, mas apontar que havia alternativas diversas, dentro das regras vigentes.

Assim, de forma mais ou menos contundente, os autores que trataram da pulverização dos sindicatos brasileiros têm atribuído à legislação<sup>53</sup> o papel determinante na explicação da mesma. Penso que há uma excessiva responsabilização das leis sindicais nas explicações do fracionamento dos sindicatos brasileiros. Isso, parece-me, é corolário de um generalizado equívoco na leitura do artigo 8º da Constituição Federal e na compreensão dos desdobramentos engendrados por ele na realidade, como já mencionei na **seção 2.1**. Dito isso, apresento a seguir as **4 alterações** introduzidas pela nova Carta Política que permitem sustentar meu ponto de vista<sup>54</sup>:

1. Até 1988, cabia ao Estado (via Poder Executivo) determinar a abrangência territorial dos sindicatos: (CLT, 2005, art. 517) “Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. (...) Parágrafo 1º: **O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio outorgará e delimitará a base territorial do sindicato**” (CLT, 2005, p.358). Com a promulgação da nova Constituição, o Estado concedeu aos interessados a determinação da circunscrição das entidades: a “base territorial (...) será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município”.

Assim, o citado artigo da CLT foi expressamente revogado a partir da vigência do novo texto constitucional e a abrangência geográfica dos sindicatos passou a ser responsabilidade do próprio movimento. Desse modo, as entidades podem representar apenas um município, ou contemplar todo o país, de acordo com a iniciativa dos participantes do movimento. Essa mudança na legislação sindical é bastante evidente, pois está expressa no artigo 8º da Carta Magna.

2. Do mesmo modo que a delimitação do território, com a nova Carta Magna passou a vigorar a determinação, pelos interessados, das categorias representadas. Isso porque, se “*são vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical*” e a “*organização sindical (será) representativa de categoria*

---

<sup>53</sup> Ou à “estrutura”, muitas vezes não definida claramente, e utilizada como sinônimo de legislação sindical, abstraindo as diferenças entre leis e estrutura sindicais.

<sup>54</sup> É importante ressaltar, mais uma vez, que a análise a seguir tem como foco o intervalo entre 1998 e 2005. As razões para tal corte cronológico, além do fato dos dados mais recentes que obtive serem concernentes a 2005, são: (A) houve uma mudança (ainda não sei se contextual ou perene) na posição do STJ, em 2006, relativamente ao órgão competente para efetuar o registro sindical (de qualquer modo, a decisão do STJ não encerrou o imbróglio instituído pelo Art 8º, nem alterou o quadro legal que discutirei a seguir: 1º - porque o registro sindical é um ato vinculado, 2º - porque ainda não existe a lei ordinária prevista no art. 8º, ou súmula vinculante do STF). (B) Em 2005 foi definido o Projeto de Emenda à Constituição (PEC) 369/05 que, caso seja aprovado, pode tornar a presente análise dos parâmetros legais relativos à organização sindical no Brasil obsoleta.

*profissional*”, não há como determinar que é proibida a representação de várias categorias por um mesmo sindicato. A categoria é o parâmetro mínimo da organização sindical. Não está estabelecido que apenas uma categoria pode ser representada em cada entidade, mas que cada sindicato representa no mínimo uma categoria. Consequentemente, a organização por categoria é um caso análogo à base territorial: os próprios interessados definem sua abrangência.

Caso meu argumento não tenha sido convincente, vejamos o Manual de Registro Sindical do Ministério do Trabalho, que deixa explícito quais modalidades de representação podem ser adotadas. Segundo o documento, quando da fundação do sindicato, dentre outros passos, deve ser apresentado:

“Estatuto social, original ou cópia autenticada em cartório, aprovado pela assembléia geral de fundação, que deverá indicar os elementos identificadores da representação pretendida, especialmente: - categoria **ou categorias representadas** - base territorial” (MTE, 2001, p.18) (grifos meus).

Mais do que a flexibilização da organização por categorias, o próprio conceito de categoria foi alterado pela nova Carta Política. Até 1988 a organização dos sindicatos tinha que estar enquadrada de acordo com o quadro de profissões constante na CLT. Com a nova Constituição, as entidades passaram a poder se formar a partir de categorias definidas de acordo com a conveniência dos trabalhadores, mesmo que a categoria proposta não conste nas profissões previstas na CLT<sup>55</sup>. Nascimento (2005) defende que os artigos da CLT referentes ao enquadramento (570-577) das categorias não foram recepcionados pela Nova Constituição, porque eles feririam o princípio da não intervenção na organização sindical determinado pelo artigo 8º. Contudo, mesmo que o quadro de categorias não seja renovado desde 1988, e não seja obrigatoriamente parâmetro para formação de sindicatos, ele é ainda utilizado nos tribunais, de modo mais ou menos discricionário, quando das disputas por representação, sendo ainda uma modalidade de intervenção do Estado na organização sindical<sup>56</sup>.

Por outro lado, o amplo levantamento da jurisprudência dos tribunais, em diversas instâncias, realizado nesta pesquisa, aponta para a prevalência da não interferência do Estado nas decisões dos envolvidos na organização sindical quando da

---

<sup>55</sup> Como o Sindicato dos Cantadores, Poetas e Cordelistas, citado em documento do Ministério do Trabalho (2005).

<sup>56</sup> Cito como exemplo o caso da proibição de desmembramento do Sindicato Nacional dos Aeronautas, através da tentativa de criação do Sindicato Nacional dos Pilotos de Aviação Civil. Ação impetrada pelo primeiro, que foi decidida pelo Supremo Tribunal Federal (RMS, 21305/DF), impediu a existência do último por considerar que se tratava de uma só categoria.

segmentação de coletivos representados, ou seja, quando um sindicato desmembrado acionou a justiça, caso estivessem cumpridos os requisitos formais para a fundação (em seguida veremos quais são) do “desertor”, não havia, em geral, determinação judicial que impedisse o desmembramento<sup>57</sup>. Na verdade, depois de 1988, o que passou a ocorrer no cotidiano da organização sindical, no que diz respeito aos grupos representados, foi o seguinte: os sindicatos passaram a se organizar em coletivos de acordo com suas conveniências, sem imposição de parâmetro legal que não o indeterminado conceito de categoria<sup>58</sup>.

Destarte, os pontos (1) e (2) mostram que, por um lado, a legislação sindical pós 1988 reafirma a **ausência** de liberdade de organização, já que existe o enquadramento do município e da categoria (este último, mesmo de modo vago), que necessariamente têm que ser preenchidos por alguma modalidade de interferência do Estado. Por outro lado, houve uma extrema flexibilização para instituição de diferentes padrões de organização, pois não há limite territorial e de categorias a serem representadas. Um único sindicato pode representar desde uma categoria em apenas um município, até diversas categorias em todo o território nacional. Fica assim evidente que havia espaço, mesmo dentro dos parâmetros de organização colocados pelo Estado, para uma profunda reformulação do padrão de organização sindical brasileiro.

3. Além da flexibilização da organização por categorias e da base territorial, outra alteração introduzida na legislação sindical pela atual Constituição Federal é a já citada questão do registro dos novos sindicatos, que define a possibilidade e as modalidades de intervenção do Estado na vida sindical.

Antes de 1988, o Estado decidia discricionariamente quais entidades poderiam adquirir as prerrogativas de sindicato, através da investidura sindical. O artigo 8º permite que sindicatos sejam criados livremente, sem autorização do Estado, mas prevê registro da entidade em órgão competente a ser definido em lei ordinária. Como tal lei nunca foi editada, após 1988 criou-se grande celeuma para apontar se os

---

<sup>57</sup> No Anexo 2 deste trabalho seguem exemplos representativos, pois oriundos do STF, de decisões judiciais acerca das peijas envolvendo sindicatos surgidos de desmembramentos de entidade pré-existente. Além disso, consta trecho do acórdão do STJ, de 2004, sobre o caso do desmembramento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que desfez a união entre metalúrgicos de São Bernardo e de Santo André, no interior de São Paulo. Em todos os casos, o mérito do julgamento se limita à idoneidade da assembléia de fundação da nova entidade.

<sup>58</sup> Além da intervenção “pelos fundos” que detalharei à frente.

sindicatos deveriam se registrar no Cartório de Pessoas Jurídicas ou no Ministério do Trabalho.

Até 1994 o Ministério do Trabalho apenas catalogava as novas entidades sindicais que optassem por depositar seus estatutos no então chamado Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras - AESB. Tal depósito não era obrigatório e o registro das novas entidades era feito no cartório. Em agosto de 1994, com base em acórdão do STJ (MS 29/DF), o Ministério expediu a Instrução Normativa nº 03, reivindicando a si a prerrogativa de órgão competente para a consecução do registro sindical. Desde então a Justiça apresentou decisões contraditórias ao longo dos anos, com posições algumas vezes favoráveis ao registro dos sindicatos no Ministério do Trabalho, em outras oportunidades no Cartório de Pessoas Jurídicas<sup>59</sup>.

Na prática, contudo, o registro em quaisquer dos órgãos permitia a prática das atividades sindicais, como atestam os dados da pesquisa IBGE (2003), que apontam vida sindical regular para sindicatos registrados tanto no Ministério do Trabalho, quanto em Cartório.

---

<sup>59</sup> No STF as decisões penderam para o registro no Ministério do Trabalho, chegando até a ser editada uma súmula nesse sentido, em 2003. Contudo, a Súmula 677 não é vinculante – não submete outros tribunais – por conseguinte, não encerra a celeuma: “Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”. No STJ, por outro lado, ao longo dos anos 1990 e início da década de 2000 foram sistemáticos os acórdãos afirmando o cartório como órgão competente para serem efetuados os registros dos sindicatos (ver algumas decisões em anexo). A conclusão é que, do ponto de vista jurídico, não há, nem poderia haver, definição precisa acerca do órgão competente para o registro das entidades sindicais, pois a lei ordinária prevista no artigo 8º nunca foi instituída (a validade jurídica de súmulas vinculantes é controversa na doutrina). Ao poder judiciário não cabe legislar e, como o artigo é contraditório, deixa espaço para diferentes interpretações da jurisprudência. A partir de 2006 houve uma alteração no posicionamento do STJ, que passou a indicar o MTE como órgão competente para o registro, aproximando, desse modo, a conformação de um consenso contextual acerca da competência para registro dos sindicatos.

**Tabela 4 - Sindicatos apenas com registro em cartório e o exercício de suas prerrogativas no ano de 2001<sup>60</sup> - Brasil**

|                      | <b>Sindicatos apenas registrados em cartório</b> | <b>Ocorrência de greve (1)</b> | <b>Existência de negociação coletiva (2)</b> | <b>Somatório do número de negociações (3)</b> |
|----------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Total                | 3158 (2856)                                      | 338                            | 1062                                         | 4933                                          |
| Indústria            | 255 (250)                                        | 41                             | 207                                          | 1380                                          |
| Comércio             | 270 (232)                                        | 26                             | 142                                          | 568                                           |
| Transporte terrestre | 154 (36)                                         | 9                              | 34                                           | 282                                           |
| Educação e cultura   | 194 (174)                                        | 70                             | 93                                           | 439                                           |
| Servidores públicos  | 743                                              | 97                             | 272                                          | 1187                                          |
| Rurais               | 1294                                             | 51                             | 199                                          | 566                                           |

Fonte: IBGE (2003), BME (elaboração própria)

Dos 11354 sindicatos de trabalhadores existentes no Brasil no final de 2001, cerca de 30% (3158) existiam apenas com registro no Cartório de Pessoas Jurídicas – outros 500 tinham registro em cartório e pedido de registro no Ministério do Trabalho. Os dados da **Tabela 4** demonstram que esses sindicatos, dos mais diversos setores econômicos, exerciam as principais prerrogativas básicas de qualquer organização de trabalhadores, quais sejam, o direito de greve e as negociações coletivas. A comparação desses números com os dados dos sindicatos com registro no Ministério do Trabalho demonstra que não havia divergência significativa entre eles<sup>61</sup>. Entre os sindicatos diretamente consultados no desenvolvimento da pesquisa, aqueles que atuaram ou continuavam atuando sem registro no MTE conseguiam exercer suas prerrogativas, corroborando os dados do IBGE (2003), como indicaram as entrevistas realizadas<sup>62</sup>.

<sup>60</sup> A linha contendo o total inclui todo o universo dos sindicatos apenas registrados em cartório no Brasil. Os números em parêntesis na primeira coluna indicam os sindicatos de empregados, pois as variáveis pesquisadas na tabela geralmente excluem autônomos e avulsos – em geral, esses trabalhadores não têm como fazer greve ou negociação coletiva. (1) Conhecimento de greve em sua base no ano de 2001. (2) Ocorrência de negociações coletivas realizadas pelo sindicato no ano de 2001 - negociação das relações de trabalho efetivadas entre sindicatos de trabalhadores e empregadores ou entre sindicatos de trabalhadores e empresas. (3) Somatório de todas as negociações coletivas realizadas no ano de 2001 por todos os sindicatos da respectiva linha.

<sup>61</sup> Na média geral dos sindicatos, cerca de 50% participaram de alguma negociação coletiva em 2001, enquanto, para as entidades apenas registradas em cartório, esse número cai para pouco menos de 40%. A divergência pode ser fruto dos empecilhos colocados para atuação sem o registro no Ministério do Trabalho. Contudo, é muito provável que a diferença se explique pelo fato dos sindicatos mais organizados, via de regra, possuírem registro no Ministério e pelo grande número de sindicatos rurais sem registro e com baixa participação que funcionam apenas registrados em cartório.

<sup>62</sup> Os dirigentes entrevistados apontaram dificuldades para o exercício das atividades sindicais sem o registro no Ministério, corroborando a diferença indicada nos dados da tabela 4.3. Contudo, seus depoimentos deixaram evidente que as entidades que representam exerciam suas funções como outro sindicato qualquer, com diversos relatos de negociações e greves realizadas sem registro no Ministério do Trabalho.

Tomando como parâmetro apenas os sindicatos de trabalhadores empregados, vê-se outro indício de que o registro sindical teve valia tanto no Ministério do Trabalho, quanto no Cartório de Pessoas Jurídicas. A **Tabela 5** apresenta números da vida sindical relacionados à contribuição sindical obrigatória, um dos símbolos da subordinação dos sindicatos ao arbítrio do Estado:

**Tabela 5 - Sindicatos de empregados apenas com registro em cartório e as contribuições compulsórias – Brasil, 2001**

| Sindicatos de empregados             | Apenas registrados em cartório | Registrados no MTE ou com pedido de registro |
|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------|
| Total dos sindicatos                 | 1482                           | 4588                                         |
| Arrecadam e devolvem espontaneamente | 104                            | 408                                          |
| Devolvem mediante requerimento       | 99                             | 325                                          |
| Não devolvem a contribuição          | 598                            | 2786                                         |
| Não arrecadam                        | 681                            | 1069                                         |

Fonte: IBGE (2003), BME (elaboração própria)

A Tabela demonstra que, mesmo funcionando sem autorização estatal, os sindicatos apenas registrados em cartório tinham acesso aos recursos garantidos pela contribuição sindical obrigatória<sup>63</sup>. Sem traçar juízo de valor acerca das contribuições sindicais, apenas aponto, com os dados acima, mais um sinal de que os sindicatos brasileiros, após a Carta Magna de 1988, contaram com a possibilidade de existir e gozar de suas prerrogativas (mesmo aquelas garantidas pelo Estado), sem que houvesse autorização estatal para existência das entidades. Há, inclusive, precedente na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça que confirma o direito à cobrança do chamado imposto sindical para sindicatos que são apenas registrados em cartório<sup>64</sup>.

Outra prerrogativa sindical prevista em lei, qual seja, a garantia, pelo Estado, da aplicação dos parâmetros constantes em convenções e acordos coletivos, também contemplou sindicatos registrados tanto no Ministério do Trabalho, quanto em Cartório. As Delegacias Regionais do Trabalho fiscalizavam convenções coletivas, independentemente do registro no Ministério, dos sindicatos participantes até o ano

<sup>63</sup> Do mesmo modo que foi observado nas negociações coletivas, também em relação às contribuições os sindicatos apenas registrados em cartório são menos ativos que os demais. Das entidades apenas registradas em cartório, 40% arrecadam e não devolvem a contribuição obrigatória; das demais, 60% arrecadam e não devolvem. É mais uma prova da vida associativa normal dos sindicatos que possuem registro apenas em cartório, pois mais da metade arrecada o chamado imposto sindical. Como no caso da negociação coletiva a divergência dos dados pode indicar que é mais difícil arrecadar sem registro, e/ou, que os sindicatos são menos organizados, ou mesmo que abrem mão da contribuição, como sindicatos de servidores públicos e de trabalhadores rurais.

<sup>64</sup> Ver conteúdo em anexo.

de 2005, quando o MTE expediu uma instrução normativa vinculando a fiscalização das convenções ao registro dos sindicatos e dos próprios acordos na instituição<sup>65</sup>.

Por fim, também a estabilidade dos dirigentes sindicais para entidades registradas apenas em cartório tem sido objeto de decisões nas instâncias judiciais. Das decisões obtidas no TST, três asseguraram estabilidade aos dirigentes mesmo sem registro do sindicato que eles representavam no Ministério do Trabalho e Emprego, e uma negou tal direito, permitindo que a empresa demitisse o empregado sindicalista. O fato das decisões serem contraditórias só corrobora o argumento da indefinição legal instaurada pelo artigo 8º, que na prática permitiu a vigência de ambas as interpretações acerca do órgão competente para registro dos sindicatos.

Para além da celeuma acerca do órgão competente para registro, o fato é que, mesmo que se considere que cabe ao Ministério do Trabalho a responsabilidade pela realização do registro sindical, ou seja, que a criação dos sindicatos está vinculada a um órgão do Estado, após 1988 o registro deixou de ser um ato discricionário para tornar-se um ato vinculado, como é admitido pelo próprio Manual de Registro Sindical do MTE. Segundo o documento, o registro sindical:

“não traduz autorização prévia da autoridade competente com interferência do Poder Público na organização sindical, mas **ato administrativo vinculado**. Nesse sentido, estabelece o Supremo Tribunal Federal que tal ato **serve tão-somente à verificação de pressupostos legais**” (MTE, 2001, p.13) (grifos meus).

De fato, ao contrário do que diz o texto, o registro no Ministério do Trabalho implica algum grau de interferência do Estado sobre a organização sindical. Contudo, essa intromissão tornou-se bastante reduzida – ela só é possível nos casos em que haja dúvida sobre base já representada. Isso quer dizer que, caso não haja sindicato representante de mesma categoria ou base geográfica, o Ministério não pode impedir o registro de um novo sindicato<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> Instrução baseada em decisão do TST (RR 1258/2002-043-12-00.6), que teve como relator o Ministro Barros Levenhagem.

<sup>66</sup> A própria responsável pelo registro sindical no governo FCH, a ex-Secretária de Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho Maria Lúcia Pereira, afirmava que "Se a documentação está em ordem, somos obrigados a dar o registro. Não podemos interferir na organização" (FERNANDES, CLAUDIA, 2002). Já vimos na **seção 4.1** que o Ministério do Trabalho tem algum grau de manipulação na criação de sindicatos, mas muito reduzido (mesmo que proteja a concessão do registro, o registro em cartório já permite assumir as atribuições sindicais, como demonstraram as tabelas 30 e 31).

O corolário dessa mudança é que o Estado não pode impedir alterações organizacionais nos sindicatos, como a utilização do expediente das fusões<sup>67</sup>. Assim, depois de 1988 passou a existir, na prática, considerável liberdade sindical para criação e funcionamento dos sindicatos no Brasil. Essa liberdade só pode ser atingida caso haja disputa por representação entre sindicatos (no território ou na categoria), hipótese em que apenas os próprios sindicalistas podem solicitar a presença do Estado como árbitro da disputa.

4. Por fim, com o advento da Constituição de 1988 surgiram possibilidades legais de controle da organização sindical partindo dos próprios participantes do movimento, que poderiam contrabalançar o processo de pulverização.

Por conta da unicidade sindical, duas entidades não podem representar categoria idêntica no mesmo território. Quando um sindicato se sente prejudicado pela tentativa de criação de outro, pode defender sua representatividade através de dois mecanismos<sup>68</sup>. O Primeiro, acima citado, ocorre através da requisição de interferência do Estado (pedido de impugnação) por sindicatos que se sintam lesados pela criação de outro em seu espaço de representação. A impugnação, por via administrativa, pode ser acatada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Todavia, é no judiciário que se definem as disputas por representação instituídas pelos sindicatos envolvidos.

No segundo mecanismo, a previsão legal é de total controle do movimento sobre a criação de novos sindicatos. Ele ocorre quando da assembléia de fundação de novos sindicatos<sup>69</sup>. Aqueles que pretendem disputar a base (o sindicato original, por exemplo) podem comparecer e decidir em votação a disputa. Assim, ao contrário do que ocorria até 1988, a legislação sindical oferece mecanismos de controle da organização sindical pelos trabalhadores e permite que sindicatos representativos protejam ou ampliem suas bases independentemente da intervenção estatal.

Destarte, se os quatro pontos anteriormente listados estiveram corretos, ocorreram significativas alterações na legislação sindical após 1988, ao contrário do que a literatura tem afirmado. Mais importante do que isso - no que concerne à minha investigação - é que, tendo em vista os quatro elementos legais discutidos, é difí-

---

<sup>67</sup> Corroborando todos os argumentos e informações apresentadas até o momento, as fusões pesquisadas por mim até agora, todas de sindicatos filiados à CUT, confirmam a não intervenção do Estado na organização sindical, já que as fusões ocorreram durante o governo FHC.

<sup>68</sup> Essa defesa abre a possibilidade de instituir uma contra-tendência ao fracionamento dos sindicatos.

<sup>69</sup> Todo novo sindicato deve obrigatoriamente convocar uma assembléia de fundação, através de jornal de circulação condizente e publicada no diário oficial.

cil aceitar qualquer associação imediata entre a pulverização sindical e a legislação, pois as normas (e a configuração institucional) relativas à criação e organização de sindicatos não constituem obstáculo direto à existência de um número menor e mais representativo de grandes entidades.

Portanto, as leis, bem como o quadro jurídico vigente, **não** constituem um limite à reorganização da estrutura sindical no que concerne à pulverização sindical. É inviável atribuir a atomização à existência de normas que impõe o fracionamento da organização. Mesmo sem liberdade sindical, havia (e ainda há) possibilidades legais de diversas configurações organizativas para a estrutura sindical brasileira. Não haveria necessidade de transgredir qualquer lei para que isso ocorresse.

Assim, não se pode explicar a divisão dos sindicatos por categorias individuais e por municípios como um dado ou imposição da lei. Como argumentei anteriormente, a divisão por municípios e categorias ocorre como parâmetro mínimo pela legislação sindical. O “retalhamento” por municípios e categorias não é imposição da Constituição, mas o modelo de organização que o próprio movimento sindical reproduz.

Em um texto de 2002, Boito Jr (p.77) afirma que eliminar do texto da Constituição a referência a categorias e municípios abriria “a possibilidade de formação de sindicatos gerais, por ramo econômico, região ou com base nacional, modalidades de organização que na atual estrutura são proibidas ou, na prática, inviabilizadas”. Mas o autor não aponta onde reside a proibição ou inviabilidade<sup>70</sup>. Apesar da legislação sindical impedir a liberdade plena de organização dos sindicatos, quais seriam os entraves legais à unificação das entidades?

Boito Jr (2002: p.85) sugere ainda haver uma “divisão rígida em categorias profissionais” na legislação sindical brasileira. O próprio autor admite que a organização sindical é facilmente repartida, mas não indica que a mesma pode ser unificada, nas mesmas condições legais. A divisão não é rígida, pois pode haver união de várias categorias num mesmo sindicato<sup>71</sup>. Como já indiquei, com a não recepção do

---

<sup>70</sup> O mesmo ocorre com Oliveira (1994), na passagem já citada em que ele sugere a existência de “limites legais que impedem ou dificultam” a maior coesão dos sindicatos, e com Galvão (2003: p.61), ao dizer que a estrutura sindical “impede sua (*dos sindicatos*) livre organização e impõe entraves à sua unificação”.

<sup>71</sup> Cito aqui apenas 2 exemplos entre diversos detectados no curso da investigação. Documento do Ministério do Trabalho (2005) aponta a existência do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio. Num dos estudos de caso da presente pesquisa, o Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia, entidade de base estadual, representa 9 categorias profissionais distintas, desde colchões, velas, fertilizantes, até calçados, brinquedos. A legislação permitiria que houvesse 9 sindicatos diferentes, e

enquadramento sindical pela Constituição de 1988, a conformação do coletivo denominado categoria depende da ação dos próprios trabalhadores.

A proposta de reorganização sindical desenvolvida pela CUT ao longo dos anos 1990 é prova que a atual legislação sindical permite a união entre sindicatos e a constituição de sindicatos a partir da fusão de diferentes categorias. Contudo, Galvão (2003), quando debate o chamado Sindicato Orgânico e as propostas subsequentes de alteração da estrutura sindical, fala em "inovações introduzidas pela central, **a despeito da ausência de mudanças legais**" (2003, p.312), quando na verdade as tentativas de inovações realizadas pela CUT são permitidas justamente por causa das alterações introduzidas pela Carta Política de 1988.

As tentativas de reorganização sindical das entidades da CUT, contudo, não se alastraram por causa de impasses entre os próprios sindicatos. Nesse sentido, quando Galvão (2003) sugere que as propostas da CUT eram inovações apesar da ausência de mudanças legais, termina se aproximando de Cardoso (1999), que, como pretendi mostrar na **seção 4.1**, defende que os atores do sindicalismo brasileiro alteraram suas práticas apesar da lei, quando na verdade eles mantiveram as práticas preteritas mesmo com mudanças na legislação sindical.

A legislação também não pode ser inteiramente responsabilizada pelos desmembramentos de categorias e territórios, como apontei no **ponto 4**. Apesar da Constituição de 1988 ter facilitado a criação de sindicatos (neste caso, fracionamento de entidades), foram mantidos mecanismos de regulamentação da organização sindical, muitas vezes não considerados nas análises.

Boito Jr (2002), ao falar dos desmembramentos de sindicatos, tanto por categoria mais específica, quanto por divisão territorial da representação, diz que o poder Judiciário tem favorecido a pulverização sindical através do favorecimento da Força Sindical nas tentativas de defecção de entidades a partir de bases cutistas:

"O aparelho judiciário, como regra, concedeu tais desmembramentos em detrimento da unidade do movimento sindical, dos interesses da CUT, que era a Central que controlava os sindicatos desmembrados (...)" (BOITO JR, 2002, P.72).

---

que fossem divididos por municípios. Mas também permite essa representação de diversas categorias numa grande base territorial (ver: [www.sind.org.br](http://www.sind.org.br))

Não pretendo questionar o fato citado pelo autor, pois é mesmo provável que tenha ocorrido em diversas oportunidades<sup>72</sup>. O que importa aqui destacar, para a explicação da pulverização, é que o trecho citado não considera um dos mecanismos presentes na legislação e que permite o controle da organização sindical por sindicalistas e trabalhadores, qual seja, a possibilidade que têm os próprios interessados de impedir o fracionamento das entidades através do comparecimento às assembléias de fundação.

Galvão (2003) abstrai a possibilidade de controle da representação sindical pelos próprios integrantes do movimento em duas passagens. Primeiro ela afirma que “(...) as disputas de representatividade são decididas através da intervenção do Estado” (2003, p.147). Posteriormente, a autora desenvolve seu ponto de vista e diz que “(...) é o Estado quem registra os sindicatos e é ele também quem dirime as disputas de representação, caso mais de um sindicato se apresente como representante de uma mesma base, que lhe permite favorecer correntes conservadoras, dóceis ao governo e ao patronato” (2003, p.160). É o mesmo argumento de Boito (2002) e, como ele, a autora não considera a existência de assembléias obrigatórias de fundação de sindicatos.

É fato que os agentes do sindicalismo brasileiro têm sistematicamente recorrido à interferência estatal para resolução de conflitos internos ao movimento<sup>73</sup>. Creio ser este um forte indicador da reprodução da ideologia do legalismo, pois os sindicalistas enxergam o Estado como instituição neutra e legítima para definir quem é o sindicato representante dos trabalhadores, mesmo que a lei preveja mecanismos de resolução extrajudicial para disputas entre entidades<sup>74</sup>. Todas as entidades sindicais têm que realizar assembléia de fundação, convocada através de edital, para que os interessados – trabalhadores de determinada categoria – decidam se o novo sindicato deve ser criado ou não. Não há dados que revelem quantas assembléias de fundação de novas entidades sindicais ocorreram e quais os seus resultados, contudo, essa modalidade de controle da organização sindical pelo próprio movimento tem que

---

<sup>72</sup> Seria importante, todavia, que fossem indicados dados que indicassem a relevância do alegado processo, e números que comparassem as disputas judiciais que favoreceram a Força Sindical e aquelas que beneficiaram a CUT.

<sup>73</sup> Segundo dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho, entre 2000 e 2004 houve praticamente uma impugnação acatada para cada sindicato registrado. Nesses casos, as disputas se resolviam na justiça comum. Com a emenda constitucional N°45, do final de 2004, também a Justiça do Trabalho passou a ter prerrogativa de arbítrio de disputas por representação entre sindicatos.

<sup>74</sup> Para Boito, o legalismo é uma manifestação localizada do populismo. Por conta dessa ideologia, os sindicalistas aceitam e mesmo aspiram a tutela do Estado sobre o movimento, atuando de acordo com os moldes impostos pelas leis.

ser levada em conta para entender a pulverização sindical. Abstrair sua existência implica afirmar que os sindicatos pré-existentes não tinham alternativa para evitar que suas bases se desmembrassem, que não o recurso ao Poder Executivo e, posteriormente, à Justiça.

A partir das entrevistas realizadas e de diversas reportagens colhidas em diferentes meios de comunicação, pude perceber que, além do pedido de impugnação, também o comparecimento às assembléias de fundação de novos sindicatos foi comumente utilizado, após 1988, para manutenção de bases representadas. Os Químicos e Petroleiros da Bahia, por exemplo, contaram com o apoio dos trabalhadores em duas tentativas de desmembramento territorial do sindicato, quando do seu processo de fusão. O Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região também foi objeto de tentativa de divisão, impedida em assembléia<sup>75</sup>. O mesmo ocorreu com o SINDIQUIM do ABDC de São Paulo, cujos membros compareceram a assembléias de fundação e impediram ao menos três tentativas de divisão de sua base (CASTRO, et al, 1998). Assim, se o sindicato é representativo entre os segmentos em disputa, apenas uma operação fraudulenta pode evitar que o mesmo mantenha sua representação.

Cardoso (2003), através de um argumento oposto, termina apresentando idéia próxima à de Boito Jr (2002) e Galvão (2003). Partindo do pressuposto de que “o Estado liberou as amarras que atava a ele o sindicalismo” (CARDOSO, p.301, 2003), o autor se refere à “revogação dos preceitos legais que davam ao Ministério do Trabalho o poder de registrar e reconhecer os sindicatos (...)” (CARDOSO, p.301, 2003). Enquanto Boito Jr e Galvão afirmam que os sindicatos recorriam ao poder judiciário para resolver suas disputas por representação, mas que o Estado ajudou a pulverizar as entidades, Cardoso defende que houve pulverização justamente porque o Estado desligou-se do movimento:

"O que é importante para o argumento aqui desenvolvido, porém, é que os sindicatos não puderam recorrer ao poder público para que regulasse esse processo, impedindo a fragmentação, porque o Estado brasileiro, sob Fernando Henrique Cardoso, abdicou inteiramente de seu papel regulador da instituição sindical (...)" (CARDOSO, 2003, p.302).

---

<sup>75</sup> Os episódios de ambos os sindicatos são descritos em boletins disponibilizados nos respectivos sites. Os casos envolvendo os Químicos e Petroleiros da Bahia também foram indicados por dirigente da entidade em entrevista realizada no dia 10/07/2005.

Como foi visto, não só os sindicatos podiam e recorreram ao Estado para evitar desmembramentos, como eles mesmos poderiam impedir que ocorressem defecções em suas bases de representação.

A atual legislação sindical tornou-se, portanto, bastante complexa, e até mesmo confusa em alguns quesitos. Não por acaso aparecem interpretações tão díspares sobre os mesmos fatos. Também por isso considero que o “hibridismo” do artigo 8º verificava-se na prática, e não apenas na letra da lei.

**Em síntese**, a atual Constituição impõem parâmetros mínimos para organização dos sindicatos, informados pela categoria profissional e por um município. Todavia, não estabelece qualquer restrição, tanto para a abrangência categorial, quanto territorial. Mais do que isso, não há qualquer prerrogativa estatal que impeça a realização de uniões entre sindicatos. O Estado só tem interferido na organização sindical quando o próprio movimento solicita, havendo mecanismos para os sindicatos já existentes evitarem o surgimento de novas entidades. Desse modo é necessário considerar outros fatores para entender a pulverização, tanto no que concerne à criação de novos sindicatos, quanto à raridade das unificações entre entidades.

Um desses fatores é a relação entre a multiplicação dos sindicatos e a garantia da arrecadação da contribuição compulsória e a existência das taxas assistencial e confederativa. Como já foi dito no início desta seção, este é um argumento com poder explicativo, pois a garantia de obtenção de recursos independentemente da capacidade de mobilização dos trabalhadores é certamente um grande incentivador para grupos que aspiram criar um sindicato o façam. Contudo, também a existência da contribuição obrigatória e de outras duas taxas previstas na legislação tem que ser relativizada como argumento de explicação da pulverização sindical brasileira.

Isso porque, apesar da pertinência do argumento, os dados da **Tabela 6** indicam que a importância das contribuições sindicais constantes na legislação no estímulo ao fracionamento dos sindicatos não deve ser superestimada. Ocorre que não há relação direta entre setores econômicos onde houve maior criação de sindicatos após 1988 e proporção de arrecadação dos recursos compulsórios pelas entidades – considerando todas as modalidades de contribuição.

**Tabela 6 - Fundação de sindicatos e arrecadação de contribuições sindicais – Brasil, 2001<sup>76</sup>**

| Setores econômicos   | (1) sindicatos fundados pós 1988 | (2) não arrecadam qualquer contribuição <sup>77</sup> | (2) / (1) % |
|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------|
| Indústria            | 579                              | 74                                                    | 12,8        |
| Comércio             | 773                              | 171                                                   | 22,1        |
| Transporte terrestre | 344                              | 161                                                   | 46,8        |
| Educação e cultura   | 264                              | 132                                                   | 50,0        |
| Servidores públicos  | 1478                             | 738                                                   | 49,9        |
| Rurais               | 1016                             | 513                                                   | 50,5        |

Fonte: IBGE (2003), BME (elaboração própria)

Na verdade, a **Tabela 6** mostra que, com exceção da zona rural, é possível observar uma relação inversa à que poderia se pressupor: nos ramos em que mais surgiram sindicatos, é menor o percentual de cobrança de contribuições previstas em lei entre as novas entidades. Na indústria, setor em que houve menor crescimento relativo do número de sindicatos, há maior incidência de arrecadação de alguma modalidade de contribuição (quase 90% dos sindicatos). Nas entidades de trabalhadores em transportes terrestres, educação, cultura e serviços públicos, setores onde houve maior incremento proporcional de sindicatos após 1988, verifica-se uma menor percentual de cobrança de alguma modalidade de desconto de taxas legais.

Entre os trabalhadores autônomos, modalidade de ocupação que vivenciou grande multiplicação do número de sindicatos, mais de 60% das entidades criadas após 1988 não arrecadavam dos trabalhadores contribuições sindicais. Ressalte-se que os sindicatos de trabalhadores autônomos e de servidores públicos constituem os espaços de organização mais atomizados em termos de representatividade. Ainda segundo dados do IBGE (2003), quase dois terços dos sindicatos de servidores públicos é composto por menos de 500 associados, enquanto 20% das associações de traba-

<sup>76</sup> As tabelas que serão apresentadas ao longo do presente texto contêm uma variável que merece atenção, pois engendrará divergência (aparente) nos resultados. Muitas tabelas oferecem evoluções da quantidade de sindicatos no tempo. É importante notar – apesar de não se alterar qualquer argumento –, quando da observação comparada de dados, que há diferenças entre os períodos de criação de sindicatos, pois existem duas bases utilizadas para definir a data de criação do sindicato.

Quando o que está em questão é a data de fundação, o IBGE lista os sindicatos de acordo com sua primeira aparição, ainda como associação. Quando a tabela não deixa explícito que a data de fundação é a variável, os sindicatos são classificados cronologicamente de acordo com a data de sua legitimação (autorização para funcionamento). Essa discrepância ocorre porque até 1988 o sindicato não adquiria suas prerrogativas quando da sua fundação, pois precisava de autorização do Estado para obtê-las. Assim, os sindicatos criados antes de 1988 têm diferentes datas de fundação e de legitimação. Depois de 1988 essa divergência sumiu, pois a fundação do sindicato, mesmo que com registro em cartório, já permite o seu exercício de representação.

Nas tabelas irá prevalecer a data de legitimação do sindicato, a não ser quando estiver expresso que a variável em questão é a data de **fundação** da associação. Ressalte-se, mais uma vez, que após 1988 não existe mais essa dicotomia.

<sup>77</sup> Nem a obrigatória, nem confederativa, nem assistencial.

lhadores autônomos contam com até 50 filiados e 70% não possuem mais do que 500 associados.

Mesmo os novos sindicatos que cobram uma ou mais modalidades de contribuição sindical não podem ter sua criação explicada simplesmente pelas taxas previstas em lei. Sem dúvida, elas facilitam e estimulam o surgimento de novas entidades; nos casos de indivíduos ou grupos que constituem “máfias” ou indústrias de criação de sindicatos<sup>78</sup>, as contribuições podem ser até o único determinante. Todavia, em geral, a garantia de recursos é apenas um elemento de incentivo à fundação de entidade sindical, podendo estar imbricado com diversos outros fatores.

A participação das contribuições sindicais na multiplicação dos sindicatos brasileiros tem que ser relativizada por mais dois fatores: primeiro, a **Tabela 6** não contempla os sindicatos que devolvem as contribuições espontaneamente ou através de requerimento, mas apenas aquelas que não arrecadam em qualquer hipótese, superestimando, assim, a atratividade exercida pelas taxas. Segundo, a contribuição confederativa e a taxa assistencial, instituídas pela Constituição de 1988, têm peculiaridades para serem arrecadadas. A jurisprudência pacificada do STF e do TST (Precedente Normativo n.119) limita o desconto compulsório dessas taxas aos salários dos trabalhadores associados. É o caso da Súmula 666 do STF, que circunscreve a exigibilidade da taxa confederativa aos trabalhadores filiados ao sindicato. A Orientação Jurisprudencial 17 do TST proíbe que conste em convenções coletivas (torna cláusula nula) a obrigatoriedade de descontos de recursos, a qualquer título (ou seja, tanto da taxa assistencial, quanto da confederativa), de trabalhadores não associados. A fiscalização do Ministério do Trabalho pode, inclusive, determinar a devolução dos descontos indevidos e autuar as empresas que efetuam a subtração. Desse modo, apenas o velho imposto sindical é incontestavelmente arrecadado de toda a base do sindicato compulsoriamente.

A configuração da estrutura sindical, portanto, não é mais totalmente instituída por lei. Na verdade, são as práticas dos agentes (condicionadas por todas as circunstâncias que as envolvem) que determinam o padrão de organização existente.

---

<sup>78</sup> Sobre “máfias” e indústria de sindicatos, ver **“Indústria de sindicatos disputa contribuições de R\$ 5 bilhões: Entidades fantasmas são criadas para arrecadar taxas que chegam a 20% do salário mensal dos empregados”** (SILVA, 2006). Ainda sobre indústria de criação de sindicatos, ver reportagens de Nuzzi (2004), Romero (2004), Diário de São Paulo (2003).

O corolário do modo como normalmente se tem compreendido as alterações na legislação sindical é fazer com que as posições presentes no debate acerca da estrutura sindical tendam a minimizar o papel dos agentes, pois as supostas leis restritivas surgem como obstáculos que atenuam, a priori, a responsabilidade dos sindicalistas e trabalhadores relativamente à configuração da estrutura sindical. Penso que, ao invés de discutir se o movimento sindical transcendeu ou não a lei, é necessário perceber que os sindicalistas atuaram aquém da lei, ou seja, não aproveitaram as alterações na legislação (confirmadas pela jurisprudência) para mudar a estrutura sindical.

### **2.3.2 - Mudanças no “*mundo do trabalho*” brasileiro**

Nas **subseções** anteriores argumentei que o entendimento existente na literatura sobre as normas concernentes à organização sindical no Brasil é passível de algumas críticas. Pretendi demonstrar que a lei não impõe a fragmentação da organização sindical no país. Além disso, a existência de taxas compulsórias, apesar de contribuir, também não esclarece definitivamente o processo de atomização sindical. Conseqüentemente, de um lado, não é suficiente explicar a pulverização apenas se baseando no modelo de unicidade sindical e contribuições vigentes; de outro, emerge a necessidade de indicar quais outros elementos contribuíram para o aprofundamento do fenômeno após 1988.

Nesta **subseção**, chamo a atenção para determinadas transformações no “mundo do trabalho” brasileiro, especialmente a partir do início da década de 1990, que, creio, foram importantes fatores de fomento ao recrudescimento da divisão da organização sindical. Essas referidas mudanças foram verificadas: no mercado de trabalho, na gestão da força de trabalho pelo capital e nas forças políticas do movimento sindical brasileiro, em todos os setores da economia, mas com impacto especial, no que tange à atomização sindical, no setor terciário da economia. Numa síntese inicial, é possível associá-las, em grande medida, às políticas neoliberais e à reestruturação produtiva aprofundadas nos últimos dois decênios. As modificações no “mundo do trabalho” impeliram tanto o aparecimento de entidades a partir de grupos de trabalhadores sem representação sindical anterior, como o desmembramento de

sindicatos pré-existentes, tanto em termos territoriais, quanto em categorias mais específicas<sup>79</sup>.

Começemos a análise pelas **Tabelas 7, 8 e 9** a seguir. Elas permitem inferir, inicialmente, que o crescimento do número de sindicatos no Brasil pós 1988 foi um fenômeno generalizado, independente da forma de ocupação ou setor econômico em que se inserem as associações:

**Tabela 7 - Crescimento do número de sindicatos de trabalhadores, segundo tipo de sindicato – Brasil, 2001**

| <b>Tipos de sindicato</b> | <b>1988</b> | <b>2001</b> | <b>Crescimento absoluto</b> | <b>Crescimento relativo (%)</b> |
|---------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Empregados                | 2547        | 6070        | 3423                        | 134,4                           |
| Autônomos                 | 78          | 585         | 507                         | 650,0                           |
| Rurais                    | 2747        | 3911        | 1164                        | 42,4                            |

Fonte: IBGE (2003)

A despeito da multiplicação das entidades em todos os grupos de ocupação da economia, houve diferenças substanciais nas taxas de crescimento do número de sindicatos das diferentes formas de ocupação, que precisam ser explicadas. O número de entidades de trabalhadores empregados e de trabalhadores autônomos teve taxas de incremento muito superiores às dos sindicatos de trabalhadores rurais. Estes últimos, que em 1988 representavam a modalidade de ocupação com maior número de sindicatos, ao final de 2001 foram suplantados com folga pelas entidades de empregados urbanos. Os sindicatos de trabalhadores autônomos, mesmo que ainda não tenham destaque em termos absolutos, experimentaram impressionante incremento relativo após 1988.

**Tabela 8 - Crescimento do número de sindicatos de trabalhadores por grandes setores econômicos, Brasil, 2001**

| <b>Setores econômicos</b> | <b>1988</b> | <b>2001</b> | <b>Crescimento absoluto</b> | <b>Crescimento relativo (%)</b> |
|---------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Primário                  | 2747        | 3912        | 1165                        | 42,4                            |
| Secundário                | 1262        | 1822        | 560                         | 44,4                            |
| Terciário                 | 1660        | 5620        | 3960                        | 238,5                           |

Fonte: IBGE (2003)

A desproporção também foi a tônica nas taxas de crescimento do quantum de sindicatos de trabalhadores quando divididos entre os grandes setores da economia, tradicionalmente discriminados em primário, secundário e terciário. No setor

<sup>79</sup> Não se pode esquecer que, no primeiro caso, ao invés de terem surgido novos sindicatos, as grupos poderiam ter sido representadas por entidades pré-existentes, através de alteração de base ou de categoria representadas. No segundo caso, os desmembramentos poderiam ter sido evitados por via judicial ou votação em assembléia pelos interessados.

terciário, também comumente denominado de serviços, houve um intenso incremento do número de sindicatos de trabalhadores depois de 1998, tanto em termos absolutos, quanto relativos. Nos setores primário e secundário, a despeito de terem sido criados muitos novos sindicatos, houve uma intensidade muito menor do que a explosão das entidades no setor terciário.

**Tabela 9 - Crescimento do número de sindicatos de trabalhadores por sub-setores econômicos, Brasil, 2001**

| Setores econômicos                | 1988 | 2001 | Crescimento absoluto | Crescimento relativo (%) |
|-----------------------------------|------|------|----------------------|--------------------------|
| Indústria                         | 1262 | 1822 | 560                  | 44,4                     |
| Comércio                          | 520  | 1579 | 1059                 | 203,6                    |
| Transportes terrestres            | 128  | 656  | 528                  | 412,5                    |
| Educação e cultura                | 137  | 506  | 369                  | 269,3                    |
| Servidores públicos <sup>80</sup> | -    | 1707 | 1707                 | -                        |
| Rurais                            | 2747 | 3912 | 1165                 | 42,4                     |

Fonte: IBGE (2003)

Numa perspectiva mais segmentada dos setores econômicos, a discrepância entre a elevação do número de sindicatos no setor terciário relativamente aos setores primário e secundário também pode ser observada. Comércio<sup>81</sup>, transportes terrestres, educação, cultura e serviços públicos, principais segmentos (no quesito número de entidades sindicais) integrantes do setor terciários, lideram com destaque os setores com maior incremento da quantidade de sindicatos após 1988.

Como demonstram as tabelas, quase 80% dos sindicatos criados após 1988 estão situados nas áreas urbanas do Brasil, onde houve substanciais alterações no chamado “mundo do trabalho” ao longo da década de 1990, em grande medida, desdobramentos de um novo modelo de desenvolvimento econômico implantado no país a partir do governo Collor. Até o início da década de 1980, “a estruturação do mercado de trabalho era evidente e se dava por meio da ampliação dos empregos assalariados, sobretudo dos registrados, e da redução de ocupações por conta própria, sem remuneração e do desemprego” (POCHMANN, 1999, p.65). Um processo exatamente

<sup>80</sup> Até 1988 as associações de servidores públicos não eram reconhecidas pelo Estado como sindicatos, apesar de se organizarem como tal. Naquela data existiam cerca de duzentas associações de servidores.

<sup>81</sup> Na Pesquisa Sindical, o IBGE (2003) utiliza o quadro de atividades econômicas da CLT (mesmo que revogado, como o próprio IBGE reconhece) para discriminar os sindicatos por setores da economia. O setor comércio, além de sindicatos presentes em empresas desta atividade, engloba uma série de outras como lavanderias, estacionamentos e garagens, conservação de elevadores, toda sorte de serviços de saúde, casas de diversões, institutos de beleza, locadoras de veículos, entre tantas. Ou seja, os dados apresentados para o setor “comércio” contemplam grande parte dos sindicatos oriundos do chamado setor terciário da economia. A tabela 10 apresenta o setor terciário mais discriminadamente.

te inverso começou a se expandir a partir do início dos anos 1990, quando passaram a ser implementadas as políticas neoliberais no Brasil, cujas orientações são balizadas pela abertura comercial e financeira da economia, e reorientação das atividades do Estado (BALTAR, 2003), justificadas pela promessa de desobstrução dos entraves ao desenvolvimento interno e fim do isolamento externo da economia (DEDEC-CA, 2003).

No Brasil, a abertura econômica e a política de privatizações fizeram com que muitas das maiores empresas fossem incorporadas pelo capital estrangeiro. Aqueles que não foram vendidos tiveram que se adaptar à nova concorrência interna e externa, por conta da liberalização, o que implicou a continuidade das mudanças organizacionais e administrativas nas empresas (BALTAR, 2003), ou em outras palavras, o aprofundamento da incipiente reestruturação produtiva iniciada na década de 1980 (ALVES, 2000, DRUCK 1999).

A reestruturação produtiva originou-se nos países avançados nas décadas de 1970-80 como meio de ultrapassar a crise estrutural que o modo de produção capitalista viveu a partir dos anos 1970 (ANTUNES, 2000). Coutinho (1992) enxerga o processo de recuperação das principais economias capitalistas – após o período de estagflação da década de 1970 – como corolário de um novo paradigma tecnológico, baseado no complexo eletrônico, de onde emergem tendências fundamentais para o cenário mundial, como a produção industrial baseada na automação integrada flexível – em oposição à automação rígida e não programável - e a revolução no processo de trabalho – que se afasta das tarefas repetitivas e banalizadas, havendo agora uma interação criativa do trabalhador com o sistema de automação flexível<sup>82</sup>. Partindo de outra perspectiva, Antunes (2000) entende que a conjugação da implantação de modernas tecnologias e dos novos métodos de gestão da força-de-trabalho pelo capital engendra novas formas de organização da produção que superam – mesmo que parcialmente – o paradigma fordista<sup>83</sup>. Sob este aspecto, o cerne da reestruturação produtiva é a flexibilização do processo de trabalho e produção de mercadorias, consti-

---

<sup>82</sup> Além da expansão do complexo eletrônico, da ascensão da automação integrada flexível e da revolução nos processos de trabalho, Coutinho (1992) enumera quatro outras tendências para as economias, quais sejam: transformações nas estruturas e estratégias empresariais, novas bases da competição, a globalização como aprofundamento da internacionalização, e as alianças tecnológicas como nova forma de competição.

<sup>83</sup> Pelo fato de se alicerçar, de forma geral, na implantação de práticas japonesas de gestão, a reestruturação produtiva é muitas vezes descrita quase como sinônimo da implantação do toyotismo como forma de gestão capitalista, como pode ser visto em Alves (2000).

tuindo um novo processo de acumulação capitalista, qual seja, a acumulação flexível (HARVEY, 1992).

A flexibilização do trabalho, a despeito de comumente propalada com conotação positiva<sup>84</sup>, na realidade pode ser entendida como sinônimo de precarização (KREIN, 2003). Druck e Borges (2002) argumentam que a flexibilidade significa instabilidade e insegurança: "são homens e mulheres que 'vivem-do-trabalho' e que se tornam cada vez mais descartáveis, flexíveis (adaptáveis), ou jogados a uma condição de subemprego" (2002, p.136).

Além da expansão da reestruturação produtiva, na década de 1990 verificou-se no Brasil uma conjuntura econômica que contribuiu para o aprofundamento de problemas históricos do mercado de trabalho nacional: o desemprego apresentou-se a taxas ineditamente elevadas, reduziu-se o emprego assalariado formal, com grande expansão do trabalho sem carteira e por conta própria (BALTAR, 2003, POCHMANN, 2007). Para Pochmann (2001), a amplitude do desemprego e a precarização generalizados no Brasil “não podem ser associados às exigências do novo paradigma técnico-produtivo” (POCHMANN, 2001, p.63) – pois este fenômeno se restringiu às grandes empresas, que são responsáveis por não mais que 1/3 dos postos de trabalho –, só podendo ser compreendidos através do longo período de estagnação econômica pelo qual passou o país (*Ibidem*, 2001). Alguns anos depois, Pochmann reafirma parcialmente tal posição:

Na maior parte das vezes, a reestruturação produtiva tendeu a se concentrar mais em alguns segmentos dinâmicos, tradicionalmente internacionalizados e pertencentes aos grupos de empresas líderes (2007, p.8).

Por outro lado, o autor afirma que a partir da década de 1990 passou a ocorrer no Brasil uma “alteração radical nos processos de trabalho, provocado pela instalação de novos programas de gestão e organização do trabalho unilateral, mesmo com a frágil difusão da automação no conjunto das atividades” (POCHMANN, 2007, p.8).

Se o conceito de reestruturação produtiva está mais vinculado à gestão do trabalho pelo capital do que às modificações nos meios de produção, não há dúvidas que a reestruturação tem grande poder explicativo relativamente à precarização do

---

<sup>84</sup> Como no caso supracitado de Coutinho (1992).

trabalho no país nas últimas décadas, fenômeno comprovado pelo próprio Pochmann (2007) ao indicar o nível de generalização da terceirização no país<sup>85</sup>.

De qualquer modo, concomitante à reestruturação produtiva, a conjuntura econômica predominantemente recessiva (estagnacionista) que marcou os anos 1990 foi grande contribuinte para a degradação do mercado de trabalho brasileiro, sendo corolário direto da aplicação das políticas neoliberais. A implantação dos preceitos do Consenso de Washington representou “a integração passiva e subordinada do Brasil à economia global, por intermédio da adoção da abertura financeira e comercial indiscriminada e de taxas de juros elevadas como forma de atrair capitais (...)” (POCHMANN, 2003, p.56), que constituíram continuados obstáculos ao crescimento econômico (*Ibidem*, 2003). A ampliação dos investimentos diretos externos não se refletiu nas taxas de investimento, estando majoritariamente associado a compras de empresas aqui localizadas. Assim, a desnacionalização do parque produtivo brasileiro não foi acompanhada do necessário aumento da capacidade produtiva local (*Ibidem*, 2003). A renda *per capita* ao final da década de 1990 permaneceu tão baixa quanto no final do decênio anterior (BALTAR, 2003), donde conclui-se que os anos 1990 foram uma segunda “década perdida” para a economia do país (POCHMANN, 2001).

Em consonância com as políticas neoliberais e as diretrizes da reestruturação produtiva, implantou-se uma série de alterações legais, ao longo dos anos 1990, para acentuar a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Apesar de geralmente justificadas pela necessidade de redução dos custos das empresas para o aumento da competitividade e a criação de empregos, as modificações na regulação do trabalho (como a regulamentação do chamado banco de horas e do trabalho em tempo parcial) apenas reforçaram as características que o mercado de trabalho tendeu a apresentar na década passada, quais sejam, um ambiente acentuadamente heterogêneo e precário. Essas alterações no quadro jurídico ao longo dos anos 1990 contribuíram para restringir a força das ações coletivas dos trabalhadores, pois estes se viram obrigados a negociar direitos que já haviam conquistado (KREIN, 2003).

Para os trabalhadores brasileiros, a concomitância do avanço da reestruturação produtiva, do prolongado período de baixo crescimento econômico e da flexibilização de aspectos dos direitos trabalhistas implicaram uma série de transformações deletérias às suas condições de vida e de organização: elevação do desemprego, sub-

---

<sup>85</sup> Como veremos adiante.

emprego, inatividade por desalento, diminuição da renda e diversas formas de precarização das relações e condições de trabalho. No que tange à atomização da organização sindical, algumas modificações no “mundo do trabalho” estiveram intimamente relacionados à mesma, contribuindo para a explicação do fenômeno e das diferentes taxas de incremento apresentadas nas Tabelas 7, 8 e 9: a heterogeneidade das novas ocupações, as diferenciações entre trabalhadores em postos de trabalho semelhantes, o aumento das ocupações no setor terciário – assalariadas e por conta própria – em termos proporcionais no conjunto do mercado de trabalho, entre outras.

Farei uma breve análise da relação entre as mudanças provocadas pelas políticas neoliberais e pela reestruturação produtiva e a fragmentação sindical nos diferentes segmentos da economia, começando pelos setores normalmente institucionalizados - onde a força-de-trabalho é predominantemente empregada através de registro formal:

No setor bancário houve alteração bastante reduzida, se comparado aos demais ramos, do número de sindicatos de trabalhadores (7%), passando de 191 entidades em 1992, para 205 em 2001. Enquanto isso, as transformações ocorridas no setor ao longo dos anos 1990 foram acentuadas. Ao contrário da maioria dos segmentos, a reestruturação nos bancos combinou mudanças organizacionais e tecnológicas – ao invés de restringir-se à flexibilização do trabalho. Como consequência, entre 1986 e 1998 o número de bancários diminuiu de 705065 para 367852 (DRUCK *et al*, 2002). Essa drástica redução nos postos de trabalho ajuda a explicar porque no setor bancário houve o menor incremento no número de sindicatos entre todos em segmentos da economia. Na verdade, a relação entre variação na população ocupada e criação de entidades sindicais é um dos fatores explicativos para a pulverização sindical, sendo válida para os diversos setores, como veremos ao longo da presente **subseção**. As divergências nas taxas de crescimento expostas nas Tabelas 7, 8 e 9 são explicadas, em grande medida, pelas diferenças no comportamento do contingente de trabalhadores ocupados – e no modo de inserção dos mesmos - nas distintas formas de ocupação e setores econômicos.

Desse modo, a trajetória da pulverização sindical na indústria foi um caso análogo ao setor bancário, apesar de não tão acintoso. Dentre os grandes setores da economia, a indústria foi aquele em que houve menor incremento percentual de entidades de trabalhadores (44,4%), segundo as tabelas apresentadas. Dedecca (2003) e

Baltar (2003) demonstram a diminuição da força-de-trabalho empregada no setor ao longo da década de 1990. A despeito de não ter destaque em proporção, em termos absolutos houve significativo aumento do número de sindicatos na indústria, corroborando a generalização da pulverização sindical. Nesse segmento, além das divisões de base e de categoria, novos sindicatos surgiram a partir da transferência de localização das fábricas, procedimento muito utilizado pelas grandes empresas a partir dos anos 1990.

Ainda em relação à indústria, além da retração do emprego verificada no setor, é possível que tenha sido registrado um percentual menor de crescimento do número de sindicatos por causa da disseminação do processo de terceirização. As entidades que surgiram para representar os trabalhadores sub-contratados como prestadores de serviços ou os empregados em empresas intermediárias trabalhando nas fábricas no lugar de antigos trabalhadores com vínculo direto podem ter sido classificadas como sindicatos no setor terciário, num processo de distorção de informações, provocado pela terceirização, já detectado por outros autores<sup>86</sup>.

As políticas neoliberais impuseram fortes perdas à indústria no Brasil, que manteve na década de 1990 o baixo ritmo de crescimento do produto registrado no decênio anterior. Contudo, contrariando o que a mídia e o governo propalavam, este desempenho rasteiro não ocorreu em benefício dos serviços, que na realidade apresentaram no período nível de crescimento muito próximo ao setor secundário (DE-DECCA, 2003). Por outro lado, enquanto na indústria houve estagnação (ou redução) de empregados ao longo dos anos 1990, cresceu o número de ocupados no setor terciário. Destarte, pode-se dizer que houve um deslocamento dos ocupados na indústria para os serviços durante a década de 1990 (*Ibidem*, 2003).

Já em meados da década de 1990 era possível verificar a relativa expansão das ocupações no setor terciário em comparação com o conjunto da economia brasileira. Apesar de se expandirem via empregos assalariados típicos, a maioria das novas ocupações pertencia ao segmento não organizado da economia, geralmente ocupações precárias e instáveis (POCHMANN, 1999). “A marca do setor terciário, do ponto de vista da regulação do trabalho, é a heterogeneidade” (KREIN e GONÇAL-

---

<sup>86</sup> “Alerta-se para a crescente terciarização – expansão dos serviços – que, no caso da terceirização na indústria, **distorce e superestima as informações**, à medida que as “prestadoras de serviços” ou terceirizadas continuam desenvolvendo um trabalho industrial, embora sejam classificadas no setor terciário” (DRUCK, BORGES, 2006).

VES, 2005, p.20). É justamente no setor terciário, como vimos nas 8 e 9, onde foi criada a ampla maioria dos sindicatos brasileiros após 1988.

Dados mais recentes confirmam essa tendência. Levantamentos do IBGE, apresentados por Pochmann (2007), indicam que a participação do setor terciário no conjunto das ocupações existentes no mercado de trabalho brasileiro subiu de 63,8%, em 1985, para 72,4%, em 2005. Por outro lado, no mesmo período, o percentual de ocupados em estabelecimentos com mais de 500 trabalhadores caiu de 40,5% para 33,7%, enquanto em estabelecimentos com até 19 empregados subiu 17,5% para 26,5% do total.

A expansão da ocupação e o modo como cresceram os postos de trabalho no setor terciário da economia brasileira ajudam a explicar porque está presente nesse setor a maior parte dos sindicatos criados depois de Constituição de 1988. Em geral, se trataram de formas de ocupação segmentadas, parciais, ou temporárias, relações de trabalho individualizadas ou com pequenos contingentes de trabalhadores no mesmo ambiente de trabalho. Se tudo isso dificulta a construção de identidades entre os trabalhadores mais próximos no processo de trabalho, torna ainda mais difícil a aproximação entre camadas mais distantes de trabalhadores, conseqüentemente, estimulando a formação de novos (e pequenos) sindicatos:

"Em síntese, com a expansão do setor terciário, parece haver uma crescente heterogeneidade e fragmentação das lutas, da organização e da possibilidade de ação coletiva dos trabalhadores. Uma das características de boa parte do setor terciário é a realização de atividade profissional que não tende a criar identidade com outros colegas de trabalho, mas reforça a concorrência e o individualismo entre os seus membros" (KREIN, GONÇALVES, 2005).

Os autores apresentados na revisão realizada na **seção 2.2** frequentemente apontavam os desmembramentos de sindicatos como causa da pulverização sindical, esquecendo a relevância do surgimento de novas ocupações como fator de estímulo à fragmentação. As novas atividades de trabalho e suas características no setor terciário forneceram parte dos elementos para que hoje haja mais de 1900 autodenominadas categorias de trabalhadores representados em sindicatos<sup>87</sup>.

Por outro lado, o crescimento da ocupação no setor terciário também ocorreu através de modalidades de trabalho similares às ocupações já existentes, contudo, disfarçadas pelo modo de gestão da força de trabalho e flexibilizações na relação de

---

<sup>87</sup> Dado fornecido por documento de Ministério do Trabalho (2005).

emprego. Esse fenômeno incitou tanto a divisão de categorias pré-existentes, como o surgimento de sindicatos em ambientes que poderiam ser representados pela mesma entidade.

**Tabela 10 - Número de sindicatos de trabalhadores no setor terciário, em diferentes anos**

| Setor terciário discriminado por segmentos mais específicos                                                                                                                                                                            | Número de sindicatos de trabalhadores |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                        | 1988                                  | 1992 | 2001 |
| Comércio                                                                                                                                                                                                                               | 520                                   | 1010 | 1579 |
| Empregados de agentes autônomos do comércio (inclui: empresas de segurança e vigilância, empresas de locação de fitas de vídeo, empregados de auto-escola, etc.).                                                                      | 89<br>(1989)                          | 132  | 249  |
| Empregados em turismo e hospitalidade (inclui: hotéis, restaurantes, bares, casas de diversões, institutos de beleza, hospitais, empresas de turismo, técnicos de laboratórios, enfermagem, massagistas, operadores de raios-X, etc.). | 141<br>(1989)                         | 322  | 530  |
| Empregados no comércio varejista (inclui: comércio em geral, estacionamento e garagens (inclusive autônomos) e vendedores ambulantes, etc.).                                                                                           | 290<br>(1989)                         | 295  | 487  |
| Outros (atacadista, armazenador, etc.).                                                                                                                                                                                                | 127<br>(1989)                         |      | 313  |
| Transportes terrestres<br>(motoboys, transporte alternativo)                                                                                                                                                                           | 128                                   | 220  | 656  |
| Educação e cultura                                                                                                                                                                                                                     | 137                                   | 272  | 506  |
| Servidores Públicos                                                                                                                                                                                                                    | -                                     | 584  | 1707 |

Fonte: IBGE (1989, 2003), elaboração própria

A Tabela acima apresenta discriminadamente o processo de crescimento do número de sindicatos em segmentos do setor terciário. O avanço do capital em diversos tipos de serviço criou novas ocupações e expandiu modalidades de emprego já existentes na saúde, segurança, educação, transporte, entretenimento, entre outros empreendimentos. A heterogeneidade dentro das ocupações, os pequenos coletivos que se formaram e o modo de inserção no trabalho facilitaram o surgimento de diversos sindicatos de categorias sem representação anterior ou de novas categorias, como motoristas de motos e utilitários, empregados em agências de turismo, em empresas estacionamento em garagens, em clínicas de saúde, em empresas de limpeza, em empresas de administração de condomínios, *calls centers*, bingos, etc. Muitos desses grupos, por outro lado, já eram representados por entidades preexistentes, mas se desgarraram, constituindo novas associações, como as de trabalhadores em supermercados, em empresas de locação de fitas de vídeo, postos de combustível, aluguel

de automóveis, vigilantes, etc. Vale ressaltar que, em todos os casos, a entidade fundada poderia ter aderido (ou se mantido em) a sindicato já existente.

O setor dos transportes é exemplo claro da relação entre expansão (e natureza) das ocupações e criação de sindicatos. Reportagem de Lage e Figueiredo (2006) apresenta dados da disseminação a grande expansão da utilização de Vans e Mototáxis como meio de transporte público no Brasil. Segundo o texto, em 2006 52,32% das cidades brasileiras contavam com Vans como um dos meios de transporte público, e em 47,12% dos municípios, os chamados mototáxis eram uma das opções de deslocamento. Além disso, houve um generalizado e notório avanço dos serviços prestados com o emprego de motoboys em todo o território nacional ao longo das últimas duas décadas. O resultado foi o intenso incremento do número de sindicatos de trabalhadores do setor de transportes terrestres (412%) entre 1988 e 2001.

No setor da segurança privada houve incontestável avanço do capital e de novas ocupações ao longo das duas últimas décadas, seguidos de grande ampliação do número de sindicatos de trabalhadores (na cidade de São Paulo há 4 sindicatos de trabalhadores no setor da segurança privada). Também o turismo<sup>88</sup>, o ensino privado<sup>89</sup>, os serviços de saúde<sup>90</sup> corroboram a hipótese de que crescimento das ocupações no setor terciário fomentou a criação de novos sindicatos, tanto em bases sem representação, quanto por conta de divisões de bases preexistentes.

Exceção à expansão do número de sindicatos no setor dos serviços, além dos já citados bancários, foram os sindicatos no ramo das telecomunicações. Ao contrário do segmento financeiro, onde houve brutal queda de emprego, nas telecomunicações o movimento foi contraditório, com retração em algumas atividades e exponencial avanço do emprego em outras, como o telemarketing (ARAÚJO, 2000; RAMIRO, 2006). Mesmo assim, os sindicatos de trabalhadores em telecomunicações, como o do Paraná<sup>91</sup>, do Rio e de São Paulo<sup>92</sup>, ao contrário da regra geral dos sindicatos de outros segmentos, tenderam a alterar estatutos e representar as novas atividades. Por conta disso, apesar do surgimento dos sindicatos de trabalhadores em telemarketing de São Paulo e Santa Catarina, o número de sindicatos de trabalhadores em telecomunicações variou apenas de 51 para 57 entre 1992 e 2001.

---

<sup>88</sup> Apenas os novos sindicatos de guias de turismo detectados perfazem 18 entidades

<sup>89</sup> Inserido no ramo educação e cultura da Tabela 2.9

<sup>90</sup> Contemplado pela linha intitulada turismo e hospitalidade da Tabela 2.9.

<sup>91</sup> Como indica Maria de Araújo.

<sup>92</sup> Como afirmam Guimarães e Carvalho Neto.

Além das atividades assalariadas que surgiram (ou se expandiram) com a expansão do capital no setor terciário, novas formas de ocupação se generalizaram ao longo das décadas de 1990 e 2000 através das diversas modalidades de trabalho por conta própria<sup>93</sup> e também contribuíram substancialmente para a pulverização sindical. Este tipo de ocupação expandiu-se com a "reestruturação da economia com muito pouco investimento e lento aumento do produto", e o conseqüente estreitamento do mercado de trabalho e redução das oportunidades no mercado assalariado formal (BALTAR, 2003, p.122), atingindo cerca de 20% da população ocupada no Brasil no final do último decênio, e 25% do mesmo total em 2005, segundo dados mais recentes da PNAD (2005).

A despeito da prática sindical ter sido historicamente circunscrita aos trabalhadores com vínculo formal de emprego (trabalho assalariado mediante assinatura de carteira), a disseminação do trabalho autônomo na década de 1990 parece ter impellido uma parcela desses trabalhadores na informalidade a se organizar em sindicatos. Os dados da Tabela 7 indicam que o número de sindicatos de trabalhadores autônomos teve crescimento exponencial, mais do que setuplicando o número de entidades existentes no final de 1988. Esses novos sindicatos são tanto oriundos de categorias antes marginais no mercado de trabalho e que se expandiram ao longo das duas últimas décadas, como os vendedores ambulantes, quanto de categorias novas na economia, como parcela dos já citados motoboys.

Reproduzindo as condições precárias e a ampla fragmentação que encontram no seu cotidiano de trabalho, a organização dos trabalhadores autônomos baseou-se na criação de uma infinidade de pequenos sindicatos, contribuindo significativamente para o incremento total do número de sindicatos. Enquanto representavam apenas 6% (cerca de 600 mil) do total de trabalhadores urbanos associados a sindicatos, eram cerca de 15% das entidades de trabalhadores urbanos no Brasil ao final de 2001. Os sindicatos de trabalhadores autônomos apresentavam destacadamente a menor média de associados – 278 – entre as associações de trabalhadores brasileiros. Camelôs, vendedores ambulantes, perueiros no sudeste, Kombeiros no nordeste, guardadores de carro, prestadores de pequenos serviços em geral são exemplos dos grupos de trabalhadores que encarnam esta multiplicação de sindicatos.

---

<sup>93</sup> “A expansão de atividades do setor terciário também tem relação com o crescimento da informalidade, (...) particularmente como alternativa ao desemprego, constituindo-se em uma estratégia de sobrevivência de parcela significativa das pessoas” (KREIN, GONÇALVES, 2005, p.8).

Além do trabalho efetivamente por conta própria, os sindicatos computados na ocupação de trabalhadores autônomos, em muitos casos, são associações de trabalhadores empregados, pois “uma parcela não desprezível da ampliação do trabalho por conta própria (tem) sido na realidade uma expressão do crescimento do trabalho assalariado disfarçado” (BALTAR, 2003, p.122).

O assalariamento disfarçado, além de consequência das ilegalidades existentes nos pequenos negócios é, em grande medida, corolário das estratégias do capital no bojo da reestruturação produtiva e das transformações instituídas pelas políticas neoliberais na legislação trabalhista brasileira, pois serve como mecanismo para flexibilizar a relação de emprego e diminuir os custos da força de trabalho.

As contratações de cooperativas de trabalho e de trabalhadores disfarçados de prestadores de serviços (como pessoa jurídica ou trabalho eventual) são utilizadas pelo capital, em regra, para ocupar cargos que deveriam ser espaço de trabalho de empregados com carteira assinada, com o objetivo de contornar as leis do trabalho. Assim, esses supostos trabalhadores autônomos, segmentados relativamente aos trabalhadores estáveis do local onde trabalham por não terem carteira assinada, tendem a se organizar em sindicatos apartados das entidades pré-existentes no local de trabalho, como se fossem representantes de novas categorias.

Cooperativas de trabalho e contratação de trabalhador através de pessoa jurídica são duas faces (ilícitas, pela legislação vigente) de uma prática do capital que se generalizou no mercado de trabalho no Brasil a partir dos anos 1990, qual seja, a terceirização da força de trabalho pelas empresas, fenômeno que foi fator importante de estímulo à pulverização dos sindicatos. Mesmos nos casos em que há subcontratação de trabalhadores consentida pela legislação, qual seja, no processo legal de terceirização das chamadas atividades meio das empresas, há diferentes mecanismos de segmentação entre trabalhadores diretamente vinculados à contratante e empregados das empresas sub-contratadas, que geralmente se manifesta, inclusive, na representação sindical.

Segundo Druck (1999), a terceirização foi a prática da reestruturação produtiva mais difundida no Brasil. Esta forma de contratação se expandiu fortemente, não só na indústria, bem como no setor de serviços na década de 1990, nas grandes, pequenas e médias empresas, tendo como motivação mais imediata a redução de custos e flexibilização das relações de trabalho. Pesquisas recentes realizadas por Pochmann

(2006 e 2007) apontam profundidade do uso da terceirização como modalidade de contratação nos últimos anos. Segundo levantamento realizado pelo autor – com base em dados do IBGE - contemplando o intervalo entre 1995 e 2005, “33,8% dos postos de trabalho gerados pelo setor privado formal foram de responsabilidade da terceirização no Brasil” (POCHMANN, 2006, p.5).

Se por um lado a terceirização do trabalho pelo capital objetiva reduzir custos de contratação, segundo Druck (1999), a sub-contratação visa, no plano político, diferenciar os trabalhadores, como um dos dispositivos da fragmentação da classe assalariada. Assim, não só na terceirização fraudulenta, bem como nos casos admitidos pela legislação e jurisprudência, a prática estimulou a formação de muitos dos novos sindicatos na área da indústria e dos serviços, ao induzir os trabalhadores terceirizados a não se identificarem como portadores dos mesmos interesses que os outros assalariados no mesmo local de trabalho, mas com vínculo empregatício com as empresas contratantes.

Krein e Gonçalves observaram esse processo numa amostra de atividades do setor terciário no estado de São Paulo. Segundo eles, a terceirização “acentua a diferenciação entre os trabalhadores e pulveriza as organizações de representação coletiva” (2005, p.5). Os antigos sindicatos encontram dificuldades para representar os novos trabalhadores. A terceirização, ao segmentar os trabalhadores, incentiva a transformação da diferenciação individual – dos contratos – numa divisão de coletivos, engendrada pelo desmembramento da representação dos trabalhadores (as bases terceirizadas abrangidas pelos sindicatos preexistentes se separam das antigas, formado novos sindicatos).

Trabalhadores terceirizados em hotéis, restaurantes, lojas, supermercados, empresas de transporte, hospitais, shoppings, empresas de ensino entre outros estabelecimentos foram, em muitos casos, segmentados das antigas entidades, constituindo pequenos sindicatos específicos. Os vigilantes, trabalhadores em empresas de asseio e limpeza e de refeições industriais são casos ainda mais gritantes do impacto da terceirização na pulverização sindical, pois as próprias categorias subsistem como coletivos representados por sindicatos, em grande medida, por conta da terceirização<sup>94</sup>. Sob outro aspecto, como já indicado, a terceirização colabora para a distorção de da-

---

<sup>94</sup> Caso não houvesse sub-contratação, essas categorias seriam provavelmente abrangidas pelo sindicato representante dos empregados das atividades fim das empresas onde o serviço é executado (ex: metalúrgicos, químicos, etc.)

dos, pois muitos sindicatos que surgem no setor industrial acabam sendo classificados como entidades de trabalhadores do setor terciário – como os casos da limpeza e vigilância.

A regulação do Estado, através do MTE, também facilitou a proliferação de sindicatos vinculados ao processo de terceirização. Numa instrução normativa publicada em 2003, a Ministério indica que terceirizados fazem parte de uma categoria distinta da empresa contratante. Uma análise mais apressada, análoga à que ocorre no caso da divisão de categorias, afirmaria que o Estado impôs a segregação entre terceirizados e empregados das empresas contratantes. Contudo, o que de fato ocorreu foi uma postura idêntica ao que existe quanto ao enquadramento sindical: a separação entre os coletivos é permitida, mas sua união não é proibida. Destarte, não se pode entender a divisão entre terceirizados e primários, assim como não é viável apreender a segregação dos trabalhadores em 1900 categorias diferentes, tendo apenas em vista a ação do Estado – mesmo considerando que o último contribuiu para o fenômeno.

Por fim, no que tange às ponderações acerca do setor terciário da economia, temos a organização dos sindicatos do serviço público, espaço no qual houve uma explosão no número entidade sindicais após 1988. Ao contrário do que ocorre com as entidades de trabalhadores da iniciativa privada, os sindicatos dos servidores não estão submetidos a diversos dispositivos legais, como a unicidade sindical. Isso poderia implicar uma prática organizativa diversa – por conseguinte, uma análise à parte - no sindicalismo dos servidores, todavia, as características organizativas da estrutura sindical no serviço público se tornaram extremamente semelhantes ao verificado no setor privado, leia-se, engendrou-se ampla fragmentação sindical no setor, explicado por Nogueira (2005, p.17) como um:

“(...) o corporativismo espontâneo não conduzido pelo Estado, mas que funciona dentro do Estado de forma fragmentada que dificilmente se articulam em torno de um projeto mais amplo sobre a efetivação da esfera pública democrática”.

Esse “corporativismo” ao qual o autor faz referência no serviço público é “espontâneo” porque o Estado (via legislação) não impõe a divisão da organização sindical dos servidores. Contudo, o corporativismo espontâneo, nesses termos, vale para todo o conjunto do sindicalismo após 1988, seja entre servidores públicos ou

trabalhadores do setor privado. A explicação desse padrão de ação será o objetivo do próximo capítulo.

Até 1988 havia associações de servidores públicos, mas estas não eram reconhecidas pelo Estado, apesar de atuarem, na prática, como sindicatos. Com a promulgação da nova Carta Política as associações passaram a ser reconhecidas e, atualmente, cerca de metade dos sindicatos são registrados no Ministério do Trabalho. Independentemente disso, o fato é que houve uma enorme expansão do número de entidades de servidores após 1988, passando de pouco mais de 2 centenas de associações não reconhecidas para mais de 1707 sindicatos ao fim do ano de 2001 (exclusive professores da rede pública). Uma das variáveis explicativas para tal fragmentação é o quadro de arrocho vivido pelo funcionalismo público a partir da década de 1990. O movimento, acuado pelo contexto desfavorável, pode ter se tornada mais fechado para a defesa dos interesses mais próximos, manifestando isso, inclusive, através dos mecanismos de representação coletiva. Nogueira (2005) resume o confuso padrão organizativo sindical instituído nas três esferas de governo:

"No caso do Estado de São Paulo, a predominância de sindicatos por categoria e setor, diverso dos sindicatos gerais da esfera federal, onde também se estruturaram sindicatos de categorias específicas. No caso do município concorrem as duas modalidades: o sindicato geral e os sindicatos por categorias. Tanto na esfera estadual quanto municipal, diferente da esfera federal, as tentativas de unificação dos funcionários em entidades de caráter geral não se efetivam e a diversidade organizatória prevalece. Apesar da existência do CONSESP no Estado e do SINDSEP no Município de São Paulo, a tendência prevalecente é a organização fragmentada dentro dos ramos da administração pública. Os ramos da educação, da saúde e previdência mostram essa situação. No caso federal, mesmo com a presença dos sindicatos gerais, por ramos e instituições outras modalidades de organização por categorias principalmente das categorias típicas e exclusivas de Estado, ramos e instituições atuam como "territórios" e "domínios" com lógicas específicas" (NOGUEIRA, 2005, p.17).

Outra significativa mudança experimentada pelo "mundo do trabalho" brasileiro a partir da década de 1990, e que auxiliou na manutenção e aprofundamento da fragmentação dos sindicatos no país, foi a forte polarização verificada no movimento sindical, particularmente entre a CUT e a Força Sindical.

Ao longo dos anos, nunca houve uma unidade generalizada em torno de alguma liderança centralizada no sindicalismo brasileiro. Isso, em alguma medida, é até evidente, dada a dispersão histórica dos sindicatos no país e as efêmeras experiências de entidades intersindicais horizontais. Todavia, existiram correntes hegemônicas dentro do movimento. Durante décadas, até o final dos anos 1970, coube aos

comunistas a predominância na orientação política do movimento sindical brasileiro<sup>95</sup>. Com o avanço dos representantes do "novo sindicalismo" e a fundação da CUT, os comunistas foram alijados da posição de força majoritária. A estratégia de crescimento da CUT no movimento sindical ao longo dos anos 1980 - como apresentarei no capítulo 3 - baseou-se na conquista e criação de sindicatos, oferecendo, desde então, sua contribuição à fragmentação da representação sindical no país.

Durante a década de 1980, a CUT rivalizou com a uma decadente CGT pela hegemonia do sindicalismo brasileiro, conseguindo amplo domínio na disputa. Na década de 1990 surgiu um novo ator no sindicalismo brasileiro, a Força Sindical, disposta a rivalizar com a CUT em todas as esferas, desde a orientação política, até a representatividade no movimento. A força Sindical foi oriunda da união entre representantes do chamado "sindicalismo de resultados" e uma série de sindicatos com orientações políticas e práticas conservadoras – o velho peleguismo. Desde sua fundação contou com amplo apoio da mídia e dos empresários e sua proposta principal era superar a CUT como maior Central do país<sup>96</sup>.

As disputas diretas – por bases de interesse comum – e indiretas – via ampliação de representatividade pela conquista de novos filiados - entre as centrais marcam o sindicalismo brasileiro desde o início da década de 1990. Essa disputa por espaço não necessariamente teria que contribuir para a pulverização sindical; contudo, as estratégias adotadas foram nesse sentido.

A superioridade da CUT na quantidade total de sindicatos filiados ainda era patente ao final de 2001, pois 66% das associações ligadas a alguma central sindical no Brasil eram articuladas a ela. Não deve ser coincidência, todavia, que exatamente os setores em que há maior equilíbrio na disputa entre CUT e Força sindical foram também ramos onde houve enorme criação proporcional de sindicatos. Entre os sindicatos de trabalhadores dos transportes rodoviários, 12% eram filiados à Força e 8% ligados à CUT, enquanto entre as entidades do comércio<sup>97</sup> a relação é de 13% contra 15%, ou seja, leve ascendência da CUT.

Entre os sindicalistas – e mesmo entre os pesquisadores - é comum atribuir à Força Sindical responsabilidade pela criação de muitos novos sindicatos, contudo, também a CUT contribuiu significativamente para o fracionamento da organização

---

<sup>95</sup> Para uma análise detalhada da ação dos comunistas no sindicalismo brasileiro, ver: Santana (2001)

<sup>96</sup> Sobre a Força Sindical, ver: Trópia (2004).

<sup>97</sup> Deve-se lembrar que a classificação comércio equivale a grande parte do setor terciário da economia.

sindical após 1988. Entre 1992 e o final de 2001, a CUT cresceu 70% em número de sindicatos, atingindo mais de 2800 sindicatos filiados – hoje, segundo a própria Central, são mais de três mil e duzentos. Já a Força Sindical teve incremento de 187% entidades associadas, contando com mais de 800 sindicatos no fim de 2001. A estratégia de crescimento das centrais abrange todas as modalidades de criação de sindicatos, desde desmembramento de territórios e de categorias de entidades pré-existentes, até a fundação de sindicatos em bases sem representação prévia.

As transformações no “mundo do trabalho” anteriormente mencionadas estiveram mais vinculadas aos setores urbanos da economia brasileira, onde se verificaram as maiores taxas percentuais de crescimento numérico de sindicatos. Mesmo a polarização entre CUT e Força Sindical não atingiu as zonas rurais, pois a última não conseguiu penetrar significativamente no movimento nesse setor.

Como indicaram as Tabelas 7, 8 e 9, a pulverização sindical na zona rural após 1988 foi bem menos intensa do que a emergida na cidade. Há duas hipóteses para essa desproporção: primeiro, por causa da sistemática diminuição da participação do emprego da zona rural no conjunto da população ocupada no Brasil nas últimas décadas – raciocínio análogo ao desenvolvido para os outros setores –; segundo, porque a organização sindical no campo já era extremamente fragmentada em 1988, com sindicatos maciçamente municipais e pouca variação na forma de representação dos coletivos<sup>98</sup>.

Apesar de menos intenso em proporção, em termos absolutos foi grande o crescimento do número de sindicatos no setor rural brasileiro (1165 novas entidades entre 1988 e 2001). Galvão (1999) e Thomaz Junior (1999) dão algumas indicações que ajudam a explicar o surgimento desses novos sindicatos. Uma delas são as disputas entre correntes sindicais, envolvendo simpatizantes do “novo sindicalismo” e os setores tradicionais do movimento. Galvão (1999), com base em Colleti (1998), entende que os sindicatos rurais denominados de entidades de **empregados** rurais (em contraposição aos sindicatos de **trabalhadores** rurais) surgiram como artifício utilizado pelas frações do movimento que não conseguiam vencer as direções dos sindi-

---

<sup>98</sup> Há uma predominância de sindicatos rurais denominados de sindicatos de “trabalhadores rurais”. Um levantamento de todos os sindicatos de trabalhadores do setor rural do estado da Bahia feito por uma Secretaria do governo estadual, por exemplo, indica que havia mais de 300 sindicatos na zona rural baiana, quase todos eles representantes de “trabalhadores rurais” (SETRAS, 2004).

catos pré-existent e eram impossibilitadas de criar sindicato com a mesma denominação por conta da unicidade.

Referindo-se ao caso do campo paulista, Thomaz Junior (1999, p.6) afirma que o avanço da luta sindical rural:

“foi acompanhada da necessidade de se criar "novos" sindicatos, tanto nos locais onde ainda não existiam, quanto a partir e fundamentalmente do desmembramento de base (abarcando municípios até então inorganizados), como forma de excluir ou isolar os dirigentes "pelegos" ou descomprometidos, dos sindicatos e, em menor proporção, o fortalecimento dos já existentes”.

Por fim, vale ressaltar que programas de governo de financiamento agrícola e subsídios vincularam a concessão de benefícios à existência de sindicatos e estimularam, conseqüentemente, a criação de muitos sindicatos rurais (esse fenômeno já foi apontado por diversos autores relativamente a outros períodos históricos).

Na presente subseção, pretendi indicar elementos que creio serem importantes para a construção de uma explicação da pulverização sindical no Brasil após a Constituição de 1988, dentre eles a relação entre atomização sindical e: comportamento da população ocupada por setor, características dos postos de trabalho, formas de contratação, disputas entre correntes sindicais. Esses fatores, que constituem transformações no "mundo do trabalho" engendradas ou radicalizadas a partir a partir da década de 1990, agiram muitas vezes imbricadas entre si, estimulando o fracionamento da organização sindical. Atuam também implicados à facilitação de criação de entidades oferecida pela legislação da nova Carta Política e à garantia de arrecadações compulsórias para o financiamento dos sindicatos. Desse modo, na avaliação geral do fenômeno, é difícil hierarquizar a importância de cada variável envolvida individualmente<sup>99</sup>.

### **2.3.3 - Sobre uma explicação para as práticas dos agentes**

Ao longo das últimas duas **subseções** pretendi indicar que as hipóteses existentes na literatura acerca da atomização sindical no Brasil, ao tentar explicar o fenômeno, responsabilizaram excessivamente a legislação sindical configurada após

---

<sup>99</sup> Alguns exemplos da imbricação entre os fatores de estímulo à pulverização sindical: (a) pequeno sindicato da Força Sindical que surge arrecadando contribuições compulsórias; (b) desmembramento de sindicato original da CUT pela FS de uma categoria terceirizada; (c) criação de sindicato de trabalhadores autônomos numa terceirização ilegal.

1988 como determinante do mesmo, e desconsideraram importantes mudanças no “mundo do trabalho” que contribuíram para a pulverização dos sindicatos. A presente **subseção** visa indicar que os argumentos existentes na literatura também não analisaram adequadamente a participação dos agentes diretamente responsáveis pela organização dos sindicatos, ou seja, as práticas – por conseguinte, os elementos que as engendraram – de sindicalistas e trabalhadores.

Tais práticas precisam ser debatidas para a consecução de um entendimento mais profundo da fragmentação sindical. Essa necessidade se evidencia quando se tem em conta que as transformações no “mundo do trabalho” listadas na **subseção** anterior foram verificadas em diversos países, mas, ao contrário do que ocorreu no Brasil, o padrão de organização sindical seguiu caminho oposto em outras nações, como mostra a **Tabela 11**:

**Tabela 11 - Número de sindicatos de trabalhadores, por países selecionados**

|             | 1980   | 1985         | 1990-1991 | 1995         | 2000-2001 |
|-------------|--------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| Japão       | 72.693 | 74.499       | 72.202    | 71.674       | -         |
| Brasil      | -      | 5.536 (1987) | 6.729     | 7.612 (1992) | 11.354    |
| Argentina   | -      | -            | 1100      | -            | -         |
| Reino Unido | 438    | 370          | 287       | 243 (1994)   | 228       |
| EUA         | 304    | -            | 175       | -            | -         |
| Alemanha    | -      | -            | 17        | 16           | -         |
| Suécia      | -      | -            | 23        | -            | -         |
| Austrália   | 325    | 323          | 295       | 142          | -         |

Fontes: IBGE (2003), Rodrigues (1999), Pochmann, (1996).

Mesmo considerando as diferenças na população e no contingente de participantes no mercado de trabalho, a desproporção entre a quantidade de sindicatos existentes no Brasil e em outros países é gritante. O único país listado com mais sindicatos de trabalhadores do que o Brasil é o Japão, que conta com o modelo sindical de sindicato por empresa e (é óbvio) necessariamente tem uma estrutura sindical extremamente fragmentada<sup>100</sup>. Contudo, mesmo o Japão apresenta um número de entidades estável desde a década de 1980, divergindo do fracionamento progressivo ocorrido aqui.

<sup>100</sup> Foi exatamente o sindicato por empresa que serviu (e continua servindo) como instrumento de defesa da unicidade sindical na formulação da Constituição brasileira de 1988, pois o "monopólio de representação" evitaria a atomização do movimento.

Nos outros países, que já contavam com uma estrutura sindical menos fragmentada que a brasileira, foi observado um processo de enxugamento e concentração da representação sindical. Nesses lugares, ao contrário do que ocorreu no Brasil, as políticas neoliberais, a reestruturação produtiva, e as conseqüentes deterioração do mercado de trabalho e acúmulo político dos trabalhadores fomentados por estes fenômenos foram seguidos por amplos processos de fusão de sindicatos, concentrando a estrutura sindical no quesito organizativo. Segundo Rodrigues (1999), tal procedimento foi – e continua sendo<sup>101</sup> – uma estratégia deliberada do movimento sindical para o enfrentamento dos tempos de arrefecimento da sua força, tanto em termos políticos, quanto financeiros.

Evidentemente, um amplo estudo comparativo seria necessário para esclarecer as particularidades de cada país relativamente ao caso brasileiro. Contudo, creio que o fato de processos semelhantes terem como corolário resultados opostos torna plausível que o cotejo entre os países suscite novas questões. Deve-se ter em mente que a legislação que rege a vida sindical no Brasil é diferente da existente em outros países, todavia, como pretendi demonstrar, as leis sindicais são insuficientes para compreender (apesar de serem um fator importante) a pulverização sindical. Assim, como explicar que as tendências internacionais de organização sindical recente raramente foram seguidas por aqui, como as experiências de união entre sindicatos, a exemplo do Sindicato Nacional dos Papeleiros, do Sindicato do Ramo Químico e Petrolero da Bahia, do Sindicato dos Químicos Unificados no interior de São Paulo, dentre outras exceções? Ou como entender o caso do setor de telecomunicações, que apesar das grandes transformações pelas quais passaram o mercado de trabalho e o padrão de gestão da mão-de-obra do setor (GUIMARÃES; CARVALHO NETO, 2006), praticamente não teve alterações no número de entidades por conta da ampliação de base de representação dos sindicatos já existentes?

São questões como essas que precisam ser analisadas para explicar as diferenças nas práticas organizativas de sindicalistas e trabalhadores brasileiros em comparação aos sindicalistas dos outros países. De fato, essas discrepâncias permitem inferir o limite da explicação que desenvolvi até o presente ponto da dissertação, qual

---

<sup>101</sup> Ver: HENCKE (2005) e ARROWSMITH (*Union merger momentum continues*), para a organização sindical recente na Inglaterra, Costa (2005) e Williamson (1994), acerca das estratégias de organização nos EUA, além de Denga (2000), sobre a África do Sul; (NERGAARD) sobre a Noruega (*Trade union mergers in the pipeline*); (SCHULTEN), sobre a Alemanha (*A wave of trade union mergers*).

seja: enumerei fatores externos (os chamados fatores objetivos, ou exterioridades) aos agentes da pulverização sindical (sindicalistas e trabalhadores) que contribuíram para a manifestação da mesma. Todavia, a legislação sindical e as alterações no “mundo do trabalho”; mesmo condicionando as práticas, não determinaram (necessariamente) o surgimento de milhares de novos sindicatos<sup>102</sup>. Uma entidade sindical não “brota” espontaneamente; ela é fruto de ações concretas de agentes que participam da fundação de entidades. Aprofundar o entendimento da fragmentação sindical significa, por conseguinte, explicar as práticas desses agentes. E essa explicação demanda, por seu turno, a mediação entre os agentes e as circunstâncias - tanto aquelas que contextualizaram o fenômeno, como aquelas que constituíram os próprios agentes -, que reside na subjetividade dos primeiros.

É aqui que se adentra a perigosíssima tênue fronteira que abordarei no próximo **capítulo**: como relacionar homens e circunstâncias na explicação de um fenômeno social. Como se implicam e como se produz o fenômeno, mediado pela subjetividade dos agentes?

No próximo capítulo pretendo aprofundar a discussão acerca das práticas dos agentes diretamente envolvidos na pulverização sindical, mas vejamos, inicialmente, como a proposta de Sartre pode nos auxiliar. O autor busca na subjetividade a explicação para a transformação, a intervenção do homem – a subjetividade engendra a indeterminação -, implicando agentes e fatores à sua volta sem penetrar em alguma modalidade de idealismo, que elimine ou absolutize o componente subjetivo que determina as práticas dos agentes envolvidos na construção dos fenômenos sociais<sup>103</sup>:

“A verdade é que a subjetividade não é tudo nem é nada, mas representa um momento do processo objetivo (o da interiorização da exterioridade) e esse momento elimina-se incessantemente para renascer incessantemente como novo. Ora, cada um desses momentos efêmeros – que surgem no decorrer da história humana e que nunca são os primeiros ou os últimos – é vivido como *ponto de partida* pelo sujeito da história” (SARTRE, 2002, p.38-9).

---

<sup>102</sup> A divisão política entre CUT e Força Sindical é um fenômeno decorrente dos próprios agentes, contudo o desdobramento da luta não precisaria ser, necessariamente, o crescimento do número de sindicatos.

<sup>103</sup> “Existem duas maneiras de cair no idealismo: uma consiste em dissolver o real na subjetividade; a outra em negar toda a subjetividade real em benefício da objetividade” (SARTRE, 2002, p.38).

A pulverização sindical no Brasil após 1988 pode ser analisada através desse contínuo processo da relação entre os agentes e o mundo à sua volta<sup>104</sup>. Mesmo que todos os fatores tivessem conspirado contra a união dos sindicatos, não é possível explicar coerentemente o fracionamento da organização sindical sem levar em conta a subjetividade dos agentes diretamente envolvidos, pois esta é sempre o ponto de partida de suas ações<sup>105</sup>.

A exteriorização da interioridade é a própria pulverização sindical, tendo como ponto de partida a interiorização dos fatores arrolados (leis sindicais e transformações no “mundo do trabalho”). Tentarei desenvolver a problematização e os argumentos sobre esse processo no capítulo seguinte, mas adianto as premissas sobre as quais me basearei e as questões que as mesmas suscitam:

1. A interiorização da exterioridade não é aleatória, mas feita por agentes que são sujeitos determinados da história, ou seja, eles partem de perspectivas e pontos de vista<sup>106</sup> (de uma subjetividade) já determinados em 1988. Assim, quem são os agentes responsáveis pela pulverização sindical a partir de 1988 e como se formaram?
2. O resultado da interação entre os agentes e as circunstâncias é sabido (a posteriori), contudo, a mediação entre estes entre eles no processo pode alterar os próprios agentes<sup>107</sup> (sua subjetividade e, por conseguinte, sua conduta). Assim, como tais agentes interagiram com as circunstâncias colocadas entre 1988 e 2005?

Essas questões colocam-se em consonância com a ambiciosíssima proposta de Sartre, desenvolvida também por Bourdieu, aqui restringida à organização do sindicalismo brasileiro: explicar o que os sindicalistas e trabalhadores fizeram a partir do que eles próprios foram feitos. Tal proposta é plenamente compatível com o postulado de que “as circunstâncias fazem os homens assim como os homens fazem as circunstâncias” (MARX, ENGELS, 1999, p.56).

Porém, tomadas de modo simplificado, essas sugestões podem encerrar um raciocínio circular, onde o agente aparece como produto das exterioridades, podendo atuar sobre as mesmas apenas a posteriori. Afirmar a precedência das exterioridades na forma-

---

<sup>104</sup> Que é essencialmente, do ponto de vista sociológico, os outros agentes em ação. Como estes não atuam diretamente no fenômeno, se manifestam para os agentes da pulverização como exterioridades (dados da realidade, fatores, variáveis). Como diria Sartre (2002, p.75), “se a História me escapa, isso não resulta do fato de que eu não a faço: mas do fato de que outro também a faz”.

<sup>105</sup> Mesmo que não conscientes.

<sup>106</sup> O que Bourdieu chamaria de sistema de apreciação.

<sup>107</sup> As exterioridades podem ser incorporadas ao sistema de apreciação, ou apenas condicionar a prática dos agentes sem alterar sua subjetividade no curso do processo.

ção dos agentes não implica negar a capacidade atuante dos mesmos, mas negar a natureza humana. Contudo, as sugestões têm que ser radicalizadas, pois os agentes foram feitos e fizeram desde o início, pois sua construção através da interiorização das exterioridades é sempre “filtrada” pelas interiorizações prévias<sup>108</sup>. Por outro lado, enquanto os agentes fazem a partir do que foram feitos, continuaram sendo feitos também.

A prática dos agentes e a implicação entre subjetividade e objetividade não foi objeto de atenção mais detalhada pela literatura brasileira na discussão da fragmentação sindical. Algumas abordagens estão mais pautadas na caracterização da organização e nos limites das ações do movimento (Pochmann (1996) e Oliveira (1994)). Outras indicam pontualmente determinadas práticas de atores que teriam fomentado o crescimento da quantidade de sindicatos, como na afirmação de que a “pulverização (é) decorrente do interesse de dirigentes em obterem para si próprios ou para sua corrente política novas fontes seguras de suprimento financeiro” (BOITO JR, 2002, p.73) e em Cardoso (2003), que aponta a competição entre as elites sindicais através da criação de sindicatos.

Uma hipótese para explicar a ação dos participantes do movimento sindical brasileiro na determinação da atomização sindical que contempla os aspectos subjetivos dos agentes pode ser encontrada em Boito Jr (1991a, 2002). O autor argumenta que o funcionamento e reprodução da estrutura sindical brasileira dependem da adesão ativa dos sindicalistas. Tal adesão ocorre por causa da ideologia do legalismo. Ao aderir a um modelo de organização de sindicato dividido por município e categoria legalmente instituída, o movimento sindical brasileiro necessariamente reproduziria o funcionamento dos sindicatos. Desse modo, estariam coerentemente implicados fatores objetivos (exterioridades) e agentes (com aspectos subjetivos) para o modo de organização sindical no Brasil.

Ocorre que, mesmo que a ideologia do legalismo incite o movimento a atuar nos moldes instituídos pelo Estado, poderia ter ocorrido uma reorganização do movimento através da preservação das bases dos sindicatos já existentes, aumento das representações em termos de território e categorias, e disseminação de uniões entre sindicatos. Todos esses procedimentos são garantidos pela atual legislação sindical, ou seja, estão dentro do modelo sindical permitido pelo Estado.

---

<sup>108</sup> Ou seja, a interiorização sempre comporta, em alguma medida, uma indeterminação.

A adesão ao modelo sindical estatal poderia explicar a pulverização dos sindicatos até 1988, pois a cada entidade só era permitido representar uma categoria e cabia ao Ministério do Trabalho definir a abrangência territorial da mesma, sendo regra predominante a base municipal. Depois da promulgação da atual Constituição, contudo, a idéia de adesão à estrutura é insuficiente para entender a pulverização sindical após 1988. O próprio movimento sindical tem mantido e aprofundado o fracionamento de sua organização.

A necessidade de compreender os agentes, suas razões e práticas se radicaliza quando se tem em mente a organização do sindicalismo dos servidores públicos. Ao contrário do movimento sindical no setor privado, no serviço público o sindicalismo se desenvolveu apartado do Estado, sem que lhe fosse imposto – mesmo antes de 1988 – nenhuma norma, como a unicidade sindical em base municipal e por categoria, o imposto sindical, etc. Mesmo assim, é na organização sindical do funcionalismo que reside a maior fragmentação sindical entre todos os setores econômicos do país (ver Tabela 2), num padrão muito próximo aos outros segmentos.

É preciso desenvolver uma explicação mais ampla, que contemple as modalidades de criação de sindicatos, considerando todas as questões legais já discutidas e a influência das transformações no “mundo do trabalho” apontadas. É necessário explicar por que sindicalistas e trabalhadores desmembraram bases existentes e criaram novos sindicatos para as ocupações que se expandiram no mercado de trabalho. Por que os agentes, a partir das novas ocupações, não optaram por ser representados por sindicatos já existentes; por que velhos sindicatos são desmembrados em categorias e territórios mais específicos; por que casos de fusão e alteração de base territorial não são comuns.

## CAPÍTULO 3

### CULTURA E PULVERIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Ao longo da discussão realizada no capítulo anterior foram desenvolvidos alguns argumentos para criticar as hipóteses existentes sobre a atomização sindical brasileira após 1988, e outros para enriquecer o entendimento do fenômeno. No fim do **capítulo 2** (subseção 2.3.3), chamei a atenção para o fato de que as mudanças recentes no chamado “mundo do trabalho” que estimularam a pulverização sindical no Brasil também ocorreram em outros países, mas as alterações na organização das estruturas sindicais em tais locais foram inversas ao processo aqui verificado. Para a investigação exposta na presente dissertação, essa constatação implicou um novo desafio, qual seja: explicar como fatores semelhantes, em diferentes localidades, foram seguidos por fenômenos opostos.

Uma leitura atenta deste trabalho permite perceber que todo o itinerário percorrido busca entender a pulverização sindical com especial atenção aos agentes diretamente responsáveis pelo fenômeno<sup>109</sup>. O primeiro passo da pesquisa foi demonstrar, ao discutir o quadro jurídico a partir de 1988, que a pulverização não foi imposta por lei, apesar dos incentivos que aspectos da legislação ofereceram ao processo. Em seguida, após indicar uma série de outros elementos que também contribuíram para a atomização sindical, apontou-se a comparação entre a organização da estrutura sindical no Brasil e a de outros países, com a finalidade de demonstrar que as exterioridades, mesmo condicionando o processo, não determinaram inexoravelmente o mesmo, engendrando o desafio indicado no parágrafo anterior. Concluí que uma elucidação plausível para o fato passava pelo debate da relação entre agentes e circunstâncias envolvidos no fenômeno, no seio de uma das mais áridas discussões das ciências sociais.

Considerando os limites de uma dissertação de mestrado, o presente texto poderia ter sido finalizado no **capítulo 2**, depois de criticadas as hipóteses existentes na literatura e apresentados alguns fatores que contribuem para entender a pulverização sindical no Brasil. Tendo isso em vista, mas intentando aprofundar a contribuição para o debate, busquei algumas novas fontes para reflexão. O corolário dessa

---

<sup>109</sup> Sindicalistas e trabalhadores.

postura foi a aproximação deste último capítulo em relação à antropologia e à história social, bem como de abordagens mais gerais acerca da problemática da ação (Sartre (2002) e Bourdieu {1978, 1996, 1998}), já citadas no encerramento do capítulo anterior. Assim, o presente capítulo pretende indicar luzes que ajudem a elucidar a pulverização a partir dos agentes, mas buscando conciliar tais agentes, o contexto de suas ações e o passado através do qual foram formados os agentes.

Como dito no final do **capítulo 2**, os agentes responsáveis pela pulverização sindical, já existentes em 1988, não eram aleatórios, mas agentes determinados. Consequentemente, eles possuíam formas particulares de ver, interpretar e agir sobre a realidade. Mais do que agentes determinados, sindicalistas e trabalhadores brasileiros demonstram, sob diversos aspectos, partilhar formas de pensar e agir semelhantes.

Quando da promulgação da atual Constituição, em 1988, a estrutura sindical brasileira já era fragmentada havia décadas. Essa dispersão da organização dos sindicatos entre a década de 1930 e a promulgação da atual Carta Política foi prevista em lei e, a despeito de tentativas de questionamento e construções de alternativas, não houve sistemáticas contestações do modelo de organização previsto na CLT. Assim, existe uma padronização e repetição de um comportamento similar em condições históricas distintas, tanto do ponto de vista econômico, quanto político, e mesmo com alterações no quadro jurídico pós 1988.

Além disso, sindicalistas e trabalhadores tendem a apresentar as mesmas ações e discursos em situações semelhantes, como apresentarei ao longo deste capítulo. Os agentes diretamente envolvidos com o sindicalismo geralmente justificam suas ações e explicam o comportamento de outrem a partir da idéia de “cultura” ou “cultura sindical”<sup>110</sup>. Até mesmo o texto de exposição de motivos da chamada Reforma Sindical fala em “valorizar nossa cultura sindical” (BERZOINI, 2005). Em que pese as diferenças, existe um padrão nacional de organização dos sindicatos, muito próximo nos diferentes setores da economia e nas diferentes correntes presentes no movimento, um padrão nacional de discursos e práticas, regularidades essas, em particular a organização, que se reproduziram/aprofundaram sem qualquer espécie de coerção após 1988.

---

<sup>110</sup> A idéia de “cultura”, ou “cultura sindical” como elemento explicativo para diversos fenômenos foi utilizada pela maioria dos dirigentes sindicais entrevistados no curso da presente pesquisa. Além disso, diversos documentos da CUT se baseiam na “cultura” para entender o comportamento das entidades e ela filiadas, como veremos em trechos citados ao longo do capítulo.

Os elementos citados incitaram a opção pela utilização do conceito de cultura para explicar as práticas dos agentes da pulverização sindical. O conceito de cultura auxilia a implicação da interiorização da exterioridade e a exteriorização de interioridade dos agentes envolvidos em determinado fenômeno, sem penetrar alguma modalidade de idealismo (vide ponderações do final do **capítulo 2**). Todavia, por ser um conceito muito complexo, empregá-lo demanda muita parcimônia.

Apesar de ser utilizado por todas as ciências sociais, o desenvolvimento do conceito de cultura é mais caro à antropologia. Em uma ampla revisão da história deste conceito, Eagleton (2005) demonstra o grau de complexidade do mesmo, particularmente a tendência da aplicação do conceito em torná-lo excessivamente restrito, ou demasiadamente abrangente, em ambos os casos engendrando uma ferramenta pouco precisa para a explicação dos fenômenos sociais. Williams (1977), Castro (1997) e Durham (2004) também indicam a complexidade, a polissemia e os perigos ensejados pelo conceito de cultura na explicação dos fenômenos sociais. Por isso, apesar de não haver espaço para um amplo debate do conceito, me cerquei de cuidados na sua aplicação. Tais cuidados seguem inseridos em alguns comentários que considero pertinentes no que tange ao objeto de estudo deste trabalho.

Um problema que pode emergir no emprego do conceito de cultura é tomá-lo como mera repetição, por parte dos agentes, de papéis e condições passadas, o que tornaria falido meu percurso pela tênue linha de concatenação entre homens e circunstâncias, para o qual o conceito de cultura deveria contribuir. Bourdieu (1978, p.64) sintetiza a crítica:

“É preciso abandonar todas as teorias que tomam explícita ou implicitamente a prática como uma reação mecânica, diretamente determinada pelas condições antecedentes e inteiramente redutível ao funcionamento mecânico de esquemas pré-estabelecidos (...)”

Esse é o caso das teorizações nas quais a cultura aparece como “uma realidade transcendente, dotada de uma realidade autônoma e obediente, na sua própria história, às suas leis internas” (BOURDIEU, 1978, p.54). Essa é precisamente a crítica direcionada por Sartre (2002) a um determinado uso do conceito de cultura, que seria mecanicista pelo fato das condutas culturais serem “consideradas como determinações passadas que governam os homens à maneira como uma causa governa seus efeitos”. (p.80). Para Sartre, a base para a ação dos homens são as condições anteriores, mas são homens que fazem e não as condições anteriores (2002, p.74).

Numa crítica que se aproxima das ponderações dos autores supracitados, Durham (2004) afirma que o conceito de cultura impõe às práticas o caráter de mera repetição quando a cultura é apreendida como produto, fora dos indivíduos, tornando-se autônoma, por conseguinte, reificada. Já Castro (1997, p.2-3), ao problematizar a autonomia do conceito de cultura, aponta que absolutizar tal autonomia implica privar “de sentido o estudo dos fenômenos sociais per se”, pois estes são dissolvidos na descoberta das estruturas culturais.

Durham (2004) utiliza a metáfora do trabalho para entender a cultura e superar uma possível concepção mecanicista das práticas. Segundo ela, a cultura é como o trabalho morto – só que incorporado aos homens -, que “só possui eficácia na medida em que é acionado pelo trabalho vivo, isto é, absorvido e recriado na ação social concreta” (2004, p.229). Destarte, a cultura se manifesta pela ação no presente, não pela repetição do passado. Para minha pesquisa, tais ponderações são importantes, pois a organização fragmentada ocorre desde os anos 1930 (e até 1988, com a imposição da lei), mas não posso explicar seu aprofundamento como mera reprodução de uma cultura ou de aspectos de tal cultura, ou a explicação prescindiria das circunstâncias e da interação dos agentes com as mesmas.

Ademais, a cultura se manifesta ao mesmo tempo em que se reproduz ou se transforma. Assim, se a cultura for tratada como produto acabado (externa aos indivíduos), ela não é passível de mudanças. No caso do objeto da presente pesquisado, pelo contrário, se por um lado os agentes (sindicalistas e trabalhadores) já têm uma cultura antes do intervalo de análise da investigação, não se trata simplesmente da interação entre uma cultura (dada) e um contexto, mas que também o contexto, além de condicionar as ações orientadas por tal cultura, pode influenciar na mesma (transformá-la ou atualizá-la)<sup>111</sup>.

Outra dificuldade na aplicação do conceito de cultura é a abrangência do mesmo, muito debatida por Williams (1977) e Eagleton (2005). Williams (1977), logo no início de seu texto, questiona: “vamos entender ‘cultura’ como ‘as artes’, como ‘um sistema de significados e valores’, ou como um ‘modo total de vida’?” (p.13). Ele aponta a disjuntiva entre dois conceitos de cultura: um, mais específico, remete a cultura à arte e literatura, o outro, mais amplo (caro à tradição antropológica), ao

---

<sup>111</sup> A tensão entre ser estado e processo simultaneamente marca o conceito de cultura desde o início de sua utilização: “estado alcançado e estado alcançado de desenvolvimento” (WILLIAMS, 1977).

modo de vida historicamente determinado de um grupo específico. Em outra passagem do texto, o mesmo autor discrimina a abrangência do conceito de cultura entre o processo subjetivo dos indivíduos (“inner process”) e o “modos totais de vida”.

Depois de diversas ponderações sobre o que significaria cultura como “modo de vida”, Eagleton (2005) sugere que esta poderia ser “aproximadamente resumida como complexo de valores, costumes, crenças e práticas que constituem um modo de vida de um grupo específico” (p.54). Apreender cultura em tais termos implica um alto grau de abstração, pois as circunstâncias nas quais se encerram as ações não são analisadas (no máximo, são avaliadas residualmente)<sup>112</sup>. Porém, tal perspectiva tem a vantagem de indicar aspectos característicos de um grupo que contemplam subjetividade e práticas dos agentes num mesmo conceito. O emprego do conceito de cultura como “modo de vida” implica o afastamento de um contexto específico (mesmo que haja ponderações), por isso, essa conotação é mais válida para as práticas mais autônomas de um grupo, mais arraigadas, dependentes dos próprios agentes e verificadas nas mais diversas circunstâncias.

O problema de se apreender a cultura como “modo de vida” é que a ação sempre se manifesta num contexto específico<sup>113</sup>. Desse modo, as ações que conformam determinado “modo de vida” não dependem apenas da cultura para se realizar, mas também das circunstâncias, que podem, inclusive, transformar a cultura ou impedir que ela se manifeste<sup>114</sup>. Se a cultura contém a ação, é suficiente explicar a cultura para elucidar os eventos dela desdobrados.

No que concerne à cultura sindical, ainda é mais tortuoso agregar (encerrar) subjetividade e ação num mesmo conceito, pois as práticas sindicais estão envoltas, em geral, em ambientes que trabalhadores e sindicalistas não determinam integralmente (a conformação da legislação e do mercado de trabalho, por exemplo). Por isso, é necessário muito cuidado ao utilizar o conceito de cultura sindical como um “modo de fazer sindicalismo”.

No fundo, a problemática da autonomia da cultura, que aparece na tensão entre passado e presente no conceito de cultura, surge também na análise da abrangência do mesmo, apesar de serem perspectivas distintas. No primeiro caso está em

---

<sup>112</sup> Neste caso, cabe a crítica supracitada de Castro (1997).

<sup>113</sup> Mesmo que determinada cultura seja extremamente arraigada em dado grupo, ela sempre depende, no limite, das circunstâncias, ou cai-se numa naturalização (des-historização) da cultura.

<sup>114</sup> Neste último caso, mediante coerção, por exemplo.

questão a dupla relação dos agentes com as circunstâncias (que incorporadas configuram a cultura, e que contextuais condicionam as ações), fazendo com que a apreensão da cultura oscile entre a orientação e a repetição das práticas. No segundo, a abrangência do conceito de cultura implica na variação do mesmo entre a orientação da ação (a subjetividade) e o próprio fenômeno pesquisado. Quanto mais abrangente o conceito de cultura, mais ele se torna uma repetição do passado (sendo a recíproca verdadeira), sendo o resultado o mesmo: mais autonomia dos agentes (das suas orientações) e menos influência das circunstâncias (do contexto) nas quais se manifestam os fenômenos.

O cuidado com a autonomia do conceito de cultura evita que a análise se insira no mecanicismo apontado por Bourdieu (1978) e Sartre (2002), prescindindo do contexto em que se realizam as ações e tornando-as mera execução. Por isso, apreender o conceito de cultura como orientação da ação é mais conveniente no estudo de alguns fenômenos. Este é o caso do sindicalismo brasileiro, por exemplo, no qual a capacidade do capital e do Estado de alterar o contexto no qual atuam os agentes enseja exterioridades bastante restritivas (inclusive, coercitivas), muitas delas incorporadas à própria cultura (sistema de apreciação) dos agentes, reduzindo o grau de autonomia que a cultura sindical poderia engendrar em determinadas esferas de ação.

A proposta do presente texto para o emprego da noção de cultura sindical é conciliar as concepções de cultura como “modo de vida” e cultura como orientação das práticas, entendendo que podem existir diferentes graus de profundidade (incorporação ou inculcação) da cultura, ou de aspectos da cultura, nos agentes, ou seja, alguns elementos estão mais incrustados no grupo, enquanto outros estão presentes, mas não são tão arraigados. Assim, a cultura é um modo padronizado de determinado grupo ver, interpretar e agir, no qual a indeterminação da ação é proporcional à profundidade da cultura. Ou, na perspectiva inversa, a conjuntura influencia mais as ações quanto menos profunda é a cultura, ou aspecto(s) da cultura de determinado coletivo.

É necessário ressaltar que é fundamental apreender a cultura como abstração de um processo específico. São os agentes que realizam as práticas - vide citações anteriores de Sartre (2002) e Durham (2004) -, e não os objetos construídos pela ciência, como o conceito de cultura, que reificado transforma-se em realidade autônoma, dotada de eficácia social e capaz de agir enquanto sujeito responsável pelas a-

ções históricas (BOURDIEU, 1978, p.56). Essa terminologia (cultura) é um recurso para a explicação, através da denominação de um fenômeno: as práticas são exteriorizações de agentes concretos. Falar que “a cultura influenciou” é um dispositivo para afirmar que o fenômeno em análise pode ser explicado por uma generalização de esquemas de apreciação e ação sobre a realidade num determinado grupo. Assim, cultura é o nome que se dá a um fenômeno social: um padrão coletivo de pensar, tender a agir ou agir de modo semelhante.

Dito isso, neste trabalho estou denominando como cultura os elementos duráveis da relação entre subjetividade (aspectos conscientes e inconscientes) e práticas de determinado grupo, que variam entre e orientação da ação e o “modo de vida” do coletivo em questão, a depender da profundidade da cultura (dos elementos da cultura). Assim, a cultura pode orientar as práticas através de um padrão de interpretação da realidade, ou contemplar a própria prática (consequentemente, abrangendo um esquema de interpretação). A profundidade da cultura engendra o grau de autonomia em relação ao contexto da ação.

A cultura é um padrão de interpretação e (ou tendência a) ação que se institui através da incorporação das exterioridades por agentes de determinado grupo, quando estas últimas conformam regularidades (ponderando que as incorporações não são lineares, nem determinísticas), por conseguinte, implicam alguma durabilidade no tempo. A cultura está em permanente simbiose com as circunstâncias (exterioridades ou objetividades), que participaram da sua construção e que continuam influenciando no período específico em análise.

De modo geral, o conceito de cultura que utilizo é muito semelhante ao conceito de *habitus*, desenvolvido por Bourdieu (1978; 1998)<sup>115</sup>, com algumas nuances. A rigor, o próprio autor (1978, p.67) permite o tratamento de ambos – *habitus* e cultura – como sinônimos (homologia apontada por Eagleton {2005}). Segundo Bourdieu (1978), o *habitus* é um sistema de disposições duráveis parcialmente comuns aos agentes que vivenciaram as experiências de um mesmo meio. Essas disposições du-

---

<sup>115</sup> A aproximação da presente pesquisa com o conceito de *habitus*, de Bourdieu (1978), foi corolário das especificidades do objeto de trabalho. Ao contrário de Sartre (2002), que adota o conceito de ‘projeto’ para ressaltar a capacidade ativa e transformadora do homem (com base no que ele denomina como “campo dos possíveis”), Bourdieu emprega o conceito de *habitus* também para explicar a ação, mas enfatizando a tendência de reprodução das condições anteriores que a incorporação das exterioridades engendra (por constituir sistemas de apreciação que servem como esquemas interpretativos das experiências subseqüentes), mas sem com isso cair em alguma modalidade de idealismo. Ou seja, exatamente meu objetivo, num fenômeno que contém elementos evidentemente reprodutivos.

ráveis (esquemas de apreciação ou matriz de percepção) constituem o “princípio gerador e estruturador das práticas e das representações que podem ser objetivamente “reguladas” ou “regulares” sem ser o produto de obediência a regras” (p.60).

Em consonância com Bourdieu (1978) e eliminando qualquer tipo de consciência transcendental (sem com isso eliminar o caráter ativo dos agentes), apreendo cultura (como Bourdieu apreende *habitus*) como resultado da incorporação de exterioridades, quando estas conformam regularidades no grupo, esquemas de apreciação e de ação, disposições duráveis de interpretação e práticas.

Segundo Bourdieu (1978), a prática é “produto da relação dialética entre a situação e um *habitus*”, afirmação com a qual podemos concordar para o emprego do conceito de cultura, desde que o resultado dessa “relação dialética” seja a reprodução da cultura (ou do *habitus*) – ou seja, só pode ser constatado *a posteriori*. Isso porque o resultado da interação entre cultura e conjuntura não é determinístico, apesar da cultura (*habitus*) tender a se reproduzir, já que é a matriz de interpretação das exterioridades que se apresentam aos agentes. Isso que dizer que, por ser a cultura o parâmetro a partir do qual os agentes interagem com o exterior, eles interpretam as exterioridades (os novos acontecimentos) a partir dessa disposição que têm inculcada. Assim, apesar das práticas normalmente poderem ser explicadas pela conjunção da cultura com a conjuntura, o agente pode superar a cultura, ou o contexto transformar tal disposição – nesse caso o resultado da ação divergiria da disposição.

Ainda com relação ao cotejo entre o conceito de *habitus* e a noção de cultura aqui adotada, é importante salientar que a chamada incorporação das estruturas não é linear, ou seja, o fato de agentes serem condicionados a circunstâncias específicas durante dado tempo não implica a formação de uma cultura determinada. Há indeterminação na formação da cultura, que sempre permite que sua formação seja explicada *a posteriori*, mas a própria configuração nunca é necessária.

Além disso, a idéia de que a cultura comporta manifestações mais ou menos arraigadas no grupo não permite que seja aplicada a qualquer manifestação a idéia de disposição durável a todas as práticas relacionadas à cultura sindical brasileira. No fenômeno que estou analisando, na maioria dos casos a cultura foi mais uma orientação do que uma disposição quase postural (como o *habitus* sugerido por Bourdieu [1978]). Independentemente dessa variação, ela sempre “estimulou”, “contribuiu”, “auxiliou” o recrudescimento da pulverização sindical. Se eu postulasse que a “cultu-

ra determinou” a pulverização, o **capítulo 2** perderia o sentido, pois em nada haveriam contribuído as circunstâncias do período 1988-2005 para a explicação do processo e esta se resumiria à explicação da construção (e reprodução) da cultura<sup>116</sup>.

Destarte, na presente dissertação a **cultura sindical** é apreendida como um modo socialmente disseminado entre sindicalistas e trabalhadores de ver, interpretar e fazer sindicalismo<sup>117</sup> (constituído pela incorporação das exterioridades, e tendo sua manifestação também condicionada por fatores externos), sendo a base a partir da qual eles se relacionam com os fatores externos que se apresentam (legislação e capital, e dentro do próprio movimento).

Na operacionalização do conceito, considero que as manifestações da cultura sindical possuem 3 graus (níveis) de profundidade: orientação, disposição durável (habitus) ou modo de vida. Contudo, no que tange ao meu objeto de pesquisa, os aspectos da cultura, quando impactando diretamente a pulverização, são tomados como orientações ou disposições duráveis inculcadas agentes, e não no seu sentido mais profundo, que engloba a própria ação, ou em outras palavras, o próprio fenômeno. Isso porque, fossem outras as circunstâncias, é impossível dizer se haveria aprofundamento da atomização.

Eu analiso dois aspectos da cultura sindical brasileira ao longo deste capítulo. Cada aspecto revela um sistema de apreciação dos agentes do sindicalismo brasileiro, e, cada um está associado a manifestações (práticas) específicas. A influência desses aspectos da cultura nas ações transita da orientação à disposição durável. Em geral, influenciam a pulverização a partir da orientação das ações, com base nos sistemas de apreciação. Em um caso, é uma disposição durável, mais profunda. Algumas manifestações desses dois aspectos, que não são diretamente vinculadas à pulverização, são analisadas como parte do “modo de vida” do sindicalismo brasileiro.

Assim, enquanto no **capítulo 2** enfatizei a contribuição das circunstâncias para a fragmentação sindical (estimulando as práticas dos agentes), neste capítulo busco indicar a matriz das ações (o sistema de apreciações) dos agentes da pulverização sindical, que implicados ao contexto supracitado construíram o fenômeno.

---

<sup>116</sup> Minha pesquisa deixaria de ser sobre a pulverização sindical e passaria a ser sobre a própria cultura sindical.

<sup>117</sup> Apesar de adotar uma outra perspectiva, Hyman (1975) se aproxima do nosso objetivo no uso do conceito de cultura, ao apontar a tendência à reprodução das práticas no sindicalismo. “Em importante medida, os limites da do sindicalismo presente são reflexo da experiência passadas de interesses comuns e ações comuns” (HYMAN, 1975, p.62).

Contudo, não basta apontar como a cultura sindical influenciou a pulverização, o que implica uma constatação, ao invés de uma explicação. É necessário apontar a raiz de tal cultura, sua origem e construção. Para isso, após indicar e definir os aspectos da cultura sindical importantes para a explicação da fragmentação sindical, analisarei brevemente a interação entre e circunstâncias (objetividades, exterioridades) e sindicalistas e trabalhadores brasileiros nos contextos de inflexão do movimento sindical até 1988, bem como no curso do período analisado, constituindo (e reproduzindo) a cultura sindical no Brasil.

Por fim, no curso das **seções 3.2 e 3.3** apresentarei, através de depoimentos, número e casos empíricos, a influência da cultura sindical brasileira no aprofundamento da atomização da estrutura sindical. O desafio é concatenar os fatores objetivos apresentados no **capítulo 2** e a cultura de sindical, que implicaram as práticas dos agentes determinados e em determinação após 1988: a criação de muitos novos sindicatos e a raridade de unificações e alterações de representação das entidades.

#### **Os principais argumentos deste capítulo são:**

1. As ações que recrudesceram a fragmentação da organização sindical brasileira entre 1988 e 2005 foram estimuladas por dois aspectos da cultura sindical nacional. Com base nesses componentes, a ação organizativa tende, por um lado, a construir e manter pequenos coletivos (as chamadas categorias), e por outro, contribui para que as unificações entre sindicatos sejam raras. Esses aspectos da cultura sindical, associados aos outros elementos já analisados nos capítulos anteriores, quais sejam, uma legislação sindical que incentiva a fragmentação e mudanças no “mundo do trabalho” que também incitam a dispersão da estrutura organizativa, explicam a pulverização sindical no Brasil após 1988.
2. A “identidade de fração” é um dos aspectos da cultura sindical brasileira que contribuíram para o aprofundamento da fragmentação da organização sindical. Defino a “identidade de fração” como uma propensão, incorporada pelos agentes do sindicalismo brasileiro, a praticar o sindicalismo com base em pequenos grupos de interesse, tendo como uma de suas manifestações a disposição durável à organização das entidades por categoria individual e município (tanto para criar novos sindicatos, quanto para resistir às mudanças na organização).

3. O “Sentimento de posse” é o outro aspecto da cultura sindical brasileira diretamente relacionado à pulverização sindical pós 1988, que defino como o modo como os sindicalistas brasileiros costumam se relacionar com as entidades que representam, a saber, como se fossem donos das mesmas. Associado às modificações na legislação sindical, o “sentimento de posse” contribuiu significativamente para criação de novos sindicatos e desmembramento das entidades previamente existentes.
4. Tendo em vista as últimas ponderações, não pretendo defender que os supracitados aspectos da cultura sindical brasileira são imanentes a todos os sindicalistas e trabalhadores participantes do movimento, mas apenas que eles são regularidades comumente presentes nesses agentes. Houve grupos de agentes que superaram (ou conseguiram eliminar) a “identidade de fração” e o “sentimento de posse”, como atestam os casos de unificações entre sindicatos, evidenciando que a cultura não determina totalmente as práticas, nem é inalterável.

### **3.1 - Cultura sindical brasileira: “identidade de fração” e “sentimento de posse”**

Um estudo da cultura sindical brasileira poderia detectar diversos elementos de sua conformação, e como eles influenciam e/ou determinam dadas práticas<sup>118</sup>. Todavia, nesta pesquisa circunscrevo minha análise aos dois aspectos da cultura sindical que, segundo penso, estão diretamente relacionados à pulverização sindical. Tendo em vista as ponderações realizadas sobre o conceito de cultura, identifiquei os seguintes fenômenos presentes no sindicalismo brasileiro, que denomino como “identidade de fração” e “sentimento de posse”, respectivamente: a formação de identidades, por parte de sindicalistas e trabalhadores, geralmente restritas a pequenos grupos; e a relação patrimonial que os agentes tendem a estabelecer com as entidades que representam.

A intenção do emprego das terminologias “sentimento de posse” e “identidade de fração” não é apresentar nenhuma grande descoberta conceitual. A rigor, tais denominações sequer aspiram status de conceito. Na verdade, o “sentimento de posse” e a “identidade de fração” são fenômenos amplamente conhecidos por aqueles

---

<sup>118</sup> A depender do conceito de cultura empregado (ou da profundidade da cultura a de aspectos dela).

que possuem algum grau de envolvimento com o sindicalismo brasileiro, seja como pesquisador, observador ou participante do movimento. A aspiração desta pesquisa é, simplesmente, indicar que tais fenômenos podem ser apreendidos como aspectos da cultura sindical brasileira, e que impactaram diretamente a organização da estrutura sindical após 1988.

Apesar de influenciarem a atomização sindical, “identidade de fração” e “sentimento de posse” atravessam diferentes modalidades de práticas sindicais, como pretendo demonstrar. Já afirmei que apreender o conceito de cultura como um “modo de vida” de determinado grupo abrange as ações em análise, por conseguinte, explicar a cultura em tais termos elucida o próprio fenômeno que se pretende entender<sup>119</sup>. A presente explicação da pulverização sindical não parte de tal hipótese, tendo sido significativa a influência da conjuntura para a manifestação da fragmentação das últimas duas décadas.

Consequentemente, no que tange aos seus impactos na organização da estrutura sindical, os aspectos da cultura sindical que apresentarei nesta sessão foram sistemas de apreciação que orientaram<sup>120</sup> os agentes no aprofundamento da fragmentação dos sindicatos, em nenhuma hipótese autônomos relativamente ao contexto nos quais estavam situados os agentes. Apesar de ambos serem apreendidos como disposições, “sentimento de posse” e a “identidade de fração” possuíram graus de profundidade diferenciados nas ações que engendraram a pulverização: em alguns aspectos mais independentes da conjuntura, em outros estritamente associados às exterioridades da conjuntura. Desse modo, a “identidade de fração” se manifestou mais arraigadamente na definição dos padrões da organização da estrutura sindical, enquanto o “sentimento de posse” tem sua influência mais vinculada às alterações na legislação sindical pós 1988.

Outras manifestações desses elementos da cultura sindical, particularmente do “sentimento de posse”, são aqui tomadas como parte do “modo de vida”, ou modo de fazer sindicalismo no Brasil, pois, além de serem efetivamente muito incrustadas nos agentes, não são objetos da pesquisa – por conseguinte, podem ser tomados como dados. Destarte, apenas apresentarei tais manifestações para oferecer mais evidências da existência do que estou chamando de “identidade de fração” e “sentimen-

---

<sup>119</sup> Bastando ressaltar, apesar de implícito, que o contexto em questão não teria transformado a cultura.

<sup>120</sup> Tanto na interiorização das exterioridades (incorporação/interpretação dos fatores objetivos), quanto na exteriorização da interioridade (as práticas dos agentes).

to de posse”, mesmo tendo em vista que a explicação de quaisquer fenômenos envolvendo manifestações de tais aspectos da cultura sindical demandaria mais detalhes do que a simples indicação da sua existência.

O fenômeno que eu denomino como “identidade de fração” é um aspecto da cultura sindical brasileira, um modo de ver, interpretar, e praticar sindicalismo em que o grupo de interesse onde se realizam as ações tende a ser é restrito a pequenos coletivos e que, dentre outras manifestações, estimula sindicalistas e trabalhadores a se organizar em entidades representativas de categoria individual e por município.

A divisão da organização dos sindicatos por município e por categoria individual faz parte do sistema de apreciações dos agentes do sindicalismo brasileiro, por vezes tão arraigada que parece automatizada (história feita natureza, como sugeriria Bourdieu [1978]). Em outras ocasiões, os agentes apresentam maior mediação para defesa dos interesses de pequenos grupos como modelo de ação sindical, tendo sempre a idéia de categoria como referência.

A denominação “identidade de fração” é uma alusão à idéia de “egoísmo de fração” atribuída a Gramsci, mas objetiva ressaltar o caráter extremamente incrustado da construção fracionada de vínculos presente no sindicalismo brasileiro, sem viés normativo ou etapista<sup>121</sup>. Sem intentar maiores aprofundamentos para esse conceito extremamente complexo, tomemos de Jaime (2002) e Sartre (2005) a noção de identidade:

“É membro de um determinado grupo quem assim se considera e assim é considerado. Em outras palavras, a construção da identidade implica na auto-atribuição e na atribuição pelos outros de uma determinada representação. Ela permite um sentido de coesão no interior do grupo e de diferenciação em relação aos outros grupos” (JAIME, 2002, p.190).

“Existe *identidade* quando o interesse *comum* (como determinação da generalidade pela unidade de um objeto no âmbito de práticas definidas) é manifesto e quando a pluralidade define-se, justamente, *em relação a esse interesse*” (SARTRE, 2002, p.365).

Assim, existe um padrão de conformação de identidades no sindicalismo brasileiro. Esse padrão de construção de interesses comuns são os pequenos grupos, tanto nas iniciativas mais esporádicas de mobilização, passando pelas negociações coletivas com o capital, greves, até a própria base da organização, o sindicato.

---

<sup>121</sup> Isso quer dizer que a “identidade de fração” não implica qualquer tendência de evolução entre momento econômico-corporativo e ético político, mas uma construção social sem prazo de validade.

A despeito das diversas ações no sentido contrário, a simbiose os sindicatos entre no Brasil é historicamente frágil. Cerca de duas décadas após o renascimento das centrais sindicais (em 2001), 62% das entidades não eram filiadas a nenhum dessas instituições. Conforme veremos ao longo do capítulo, é consenso que, em regra, mesmo os sindicatos participantes dos organismos intersindicais são dispersos em suas nas práticas. Mesmo assim, essa é uma manifestação menos profunda da “identidade de fração”, pois mais facilmente contornável, estando muito ligada às diversas conjunturas. É esse também o casos das negociações coletivas e greves. Em geral, elas são realizadas em espaços restritos, muitas vezes circunscritos a uma só empresa. Em momentos de ascensão das lutas sociais, contudo, há reversões, e as ações conseguem uma maior aglutinação.

Creio que a desarticulação entre os sindicatos brasileiros, mesmo entre as entidades de uma mesma categoria, é corolário da “identidade de fração” que impera entre os sindicalistas e trabalhadores brasileiros. A manifestação mais arraigada da “identidade de fração” é o próprio padrão de organização característico do sindicalismo brasileiro, a forma segmentada na qual os agentes se organizam. Também por conta dessa identidade, os sindicatos tendem a se dividir e as unificações entre eles são dificultadas, como veremos nas **seções 3.2 e 3.3**.

As pequenas entidades que se formam indicam que a referida identidade presente no movimento sindical é uma identidade de “fração” ou de uma categoria. Não se pode falar que seja uma identidade por categoria profissional legal, pois os coletivos que se formam não estão necessariamente previstos no antigo enquadramento<sup>122</sup>. Trata-se de uma identidade por atividades próximas e similares, numa base territorial geralmente restrita. A denominação vinculada a esses coletivos, contudo, permanece sendo a de categoria, que é citada no artigo 8º, e prossegue também no Ministério do Trabalho, na Justiça e, principalmente, dentro do próprio movimento, já que a quase totalidade dos sindicalistas se refere à base do sindicato do qual faz parte como “a categoria”.

Já o “sentimento de posse” é um modo de ver, interpretar e praticar sindicalismo no qual o sindicato é uma espécie de propriedade do dirigente. Do mesmo modo que “identidade de fração”, essa noção não busca uma precisão conceitual. Essa denominação surge dos depoimentos dos próprios sindicalistas, que arrolam diversos

---

<sup>122</sup> Discuti a questão da organização das categorias representadas na **subseção 2.3.1**.

sentimentos para caracterizar a relação que os dirigentes sindicais brasileiros mantêm com as entidades que representam: vaidade, ciúmes, entre outros sentimentos são comuns para nas descrições realizadas pelos sindicalistas para explicar a relação das direções com os sindicatos. Também é comum, nas falas dos sindicalistas, a utilização do substantivo “dono” para se referir ao comportamento das direções no comando dos sindicatos. Essa é a síntese do “sentimento de posse”: os dirigentes sentem-se donos das entidades e agem como tal.

Evidentemente, como espaço de poder, os sindicatos são lócus de disputas políticas, e isso pode ser verificado em qualquer país. Contudo, creio que o “sentimento de posse” é forma de relação com o poder característica (apesar de não necessariamente exclusiva) do nosso sindicalismo, que permite que eu apreenda (e denomine) esse aspecto da cultura sindical brasileira.

Os agentes manifestam o “sentimento de posse” de diversos modos, através de ações que possuem diferentes graus de profundidade (autonomia em relação à conjuntura), dentre elas: grupos que disputam a direção das entidades normalmente rivalizam através de enfrentamento físico, com diversos casos de assassinatos ao longo da história do nosso sindicalismo; os dirigentes passam longos períodos no comando das entidades (em geral, mais de 12 anos); o grupo dominante em geral não oferece espaço para que haja rival no sindicato; e o mais importante, para a presente pesquisa, é que o “sentimento de posse” incentivou divisão de bases e complicações/impedimentos de uniões entre sindicatos após 1988.

As disputas entre indivíduos e grupos pelo controle (“posse”) dos sindicatos brasileiros são parte do “modo de vida” (em seu sentido mais profundo) do sindicalismo brasileiro. Essas pelejas, que invariavelmente descambam para confrontos físicos e eventualmente assassinatos, são fartamente conhecidas no meio sindical e pouco dependem de conjuntura, setor econômico ou corrente política para se manifestar. Escolhi apenas algumas das diversas reportagens sobre contendidas entre correntes nas disputas pela “posse” dos sindicatos brasileiros:

”A pancadaria deu o tom da assembléia dos motoristas de ônibus ontem, no ginásio do Canindé (zona norte da capital). A reunião era para a escolha da comissão eleitoral das próximas eleições à presidência do Sindicato dos Condutores do Transporte Urbano de São Paulo, que irá definir a data, o local e quem vai votar” (OSSE, GUIMARÃES, 2003).

A reportagem relata como correntes ligadas à CUT e a Força sindical disputavam, no tapa, quem daria os nortes do processo eleitoral, o seja, a pancadaria imperava antes mesmo da realização da eleição. Em episódio semelhante, integrantes da CUT e da SDS (Social Democracia Sindical) também deram mostras do que é o “sentimento de posse” da cultura sindical brasileira. No curso do da organização do processo eleitoral do SINDLIMPEZA de Cubatão, ocorreram os seguintes fatos:

“Uma semana depois da assembléia terminar em tumulto e com pessoas feridas, novamente a reunião do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação (Sindlimpeza) acaba em confusão. Mas não houve feridos, danos materiais e ninguém foi detido, apesar de terem sido dado tiros no local e arremessadas pedras e bombas caseira. A confusão só não foi maior devido à presença de cerca de 25 policiais entre civis e militares. A entidade de classe iniciou processo eleitoral e a polêmica entre a CUT e a Social Democracia Sindical (SDS) envolve os cargos na comissão eleitoral que acompanhará o processo (...) Segundo policial que estava no local mas não se identificou, no jardim do sindicato foram apreendidos 18 cabos de machado, pedaços de madeira e duas bombas caseiras. Ele relatou que o tumulto começou quando foi anunciado o fim da reunião. Disse que os militantes da SDS que estavam do lado de fora do sindicato gritaram pela invasão e quebra da entidade” (CUT E SDS, 2004).

Parece também não ser incomum o sentimento de posse se manifestar de modo mais radical, com as disputas pela “posse” do sindicato ensejando, inclusive, mortes entre os litigantes. No interior de São Paulo, por exemplo, houve três assassinatos possivelmente associados à disputas pelo controle de um sindicato, num intervalo de 5 anos:

“(O caso de João Trigueiro de Freitas) é o terceiro assassinato envolvendo sindicalistas ligados ao Sindicato dos Rodoviários e Anexos do ABC. Em 1994, Oswaldo Cruz Júnior, 40, então presidente da entidade, foi morto na sede da entidade em Santo André, atingido por dois tiros. O suspeito do crime era diretor do sindicato à época”. (PRATES, 1999).

Segundo a reportagem de Prates (1999), João Trigueiro era opositor da direção do Sindicato dos Rodoviários e Anexos do ABC e estaria liderando um movimento para dividir o sindicato, através do desmembramento da entidade. Um novo sindicato representaria a categoria nos municípios de São Bernardo e Diadema, e o sindicalista assassinado seria secretário-geral do novo sindicato. Num outro episódio, em São Paulo, em 1992, foi assassinado o sindicalista Josemir Gonçalves:

“Conhecido como “Bruce Lee”, (...) era um nome importante da Força Sindical, amigo do ministro do Trabalho no governo Fernando Collor, Rogério Magri, e do deputado federal Luiz Medeiros (PL-SP). Foi cofundador, em 1989, do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte Rodoviário de Cargas Secas e Molhadas de São Paulo e Ita-

pecerica da Serra (...) O motivo do crime seria uma disputa por dinheiro e poder no sindicato - que tem receita anual de cerca de R\$ 3 milhões. Lauro Bispo de Sena, 46, ex-diretor de base do sindicato, afirmou que a idéia de matar o sindicalista partiu do atual presidente do mesmo sindicato criado por Bruce Lee, o também co-fundador José Carlos de Sena, 59, que acumula o cargo de diretor financeiro da federação do setor” (VALENTE, 2006).

Os grupos de Josemir e José Carlos Sena, inicialmente coligados, disputavam o controle do sindicato. Ainda segundo a reportagem: “O assassinato do sindicalista Josemir Gonçalves, 31, o Bruce Lee, em outubro de 1992, foi antecedido por uma série de desavenças entre ele e o grupo que comandava o sindicato. A sede da entidade foi invadida e depredada pelos simpatizantes de Gonçalves cinco meses antes do homicídio” (VALENTE, 2006).

No Sindicato dos Metalúrgicos de Rezende, Rio de Janeiro, as pancadarias motivadas pela disputa do comando da entidade são rotineiras:

“Integrantes dos grupos ligados ao presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, Carlos Perrut, e ao seu ex-aliado e agora adversário Luiz de Oliveira Rodrigues, o Luizinho, promoveram ontem, na entrada da Usina Presidente Vargas da Vila Santa Cecília, **nova sessão de pancadaria**. Todos os envolvidos na briga são diretores do Sindicato dos Metalúrgicos (...). A diretoria do sindicato está "rachada" desde que Luiz de Oliveira Rodrigues, o Luizinho, rompeu com Carlos Perrut, que saiu da Força Sindical e passou para o lado da CUT (...) Não é a primeira vez que os dois grupos chegam a trocar socos por causa do impasse no sindicato (...). No dia 6 de outubro os grupos sindicais se enfrentaram na sede do sindicato. Na ocasião, cinco pessoas ficaram feridas” (grifos meus) (Diário do Vale, 2005).

Como os casos apresentados deixam transparecer, o “sentimento de posse” não conhece fronteira político-ideológica, nem setor econômico. CUT, Força Sindical, SDS todos se envolvem com “unhas e dentes” nas pelejas pela “posse” das entidades. Veremos no decorrer do capítulo que, mesmo entre agrupamentos políticos aliados a disputa não cessa, como no supracitado caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Resende, que, envolve uma disputa pela “posse” onde ambos os lutadores são da Força Sindical.

A manutenção dos mesmos indivíduos e a reduzida participação de chapas concorrentes nas eleições dos sindicatos são outros indícios da generalização do “sentimento de posse” no sindicalismo brasileiro, como veremos abaixo:

**Tabela 12 - Tempo de permanência do presidente na diretoria do sindicato**

| Setores / permanência | Até 2 anos | 3 a 5 | 6 a 10 | Mais de 11 anos |
|-----------------------|------------|-------|--------|-----------------|
| Indústria             | 116        | 221   | 592    | 888             |
| Comércio              | 149        | 271   | 553    | 603             |
| Transportes           | 114        | 175   | 171    | 196             |
| Educação              | 70         | 130   | 167    | 136             |
| Servidores            | 431        | 512   | 557    | 192             |
| Rurais                | 421        | 905   | 1259   | 1309            |

Fonte: IBGE (2003), BME (elaboração própria)

Os dados da **Tabela 12** indicam que os presidentes dos sindicatos brasileiros, independentemente de setores econômicos, permanecem em regra longos anos na diretoria das entidades. Com exceção dos sindicatos de servidores públicos, em todos os setores mais representativos do sindicalismo brasileiro grande percentual dos presidentes das entidades estava há mais de 11 anos na direção dos sindicatos no final de 2001<sup>123</sup>. Esses números são indícios da disseminação “sentimento de posse” entre os dirigentes sindicais brasileiros que, uma vez no controle dos sindicatos, tendem a se perpetuar na direção dos mesmos.

**Tabela 13 - Sindicatos, urbanos e rurais, por número de chapas concorrentes no 1º escrutínio da última eleição realizada, segundo as Grandes Regiões e tipo de sindicato – Brasil – 2001**

| Grandes Regiões e tipo de sindicato | Sindicatos |                                                                  |          |          |          |                  |                |
|-------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|------------------|----------------|
|                                     | Total      | Número de chapas concorrentes no 1º escrutínio da última eleição |          |          |          |                  |                |
|                                     |            | 1 chapa                                                          | 2 chapas | 3 chapas | 4 chapas | 5 chapas ou mais | Sem declaração |
| Brasil                              | 11.354     | 9.256                                                            | 1754     | 248      | 55       | 31               | 10             |
| Empregados                          | 6.070      | 4.882                                                            | 942      | 175      | 40       | 25               | 6              |
| Trabalhadores autônomos             | 585        | 467                                                              | 100      | 12       | 2        | 4                | -              |
| Profissionais liberais              | 483        | 450                                                              | 31       | -        | -        | 1                | 1              |
| Trabalhadores avulsos               | 305        | 220                                                              | 67       | 12       | 5        | 1                | -              |
| Trabalhadores                       | 3.911      | 3.237                                                            | 614      | 49       | 8        | -                | 3              |

Fonte: IBGE (2003)

A **Tabela 13** apresenta outro indício da manifestação do “sentimento de posse” no sindicalismo brasileiro. Dos 11.354 sindicatos de trabalhadores existentes ao final de 2001, 9.256 (ou 81,5%%) tiveram apenas uma chapa concorrendo à última eleição da entidade. Tais números, associados aos dados da **Tabela 13**, poderiam indicar que existe um elevado grau de harmonia e consenso nos sindicatos brasilei-

<sup>123</sup> Mesmo no caso dos sindicatos de servidores a tendência à permanência dos dirigentes é enorme, dado o tempo curto de existência das entidades.

ros, sempre capitaneados pelas mesmas pessoas e com processos decisórios sem concorrentes. Contudo, tendo em conta as elevadas rivalidades e o modo como elas se manifestam, creio que a longevidade nos cargos e a formação de poucas chapas nas eleições dos sindicatos brasileiros são sintomas do sectarismo e do controle ferrenhos das entidades, por parte de grupos específicos, provocados pelo “sentimento de posse”.

Além disso, as tabelas apresentam indícios de um forte mecanismo de reprodução da cultura sindical brasileira (tanto da “identidade de fração”, quanto do “sentimento de posse”). A perpetuação das mesmas pessoas no comando dos sindicatos facilita a manutenção de identidades e pontos de vistas sobre formas de atuação e organização no movimento e os eventuais novatos tendem a incorporar as mesmas perspectivas dos veteranos.

Veremos ao longo do capítulo que, o mesmo “sentimento de posse” causador de brigas, mortes e reinados quase vitalícios nos sindicatos também incentiva a criação de novas entidades, instiga as divisões e dificulta as unificações entre sindicatos.

É preciso ressaltar que a “identidade de fração” estimula e é estimulada pelo “sentimento de posse”, num processo de alimentação recíproca. Quanto mais arraigado o “sentimento de posse” da direção de um sindicato, maior a propensão a se distanciar de outras entidades, com medo de uma eventual divisão de espaço nas decisões, recrudescendo, conseqüentemente, o autismo das entidades. Do mesmo modo, quanto menores e mais frágeis os vínculos de interesse entre os sindicatos, maior a propensão ao aumento do “sentimento de pose”, pois o isolamento entre diferentes direções facilita o aprofundamento da relação de domínio sob sua “posse”. Santana (1995), mesmo sem utilizar as denominações dos aspectos da cultura propostas neste trabalho, demonstra como opera o processo de alimentação recíproca entre eles. Ao discorrer sobre a incorporação do “sentimento de posse” pelas correntes no interior do “novo sindicalismo”, o autor demonstra como esse aspecto da cultura sindical contribui para o aprofundamento da “identidade de fração”. Segundo ele, as práticas sindicais permaneceram centralizadoras e pouco transparentes, configurando:

“(...) uma mistura propícia para práticas excludentes nos dois níveis: para os trabalhadores e para as tendências que estão fora ou em minoria nas direções. Em um quadro como este, o pluralismo, elemento vital da democracia, baseado no respeito, reconhecimento, aceitação, e incorporação da diferença, quando não desaparece por completo, vira mera figura retórica. Um verdadeiro ‘paraíso’ onde expressões como ‘passar o rodo’ e ‘passar

o trator’ dão bem a medida de qual é e, do que se espera na relação com o outro. Não o outro patronal, governamental ou de outra linha sindical; mas aquele mesmo outro com os quais se busca identificação e ação conjunta. Produzindo e implementando uma cultura sindical cada vez mais estreita em termos políticos e de construção de identidade” (1995, p.89)

Estimuladas pela “identidade de fração e pelo “sentimento de posse”, as práticas de sindicalistas e trabalhadores brasileiros apontaram geralmente para o mesmo resultado: formação de pequenos sindicatos, divisão das organizações existentes, não agregação de novas categorias e territórios às entidades pré-estabelecidas e poucas propostas (e ainda mais raras consecuições) de fusão entre sindicatos. Contudo, para entender como a cultura sindical brasileira influenciou a organização da estrutura sindical entre 1988 e 2005, é necessário mostrar, primeiro, como surgiram e foram reproduzidos os aspectos dessa cultura diretamente envolvidos na organização dos sindicatos.

### **3.1.1 - A construção da cultura sindical brasileira: “*identidade de fração*” e “*sentimento de posse*”**

Uma cultura é construída (reproduzida/atualizada ou transformada) continuamente, contudo, é possível identificar os fatores objetivos (exterioridades, externalidades) – ao menos os principais - que, incorporados de uma determinada forma pelos agentes, conformaram tais modos padronizados de ver e agir. Nesta subseção pretendo apontar os principais elementos cuja incorporação engendrou o “sentimento de posse” e a “identidade de fração” presentes no sindicalismo brasileiro, e como eles foram atualizados, tanto na conjuntura de revigoração do movimento (a década de 1980), quanto no período de análise do presente trabalho, contribuindo para o recrudescimento da pulverização sindical após 1988.

Deve-se ressaltar que a construção do “sentimento de posse” e da “identidade de fração” não foi linear, pois a configuração de tais regularidades não excluiu diferentes formas de internalização das mesmas exterioridades pelos agentes, nem foi inexorável (qualquer espécie de necessidade histórica), fato evidenciado por essas mesmas incorporações alternativas. Isso que dizer que o “sentimento de posse”, por exemplo, se estabeleceu como aspecto da cultura sindical brasileira nos moldes indicados, contudo, as disputas pelos sindicatos oficiais poderiam ter engendrado a con-

vivência democrática das diferentes tendências dentro das entidades como aspecto da cultura sindical brasileira, caso incorporações diferentes houvessem prevalecido.

A gênese dos aspectos da cultura sindical brasileira que influenciaram a pulverização entre 1988 e 2005 residem no modo como sindicalistas e trabalhadores inculcaram as leis sindicais implementadas no curso da Era Vargas, particularmente o enquadramento sindical (a divisão dos sindicatos nas categorias constantes em quadro expedido pelo Poder Executivo e municípios), a unicidade sindical e o imposto sindical. A forma como esses parâmetros jurídicos foram internalizados por sindicalistas e trabalhadores brasileiros resultou na configuração da “identidade de fração” e do “sentimento de posse” - que há décadas vêm se atualizando.

No que diz respeito à “identidade de fração”, creio que sua origem remonta à implantação da unicidade sindical como modelo de organização do sindicalismo brasileiro, tendo como base a divisão legal das entidades sindicais em categorias e municípios. Creio que essa divisão, estabelecida pela associação de um quadro de categorias a partir das quais os grupos de trabalhadores seriam representados (quadro este que foi inchando com o passar o tempo) e a abrangência territorial municipal (salvo decisão diversa do Ministério do Trabalho), foi profundamente inculcada por trabalhadores e sindicalistas brasileiros, conformando duravelmente a matriz de percepções dos mesmos.

Além disso, as ações intersindicais foram expressamente proibidas por lei e reprimidas, sendo apenas permitido o contato vertical intracategorias, através do sistema confederativo. Corroborando essa estratégia de evitar coalizões dos trabalhadores, Nascimento (1994) afirma que o Estado delegou amplos poderes representativos aos sindicatos de base, impedindo agregação de representação mesmo na estrutura verticalizada de federações e confederações. Todavia, o cuidado do Estado para evitar ações conjuntas entre sindicatos foi ainda mais detalhado. O Ministério do Trabalho, ao conceder a carta sindical, determinava a data base para a categoria, um período único anual quando poderiam ocorrer negociações coletivas. Segundo Cardoso (1999), o Ministério cuidou para que as datas de negociação das principais categorias não coincidissem, como mecanismo para evitar eventuais articulações entre categorias para reivindicações salariais. Por fim, a existência do imposto compulsória, ao possibilitar o financiamento das entidades sem que houvesse necessidade de força reivindicativa, facilitou o isolamento entre elas.

Apesar da virulência exercida pelo Estado no processo de implementação dos novos parâmetros normativos, houve, no curso de Era Vargas, episódios de resistência aos novos padrões organizativos, através de tentativas de empreendimentos de ações que não respeitavam os parâmetros impostos, como laços intersindicais e mesmo entidades que congregavam diferentes sindicatos. Essas resistências, contudo, não foram capazes de fazer frente ao novo modelo de organização, que terminou por se estabelecer, não apenas através da coerção, mas também incorporado por sindicalistas e trabalhadores através da “identidade de fração”.

Uma das explicações para essa incorporação reside no fato de que, se houve resistência ao modelo de organização sindical imposto nas décadas de 1930/1940, por parte do movimento sindical, houve também graus de consentimento do movimento sindical àquele formato de estrutura, mesmo entre setores do sindicalismo não comprometidos com o projeto varguista, como demonstrou Araújo (1998). A dialética entre imposição do Estado e consentimento do movimento permitiu a incorporação e reprodução do padrão de organização sindical fragmentado no Brasil ao longo das décadas num processo com aspectos claros de continuidade. Cabe aqui a hipótese de Hyman (1975) acerca da tendência à reprodução do sindicalismo presente nas bases das experiências passadas, em conformidade com a propensão da reprodução da cultura sindical, uma vez estabelecida.

Já o “sentimento de posse”, segundo penso, conformou-se a partir do modo como o “monopólio de representação” e o chamado “imposto sindical” foram majoritariamente interiorizados por sindicalistas e trabalhadores brasileiros. Nesse sentido, esses fatores objetivos impostos pelo Estado seriam os princípios geradores sobre o qual se configurou o citado aspecto da cultura sindical brasileira.

O imposto sindical e a garantia do “monopólio de representação” possibilitaram a formação de um sindicalismo pouco vinculado às bases, o que certamente favoreceu o florescimento do “sentimento de posse”. Isso porque a ação sindical independente do apoio das bases permitiu a implantação de diretorias com longuíssimos mandatos<sup>124</sup>, sem ameaça de contestação – por conta da unicidade –, padronizando uma espécie de apropriação dos sindicatos por diretorias quase eternas. Essa espécie de apropriação dificultou – ou inviabilizou – muitas ações intersindicais, que

---

<sup>124</sup> Nos casos das diretorias “pelegas”, ainda havia a garantia de serem alçadas à direção do sindicato, através da intervenção do Estado, em caso de derrota em eventual eleição.

não obstante terem sido proibidas e reprimidas, poderiam não parecer interessantes a dirigentes sindicais confortáveis no seu nicho de poder, pois poderiam lhes parecer ameaçadoras.

Do mesmo modo que na formação da “identidade de fração”, a constituição do “sentimento de posse” também não foi linear. Há exemplos de convivência democrática nas direções dos sindicatos entre correntes divergentes, especialmente entre comunistas e petebistas, conforme exemplifica Santana (2001).

Assim como as décadas de 1930-40, os anos 1980 são amplamente conhecidos como um período marcante para o sindicalismo brasileiro. Há vasta literatura sobre o tema, sendo ponto pacífico o ressurgimento do sindicalismo como ator político relevante no cenário nacional. Dentro do movimento sindical, apareceu com destaque uma corrente que passou a ser chamada de o “novo sindicalismo”, pois buscava romper – de acordo com seus próprios integrantes - com as orientações e práticas do passado, particularmente do período “populista” (1945-64) (SANTANA, 1999).

De fato, o “novo sindicalismo” adotou algumas iniciativas que implicaram complicadores à reprodução do “sentimento de posse” e da “identidade de fração”. No que concerne ao “sentimento de posse”, essa corrente do movimento sindical conseguiu realizar uma significativa renovação nas direções dos principais sindicatos, desalojando (retirando a “posse”) de muitos dirigentes pelegos encastelados por décadas nas entidades.

Uma das principais plataformas do “novo sindicalismo” era praticar um sindicalismo estritamente vinculado às bases, em contrapartida ao “cupulismo”, que, conforme argumentei, serviu como campo fértil ao florescimento do “sentimento de posse”. Segundo Santana (1995), “o chamado novo sindicalismo tinha como um de seus pilares a chamada democracia de base. Este tipo de preocupação presidiu, inclusive, a criação da Central Única dos Trabalhadores, a CUT, herdeira e consolidadora do novo sindicalismo” (p.83).

Com relação à “identidade de fração”, houve diferentes ações do “novo sindicalismo” que rumaram em sentido contrário a esse aspecto da cultura sindical. A principal delas, sem dúvida, foi a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), órgão intersindical destinado à representação de entidades de todos os setores econômicos, conseqüentemente, mecanismo potencial de ampliação de identidades entre sindicalistas e trabalhadores brasileiros. Na CUT estavam congregadas as principais

forças transformadoras do sindicalismo do país, que atacavam a estrutura sindical em seus diversos aspectos.

O novo sindicalismo assumiu uma postura crítica em relação às negociações fragmentadas, impostas pela legislação sindical. Por conta disso, passou a buscar negociações coletivas cada vez mais amplas, ao longo dos anos 1980, tendiam para unificação (GALVÃO, 1999[b]) Ações unificadas como greves de uma categoria inteira ou várias categorias passaram a ser utilizadas como estratégias de mobilização. Houve, inclusive, iniciativas que resultaram em quatro greves gerais. As negociações de salário e condições de trabalho em muitos casos foram se articulando por categorias ou ramos, chegando, em algumas oportunidades, a serem constituídos acordos coletivos em nível nacional (ANTUNES, 1995).

Todavia, a despeito de iniciativas empregadas pelo “novo sindicalismo” terem caminhado contra a corrente da cultura sindical predominante, elas não foram suficientes para superar o “sentimento de posse” e a “identidade de fração” presentes no sindicalismo do país.

A existência do imposto sindical, apesar de ter facilitado a angariação de recursos para a promoção das mobilizações durante a década de 1980, pode também ter contribuído, aliada à unicidade sindical, para a disseminação do “sentimento de posse” nas correntes do “novo sindicalismo”. Apesar do postulado de respeito à democracia de base, dá indícios de que, ainda nos anos 1980, florescia o “sentimento de posse” no seio do movimento. Segundo Boito Jr (1999), as experiências de organização por local de trabalho, por exemplo, eram vistas com desconfiança pelos dirigentes dos sindicatos cutistas, pois eram enxergadas como um concorrente incômodo na representação dos trabalhadores. De acordo com Santana (1995, p.87-88), o “vale tudo” na luta pelo controle dos sindicatos vinculados ao “novo sindicalismo” esteve em curso desde fins da década de 1980:

“(…) fica evidente se observarmos as eleições sindicais **desde os fins dos anos oitenta**, onde mesmo em um só sindicato, várias chapas identificadas com a CUT se engalfinham na disputa pela direção (...) Vale tudo, só não vale perder o mandato e/ou a posição de maioria nas direções”.

No que tange à “identidade de fração”, em que pesem as relevantes iniciativas de ações conjuntas entre os sindicatos, este aspecto da cultura sindical brasileira não foi subvertido. Pelo contrário, há sinais de que, a despeito de ter sido combatido

nos seus níveis menos profundos, as estratégias do “novo sindicalismo” contribuíram para o recrudescimento da “identidade de fração” no médio prazo.

Apesar dos avanços apresentados pelo “novo sindicalismo”, Antunes (1995) reconhece que as greves na década de 1980 foram realizadas majoritariamente por empresa. Boito Jr (1999: p.141) também chama atenção para os limites da abrangência das ações desenvolvidas pela CUT ao longo dos anos 1980: “a ação de protesto unificada no topo conviveu, ao longo do período, com a luta salarial segmentada e enquadrada na estrutura sindical na base do movimento”. Oliveira (1994) defende ponto de vista semelhante, ao analisar as greves do período:

"O movimento sindical não conseguiu, portanto, superar o padrão de greves por categoria ou por empresa, fortemente atomizadas, que até hoje faz com que a dinâmica do movimento grevista se defina a partir de interesses estritamente corporativos ou a partir da capacidade de pressão dos sindicatos mais poderosos" (OLIVEIRA, 1994, p.501).

A manutenção do padrão de mobilização fragmentado certamente contribuiu para disseminar no “novo sindicalismo” a “identidade de fração”, que àquela altura já estava arraigada nos setores tradicionais do sindicalismo brasileiro.

Segundo Boito Jr (1999: p.133), a CUT propalou uma plataforma e linha de ação que “apontavam para a unificação da luta sindical das classes trabalhadoras, unificação que teve nas greves gerais de protesto conta a política econômica do Estado sua forma de ação mais expressiva”. Contudo, nas práticas organizativas o “novo sindicalismo” não estabeleceu uma linha de ação para unificar a luta sindical. Ao contrário, reproduziu o modelo instituído no governo Vargas, que legou ao “novo sindicalismo” uma estrutura já fragmentada em categorias e municípios. A estratégia de crescimento das centrais sindicais, particularmente da CUT – a que mais cresceu -, é **um fator** importante para entender as razões da reprodução do padrão organizativo existente, e, por conseguinte, do “sentimento de posse” e da “identidade de fração”. A tática criou vínculos frouxos entre os sindicatos filiados e a Central (COMIN, 1994<sup>125</sup>), o que dificultou e até hoje dificulta as ações intersindicais e coordenadas entre as entidades de base, conforme admite a própria CUT.

---

<sup>125</sup> Comin, escrevendo por volta de 1994, previa que a estratégia de crescimento da CUT via arregimentação numérica de sindicatos aproximava-se do limite, e que a Central teria que produzir alterações qualitativas em sua própria estrutura para se fortalecer. Será visto mais à frente que a história não caminhou em tal sentido, e a CUT manteve ininterruptamente a estratégia de agregação de novos sindicatos, como demonstram os dados da Pesquisa do IBGE (2003) e os números fornecidos pela própria instituição.

Comin (1994) avalia que a CUT desenvolveu uma política agressiva de conquista de sindicatos já existentes e criação de novos ao longo dos anos 1980. O autor afirma que isso ocorreu porque as centrais - não só a CUT, bem como a CGT, rivais na década de 1980 - buscavam se legitimar perante a sociedade ampliando suas bases, o que ocorria (e parece ter continuado a ocorrer nas décadas seguintes) basicamente pela mensuração do número de sindicatos filiados. O resultado desse processo pode ser mensurado na Tabela abaixo:

**Tabela 14 - Brasil, fundação de novos sindicatos por setores da economia**

| <b>Grupos profissionais (mais representativos)</b> | <b>Período 1980-1988</b> |
|----------------------------------------------------|--------------------------|
| Indústria                                          | 319                      |
| Comércio                                           | 339                      |
| Transporte terrestre                               | 99                       |
| Cultura e educação                                 | 118                      |
| Servidores públicos                                | 192                      |
| Agricultura                                        | 658                      |
| Total (entre todos os setores)                     | 1992                     |

Fonte: IBGE (2003) e BME (elaboração própria)

Assim, dos sindicatos existentes ao final do ano de 2001 no Brasil, 1992 foram fundados entre 1980 e 1988. Se por um lado isso indicou organização de interesses e avanço das lutas sociais, como afirma Cardoso (1999), não se pode abstrair que esse crescimento do número de sindicatos revela a reprodução das bases organizativas da estrutura sindical pré-estabelecida, reprodução essa com impactos subsequentes na cultura sindical. Dos sindicatos de empregados fundados entre 1980 e 1988, 38% possuíam entre 101 e 501 trabalhadores associados no final de 2001 e 74% entre 101 e 2000 filiados. Esse dado pode ser subestimado ou superestimado, pois são relativos aos sindicatos fundados ao longo dos anos 1980 e ainda existentes em 2001, mas sugerem o grau de fracionamento das entidades.

O chamado “novo sindicalismo”, apesar do discurso radical contra o modelo de estrutura e práticas sindicais vigentes no país, e de ter empreendido algumas iniciativas concretas para alterá-los, manteve o padrão fragmentado da organização sindical brasileira<sup>126</sup>. O crescimento do movimento ocorreu mediante criação ou estímulo à fundação de sindicatos, fragmentando uma estrutura já pulverizada, incitando a a-

<sup>126</sup> Um argumento que relativiza a responsabilidade da CUT na reprodução da prática organizativa fragmentada ao longo dos anos 1980 é considerar que ainda existiam leis restritivas para a organização sindical naquele período. Não poderia haver auto-definição da base territorial representada (era necessária anuência do Ministério do Trabalho para representar mais de um município), nem organizar mais de uma categoria no mesmo sindicato.

tualização da “identidade de fração”. Ademais, apesar da grande renovação do quadro de sindicalistas, a relação dos novos agentes com seus respectivos sindicatos, com o passar dos anos, aproximou-se do “sentimento de posse” presente nas correntes que eles tanto criticavam.

Em 1988, quando das mudanças na legislação sindical introduzidas pela nova Carta Política, os aspectos da cultura sindical que incidem na organização da estrutura já estavam bem delineados. Até aquele momento, sua influência na organização sindical não poderia ser considerada “espontânea” porque o enquadramento sindical, a determinação da abrangência dos sindicatos pelo Poder Executivo e a necessidade de autorização para fundação das entidades ainda estavam vigendo. Tal influência estava implícita na aceitação dos parâmetros organizativos impostos pelo Estado, que àquela altura conformavam uma estrutura sindical com mais de cinco mil sindicatos.

Se a cultura, da forma aqui apreendida (semelhante ao conceito de *habitus*), tem um como uma de suas características ser um aprendizado, ela tende a se reproduzir, já que constitui o sistema de apreciação a partir do qual os agentes interpretam as exterioridades subseqüentes à sua constituição. Por outro lado, a cultura é também um processo, pois se manifesta ao mesmo tempo em que se reproduz ou se modifica. Por isso, as mudanças no mundo do trabalho arroladas na **subseção 2.3.2**, além de terem contribuído objetivamente (como ação de outrem) para o fracionamento dos sindicatos, podem ter instigado a intensificação de aspectos da cultura sindical brasileira, especialmente a radicalização da “identidade de fração” no movimento.

Segundo Antunes (2006), as transformações recentes no mundo do trabalho brasileiro instituíram uma nova morfologia do trabalho, que se tornou mais heterogêneo e segmentado. Dentre outras modificações, o “mundo do trabalho” presencia a ampliação do assalariamento nos serviços, motoboys, trabalhadores em telemarketing e calls centers, digitadores, assalariados em fast foods, hipermercados, além do desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial, perda de direitos, informalidade, oferecendo assim o desenho mais freqüente da nossa classe trabalhadora (ANTUNES, 2006).

É consenso na literatura crítica que nas décadas de 1990-2000 houve um aprofundamento da heterogeneidade e das desigualdades entre os trabalhadores, tanto das formas de inserção no mercado de trabalho, quanto das modalidades de contrato

e das condições de trabalho. Concomitantemente, houve uma tendência ao insulamento dos trabalhadores em pequenos coletivos, e individualização do trabalho, com a progressiva fragmentação e desconstituição dos coletivos de trabalho<sup>127</sup>. Associado a esse cenário, houve intenso incremento da informalidade e precarização das ocupações existentes, além da maior crise do emprego da história do país, até mesmo se levado em conta o período de transição do regime escravocrata para o assalariado, como demonstra Pochmann (2006).

Resumindo, de acordo com a nova morfologia do trabalho acentuada por Antunes (2006), a classe trabalhadora brasileira passou a ser marcada por um desenho compósito, heterogêneo e multifacetado (ANTUNES, 2006, 2007). Sinteticamente, foram essas as exterioridades - produtos da vigência simultânea das políticas neoliberais e da reestruturação produtiva -, no que diz respeito à conjuntura (1990-2000) do “mundo do trabalho”, que se apresentaram aos agentes do sindicalismo brasileiros. De modo geral, tais exterioridades terminaram sendo incorporados por trabalhadores e sindicalistas de modo tal que atualizaram os aspectos cultura que incidem na organização dos sindicatos, em particular a “identidade de fração”.

O movimento sindical colocou-se em situação defensiva frente ao quadro de desafios apresentados. Isso contribuiu para o insulamento de interesses entre segmentos dos trabalhadores, consequentemente, aprofundando interesses de grupos restritos dentro da classe. Os dispositivos de segmentação entre trabalhadores, como a terceirização, muitas vezes terminaram incorporados por trabalhadores e sindicalistas, reforçando os raios restritos de construção de identidades. O medo do desemprego teve impacto semelhante, acentuando o fechamento dos grupos de interesse.

No bojo desse processo, mesmo os aspectos menos arraigados da “identidade de fração” foram reforçados nos anos 1990-2000. As mobilizações e negociações coletivas, que foram fator de aproximação entre sindicatos na década de 1980, tenderam a se fragmentar nas décadas posteriores, com greves e acordos passando a ser realizados cada vez mais por empresas, como indicam diversos autores<sup>128</sup>. Os sindicatos capitaneados por correntes ligadas ao “novo sindicalismo” não fugiram à regra, tendendo às ações coletivas segmentadas como regra nas práticas de negociação, como demonstra Galvão (1999).

---

<sup>127</sup> Ver Druck (1997, 1999), Araújo (2001), Krein e Gonçalves (2005), só para citar alguns exemplos.

<sup>128</sup> Trópia (2003), Oliveira (2003), etc.

Essa atualização da “identidade de fração” é identificada por alguns autores, a exemplo de Boito Jr (2002), como a expansão do neocorporativismo dos agentes frente ao novo quadro social do país. Eles debatem a expansão do neocorporativismo no sindicalismo brasileiro em oposição ao “velho” corporativismo, de Estado. Enquanto este último seria imposto pelo Estado, o primeiro seria societal, corolário das estratégias de defesa de interesses de camadas segmentadas de trabalhadores e se chocaria com os moldes impostos pelo corporativismo estatal, porque não se referiria às categorias profissionais estabelecidas pelo Estado (BOITO JR, 2002).

Contudo, essa disseminação do que os autores chamam de neocorporativismo não é contraditória, mas complementar ao “velho” corporativismo previsto no enquadramento sindical: o neocorporativismo é uma atualização do corporativismo. Pelo fato do enquadramento sindical imposto pelo Estado não ter sido recepcionado pela atual Carta Política, a aglutinação de interesses que são representados, que constituem o neocorporativismo, não se chocam com categorias pré-estabelecidas (pois não existe mais imposição de categorias). Por outro lado, apesar de ser societal, o neocorporativismo não desconhece a legislação sindical, pois a noção de categoria econômica permanece incorporada aos sindicalistas das novas entidades. Por isso, corporativismo e neocorporativismo, no que tange à organização sindical brasileira, se complementam. Se a “identidade de fração”, em seu impacto na organização, se caracterizava pela naturalização da divisão colocada pelo enquadramento sindical, ela se atualizou com as transformações no mundo do trabalho, radicalizando o insulamento dos grupos, mas sem perder a categoria - agora não mais imposta - como referência para a organização.

Deve-se frisar, e ficará claro ao longo da **seção 3.3** através de exemplos empíricos, que a atualização da “identidade de fração” não foi um evento inexorável. Ela foi predominante, contudo, nas últimas décadas houve algumas iniciativas que conseguiram transcender a cultura sindical predominante. Destacam-se, dentre elas, os casos de efetivação de unificações entre sindicatos, como a formação do Sindicato Nacional dos Papeleiros (SINAP), detalhada por Santos (2005), dentre outros exemplos que serão abordados à frente.

No que tange ao “sentimento de posse” pós 1988, o insulamento e a postura acuada do movimento frente ao contexto de dificuldades, ao estimular o autismo dos sindicatos, podem ter contribuído para aflorar o domínio das direções sobre “o que

sobrou” das entidades. Além disso, a Constituição atual manteve o monopólio de representação e a contribuição sindical obrigatória, facilitando a reprodução desse aspecto da cultura sindical. Por fim, a nova Carta Política eliminou o poder de fiscalização do Estado sobre a aplicação dos recursos angariados pelos sindicatos. Essa alteração legal, que poderia ter implicado maior democracia e controle dos trabalhadores sobre seus recursos, pode ter estimulado o aprofundamento do “sentimento de posse”, pois as direções, que geralmente já não prestavam contas às bases sobre o destino dos recursos, se viram desobrigadas de justificar seus gastos ao único fiscalizador comum, o Estado.

De fato, se o “sentimento de posse” não se aprofundou após 1988, ao menos foi atualizado, o que ficará patente no decorrer das próximas seções. Por ora, vejamos uma síntese, realizada por Santana (1995), da tendência que as práticas sindicais apontavam para o futuro da cultura sindical brasileira. O autor se refere aos setores ligados ao “novo sindicalismo”, mas suas ponderações, vistas sob perspectiva, valem para o conjunto do movimento sindical. Segundo ele, falando em 1995, caso não houvesse discussões sobre os valores que iriam presidir a relação entre sindicalistas e “máquina” do sindicato, com a base dos trabalhadores e com os membros de outras tendências:

“(…) as práticas excludentes reduzirão cada vez mais o pluralismo ampliando o divisionismo e a pulverização, tendo em vista que excluído um outro, logo se estabelece um substituto que antes se identificava com as propostas e agora passa a ser um inimigo mortal. Na linha do que será o próximo, isto empurrará a possibilidade da identidade para o campo da identidade de grupelhos” (SANTANA, 1995, p.90).

A citação, vista hoje, mais de uma década após ser escrita, adquire caráter quase profético, já que foi patente, tanto a reprodução do “sentimento de posse”, quanto sua contribuição ao aprofundamento da “identidade de fração”.

Assim, se a cultura sindical construída até 1988 orientou a prática organizativa dos sindicalistas brasileiros após a promulgação da Carta Política, ao longo dos anos 1990-2000 também ela foi influenciada pela conjuntura, sofrendo mutações. A “identidade de fração”, por exemplo, ao interagir com as mudanças na legislação sindical e no “mundo do trabalho” nas últimas décadas, não apenas teve sua matriz de apreciações baseada no enquadramento sindical e na representação por município(s) reproduzida, mas foi aprofundada com a incorporação das novas exterioridades. O “sentimento de posse” também pode ter sido recrudescido no novo contexto,

como os dirigentes sindicais agarrando mais no poder dadas as dificuldades da conjuntura, e também alimentado pela “identidade de fração”.

A coerção das leis e o consentimento de trabalhadores e sindicalistas em relação às normas instituídas nos anos 1930-40 e vigentes durante décadas até 1988 podem ter proporcionado a internalização (incorporação da estrutura) do padrão de organização segmentado. Creio ser essa a explicação para a construção do “sentimento de posse” e da “identidade de fração” disseminadas na cultura sindical brasileira. Destarte, é possível afirmar que as leis sindicais tiveram grande importância na explicação da pulverização sindical pós 1988. Contudo, não como determinantes impositivas de um modelo de organização, já que a Constituição alterou a legislação, mas por terem sido elementos constituintes da cultura organizativa e, mesmo com as mudanças nas leis, continuarem oferecendo condições para a reprodução de tal cultura.

A cultura sindical brasileira, criada e atualizada ao longo de décadas sob vigília estatal através da legislação, pôde manifestar-se “espontaneamente” com a liberalização das leis sindicais. Sendo mais preciso: a relação entre as mudanças ocorridas no “mundo do trabalho” brasileiro, a configuração institucional configurada após a Constituição de 1988 e a permanência (e radicalização) da “identidade de fração” e do “sentimento de posse”, permite entender porque existiam, já em 2001, mais de 11 mil sindicatos de trabalhadores no Brasil.

Assim, a cultura sindical presente no movimento sindical brasileiro pode auxiliar a compreensão das poucas iniciativas de fusão e o contínuo crescimento do número de entidades via desmembramento de sindicatos existentes e criação de sindicatos específicos para novas categorias que surgem na economia, ou que se transferem para novas localidades.

### **3.2 - Cultura sindical e novos sindicatos**

Como apontei no **capítulo 2**, há duas perspectivas de análise das ações que produziram o aprofundamento da fragmentação da organização dos sindicatos entre 1988 e 2005. É partindo de tais perspectivas que tentarei indicar como estiveram implicados os fatores que impeliram a pulverização sindical (a legislação sindical e as mudanças recentes no “mundo do trabalho”) e os aspectos da cultura da sindical brasileira que impactaram diretamente o fenômeno.

O surgimento de sindicatos ocorre em bases não representadas por entidade prévia ou por fracionamento de grupos já representados. Pretendo argumentar nesta seção, com apoio de diversos depoimentos e casos concretos, que a fundação de novos sindicatos após 1988, independentemente da modalidade de criação, foi estimulada pela “identidade de fração”, pelo “sentimento de posse”, ou pelos dois elementos concomitantemente.

Com relação à criação de novos sindicatos em bases não representadas, esta foi, em grande medida, corolário da “identidade de fração” em seu sentido mais profundo (como *habitus*), a naturalização da divisão da organização sindical por categorias e municípios – como eu já adiantei na definição da “identidade de fração”. Tal naturalização, que constitui uma disposição durável dos agentes do sindicalismo brasileiro, se manifesta na organização de novos grupos de interesse pequenos e dispersos, que seguem o padrão dos sindicatos já existentes.

A incorporação do antigo enquadramento sindical pelos sindicalistas - “há um resquício da estrutura sindical corporativa dividida por categoria incrustada em todo mundo”<sup>129</sup> – ajuda a explicar a reprodução do padrão de organização nos novos grupos de interesse. O grau de naturalização da organização sindical por categoria individual é tão profundo que, numa das entrevistas realizadas no curso da investigação<sup>130</sup>, tentei, em vão, convencer o presidente de um sindicato fundado há poucos anos que era permitido organizar sindicato representante de diferentes categorias. Desse modo, é provável que após 1988 a organização dos grupos de interesses, em geral, sequer colocou em questão a possibilidade de adesão a sindicato pré-existente (e mesmo quando colocou, frequentemente resistiu). Vejamos um exemplo típico de criação de novo sindicato, no caso, o dos fotógrafos profissionais do Acre, fundado nos anos 2000:

"Hoje esta jovem instituição que tem um pouco mais de um ano, vem se organizando pouco a pouco, com o apoio solidário da classe, que hoje soma um total de 40 associados, devidamente credenciados para exercerem sua profissão com todo o nosso apoio" (Valci Marques da Cunha) (DIAS, 2005).

A citação não busca, em nenhuma hipótese, criticar o modelo de organização sindical onde a solidariedade de classe se resume a quarenta indivíduos, mas tão somente exemplificar como regularmente se organizam os grupos de interesse no

---

<sup>129</sup> Dirigente dos Químicos Unificados, entrevista realizada em 08/05/2006.

<sup>130</sup> Entrevista com dirigente do Sindicato do Motoboys da Bahia, em 26/09/2006.

sindicalismo brasileiro, com base no que Bourdieu (1978) chamaria de disposição quase postural. Assim, a disposição durável denominada “identidade de fração”, associada aos elementos discutidos **no capítulo 2**, produziu uma vasta gama de novos sindicatos em todo o país, como as entidades de vigilantes, trabalhadores em atividades de limpeza, de servidores públicos, de metalúrgicos, etc.

Contudo, ao ser influenciada pela conjuntura dos anos 1990-2000, a “identidade de fração” aprofundou-se. Por isso, além de contribuir para a expansão de novos sindicatos em categorias já existentes – com histórico de organização e previstas no antigo enquadramento sindical –, a “identidade de fração”, associada às mudanças na legislação sindical e no “mundo do trabalho”, expandiu o número de entidades em grupos antes não organizados.

São diversos os exemplos de organizações sindicais criadas para representar novos segmentos da classe trabalhadora (ou que não haviam se organizado anteriormente em sindicatos) por todas as regiões do país: entidades de guardadores de carro, trabalhadores informais, baleiros, lavadores de carro, sindicatos de DJ’s, de empregados de “lava-rápido”, feiras, eventos, buffets, sindicatos de trabalhadores autônomos, guias de turismo, motoboys, vendedores ambulantes, trabalhadores em transportes alternativos, empregados em empresas de estacionamento e garagens, camelôs, empregados de empresas de lavanderia, vigilantes autônomos, empregados de casas lotéricas, etc. se organizaram em associações próprias, ao invés de aderir a entidades pré-existentes.

Quando da criação de novas entidades para grupos sem representação prévia, a “identidade de fração” tendeu a se manifestar do seguinte modo: (1) por meio de dirigentes já iniciados no meio sindical e portadores de tal aspecto de cultura sindical, (2) ou através de indivíduos e grupos iniciantes no sindicalismo que contaram com o apoio de entidades pré-existentes (agentes portadores da “identidade de fração” [como das centrais]) no seu processo de organização, ou seja, tiveram estas últimas como parâmetro de organização.

Nas oportunidades em que os grupos fundadores dos sindicatos eram novos no sindicalismo, é plausível a hipótese de que prevaleceram “identidades de fração” construídas entre os colegas de trabalho mais próximos, a exemplo de motoboys e guardadores de carro, em contraposição a possíveis identidades mais amplas (como trabalhadores do setor de transporte e trabalhadores autônomos), especialmen-

te pela heterogeneidade, segmentação e precariedade das ocupações a partir das quais foi criado o maior número de entidades.

Os sindicalistas e trabalhadores das entidades pré-existentes, por seu turno, tendem a não se identificar com os trabalhadores das novas ocupações (nem com as pré-existentes) e não buscam – ou não conseguem –, em regra, ampliar sua representação e abarcar essas novas “categorias”<sup>131</sup>. Entre os dirigentes sindicais entrevistados, mesmo os pertencentes às tendências mais “à esquerda” admitem ter dificuldades para conceber configurações de sindicatos que congreguem atividades muito diferentes<sup>132</sup>. Um exemplo claro da “identidade de fração” (atualizada pelas mudanças no “mundo do trabalho”) é o caso dos terceirizados no complexo petroquímico de Camaçari, Bahia. Quando se colocou a possibilidade de alteração da abrangência do sindicato pré-existente para representar todos os trabalhadores do complexo (estáveis e terceirizados), esta alternativa foi refutada:

Com o pouco espaço de tempo eles estavam com pensamento de fazer um sindicato único dentro da Refinaria, mas o processo é meio complicado **porque os próprios petroleiros diretamente contratados não aceitavam os terceirizados, tinha um processo de discriminação, aí eles tiveram um pensamento melhor: vamos ajudar esse pessoal a fazer o sindicato deles.** (Depoimento de Diretor Sindical dos Terceirizados, Fevereiro de 2003 [in: Druck, 2003], grifos meus).

Se a “identidade de fração” contribuiu para a fundação de novos sindicatos após 1988, também o “sentimento de posse” norteou os agentes nessa direção, associado à facilidade de criação de entidades e características das novas ocupações. Os grupos (em casos extremos um único indivíduo) que fundaram novos sindicatos eram, muitas vezes, formados por sindicalistas “de carreira”, que percebiam no coletivo de trabalhadores sem representação sindical uma possibilidade de exercer (ou recuperar) algum grau de influência, status e/ou poder dentro de uma determinada comunidade e/ou dentro do movimento sindical.

Mesmo quando os fundadores dos sindicatos eram novatos no sindicalismo, esses sindicalistas iniciantes poderiam enxergar o sindicato como um lócus potencial

---

<sup>131</sup> Há exceções, como o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica de Juiz de Fora, que ampliou para mais oito cidades sua abrangência territorial, e os Sindicatos dos Trabalhadores em Telecomunicações de diferentes estados (como Rio de Janeiro e Paraná) que alteraram seus estatutos para incluir novas categorias do setor. Como veremos, todavia, o percentual de entidades que alteraram bases de representação é ínfimo.

<sup>132</sup> Dirigente dos Químicos Unificados (entrevista em 08/05/2006), quando questionado sobre a possibilidade da fusão entre o sindicato do qual participa e um outro com sede na mesma rua, mas de categoria diferente, afirmou que as diferentes culturas entre as categorias impediam conceber a unificação entre elas.

de influência, poder de grupo ou individual. Vejamos o comportamento de “Belo”, antigo presidente do Sindicato dos Trabalhadores Autônomos de Campinas, detectado em pesquisa realizada por Braz (2003): “De acordo com Zezé (*atual presidente*), Belo trabalhava sozinho. Ele ‘mandava e desmandava’ em tudo. Quando ela assumiu a presidência é que surgiu a ‘diretoria’ do sindicato, composta das ‘comissões’ de cada setor”. (2003, P.28). Muitos dos novos dirigentes tenderam a incorporar o “sentimento de posse” relativamente às entidades que representavam, num processo definido por um dirigente sindical baiano como próprio do sindicalismo brasileiro: “existe uma visão de se agarrar naquele poder e não largar mais” <sup>133</sup>.

Desse modo, os segmentos de trabalhadores não representados por entidade antes de 1988 tenderam a ser contemplados por novos sindicatos específicos, tanto pela influência da “identidade de fração”, quanto pelo “sentimento de posse”. Ressalte-se que, apesar das contribuições da “identidade de fração” e do “sentimento de posse” terem sido apresentadas em separado, muitas vezes foram concomitantes no processo de criação das entidades, além de se estimularem mutuamente.

Se de um lado as novas atividades e segmentos de trabalhadores ainda não representados ensejaram, em regra, a criação de novos sindicatos, de outro as antigas bases foram sistematicamente divididas por desmembramentos que deram origem a entidades de categorias ou territórios mais específicos. As categorias já representadas, como por exemplo, vigilantes e comerciários, foram fracionadas, originando entidades exclusivas de vigilantes de carros fortes, de trabalhadores em estacionamento e garagens, empregados em lavanderias, empregados em supermercados ou empregados em concessionárias de carro.

Pelas dezenas de casos apurados ao longo desta pesquisa, há evidências de que as divisões de base foram corriqueiramente influenciadas pelo “sentimento de posse” dos dirigentes sindicais. Associado à facilitação da criação de sindicatos proporcionada pela Constituição de 1988 e a manutenção da contribuição compulsória, teve como resultado o surgimento de diversos novos sindicatos a partir da divisão de entidades pré-existentes.

Como indicado, o “sentimento de posse”, em alguns aspectos, pode ser apreendido como parte do “modo de vida” do sindicalismo brasileiro, especialmente suas manifestações relativas ao controle e disputas pela “posse” do sindicato. Com as

---

<sup>133</sup> Entrevista realizada em 01/07/2006.

alterações da legislação sindical, este aspecto da cultura sindical brasileira orientou a formação de diversos novos sindicatos. As disputas pela “posse” das entidades, uma vez estabelecida a hegemonia de uma das partes envolvidas, deram origem a novos sindicatos através do desmembramento dos sindicatos pré-existentes. Isso porque os grupos participantes das pejeas, em geral, não aceitam a condição de oposição nos sindicatos, preferindo criar uma nova associação a disputar a organização já existente.

São diversos os episódios de desmembramento de sindicatos detectados no presente trabalho nos quais houve provável influência do “sentimento de posse”. Na Bahia, por exemplo, segundo dirigente do Sindicato dos Vigilantes do estado<sup>134</sup>, o Sindicato dos Vigilantes de Carros Fortes, cisão do primeiro, é fruto da iniciativa de um grupo derrotado em seguidas eleições do sindicato pré-existente.

A característica peculiar da influência do “sentimento de posse” na fragmentação dos sindicatos no Brasil é a regularidade dos discursos, que variam de acordo com as posições dos grupos na disputa, mas são sempre os mesmos independentemente de filiações político-ideológicas: o grupo que cria o novo sindicato argumenta que a convivência numa mesma entidade com a corrente rival era impossível (em geral, aludindo à falta de democracia na associação), ao passo que os indivíduos na direção da entidade fracionada quando é fracionada acusa o grupo divisor de atentar contra a união da classe trabalhadora.

Um caso ocorrido no ABCD paulista ilustra bem a participação do “sentimento de posse” no fracionamento dos sindicatos. Havia um sindicato que representava os rodoviários de todo o ABCD, o SINTETRA (Sindicato dos Rodoviários do ABC). O sindicato foi desmembramento através da fundação do Sindicato dos Rodoviários de São Bernardo e Diadema. Segundo o presidente do novo sindicato, Dionísio José de Souza, um dos motivos para a separação da base foi a violência existente na entidade original: “os trabalhadores nunca podem discordar das propostas do SINTETRA” (SERENO, 2001). Já o presidente do Sindicato dos Rodoviários do ABC, Francisco Mendes da Silva, afirma que o desmembramento do sindicato resultará na divisão dos trabalhadores, o que só interessa aos empresários: “Ao invés de querer o poder, eles deveriam montar uma chapa para disputar democraticamente as eleições do sindicato” (SERENO, 2001).

---

<sup>134</sup> Entrevista realizada em dezembro de 2006.

Em Gravataí, interior do Rio Grande do Sul, após a instalação de uma grande empresa multinacional automobilística, a Força Sindical fundou um sindicato dos metalúrgicos municipal, desmembrando a base do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre e região, filiado à CUT. De acordo com o presidente estadual da CUT, Quintino Severo, trata-se de uma "entidade fantasma, forjada a portas fechadas, com o apoio da GM e da FIERGS (*a Federação das Indústrias do Estado*)" (GOBETTI, 2001). Este é um dos muitos casos de divisão de sindicato nos quais a CUT apontou a Força Sindical como patrocinadora do fracionamento. A CUT, por seu turno, alardeava que “o compromisso com a **preservação e o fortalecimento da unidade dos trabalhadores** na CUT sempre foi um dos princípios fundamentais que, nesses 20 anos de existência da Central têm sido defendido por todas as correntes de opinião cutistas” (grifos meus) (CUT, 2003, p.50).

Para a CUT, não apenas os tradicionais rivais prejudicavam a união da classe trabalhadora. Ao se referir a um novo foco de oposição ao sindicalismo da CUT, João Felício, ex-presidente da Central, afirma que a CONLUTAS (amparada pelo PSOL e PSTU) buscava “instrumentalizar os sindicatos com fins partidários, **não se preocupando com a unidade dos trabalhadores**” (grifos meus) (PEREIRA, 2005). Todavia, enquanto acusava outras correntes de promover a divisão dos trabalhadores, a CUT também oferecia sua contribuição à pulverização sindical, como no caso do desmembramento do Sindicato dos Metalúrgicos de São José, realizados por grupo vinculado à Central. Vejamos como Edmilson Toquinho de Oliveira, diretor do Sindiaeroespacial, nome da entidade resultante do fracionamento, justifica a divisão dos metalúrgicos:

Infelizmente, o novo enfrenta resistência dos velhos burocratas de sempre, neste caso aqueles que estão acomodados há décadas nas estruturas velhas e arcaicas de um sindicalismo corroído pelo tempo, práticas, discursos e mentiras. (...) estamos enfrentando a mentira e truculência de um partido-sindicato que virou seita (...) **uma burocracia que agride, expulsa e ataca todos que tem posição divergente**, sem dar o direito legítimo de resposta. Aqui na em nossa cidade, é pisoteado todos os dias o direito elementar e universal da livre organização dos trabalhadores (as). (...) **Os donos do Sindicato dos Metalúrgicos**, que dizem seguir o velho revolucionário russo Leon Trotski, na verdade usam a cartilha ditatorial **colocando a máquina sindical para ataques pessoais e ameaças físicas que só levam a mais divisões e fracassos nas lutas sindicais**. (...) Gritam e agriDEM nas portas das fábricas tentando impor sua liderança pela força e não pela autoridade de quem tem idéias, propostas e alternativas para nossos problemas coletivos (grifos meus) (OLIVEIRA, 2006).

O líder do grupo dissidente, que passou a representar os trabalhadores da empresas de construção de aeronaves, justifica a divisão da base do Sindicato dos Metalúrgicos a partir do “sentimento de posse” presente na diretoria da entidade, que “dona do sindicato”, “expulsa e ataca todos que têm posição divergente”. Já um diretor do sindicato dos Metalúrgicos, Reinaldo Santana, argumenta que a iniciativa da divisão não representa a vontade dos trabalhadores, mas apenas de um grupo derrotado nas últimas três eleições realizadas no sindicato. Além disso, ele pondera que “dividir a categoria só nos enfraquece; estamos em campanha salarial e precisamos de unidade para negociarmos um novo plano de carreiras e salários na Embraer e a redução da jornada de trabalho” (GOMES, 2005).

Também as correntes sindicais que se pretendem mais à esquerda aceitam a divisão dos sindicatos, quando a cisão significa influência na nova entidade. Apesar de atacarem efusivamente os desmembramentos patrocinados pela CUT, como no caso dos Metalúrgicos de São José, ou nas disputas envolvendo a base metalúrgica de Volta Redonda<sup>135</sup>, as correntes ligados à CONLUTAS não demonstra preocupação com a criação do “Sindirede, **desmembramento do sindicato** de professores estaduais de Belo Horizonte, (*que*) aprovou em seu congresso de fundação sua participação no CONAT” (REDAÇÃO, 2006) – evento este vinculado aos mesmos grupos participantes do CONLUTAS.

Ou seja, com base nos poucos exemplos (dentre os muitos que poderiam ser apresentados) há sinais de que os agentes do sindicalismo brasileiro, independentemente de filiações ideológicas, defendem a unidade organizativa enquanto tal união garante a influência de seu grupo sobre a direção da entidade. Quando a unidade do grupo dificulta a hegemonia sobre o sindicato, o desmembramento passa a ser considerado legítimo.

Vejam os como também na zona rural o “sentimento de posse” estimulou que as divergências entre as partes resultassem em divisões de bases, nos moldes já apresentados quando da definição de tal aspecto da cultura sindical brasileira:

“Pelo menos 17 pessoas ficaram feridas – duas delas a tiros – durante um confronto ontem envolvendo cerca de 250 trabalhadores rurais que parti-

---

<sup>135</sup> Seguem algumas ponderações, apuradas no site do PSTU, sobre as tentativas de fracionamento do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda: “Na semana passada, a Força Sindical (Farsa Sindical) publicou edital convocando assembléia para fundar o sindicato das montadoras, seguindo os passos da CUT na tentativa de destruir o sindicato dos metalúrgicos de Volta Redonda. É como diz o ditado: os pelegos se encontram” (OLIVEIRA, 2006)

cipavam de uma assembléia na região central da cidade de Luiz Antônio, para a criação de um sindicato da categoria (...) Segundo a Polícia Civil, cerca de 150 trabalhadores de Luiz Antônio estavam reunidos na manhã de ontem em uma praça na avenida Brasília discutindo a criação de um sindicato ligado à CUT e à Feraesp (Federação dos Trabalhadores Rurais Assalariados do Estado de São Paulo). O confronto começou com a chegada de um grupo de cerca de cem pessoas ligadas ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão Preto em vários ônibus. Segundo o presidente regional da Feraesp, Élio Neves, o grupo ligado ao sindicato de Ribeirão tentava pressionar os trabalhadores da cidade a não votar pela criação do novo sindicato. Armados de pedras e pedaços de paus, os trabalhadores iniciaram o confronto que só terminou com a intervenção de cerca de 15 policiais militares, que chegaram a usar três bombas de gás lacrimogêneo para conter o tumulto” (TUMULTO, 2004)

A “identidade de fração” também conspirou para o fracionamento de bases de sindicatos, através do aprofundamento de identidades dentro de grupo específicos. As transformações no “mundo do trabalho” ocorridas nas últimas décadas, ao serem incorporadas pelos agentes sindicais (atualizando a “identidade de fração” dentro dos sindicatos pré-existente), instigaram desmembramentos de bases pré-estabelecidas. O aparecimento de novas ocupações (ou variações de uma ocupação pré-existente) dentro de um dado setor da economia ou a terceirização de uma atividade específica, por exemplo, ao serem inculcadas ao sistema de apreciação dos agentes, aprofundando a “identidade de fração”, orientou a formação de sindicatos para defesa de interesses ainda mais específicos do que as categorias antes vigentes.

Essa influência da “identidade de fração” na divisão de bases com representação sindical prévia não foi restrita aos sindicalistas, pois não pode ser descartado o respaldo dos trabalhadores à divisão da categoria pré-estabelecida, vez que a base representada poderia refutar o desmembramento e defender a manutenção da organização pré-existente representante de uma categoria mais ampla ou de mais de uma categoria, ao invés de referendar a divisão<sup>136</sup>.

É possível apreender, na passagem abaixo, como a “identidade de fração” (atualizada) associada às mudanças no mundo do trabalho, produziu o fracionamento de uma base de representação.

“O pessoal do telemarketing e os operadores de rádio-chamada já têm quem os defenda, mesmo sendo atividades profissionais tão recentes. **O Sintratel foi fundado em 1992, quando jovens operadores de telemarketing quiseram um sindicato só para pensar suas necessidades e dificuldades.** Até então, as empresas escolhiam o sindicato que lhes interessava, o que acabava em condições salariais abaixo do que conquistamos

---

<sup>136</sup> Como nas tentativas de desmembramentos ocorridas no Sindicato dos Bancários de São Paulo e Osasco e no Sindicato do Ramo Químico e Petrolero da Bahia.

hoje com o Sintratel. Outra coisa que nenhum sindicato podia resolver eram as condições de saúde de quem trabalha correndo o risco de ganhar uma laringite, perder a audição, contrair uma tendinite ou riscos psicológicos de uma atividade estressante” (grifos meus).

Dadas as “necessidades e dificuldades” encontradas por um segmento de trabalhadores, colocou-se como solução a criação de um novo sindicato “só” para si, ao invés da participação em entidade pré-existente<sup>137</sup>. Caso semelhante ocorreu no serviço público gaúcho, onde um grupo de professores municipais de Pelotas decidiu criar o Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Pelotas (SITEPEL), a partir do fracionamento do SIMP (Sindicato dos Municipários de Pelotas). Questionada sobre as razões que levaram ao fracionamento do SIMP, Castorina Moraes, presidente do novo sindicato, argumenta que **“o SIMP não conseguia abranger todas as especificidades características da educação, só restava um caminho. O SITEPEL não é um anseio atual, é uma vontade de quinze anos que vem a ser concretizada”** (grifos meus) (CAMINHA, 2006). Do mesmo modo que no caso da formação do Sindicato dos Trabalhadores do Telemarketing, emerge a valorização dos interesses do grupo mais específico em detrimento da representação ampla. Assim, no serviço público, como no sindicalismo do setor privado, a “identidade de fração”, atualizada pela incorporação de exterioridades contextuais, estimulou a segregação entre os trabalhadores, que tenderam a restringir seus coletivos de representação de interesses a grupos cada vez mais específicos.

Sobre as possíveis disputas por representação entre SIMP e o SITEPEL, a presidente do novo sindicato pondera que: “Se depender do SITEPEL não haverá guerra, pois **entendemos que não é possível dois sindicatos representarem a mesma categoria**. O representante oficial da educação a partir do registro legal é o SITEPEL. Isso não impede que nos unamos ao SIMP em algumas lutas” (CAMINHA, 2006). Diante desta afirmação, surge a questão: como um único sindicato representava ambas as categorias nos 15 anos anteriores à fundação do SITEPEL? Assim, é possível detectar a que no episódio da divisão dos sindicatos de servidores gaúchos houve influência da “identidade de fração”, tanto baseada na naturalização da

---

<sup>137</sup> Como regra, os sindicatos dos telefônicos têm representado os operadores de telemarketing, fato já mencionado. Frise-se, uma vez mais, que não há aqui qualquer juízo sobre a estratégia específica de cada grupo. O objetivo é simplesmente demonstrar a existência de um padrão de práticas organizativas no sindicalismo brasileiro, inclusive, generalizadas nas diferentes correntes políticas, como já argumentei.

divisão da organização sindical em categorias, quando, da atualização deste aspecto da cultura através de novos insulamentos entre setores da classe trabalhadora<sup>138</sup>.

Em suma, há fortes indícios de que existe um padrão arraigado de construção de identidades de “fração” entre trabalhadores e sindicalistas brasileiros que orientou a organização de sindicatos em pequenos grupos denominados categorias (em geral, uma única categoria), e influenciou tanto a organização de entidades para grupos de trabalhadores ainda sem representação após 1988, quanto os desmembramentos de entidades já existentes. Além disso (e complementarmente), o “sentimento de posse” dos dirigentes (ou aspirantes) sindicais relativamente às entidades que representam, muitas vezes velado, mas que eventualmente fica explícito em posições como: “você tem o seu sindicato e eu tenho o meu”<sup>139</sup>, norteou os agentes em direção às mesmas práticas de pulverização da estrutura sindical.

Para além dos exemplos empíricos citados, as evidências da influência dos aspectos da cultura sindical no recrudescimento da pulverização sindical pós 1988 podem ser aferidas através dos dados globais do IBGE (2003) e do Ministério do Trabalho e Emprego (2005), tanto sob a ótica do parâmetro da categoria representada, quanto da perspectiva da abrangência territorial das entidades:

Até a promulgação da Constituição de 1988, estavam catalogadas aproximadamente 300 categorias em que poderiam se enquadrar (por conseguinte, se organizar) os sindicatos de trabalhadores no quadro de profissões da CLT. Após a flexibilização das possibilidades de organização das categorias, houve progressiva elevação do número de categorias representadas na estrutura sindical brasileira, ao invés da concentração possível de tais coletivos de trabalhadores. Segundo documento do Ministério do Trabalho e Emprego (2005), na metade do ano de 2005 o número de categorias diferentes organizadas em sindicatos era superior a 1900<sup>140</sup>. Assim, parece ra-

---

<sup>138</sup> Esse caso empírico evidencia a complementaridade entre corporativismo e neocorporativismo das práticas sindicais no Brasil: ocorreu a radicalização do isolamento dos trabalhadores em dado contexto, repartindo o sindicato num coletivo sem previsão legal, contudo, sem perder a referência da noção de categoria para a nova organização.

<sup>139</sup> Depoimento de dirigente dos Químicos e Plásticos de São Paulo, in: Fontes (2002: p.120), avaliando o processo de unificação entre o Sindicato dos Químicos e o Sindicato dos Plásticos de São Paulo.

<sup>140</sup> Como apresentei na **subseção 2.3.1**, existe grande liberdade para fracionamento de categorias, mas algum grau de intervenção do Estado na organização dos sindicatos, quando ocorrem disputas por representação de bases. Isso porque alguns integrantes do Poder Judiciário tomam como parâmetro o antigo quadro de categorias profissionais para solucionar as controvérsias de representação entre entidades. O supracitado documento do MTE revela, para citar alguns exemplos, a existência de entidades como: Sindicatos dos Trabalhadores de Carpetes, Sindicatos dos Trabalhadores de Acarajés e Comidas Típicas, Sindicatos dos Astrólogos, Sindicatos dos Artistas Sertanejos.

zoável supor que a “identidade de fração” e o “sentimento de posse”, associados aos fatores objetivos apresentados no **capítulo 2**, (tanto da legislação, quanto do “mundo do trabalho”) produziram a explosão do número dos coletivos considerados como categorias de representação sindical.

Concomitantemente à explosão do número de categorias representadas por sindicatos específicos na estrutura sindical brasileira, ocorreu reduzida quantidade de alterações de categorias representadas pelos sindicatos existentes ao final de 2001: das 11354 entidades, apenas 765 alteraram a(s) categoria(s) de representação (IBGE 2001). Isso significa que, para cada 7,4 sindicatos criados após 1988, houve um sindicato alterou o segmento de trabalhadores representados, ou seja, pode ter ampliado o número de categorias contempladas.

Do ponto de vista da base territorial das entidades, também imperou a divisão dos sindicatos pré-existentes e a formação de novas entidades em espaços sem representação prévia. A “identidade de fração” e o “sentimento de posse” que prevalecem no movimento sindical brasileiro, associados ao quadro jurídico vigente e à conjuntura das últimas décadas no “mundo do trabalho”, além de produzirem categorias cada vez mais fragmentadas, resultaram na formação de entidades que representam - na grande maioria dos casos - um ou alguns municípios. As redistribuições de atividades econômicas em novas regiões tenderam a ter como contrapartida a criação de novos sindicatos e as bases territoriais previamente estabelecidas são focos de desmembramentos. Essa dispersão territorial da organização sindical, do mesmo modo que o fracionamento das categorias, ocorre mesmo após a definição da abrangência territorial dos sindicatos ter disso transferida (com a Constituição de 1988) para os próprios sindicalistas e trabalhadores. Ou seja, quando a lei deixou de estabelecer a primazia dos sindicatos municipais, aprofundou-se a dispersão territorial. Dos sindicatos criados entre 1992 e 2001, quase 75% tinham base municipal e intermunicipal.

Por outro lado, o desinteresse ou ineficiência dos sindicatos brasileiros em alterar seu padrão organizativo é evidenciado pelo baixo número de alterações de base territorial realizadas pelas entidades existentes. Apesar de terem sido criadas quase mil entidades de base estadual depois de 1988, apenas cerca de duzentas sofreram alterações de base, ou seja, são fruto do aumento de abrangência territorial de sindicatos

pré-existent. Cerca de 90% dos sindicatos estaduais<sup>141</sup> já nasceram com tal representação, e grande parte é estadual apenas no papel, agindo, na prática, apenas em um município. Ao final de 2001 existiam apenas 45 sindicatos com base de representação nacional, sendo que apenas 10 surgiram de alterações de base. A tendência das alterações, ao contrário da ampliação de bases, é que as entidades criadas como estaduais se desagreguem, pois verificou-se incremento do número de sindicatos municipais.

De volta à questão da formação dos sindicatos via “green fields” ou desmembramentos, deve-se frisar que é extremamente difícil afirmar se o crescimento do número de sindicatos ocorreu mais por divisões ou por novas representações, como faz o texto da Exposição de motivos da PEC 369/05, quando conclui que “o aumento significativo do número de entidades nos últimos anos (...) resultou menos do avanço na organização sindical e bem mais da fragmentação de entidades pré-existent (...).” Apesar de o número de pedidos de impugnação realizados pelas entidades indicar um grande quantum de desmembramentos, são fartos os exemplos de sindicatos criados por grupos sem representação prévia. Por isso, é certo que muitos novos sindicatos surgiram através dos dois dispositivos, sempre estimulados pelo “sentimento de posse” e pela “identidade de fração”.

Desse modo, quando em dado município não havia representação sindical de um segmento de trabalhadores vinculados a atividade econômica: (a) já existente em outra localidade (como metalúrgicos), (b) nova no conjunto da economia (como os motoboys) ou (c) já existente naquele território, mas sem representação sindical (como garis), a regra foi o surgimento de novo sindicato. As entidades previamente atuantes não conseguem ou não se interessam pela representação da base. Ao mesmo tempo, nas bases já estabelecidas se disseminam as divisões de território e de categorias, como entre os bancários na Bahia, que viram um sindicato estadual transformar-se em nove entidades, dos empregados em estacionamentos e garagens em São Paulo, que no começo da década de 1990 começaram com um sindicato estadual (este já um desmembramento dos comerciários) e atualmente contam com diversas entidades municipais e intermunicipais<sup>142</sup>, dos comerciários do Rio de Janeiro, que foram divididos pelos empregados de concessionárias de automóveis, ou dos comerciários de

---

<sup>141</sup> Deve-se ressaltar que grande parte dos sindicatos de abrangência estadual representa profissionais liberais, enviesando o dado para o conjunto dos sindicatos de trabalhadores.

<sup>142</sup> Em 1991 surgiu o Sindicato dos Empregados em Estacionamentos e garagens do estado de São Paulo, posteriormente sendo fundadas as entidades da mesma categoria em Campinas, Ribeirão Preto, São José dos Campos e do ABC paulista.

Curitiba, que foram fracionados pela entidade de trabalhadores em mercados e supermercados.

Para facilitar a exposição dividi a abordagem acerca da influência da cultura sindical de modo estanque entre “sentimento de posse” e “identidade de fração”. Contudo, os aspectos podem agir (e certamente o fizeram) concomitantemente. Mais do que isso, eles alimentam-se mutuamente, o que torna inviável afirmar qual aspecto da cultura contribuiu mais para as divisões de sindicatos e criação de novas entidades.

A análise até agora realizada concernia ao conjunto do movimento sindical. Dentre todos os sindicatos existentes ao final de 2001, cerca de 60% não estavam vinculados a qualquer central sindical. Nessas entidades, a “identidade de fração” e o “sentimento de posse” tendem a ser mais arraigados, pois, dentre outras razões, elas estabelecem menos vínculos com outros sindicatos. Os sindicatos restantes (40%) tinham algum grau de simbiose entre si, especialmente através da CUT e da Força Sindical, as duas maiores centrais e grandes rivais na disputa pela hegemonia no sindicalismo brasileiro.

Partindo da cultura sindical brasileira, e face às estratégias adotadas pelas centrais sindicais, é possível entender como a disputa política entre a CUT e a Força Sindical ganhou a feição apresentada na **subseção 2.3.2**, contribuindo para o aprofundamento da atomização sindical.

A luta entre Força Sindical e CUT, como a peleja entre esta última e a CGT na década de 1980, foi pautada por táticas de ocupação de espaço através da incorporação quantitativa de entidades que, em grande medida, possuíam e continuaram possuindo vínculos frouxos entre elas. A estratégia de crescimento da CUT na década de 1980 reproduziu o padrão de organização tão criticado pela Central e colaborou para aprofundar a “identidade de fração” e o “sentimento de posse” nas entidades de base. Além de articular frouxamente os sindicatos, a expansão da organização sindical respeitou o enquadramento por categoria e municípios. Concomitantemente, como veremos à frente, os novos dirigentes foram se acomodando nas direções, e incorporando o “sentimento de posse”.

Depois da Constituição de 1988, a CUT cresceu ininterruptamente em número de sindicatos até o ano de 2005, quando houve uma série de defecções entre as

entidades filiadas<sup>143</sup>. Parte desse crescimento pode ser explicado pela disputa travada pela hegemonia no movimento sindical com a Força Sindical, a partir dos anos 1990. As palavras de ordem de ambas as instituições indicam a natureza do crescimento organizacional das mesmas. Slogans como: “a maior central do Brasil” – CUT - e “a central que mais cresce no Brasil” – Força Sindical – acompanhados de alardes sobre o número de entidades a elas filiadas sugerem uma preocupação em se impor com a ocupação de espaços quantitativos no movimento sindical, priorizando o tamanho dessas centrais, definido pelo número de sindicatos.

Essa qualidade da organização tem como um de seus aspectos a representatividade dos sindicatos em termos de sócios. A **Tabela 15** aponta o padrão organizativo médio dos sindicatos filiados às centrais e das entidades sem filiação, mas também sugere alguns indícios dos comportamentos das Centrais no quesito organizativo:

**Tabela 15 - Sindicatos de Trabalhadores, por classe de associados e filiação às centrais sindicais**

| Filiação à Central sindical | Sindicatos de trabalhadores |                       |             |              |               |                |                 |                 |               |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|
|                             | Total                       | Classes de associados |             |              |               |                |                 |                 |               |
|                             |                             | Até 50                | De 51 a 100 | De 101 a 500 | De 501 a 1000 | De 1001 a 5000 | De 5001 a 10000 | De 1001 a 50000 | Mais de 50000 |
| Total                       | 11354                       | 557                   | 820         | 3557         | 1971          | 3602           | 592             | 240             | 12            |
| Não filiados                | 7050                        | 467                   | 643         | 2420         | 1195          | 1941           | 285             | 95              | 1             |
| Filiados                    | 4304                        | 90                    | 177         | 1137         | 776           | 1661           | 307             | 145             | 11            |
| CUT                         | 2834                        | 45                    | 86          | 638          | 486           | 1226           | 245             | 102             | 6             |
| FS                          | 839                         | 20                    | 52          | 276          | 175           | 257            | 35              | 20              | 4             |

Fonte: IBGE, (2003)

Ao final de 2001, a classe modal de número de associados dos sindicatos brasileiros não filiados a centrais sindicais era de 101 a 500 trabalhadores, enquanto entre as entidades filiadas às centrais a moda estava entre 1001 e 5000 trabalhadores. Tanto entre os filiados, quanto entre os sindicatos não filiados a centrais sindicais, cerca de 80% das entidades possuíam entre 101 e 5000 associados, números ínfimos quando comparados a outros países<sup>144</sup>. Dos poucos 12 sindicatos brasileiros com mais de 50 mil associados, 11 eram filiados a alguma central, sendo 6 da CUT e 4 da Força Sindical.

Os sindicatos filiados a centrais sindicais, com base nesses dados, tendem a ter maior número de associados relativamente às entidades sem vínculo com alguma

<sup>143</sup> Ver Salgado (2005).

<sup>144</sup> No sindicalismo da Alemanha, Inglaterra e Estados Unidos, por exemplo, é comum a existência de sindicatos com centenas de milhares de associados.

central. Contudo, a discrepância não é substancial, pois o tamanho médio predominante dos sindicatos entre as classes de associados mais representativas, em ambos os casos, é próximo. Isso indica que CUT e Força Sindical não conseguiram (ou não tentaram) alterar o padrão de organização fragmentado das entidades a elas filiadas. Desse modo, é verdade que as centrais geralmente têm os maiores sindicatos<sup>145</sup>, e que, eventualmente, a estrutura sindical brasileira no quesito organizativo poderia ser ainda mais segmentada sem essas instituições. Contudo, CUT e Força Sindical parecem ter transformado a disputa pela hegemonia no movimento, ao longo dos anos 1990, num palco de multiplicação de sindicatos. Entre os sindicatos criados após 1988, 973 estavam filiados à CUT e 348 associados à Força Sindical ao final de 2001. Ressalte-se que os sindicatos listados são apenas os criados após 1988, ou seja, não contemplam as adesões às centrais de entidades criadas antes de 1988 e que aderiram a alguma Central depois desta data.

**Tabela 16 - Brasil – Fundação de sindicatos e filiação por central**

| Filiação a centrais sindicais      | Sindicatos fundados pós-88 |
|------------------------------------|----------------------------|
| CUT                                | 973                        |
| Força Sindical                     | 348                        |
| Social Democracia Sindical         | 168                        |
| Central Autônoma dos Trabalhadores | 42                         |
| CGT                                | 95                         |
| Outras                             | 9                          |
| Não filiado                        | 3166                       |

Fonte: BME (elaboração própria)

Enquanto centenas de novos sindicatos eram agregados às centrais, estas registraram poucos casos de fusões entre suas entidades<sup>146</sup> e poucos foram os casos de mudanças de representação de categorias e municípios, apesar de todas as alterações introduzidas pela Constituição de 1988. O ponto a ser destacado é que, mesmo que parte dos novos sindicatos não tenha sido fundada diretamente pelas centrais, estas últimas contribuíram para o aprofundamento da “identidade de fração” e do “sentimento de posse” ao aceitar a filiação de diversos e pequenos sindicatos sem previsão e/ou implementação de critérios para a reorganização dessas entidades. A hipótese que defendo, com relação a esse processo, é que a avidez pela ocupação de espaço na

<sup>145</sup> Não é possível afirmar peremptoriamente que as Centrais organizaram os maiores sindicatos, pois estes podem ter aderido às instituições quando já possuíam porte significativo. Todavia, no mínimo, as centrais atraíram as maiores entidades.

<sup>146</sup> Como veremos na seção seguinte.

disputa pela liderança do movimento sindical, fez com que as Centrais (especialmente CUT e Força Sindical) aceitassem e estimulassem o vínculo de novos sindicatos à sua estrutura sem critérios de seletividade – o estabelecimento de critérios tornaria mais complexa a adesão –, recrudescendo os aspectos pulverizantes da cultura sindical nos novos sindicatos.

Em entrevista concedida a Augusto (2000), um dirigente da Força Sindical do Rio Grande do Sul explicita as estratégias da CUT e da Força Sindical na disputa pela hegemonia do movimento:

“[...] aí tu ia e registrava no cartório de registros especiais. Era sindicato para tudo quanto era canto, maracutaia de tudo quanto era jeito, nós fizemos algumas e a CUT fez outras contra nós” (relato de dirigente da Força Sindical). (in: CESAR AUGUSTO, 2000, P.101):

No que concerne à Força Sindical (FS), esta se comportou como o esperado para uma Central alicerçada numa base majoritariamente composta por “sindicatos de carimbo” (BOITO, 1999). Movida pelo lema de que é “a Central que mais cresce no Brasil”, a FS parece ter buscado ampliar suas bases utilizando qualquer expediente, como o desmembramento de categorias e circunscrições pertencentes a outros sindicatos. Esse fato é comumente propalado no meio sindical, sendo inúmeros os exemplos de tentativas de divisão de sindicatos pré-existentes pela Força. Boito Jr (2002) faz referência explícita a esses procedimentos, como mencionei no **capítulo 2**.

Paulinho, presidente da Força Sindical durante muitos anos, deixa explícito o espírito da central, ao se referir a um sindicato que desfez o vínculo com a FS: “O que vai ocorrer é que agora vamos disputar a base [dos comerciários]. Se antes protegíamos o sindicato deles para evitar a fragmentação, agora a história mudou. Isso não é retaliação, é legítimo” (FOLHA, 2007).

Contudo, o crescimento da Força Sindical, que no final de 2001 tinha 839 sindicatos filiados, ocorreu muito pela conquista ou adesão de sindicatos já existentes antes da Constituição de 1988. Cerca de 60% das associações filiadas à Central, que foi fundada em 1991, já existiam antes de 1989. Deve ser relativizada, desse modo, a “sede” (ou a força) da Força Sindical na criação de sindicatos. Mesmo assim, a criação de sindicatos, como a atração de entidades não diretamente criadas pela Força, parece ter sido um dos mecanismos para o crescimento da central, já que 348 das entidades filiadas a ela em 2001 surgiram depois de 1988.

No que concerne à CUT, a Tabela 16 revela que a Central manteve o processo de intenso crescimento quantitativo do número de sindicatos filiados na segunda e terceira décadas de sua existência. Ao contrário da expectativa de estudiosos, como Comin (1994), não houve mudança qualitativa na organização da Central após um período inicial de ocupação de espaço no movimento sindical nacional. A Central cresceu numericamente ao longo dos anos 1980 e continuou a mesma trilha nos decênios seguintes. Apesar do discurso radical contra a estrutura sindical e pela união dos trabalhadores, o fato é que a CUT foi grande contribuinte para o aprofundamento da pulverização sindical brasileira.

É verdade que houve propostas e tentativas efetivas de mudanças na organização do sindicalismo cutista. Os documentos dos CONCUTS, desde 1991, demonstram que houve autocrítica da CUT relativamente à divergência entre seu discurso e suas práticas. Esse reconhecimento resultou, inclusive, em propostas de reorganização da estrutura da Central que diminuiriam o número de sindicatos na entidade, como indicarei à frente. Todavia, tais propostas resultaram em tímidos avanços.

É provável que a tática inicial (anos 1980) de crescimento da CUT tenha fomentado a resistência às mudanças na estrutura sindical posteriormente propostas pela instituição. Os dirigentes novatos da década de 1980 foram se acomodando a suas posições, incorporando o “sentimento de posse” relativamente aos sindicatos que representam, corroborando o bloqueio de reorganizações que podem extinguir ou reduzir posições estabelecidas nas entidades<sup>147</sup>. A mesma estratégia pode ter reforçado a “identidade de fração”, desestimulando as alterações de base, prática que poderia ter evitado o surgimento de muitos dos mais de 900 filiados à CUT que foram fundados após 1988.

Todavia, defendo que os dados da Tabela 16 são também explicados pela estratégia de organização da Central ao longo dos anos 1990-2000, por conta do seu modelo de filiação de sindicatos e da estrutura interna da própria CUT. A Central reproduziu (e instituiu) um modelo de organização por federações onde as diversas correntes disputam posições, como também lutam pelo controle de espaços nas dire-

---

<sup>147</sup> É comum encontrar sindicalistas cutistas realizando ponderações como a seguinte: “eu costumo dizer e aprendi que “o sindicato não é meio de vida, é meio de luta”. Agora, muitos dos nossos sindicalistas cutistas absorveram ou vem absorvendo que o sindicato é meio de vida” (Robson Santana, Sindiquímica) (DRUCK, FRANCO, 2007, p.184-5), fenômeno já diagnosticado por Santana (1995, p.87) mais de dez anos antes “aparentemente, a ocupação do espaço sindical deixou de ser meio, para ser um fim em si mesmo, fundamental para a sobrevivência individual e/ou do grupamento político”.

ções da própria Central. Sem que isso fosse uma imposição legal, a CUT reproduziu o processo decisório nesses espaços com o mesmo parâmetro antes colocado pela antiga legislação sindical, qual seja, votação baseada em voto com o mesmo peso para todas as entidades participantes, independentemente do seu tamanho. Essa modalidade decisória estimulou o desmembramento e criação de novos sindicatos pelas correntes que disputavam o controle da estrutura cutista, num processo amplamente reconhecido pelos sindicalistas da própria Central.

No que tange ao modelo de filiação, muitas das novas entidades vinculadas à CUT foram filiadas sem qualquer critério de aproximação com as diretrizes da central. Esses sindicatos em diversos casos buscavam apenas se apresentar publicamente como pertencentes à CUT, mas sem incorporar, nem apresentar em suas práticas, qualquer identidade com a Central, sendo comum entre entidades pertencentes a sua base:

“o descompromisso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT. Verifica-se que, após a ‘filiação’, muitos sindicatos apenas carregam o logotipo da CUT em seus boletins e jornais. Adotam uma prática distanciada dos princípios da Central (...e) em muitos casos, praticam um sindicalismo sem nenhuma relação com o projeto cutista” (CUT, 1997, p.23; in GALVÃO, 2003, p.313).

A estratégia de filiações “em massa” facilitou a continuidade do processo de acomodação dos dirigentes nas respectivas entidades<sup>148</sup>, aprofundando o “sentimento de posse” nos novos sindicatos, que dificultariam os planos de transformação da estrutura sindical. Além disso, “vários setores identificados com o ‘velho sindicalismo’ passaram a integrar o movimento cutista, ainda que sem alterar substancialmente suas posições” (SANTANA, 1995, p.84), setores esses já portadores dos aspectos da cultura sindical que impactam a organização das entidades.

Por fim, houve: “avanços trazidos pelo novo sindicalismo em termos de participação dos trabalhadores [que] são inquestionáveis; porém **do seu próprio interior** começaram a surgir sérios questionamentos e denúncias de práticas pouco ou nada éticas, antes sempre atribuídas aos ‘outros’, **trazendo inclusive em seu bojo, medidas que dificultam o acesso da base aos órgãos de decisão e luta por seus interesses, minando a participação democrática, outrora, prática dita essencial**” (grifos meus) (SANTANA, 1995, p.85). Ou seja, o “sentimento de posse” também foi ger-

---

<sup>148</sup> Vide o tempo de permanência dos dirigentes no comando das entidades, Tabela 20, da seção seguinte.

minado dentro das próprias correntes da Central, que, a despeito de terem constituído a CUT tendo como um dos pilares a democracia de base (SANTANA, 1995), passaram ter na disputa pelo controle dos sindicatos torna-se “(...) quase o centro da vida dos militantes sindicais e de suas tendências que não enxergam a efetivação de seus projetos e teses sem o controle do aparato sindical” (ibidem, p.87).

No bojo desse processo, não foi surpreendente o fato de que “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” (CUT, 1997, p.34). Curioso que, antes dessas conclusões a CUT já percebia o buraco que estava cavando, ao analisar a eficácia de suas propostas de alteração da estrutura sindical: “(...) as experiências de fusão são restritas a alguns sindicatos, e há ainda grande resistência, sobretudo nos pequenos sindicatos” (CUT, 1994).

A disseminação do “sentimento de posse” nas entidades cutistas também contribuiu para o aprofundamento da “identidade de fração” nas bases da Central, alimentada pela supracitada desarticulação entre os novos sindicatos, dificultando ações conjuntas e as possíveis alterações de identidades presentes na base da Central. Documento da CUT, de 1991, revela como estava arraigado (corroborando a idéia de disposição durável do sindicalismo brasileiro) o enquadramento sindical no sistema de apreciações da base cutista:

**“Organizados por categoria, segundo critérios originalmente definidos pela extinta comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho, estes sindicatos deveriam ampliar sua base de representação passando para os ramos de atividade. (...) Poucos avanços ocorreram no sentido de unificar as bases de sindicatos para tornar mais ampla a sua representação sindical. E os departamentos profissionais fundados (Bancários, Metalúrgicos, Petroleiros, Vestuários, Químicos, Rurais, Educação, Saúde, Transportes, Urbanitários e Comerciais), com poucas exceções, reproduzem categorias tradicionais a partir das mais mobilizadas e de representação mais abrangente”** (CUT, 1991) (grifos meus).

Destarte, a “identidade de fração” não apenas dificultou o projeto cutista de reorganização dos sindicatos, como, mesmo onde houve algum avanço, esteve vinculado aos antigos parâmetros legais. Dadas as estratégias da CUT aos longos da década de 1990, não surpreende que, doze anos depois da publicação do supracitado documento, a CUT (2003, p.57) ainda afirmava que “o conceito de ramo ainda não de-

termina a organização do sindicato de base, que, em geral, permanece restrito a uma categoria profissional”.

Dentre as estratégias de crescimento adotadas pela CUT, esteve contemplado também o incentivo direto à criação de novos sindicatos, tanto em bases sem representação prévia, quanto através do fracionamento de entidades já existentes. Implicadas, as táticas (de filiação e de criação de sindicatos) explicam o enorme contingente de novos sindicatos que ingressaram na CUT após 1988. O resultado desse processo, em que pese a proposta de reorganização de sua estrutura, a própria CUT constata:

“Ao contrário das resoluções que têm sido aprovadas em diferentes Congressos da CUT, que orientam os sindicatos a construir processos de unificação, a fragmentação sindical tem sido também uma realidade no campo da CUT. Os números do cadastro nacional da CUT mostram que os 623 sindicatos filiados no período de 1983 a 1989 representavam em média 2.500 sócios quites, enquanto nos dois períodos em que dividimos a década de 1990 (1990-1994 e 1995-2000) a média cai para 1260 e 995, respectivamente” (CUT, 2000, P.59).

O “sentimento de posse” e a “identidade de fração” se disseminaram nos herdeiros do “novo sindicalismo” com a contribuição das estratégias organizativas adotadas nos anos 1980. Além disso, as táticas adotadas pela CUT ao longo dos anos 1990-2000 provavelmente impeliram, mais uma vez – como na década de 1980 -, o aprofundamento de tais aspectos da cultura sindical brasileira, mantendo a “cultura viciada” reconhecida pela própria Central (CUT 1991).

Assim, por conta das estratégias das Centrais ao longo dos anos 1990, não apenas criando diretamente novas associações, como também aceitando (e indiretamente reforçando) o sentimento de posse e a identidade de fração nas novas entidades filiadas, a disputa por espaço político no sindicalismo brasileiro terminou contribuindo para a radicalização da pulverização sindical no país.

### **3.3 - Cultura sindical e mudança organizativa**

Após discutir o processo de nascimento de sindicatos entre 1988 e 2005, nesta seção inverte a perspectiva da análise, objetivando aperfeiçoar a explicação da pulverização sindical. Debaterei a organização dos sindicatos já existentes em 1988 e algumas razões que explicam a escassez de uniões entre eles. Tal processo, caso ge-

neralizado, poderia ter resultado no arrefecimento da atomização ou mesmo no enxugamento da estrutura sindical brasileira<sup>149</sup>.

Os discursos e as práticas dos agentes corroboram os argumentos até agora percorridos. O “sentimento de posse” e a “identidade de fração”, do mesmo modo que estimularam o surgimento de milhares de sindicatos após 1988, dificultaram a fusão entre entidades. Se o primeiro inibiu a articulação de espaços de uma eventual união, a segunda dificultou a aproximação entre os sindicatos pela fragilidade (ou ausência) dos interesses comuns constituídos.

**Tabela 17 - Brasil, 2001, número total de fusões e a discriminação por principais setores econômicos**

| Setores profissionais selecionados | Fusões |
|------------------------------------|--------|
| Indústria                          | 47     |
| Comércio                           | 27     |
| Transportes terrestres             | 8      |
| Educação e cultura                 | 6      |
| Servidores públicos                | 22     |
| Trabalhadores rurais               | 33     |
| Total entre todos os setores       | 156    |

Fonte: IBGE, BME (formulação própria)

Entre 1988 e 2001, enquanto foram criados mais de 5500 novos sindicatos no Brasil, houve apenas 156 fusões entre entidades. Como vimos no decorrer do **capítulo 2**, ao contrário do que ocorria antes da vigência da atual Carta Magna, quando mesmo a alteração de abrangência territorial de um sindicato tinha que ser discricionariamente aprovada pelo Ministério do Trabalho, a partir de 1988 não só a definição da base e das categorias representadas passou a ser prerrogativa do próprio movimento sindical, como o artigo 8º, ao vedar “(...) ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical (...)” (CF, 2005) permitiu liberdade para união entre sindicatos, inviabilizando qualquer forma de interferência do Estado. Apesar da liberdade, as fusões permaneceram experiências raras no país.

Em outros países, como a Inglaterra, fusões entre sindicatos ocorreram desde o final do século XIX<sup>150</sup>, se radicalizando a partir da década de 1960 (UNDY, 1999). Diversas reportagens colhidas no curso desta investigação indicam que as fusões entre sindicatos têm sido tendência generalizada em diversos pontos do mundo, desde a África do Sul (Denga, 2000), passando pela Noruega (Neegard), Alemanha

<sup>149</sup> Fato ocorrido em outros países, como apresentei no fim do **capítulo 2**.

<sup>150</sup> Ver Hobsbawn (2000)

(Schulten), Inglaterra (Hencke, 2005), até os Estados Unidos (Costa (2005), Williamson (1994)). Mesmo na Coréia do Sul, onde foi implantado o sindicato por empresa na década de 1990, a tendência posteriormente verificada foi de diminuição do número de entidades através de fusões entre elas (Labor Today, 2005).

No Brasil, mesmo após 1988, as fusões não apenas foram exíguas, como o tema foi colocado em discussão (de modo que repercutisse) por apenas uma corrente do movimento – como já indiquei na seção anterior –, apesar do longo discurso uníssono em defesa da unidade dos sindicatos no interior do movimento, que, lembramos, justificou a defesa da unicidade, pelos sindicalistas, na Constituição de 1988.

Os dados da Tabela 18 comprovam que os sindicatos não filiados a centrais sindicais, apesar de serem maioria numérica no universo de entidades existentes no Brasil ao final de 2001 (Tabela 15), foram agentes de fusões em proporção bastante inferior às entidades vinculadas a alguma central. Tal fato permite sugerir a hipótese de que, se os aspectos da cultura sindical implicados à organização dos sindicatos estão presentes nas entidades participantes de centrais sindicais e, como pretendo indicar, contribuem para a raridade das fusões, eles estão ainda mais radicalizados nos agentes do sindicalismo brasileiro desgarrados das centrais.

**Tabela 18 - Número de fusões por Central sindical (discriminado por principais setores econômicos)**

|                        | CUT | FS | Sem filiação |
|------------------------|-----|----|--------------|
| Indústria              | 24  | 10 | 11           |
| Comercio               | 5   | 3  | 17           |
| Transportes terrestres | 3   | 4  | 1            |
| Educação e cultura     | 5   | -  | 1            |
| Servidores públicos    | 7   | 3  | 10           |
| Trabalhadores rurais   | 16  | -  | 15           |
| Total                  | 60  | 20 | 55           |

Fonte: IBGE, BME (formulação própria).

Desse modo, no decorrer da exposição da presente seção, serão focalizados casos e discursos dos sindicatos e agentes vinculados às centrais sindicais, ficando pressuposto que, se o “sentimento de posse” e a “identidade de fração” afetaram as possibilidades de fusões nos sindicatos ligados às centrais, entre os sindicatos independentes a influência de tais aspectos da cultura sindical foi ainda mais gritante.

Como demonstra a Tabela 18, os sindicatos vinculados à CUT e à Força Sindical realizaram experiências de fusões em proporção semelhante, já que a CUT possuía mais do que o triplo de sindicatos filiados em comparação à Força Sindical

no final de 2001. Os sindicatos da CUT foram responsáveis por 60 casos de fusões entre entidades, enquanto a central angariou para suas bases quase 1000 sindicatos fundados após 1988. A Força Sindical, comumente apontada como grande agente da atomização sindical recente, teve comportamento bastante semelhante à CUT. Apesar desta última se destacar em números absolutos de uniões entre sindicatos, a FS registrou um caso de fusão para cada 41,95 sindicatos filiados, enquanto na CUT ocorreu uma união para cada 47,23 entidades.

O cotejo entre o número de fusões ocorridas entre sindicatos filiados à CUT e entre os associados à FS é particularmente surpreendente porque a CUT discutiu desde fins da década de 1980 um grande plano de reorganização da estrutura sindical - inicialmente abordado na seção anterior. Assim, apesar de toda a trajetória retórica e prática da CUT, do ponto de vista da configuração organizativa a atuação da Central depois de 1988 não diferiu significativamente da Força Sindical.

A CUT colocou formalmente em pauta a proposta de reorganização da estrutura organizativa dos sindicatos a ela filiados em 1994, durante a realização do 5º CONCUT. A proposta baseada na ideia do “sindicato orgânico” visava unificar os sindicatos de base para formação de grandes sindicatos por ramo econômico. Apesar de alguns casos bem sucedidos, de modo geral a organização proposta foi fracassada (como indica a Tabela 18, e admite a própria CUT). Galvão (2003) afirma que a proposta de construção de sindicatos por ramo de produção não foi bem-sucedida devido às divergências políticas entre as correntes mais à esquerda e a ala majoritária mais moderada da Central, argumento confirmado por todos os dirigentes entrevistados na presente pesquisa. A corrente majoritária na CUT propôs um modelo de sindicato orgânico que, do ponto de vista das posições mais à esquerda, suprimiria o poder das bases, concentrando as decisões na cúpula dos novos sindicatos.

Casos como o dos Químicos e Petroleiros da Bahia, sindicato oriundo da fusão de cinco entidades, são exceções. A citada união foi um exemplo típico da constituição de um sindicato orgânico (em âmbito estadual) proposto pela CUT e capitaneado por grupos ligados à corrente Articulação Sindical, majoritária na Central. Outro caso de unificação bem sucedida é o Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas, que resultou de um processo de fusão envolvendo três sindicatos da esquerda da CUT, divergentes das posições apresentadas pela Articulação para a reorganização das entidades cutistas.

A questão que surge é a seguinte: se houve divergência entre a proposta de união entre sindicatos da Articulação e as aspirações da esquerda da CUT, por que cada corrente não desencadeou fusões entre entidades de seus próprios grupos, cada qual de acordo com seu próprio modelo de organização? Se por um lado é inegável que a incipiência do processo de fusão de entidades no interior da CUT tem como uma variável explicativa os projetos e posições divergentes das correntes majoritárias e das correntes de esquerda da central, parece pouco convincente ser apenas essa disputa de projetos o determinante para manutenção do padrão organizativo tão fragmentado da Central.

Teria havido resistência dos dirigentes sindicais cutistas – independentemente de corrente política – em relação às alterações na organização que poderiam comprometer seus focos de poder<sup>151</sup>, por conseguinte, seria o “sentimento de posse” um elemento explicativo para tal fenômeno? Há pistas para tal questão na comparação entre as tabelas a seguir. Elas também revelam outro forte indício de como se constitui a divergência entre a retórica e a prática sindical da CUT.

**Tabela 19 - Permanência do dirigente na direção do sindicato (em %)<sup>152</sup>**

| Tempo na diretoria | CUT (1988) | Força Sindical (1991) |
|--------------------|------------|-----------------------|
| Menos de 1 ano     | 21,3       | 12,2                  |
| Até 2 anos         | 48,9       | 31,8                  |
| Até 4 anos         | 16,1       | 22,5                  |
| De 4 a 10 anos     | 11,9       | 23,5                  |
| Mais de 10 anos    | 1,3        | 10                    |

Fonte: Rodrigues e Cardoso (1993)

Quando da realização do III CONCUT, em 1988, os sindicatos participantes eram majoritariamente compostos por diretores novos, teoricamente mais aptos (porque assim também se identificavam) à alteração de práticas dentro do movimento. A Força Sindical, pelo contrário, já em sua fundação (1991) era composta por sindicatos que possuíam diretores com longa trajetória no controle das entidades, desse modo, provavelmente já identificados com os as práticas sindicais tradicionais e tão criticadas pela CUT.

<sup>151</sup> Galvão (2003) levanta questão semelhante.

<sup>152</sup> Percentuais entre os dirigentes delegados presentes no III CONCUT e entre os dirigentes participantes do evento de fundação da Força Sindical, em 1991.

**Tabela - 20 - Tempo do presidente na diretoria do sindicato por central sindical (2001)**

| Central sindical | Até 2 anos |     | 3 a 5 anos |     | 6 a 10 anos |     | Mais de 11 anos |     |
|------------------|------------|-----|------------|-----|-------------|-----|-----------------|-----|
| Cut              | 318        | 15% | 680        | 24% | 1048        | 37% | 783             | 28% |
| Força sindical   | 57         | 6%  | 122        | 14% | 267         | 35% | 393             | 45% |
| Sem filiação     | 974        | 14% | 1567       | 22% | 2180        | 31% | 2295            | 33% |

Fonte: IBGE (2003), BME (formulação própria)

O cotejo das Tabelas 19 e 20 deixa clara a transformação de características dos dirigentes dos sindicatos da CUT, que de um quadro com ampla maioria de diretores com até quatro anos de permanência na direção dos sindicatos, passa a contar com 65% dos diretores das suas entidades permanecendo mais de 6 anos à frente dos sindicatos. A Força Sindical, por seu turno, teve aprofundado o perfil dos dirigentes dos seus sindicatos filiados, com o recrudescimento do tempo médio de permanência dos diretores em seus cargos.

Essa comparação sugere, pelo lado da Força Sindical, o enrijecimento de uma composição de sindicatos com dirigentes já tradicionais em sua origem. Contudo, também os diretores de entidades da CUT mudaram suas características, passando a se preservar por longo período nos espaços conquistados, num processo de acomodação já sugerido em passagens anteriores deste texto. Essa perpetuação das mesmas pessoas na direção dos sindicatos é um indício dos mecanismos de reprodução da cultura sindical brasileira, mesmo entre correntes que se intitulavam combativas e transformadoras da estrutura sindical, corroborando depoimento de dirigente de um sindicato filiado à Central, para o qual a CUT “(...) foi dormir com o novo e acordou com o velho. A CUT nasce construindo o novo e se consolida abraçado no velho”<sup>153</sup>.

O fenômeno da perpetuação dos dirigentes em seus sindicatos é ainda mais acintoso pelo fato de grande parte dos sindicatos contabilizados terem sido formados havia pouco tempo na data da pesquisa, reduzindo, assim, a possibilidade de longos mandatos pelo curto período de existência dos sindicatos. Na CUT, mais de um terço dos sindicatos filiados foram fundados após 1988 e na Força Sindical mais de 40%, o que estabelece um limite de 13 anos de permanência dos dirigentes nessas entidades.

Um outro dado que indica a longa estabilidade de indivíduos e grupos no controle dos sindicatos é o tempo de permanência dos presidentes dos sindicatos em

<sup>153</sup> Dirigente dos Químicos e Plásticos de São Paulo. Entrevista realizada em 09/05/2006.

seus cargos. Entre os sindicatos filiados à Força Sindical no final de 2001, cerca 40% possuíam presidentes há três gestões ou mais no mesmo cargo. Na CUT o número era menor, mas também significativo, já que 25% das suas entidades contavam com sindicalistas mantidos há três ou mais gestões na presidência do sindicato.

Destarte, independentemente da corrente política, o grau de perpetuação dos mesmos sindicalistas nas direções das entidades é altíssimo, indicando, uma vez mais, a presença generalizada do “sentimento de posse” nos agentes do sindicalismo brasileiro.

A perpetuação das mesmas pessoas no comando dos sindicatos, como já indicado, alimenta tanto a “identidade de fração”, quanto o “sentimento de posse” – além de ser uma manifestação do último. Isso dificultou enormemente as possibilidades de reorganização da estrutura sindical através das fusões entre entidades, porque a “identidade de fração” tende a acomodar os sindicalistas no parâmetro de organização dado e dificulta a ampliação dos grupos de interesse, enquanto o “sentimento de posse” dificulta as composições nos processos de unificações, onde o poder tem que ser, em alguma medida, distribuído.

O impacto do “sentimento de posse” na manutenção do padrão de organização pode ser apreendido facilmente nas falas dos próprios sindicalistas, a exemplo da descrição de um dirigente sindical gaúcho acerca de uma tentativa de fusão entre entidades do estado:

[...] eu me reuni com os presidentes de dois sindicatos aqui de Porto Alegre, um com 3 mil trabalhadores na base e outro com 4 mil e propus aos dois unificar os nossos sindicatos, dando uma participação na diretoria de acordo com a representação do tamanho da categoria. E tu sabe qual foi a bronca da discussão? Não foi o que seria bom para a categoria, o que tu iria poder forçar, mas os cargos na executiva e no valor do jeton. É essa a discussão. No fundo, é isso que interessa. Tanto na Força Sindical como na CUT. [...] (relato de dirigente sindical). (CESAR AUGUSTO, 2000, P.103).

Essas mesmas “brincas” são apontadas por dirigentes sindicais da CUT, ao falar dos percalços para a unificação entre sindicatos, mesmo quando há afinidade política entre as direções envolvidas: “mesmo sendo próximas (*as correntes políticas*), as pessoas têm seus interesses particulares, na própria cidade, dentro da região, uma influência ali que eles vão se sentindo diminuídos, vão se sentindo prejudicados” <sup>154</sup> e que o “O principal (*desafio para as uniões*) é a democracia, é a relação

---

<sup>154</sup> Dirigente Bancário da Bahia, 01/07/2006.

democrática com aquilo que é dos trabalhadores, e que **algumas pessoas, algumas correntes se apropriam dela** (*da entidade*), do instrumento, da ferramenta da classe, **como se fossem donos dela**”<sup>155</sup> (grifos meus).

Há sinais de que o “sentimento de posse” é uma das variáveis que explicam o fracasso da fusão dos Metalúrgicos do ABC. Heiguiberto Navarro, o Guiba, ex-presidente da entidade, acredita que o fracasso do sindicato unificado dos metalúrgicos foi consequência da “ vaidade pessoal” de alguns dirigentes: “O fim da unificação foi muito mais motivado pela vaidade das pessoas que estavam na diretoria na época do que por problemas reais. Alguns diretores estavam realmente com medo de perder seus cargos”, afirmou, em alusão ao grupo ligado a Cícero Firmino da Silva, conhecido como Martinha (NEHME; MOREIRA, 2006).

Ainda sobre o fracasso da fusão dos metalúrgicos do ABC, segundo Carlos Alberto Grana, dirigente da CUT, a respeito das disputas entre seu grupo e a corrente ligada a Martinha, hoje presidente dos Metalúrgicos de Santo André: “O problema estava na origem. Havia disputas internas no sindicato de Santo André antes da unificação. Quando criamos um único sindicato, a divisão continuou” (NEHME; MOREIRA, 2006).

Mesmo num caso de sucesso de unificação entre sindicatos, as posições dentro da organização, alimentadas pela visão do sindicato como “posse”, engendram grandes dificuldades para a realização da fusão, como no caso da união entre os sindicatos dos Químicos e dos Plásticos de São Paulo. Segundo dirigente da entidade, “um dos fatores que poderia impossibilitar o acordo era a questão do presidente: a ciúmeira, quem vai ser o presidente?”<sup>156</sup>. Para outro dirigente do mesmo sindicato, a consecução de uma unificação é difícil porque “mexe com muitos interesses e gera ciúmeira”<sup>157</sup>.

Um diretor bancário da Bahia, quando questionado sobre a realização de unificações entre sindicatos, conclui que “a fusão pode chegar em algum momento que ajude. Mas quem vai ficar com o maior controle?”<sup>158</sup>. “Interesses particulares”, “vaidade”, “ciúmes”, “controle”... Diante desse tipo de visão que os dirigentes – todos supostamente de esquerda - explicitamente afirmam existir no sindicalismo bra-

---

<sup>155</sup> Dirigente dos Químicos e Plásticos de São Paulo. Entrevista realizada em 09/05/2006

<sup>156</sup> Dirigente do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, in: Fontes (2002: p.119).

<sup>157</sup> Dirigente do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, in: Fontes (2002: p.120).

<sup>158</sup> Diretor do Sindicato dos Bancários de Irecê (Bahia). Entrevista realizada em 01/07/2006.

sileiro, fica bastante claro o grau de profundidade do “sentimento de posse” nos agentes do sindicalismo brasileiro.

Ainda sobre a influência do “sentimento de posse” na reprodução da fragmentação da estrutura sindical brasileira, um diretor sindical<sup>159</sup> entrevistado oferece interessantes ponderações sobre as dificuldades para fusões entre sindicatos de esquerda no Rio Grande do Sul, mas que corroboram todos os argumentos até agora arrolados:

“Por que o cara fica lá, numa determinada cidade, numa base de três mil? Porque aquele sindicato é uma forma dele fazer política local, é uma forma de ser uma extensão de poder político local para poder disputar a organização da sociedade, para defender propostas de esquerda. A gente está falando de sindicatos decentes, sindicatos combativos, de luta e tal, que é o caso desses sindicatos. **Então passa a ser um espaço de poder político local e que é muito difícil a pessoa abrir mão daquilo**” (grifos meus) (...) “Porque nada justifica (*não unificar com outros sindicatos*). Ele está lá com uma Brasília velha, ele faz o rango, ele consegue “malemá” fazer um jornal por mês... **mas por que ele não se unifica para ter mais força? Porque ele vai ter que abrir mão do status de presidente dele, vai ter que abrir o seu espaço político ali... vai ter que negociar com outros, vai ter que fazer composições, vai ter que ceder...**” (grifos meus).

Uma exterioridade complicadora da unificação entre sindicatos é o número limitado de dirigentes sindicais que podem gozar de estabilidade no emprego garantido pela legislação. Evidentemente, isso dificulta as uniões, pois dois sindicatos, a priori, teriam o dobro de dirigentes cobertos pela estabilidade no emprego em relação à entidade resultante da fusão desses dois sindicatos. Na prática, todavia, apesar da limitação legal da estabilidade dificultar as uniões, os sindicatos oriundos de fusões conseguem contornar o problema, como atestam os Químicos Unificados e os Químicos e Plásticos de São Paulo. Eles fornecem listas dos trabalhadores dirigentes às empresas sem discriminar quais diretores têm estabilidade. Assim, todos os dirigentes gozam da proteção legal, pois, em caso de tentativa de demissão, a entidade aponta o indivíduo ameaçado como estável. É evidente que sindicatos menores podem ter maior dificuldade para instituir esse tipo de estratégia, contudo, o número limitado de dirigentes aos quais a lei concede estabilidade muitas vezes serve apenas como pretexto dos sindicalistas para evitar as unificações e a eventual perda de espaço no seu local de poder.

---

<sup>159</sup> Dirigente dos Químicos Unificados, entrevista realizada em 08/05/2006.

Se por um lado o “sentimento de posse” colaborou para o fracasso da alteração na estrutura sindical brasileira capitaneada pela CUT, também **a identidade de fração** influenciou no fenômeno, como indicam diversos documentos e depoimentos:

“(...) Infelizmente o balanço das fusões de sindicatos e federações não é positivo, em parte pelos obstáculos da unicidade sindical..., e em parte também pela dificuldade de superarmos nossas **diferenças** táticas e **de cultura entre as categorias**” (grifos meus). RESOLUÇÕES DO 7º CONCURTO: ano 2000.

Essa “diferença de cultura” que dificultou as fusões, citada no documento da CUT, nada mais é do que a “identidade de fração”, diagnosticada no documento pela ausência de identidade entre as categorias a partir de tal eufemismo. A “identidade de fração” permanece mesmo em entidades que conseguiram realizar unificações, como os Químicos e Plásticos de São Paulo. Segundo um diretor da entidade, “ao final de três anos unificados, ainda existia aquela mentalidade de ‘fábrica dos químicos’, ‘diretor dos plásticos’”. Outro dirigente, quase 10 anos depois da unificação, afirma que: “ainda hoje há um resquício de quem é químico e de quem é plástico”<sup>160</sup>.

Essas “diferenças de cultura” também são apontadas pela CNB/CUT (1997) como empecilhos às uniões entre sindicatos de securitários e bancários. Corroborando esse argumento, em entrevista que realizei, um diretor dos Químicos Unificados (COV) afirma que unificações entre sindicatos representantes de diferentes atividades tendem a não ser nem colocadas em pauta pelas diferentes culturas instituídas em cada organização<sup>161</sup>.

Trecho de documento da CUT, de 1991, já citado, indica que mesmo onde houve avanço na proposta de novo modelo de organização mais amplo, ocorreu uma reprodução das categorias anteriormente impostas por lei, corroborando meu argumento de que a incorporação do enquadramento sindical por sindicalistas e trabalhadores ensejou uma espécie naturalização da divisão antes obrigatória. Passados doze anos, um novo documento da CUT avaliou a problemática da mudança na organização intentada pela Central, revelando que a “identidade de fração” permanecia em voga:

“(...) o respeito à história particular de cada categoria e de cada sindicato em geral reitera e valoriza, no imaginário da militância e dos trabalhadores, uma identidade construída no passado que se mostra inadequada para as atuais e profundas mudanças. Nosso grande desafio é redefinir e am-

---

<sup>160</sup> Ambos de Fontes (2002).

<sup>161</sup> Entrevista realizada em 08/05/2006.

pliar o campo de identidades dos trabalhadores. A CUT tem 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”. (CUT, 2003)

“A unificação dos sindicatos de base 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, 2003).

Essa “identidade de fração”, todavia, não se resumiu à naturalização do enquadramento, sendo atualizada no curso dos anos 1990/2000, conforme mencionei em passagens anteriores. A incorporação da divisão entre os trabalhadores efetuada pela terceirização à matriz de percepções dos sindicalistas, por exemplo, fica clara em depoimento de um dirigente sindical químico, detectado em trabalho de Druck (1997, p.155). A riqueza do depoimento extravasa a problemática da “identidade de fração”, pois o dirigente também aponta manifestações do sentimento de posse no processo de unificação que constituiu o Sindicato do Ramo Químico e Petroleiro da Bahia:

(...) Na questão das fusões, nós tamos discutindo o caso específico a respeito do SINDQUÍMICA, SIDIPETRO e STIEP, nós tamos discutindo a incorporação daqueles trabalhadores permanentes, pois tem diferenças entre empreiteiras – temporária e permanente. Se o cara vai lá apenas para consertar um ar condicionado, ele não vai ser sindicalizado no sindicato principal, mas aqueles trabalhadores que tem um trabalho permanente, que fica ali vários anos (...) então nós queremos absorver esses companheiros permanentes, agora para isso, tem alguns problemas, é a negociação entre os sindicatos que representam esses trabalhadores. Quando é um sindicato da CUT, pelo menos a gente senta para conversar, mesmo assim com muita ciúmeira, muita briga pela base, porque o sindicato, às vezes, é muito corporativo ainda. Quando é um sindicato que não é filiado à CUT, então é pior ainda, porque o sindicato não quer nem parar para conversar... (Depoimento de um dirigente da CUT-BA e diretor do SINDQUÍMICA, 29/05/1995).

O depoimento acima revela uma síntese da influência da cultura sindical na reprodução do padrão pulverizado da estrutura sindical brasileira, através de entraves às modificações organizativas. Por um lado a “identidade de fração”, atualizada pela segmentação das formas de contratação dos trabalhadores, contribui para o descarte dos trabalhadores não estáveis. Por outro, o “sentimento de posse”, mais uma vez evidenciado através de “ciúmeira”, restringe as tentativas de unificação.

Os documentos da CUT deixam evidente a contribuição da “identidade de fração” para a manutenção dos padrões da organização sindical brasileira, identidade

essa que encontra guarida também nas bases do movimento e dificulta transformações no modelo de organização vigente. A proposta da CUT seria fazer as unificações para ampliar tal identidade. Enquanto isso, Undy (1999) sugere que o processo normalmente verificado nos processos de fusão entre sindicatos é inverso, pois um dos elementos essenciais para a consecução de projetos unificações é a existência de sólidas ações conjuntas entre os sindicatos envolvidos, quando são reforçados os laços de solidariedade.

Na contramão das constatações de Undy (1999), o quadro de isolamento entre os sindicatos da CUT é verificado, conforme admitem documentos supracitados da própria entidade, apesar de uma das principais propostas da Central ser exatamente articular as ações entre os sindicatos<sup>162</sup> Nos raros casos de efetivação de unificações entre entidades da CUT, como a união ocorrida em 1994 entre Químicos e Plásticos de São Paulo, houve uma longa série de ações conjuntas antes de consignada a união, como a realização de campanhas salariais unificadas que congregavam os antigos Sindicato dos Químicos e Sindicato dos Plásticos de São Paulo desde 1985. No caso dos Químicos Unificados de Campinas, Osasco e Vinhedo, as ações conjuntas tiveram início em 1995, com realizações de encontros da chamada Esquerda Química e unificação das campanhas salariais. A união entre as entidades terminou se realizando em 2001. Também os Químicos e Petroleiros da Bahia tiveram sua fusão precedida por diversas modalidades de ações unificadas entre os antigos SINDIQUÍMICA e STIEP, conforme expõe Druck (1999).

Já a fracassada fusão entre os Metalúrgicos do ABC paulista, que foi efetivada em 1993 e desfeita em 1996, parece ter como um dos determinantes para seu fracasso a insuficiência das ações intersindicais. Segundo Heiguierto Navarro, o Guiba, a unificação pode ter ocorrido rápido demais, já que "houve um pouco de precipitação nesse processo, no meu entendimento, poderíamos ter discutido mais, com um período maior de convencimento da base" (NEHME; MOREIRA, 2006).

Enquanto a “identidade de fração” e o “sentimento de posse” agiram concomitantemente e articuladamente para dificultar as experiências de unificação de sindicatos no Brasil, as exterioridades com as quais os agentes do sindicalismo brasileiro se defrontaram no curso do período analisado neste trabalho influenciaram de modo contraditório as possibilidades de alteração na organização sindical. As mu-

---

<sup>162</sup> CUT (2003, p.50), supracitado na página 127 deste texto.

danças no “mundo do trabalho” ao longo dos anos 1990-2000, particularmente o incremento do desemprego, da informalidade e a redefinição espacial das ocupações em setores com tradição de ação sindical, com as conseqüentes redução das bases representadas e incremento das dificuldades para a captação de recursos e falta de recurso, foram fatores que poderiam ter estimulado os processos de fusões entre entidades.

Como demonstra Undy (1999) e sugere Rodrigues (1999), uma das variáveis que tem impellido a fusão entre sindicatos em diversos países é a diminuição do montante de recursos arrecadados dos associados pelas entidades. Com dificuldades financeiras, as entidades vêm na fusão um mecanismo para equilibrar sua reprodução material, mediante diminuição relativa dos custos fixos das entidades (manutenção de sede, imprensa sindical, transporte, etc.) <sup>163</sup>.

Por outro lado, a legislação sindical brasileira contribuiu para enfraquecer esse fator de incentivo às fusões, através da garantia da contribuição compulsória. Já apontamos que a possibilidade de arrecadação do chamado “imposto sindical” facilita a criação de sindicatos, e também contribui para atualização do “sentimento de posse” entre dirigentes sindicais, auxiliando na reprodução da prática organizativa pulverizada no país. Com a existência da contribuição compulsória, a possibilidade da escassez de recursos servir como variável de estímulo às unificações é reduzida, pois mesmo num contexto de crise dos sindicatos, permanece garantida uma base de recursos. Ou seja, como na criação de sindicatos, também nas possibilidades de fusões as contribuições sindicais estimulam a fragmentação da representação sindical no país. Contudo, a capacidade da contribuição compulsória de sustentar os sindicatos brasileiros deve ser atenuada, pois mesmo a existência dessa arrecadação obrigatória não mantém estável o nível de recursos angariados, uma vez reduzida a base de representação da entidade. Segundo Cardoso (2003) “virtualmente, todo sindicato enfrenta problemas financeiros e passa ou passou por reestruturação institucional e redução de pessoal nos anos recentes” (CARDOSO, 2003, p.48). Documentos da CUT corroboram as constatações do autor sobre as dificuldades financeiras vividas pelas entidades sindicais brasileiras a partir da década de 1990 engendradas pelas modificações no montante de trabalhadores representados.

---

<sup>163</sup> Essa variável influenciou tanto na unificação dos Químicos e Plásticos de São Paulo, quanto nos Químicos Unificados.

Apesar do incentivo que a diminuição das bases representadas pelas entidades ofereceu à aproximação entre os sindicatos, a cultura sindical brasileira dificultou a consecução de tal ajuntamento, como fartamente demonstrado pelos dados e depoimentos apresentados nesta seção. O incremento do desemprego e da informalidade ao longo dos anos 1990-2000, pelo contrário, foram incorporados de tal modo que atualizaram a cultura sindical. Assim, “identidade de fração” e “sentimento de posse”, associados aos fatores objetivos abordados no **capítulo 2**, fizeram com que as dificuldades enfrentadas pelo movimento, em regra, afastassem os sindicatos, ao invés de reuni-los.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação investigou um período da história das ações políticas da classe trabalhadora brasileira. Mais especificamente, pesquisou aspectos das práticas organizativas da classe, através dos sindicatos, entre os anos de 1988 e 2005.

O objetivo do trabalho foi explicar o recrudescimento da pulverização da estrutura sindical brasileira após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Buscou-se enriquecer as hipóteses já existentes na literatura sobre o fenômeno. Para isso, além de realizar algumas críticas às abordagens anteriores, foram agregados novos fatores externos aos sindicalistas e trabalhadores que incentivaram a pulverização, além de indicados alguns elementos incorporados pelos próprios agentes que contribuíram para a fragmentação sindical.

No **capítulo 1**, pretendi afirmar os pressupostos mais gerais sobre os quais se desenvolveu o trabalho, como a refutação de qualquer interesse de classe que não aqueles historicamente construídos. Assim, a dissertação esteve baseada nos princípios de que, a despeito do caráter empírico da classe trabalhadora, a forma da organização dos sindicatos não possui qualquer tendência ontológica. Posteriormente (**capítulo 2**), após afirmar os limites das abordagens anteriores acerca da atomização sindical, indiquei como algumas mudanças no chamado “mundo do trabalho” incentivaram a pulverização. Por fim, no **capítulo 3**, objetivei demonstrar que após 1988 a cultura sindical brasileira conspirou decisivamente para a organização de representações fragmentadas, que uma vez instituídas, tendem a se manter inalteradas, salvo novos desmembramentos das entidades. Consequentemente, a organização sindical brasileira, em regra, quando se modificou, foi para radicalizar a atomização.

Ao contrário do que normalmente se verifica nos estudos sobre sindicalismo no Brasil, neste trabalho a organização da estrutura sindical foi analisada como o objeto das ações (ao invés de sujeito que age sobre o movimento), produto de um processo determinado pelas práticas de agentes. Desse modo, a reprodução da estrutura sindical, do ponto de vista das suas características organizativas, foi corolário de opções historicamente determinadas, por conseguinte, não foi um evento aleatório, mas também não foi inexorável.

A escolha do conceito de cultura para explicar as motivações de sindicalistas e trabalhadores se baseou na regularidade, durabilidade, homogeneidade, “espon-

taneidade” (manifesta-se sem coerção) de ações e discursos de sindicalistas e trabalhadores; e a aproximação da noção de cultura ao conceito de *habitus* justificou-se por conta da negação de qualquer idealismo na formação da cultura (através da incorporação das exterioridades), e sua tendência à reprodução (porque matriz de percepções). Sem dúvida, é arriscado nivelar agentes de um universo tão amplo como o movimento sindical brasileiro. Todavia, o grau de similaridade das práticas é marcante, como atestam os depoimentos e casos empíricos apresentados (sem contar os diversos outros não incluídos), que variam de região do país, setor econômico, tendência política, porte da entidade, tempo de existência do sindicato, etc.

Mesmo com tanta uniformidade, a pesquisa apresentou alguns casos nos quais os agentes conseguiram superar a influência da cultura sindical, tanto através da crítica da mesma (nos casos das experiências da CUT), como incentivados pelo contexto (dificuldades financeiras, perda de força política), realizando unificações entre sindicatos. Vale ressaltar que, até nos casos de efetividade das fusões entre entidades há indícios da influência negativa da “identidade de fração” e do “sentimento de posse” para suas consecuições.

Obviamente, a união dos trabalhadores não está totalmente vinculada, nem se esgota na união de suas entidades representativas. Além disso, uma estrutura sindical centralizada pode, em determinado contexto, facilitar a cooptação e passividade na relação da classe trabalhadora com o capital. Assim, as fusões, dependendo de outras circunstâncias, podem estar associadas ao enfraquecimento dos sindicatos. Contudo, enquanto fator, a centralização da representação é efetivamente uma contribuição à força da classe trabalhadora. A experiência atual de enfraquecimento dos sindicatos é forte indício disso, mesmo considerando que, evidentemente, a pulverização sindical é apenas uma das variáveis que explicam a crise dos sindicatos nas últimas décadas.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. *Classe operária, sindicatos e partido no Brasil: da Revolução de 30 até a aliança nacional libertadora*. São Paulo: Cortez, 1988.
- \_\_\_\_\_. *O novo sindicalismo no Brasil*. Campinas, Pontes, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Margem à Esquerda*. 2006.
- ARAÚJO, Ângela. *A construção do consentimento*. São Paulo, Scritta, 1998.
- \_\_\_\_\_. Ângela; CARTONI, Daniela Maria; JUSTO, Carolina Raquel. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. *Rev. Brasileira de Ciências Sociais*. v.16 n.45. São Paulo fev. 2001
- ARAÚJO, Silvia Maria. Trabalho e ação sindical em confronto: parâmetros de análise dos telefônicos na última década. In: *XXIV ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS*. Caxambu, MG. 2000. Disponível na internet: <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/>
- BALTAR, Paulo E. A. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 1990. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (Orgs). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. São Paulo, Editora UNESP, 2003.
- BERZOINI, Ricardo. *Exposição de motivos: anteprojeto de leis de relações sindicais*. MTE, 2005.
- BOITO JR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil. Uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Hucitec, 1991(a).
- \_\_\_\_\_. *Reforma e persistência da estrutura sindical*. 1991(b).
- \_\_\_\_\_. Corporativismo de Estado e neocorporativismo. In: ARAÚJO, Ângela. *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.
- BOURDIEU, Pierre. *Esboço de uma teoria da prática*. 1978.
- \_\_\_\_\_. *Poder simbólico*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1998.
- \_\_\_\_\_. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.
- BRAZ, Camilo. *Camelôs no Sindicato: etnografia de um conflito no universo do trabalho*. Campinas, 2003.
- CAMINHA, Luiz Antonio. *Diário Popular*, 11-17 de setembro de 2006.
- CARDOSO, Adalberto. *A Era Vargas acabou?* São Paulo: FGV, 1999.
- CARDOSO, Adalberto. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTRO, Nádia.. Trabalho, Cultura e Sociedade: reflexões a partir do conceito de "cultura operária". Política e Trabalho 13 - Setembro / 1997 - pp. 01-18.

\_\_\_\_\_. Qualificação, mercados e processos de trabalho: estudo comparativo no complexo petroquímico brasileiro. São Paulo, 1998.

COMIN, Álvaro. A experiência das centrais sindicais no Brasil. In: *O mundo do Trabalho: crise e mudança no final de século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

CONSOLIDAÇÃO das Leis Trabalhistas. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CONSTITUIÇÃO Federal. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

COSTA, Luiz Monteiro Coelho da. *Matar ou morrer*. Nos EUA, uma nova central tenta reverter a longa decadência do movimento sindical. Carta Capital, n. 364, 19 de outubro de 2005.

CUT E SDS. 16/02/2004 - Brasil: sindical. Cubatão. *CUT e SDS voltam a brigar na eleição do Sindlimpeza*. Da Reportagem. Obtido em [www.sindmercosul.com.br](http://www.sindmercosul.com.br)

DA REDAÇÃO. Trabalhadores da educação elegem seus delegados. *Jornal opinião socialista*, Edição n. 254, de 13 a 26 de abril de 2006. Disponível em <http://www.pstu.org.br/>

DEDECCA, Cláudio S. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. In: PRONI, Marcelo e HENRIQUE, Wilnês (Orgs). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

DIÁRIO DE SÃO PAULO. Ministério quer discutir novas regras para registro de sindicatos. 8 de fevereiro de 2003.

DIÁRIO DO VALE. Sindicato dos Metalúrgicos. *Nova briga entre grupos de Luizinho e Perrut*. Versões apresentadas mais uma vez são desconstruídas; briga aconteceu na entrada da CSN, na Vila Santa Cecília. Volta Redonda-SP, 16/12/2005.

DIÁRIO DO VALE. Disputa pelo Sindicato dos Metalúrgicos: Grupos ligados a Perrut e a Luizinho se agredem a socos e pontapés: Reunião no Sindicato dos Metalúrgicos acaba em pancadaria e vai parar na delegacia; Perrut e Luizinho afirmam que foram vítimas de "tocaia". André Aquino e Dicler de Mello e Souza. Volta Redonda-SP, 07/10/2005.

DIAZ, J. Fotógrafos profissionais agora têm sindicato no Acre. Disponível em [www.sindmercosul.com.br](http://www.sindmercosul.com.br). Acesso em 5 de maio de 2006.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: \_\_\_\_\_. (Orgs) *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 97-118.

\_\_\_\_\_. 2006 (MIMEO).

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. *Caderno CRH*, Salvador: Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

DRUCK, G. *et al.* Bancário: um emprego e múltiplos riscos *Caderno CRH*, Salvador: Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 37, p. 217-233, jul./dez. 2002.

DRUCK, Graça. *(Des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 1999.

- DURHAM, Eunice. *A dinâmica da cultura*. Campinas: Cosacnaify, 2004.
- EAGLETON, A *idéia de cultura*. São Paulo: Editora Unesp, 2005.
- ESTATUTO do Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia. Disponível em [www.sind.org.br](http://www.sind.org.br)
- FERNANDES, Fátima; ROLLI, Claudia. *Fim de "subsídio" expõe caixa-preta sindical*. Se proposta do PT de acabar com contribuição obrigatória for aprovada, muitos sindicatos serão extintos. Folha de São Paulo, 18 de novembro de 2002.
- FOLHA DE SÃO PAULO, Caderno Dinheiro. {Setor passa por "rearranjo", diz Paulinho} São Paulo, domingo, 29 de abril de 2007.
- FOLHA DE S.PAULO. *Tumulto Entre Trabalhadores Deixa 17 Feridos*. 9 fevereiro 2004.
- FONTES, Paulo (Org). *A química da cidadania: sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, 20 anos de lutas, democracia e conquistas*. São Paulo: VIRAMUNDO, 2002.
- FRENCH, John D. *Afogados em leis – A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.
- GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: U-nicamp, 2003.
- \_\_\_\_\_. A estrutura sindical no campo, de Claudinei Colleti. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, n.12, p. ?, 1999 (a).
- \_\_\_\_\_. Do coletivo ao setor, do setor à empresa. In: O novo sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis, Vozes, 1999 (b).
- GOBETTI, Sérgio. Sindicalistas param fábrica da GM no RS. *O Estado de São Paulo* 24/05/2001.
- GOMES, Iara. Governo aprova a criação do sindicato dos trabalhadores do setor aeronáutico: grupo ligado à CUT funda nova entidade em São José e "rouba" empregados dos Metalúrgicos.
- GUIMARÃES, Sonia; CARVALHO NETO, Antonio. O futuro dos sindicatos: estudo sobre sindicatos de telecomunicações no Brasil. *Caderno CRH*, Salvador: Centro de Recursos Humanos da UFBA, n. 47, p. 277-291 maio/ago. 2006.
- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.
- HENCKE, David. Big three plan superunion with 2.4 million members. *The Guardian*, Thursday September 15, 2005.
- HOBSBAWN, Eric. *Mundos do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. p.
- HYMAN, Richard. *Industrial relations: a marxist introduction*. Londres: Macmillan Press, 1975.
- IBGE. *Sindicatos: indicadores sociais 2001*. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.
- KREIN, Dari; GONÇALVES. Os impactos das mudanças tecnológicas do setor terciário sobre as relações de trabalho no Brasil na década de 1990. ANPOCS, 2005. Disponível na internet: <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/>

KREIN, José D. A reforma trabalhista dos anos FHC. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (Orgs). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

LAGE, Figueiredo. Sem controle, mototáxi e peruas se espalham pelo país. FOLHA DE SÃO PAULO, 2006.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. Campinas: HUCITEC, 1999.

MTE. *Manual de procedimento para registro sindical*. Brasília, Ministério do Trabalho, 2001. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

\_\_\_\_\_. *Diagnóstico das relações de Trabalho no Brasil*. Brasília, Ministério do Trabalho, 2005. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

NASCIMENTO, Amauri M. *O mundo do Trabalho: crise e mudança no final de século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

\_\_\_\_\_. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo, LTr, 2005.

NEHME, Frederico; MOREIRA, Marcelo. 'Racha' dos metalúrgicos faz 10 anos. *DO DIÁRIO DO GRANDE ABC*. 12 de fevereiro de 2006.

NEVES, Magda de Almeida; CARVALHO NETO, Antonio. Trabalhadores e ação sindical em novos espaços de produção: a fábrica da Mercedes-Benz em Minas Gerais. XXVI Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2002. Disponível na internet: <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/>

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. Trabalho e sindicalismo entre o público e o privado. *ANPOCS*, 2005. Disponível em <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/>

NUZZI, Vitor. Reforma sindical está perto do fim. *Diário de São Paulo*, 26 de janeiro de 2004.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. Avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente. In: *O mundo do Trabalho: crise e mudança no final de século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

OLIVEIRA, Edmilson. *A versão da CUT*: Edmilson Toquinho de Oliveira, diretor do SindAeroespacial. disponível em: [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br), acesso em 08/06/2006.

OLIVEIRA, Emannuel. Força Sindical também quer criar sindicato fantasma. São Bernardo, *Movimento*, Edição Número 270, de 23/08/2006. Disponível em: <http://www.pstu.org.br/>

OLSON, Mancur. *A lógica da ação coletiva*. Os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais. São Paulo: Edusp, 1999.

OSSE, José Sergio; GUIMARÃES, Juca. Reunião de sindicato acaba em pancadaria entre CUT e Força. *Folha de São Paulo*, 19/09/2003.

PNAD, 2005. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) .

POCHMANN, Márcio. *A superterceirização dos contratos de trabalho*. SIND-PRESS, 15 anos, 2007.

\_\_\_\_\_. Mudanças e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. de; MATTOSO, Jorge E. L. (Orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.

- \_\_\_\_\_. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.
- \_\_\_\_\_. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- POULANTZAS, Nicos. *Introdução: as classes sociais*. In: *As classes sociais no capitalismo de hoje*. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.
- PRATES, Fábila. Assassinato de sindicalista no ABC pode ser crime político. *Folha de São Paulo*. São Paulo, Quinta-feira, 30 de Setembro de 1999.
- \_\_\_\_\_. Em cinco anos ocorreram três mortes. *Folha de São Paulo*. São Paulo, Quinta-feira, 30 de Setembro de 1999.
- RAMIRO, Denise. Uma Máquina de Gerar Empregos. *Isto é Dinheiro*, n. 0464. 08/08/2006
- RÉ, César Augusto Tejera. Formas de atuação de entidades sindicais no Rio Grande do Sul: estudo comparativo entre sindicatos vinculados à CUT e FORÇA SINDICAL. Porto Alegre, fevereiro de 2000.
- RIBEIRO, Rosana. Perfil socioeconômico dos trabalhadores da indústria automotiva e o movimento sindical: Grande São Paulo e Catalão. Disponível em <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/>
- ROLLI, Cláudia; FERNANDES, Fátima. Governo favorece sindicato em troca de apoio. *Folha de São Paulo*, 16 de maio de 2006.
- ROMERO, Cristiano. Reforma sindical terá regras para dificultar novas representações. *Valor econômico*, 27 de setembro de 2004.
- RODRIGUES, Leôncio; CARDOSO, Adalberto. *Força Sindical: uma análise sócio-política*. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, Fapesp, 1999.
- SALGADO, Raquel. Alçada ao poder, central enfrenta rebeldia de sindicatos. *Valor Econômico*. 11 de outubro de 2005.
- SANTANA, Marco Aurélio. *Cultura e identidade sindical*. Florianópolis: UFSC, 1995.
- \_\_\_\_\_. Política e história em disputa: o “novo sindicalismo” e a idéia da ruptura com o passado. In: RODRIGUES, Iram Jácome (Org.). *O novo sindicalismo, 20 anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Homens partidos*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- SANTOS, Glicia dos. *Globalização, estratégias gerenciais e trabalhadores: um estudo comparativo da indústria brasileira de celulose*. Campinas, 2005.
- SARTRE, Jean-Paul. Questões de método. In: *Crítica da razão dialética*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- SETRAS. *Catálogo das Entidades sindicais do Estado da Bahia*. 2004.

SILVA, Cleide. Indústria de sindicatos disputa contribuições de R\$ 5 bilhões. Entidades fantasmas são criadas para arrecadar taxas que chegam a 20% do salário mensal dos empregados. 5 de fevereiro de 2006.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. O contrato coletivo de trabalho. In: *O mundo do Trabalho: crise e mudança no final de século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. *Gestão e ordenamento territorial da relação capital-trabalho na agroindústria sucro-alcooleira*. São Paulo, Scritta, 1999.

THOMPSON, J Eduard. *As peculiaridades dos ingleses*. Campinas, UNICAMP, 2001.

TRÓPIA, Patrícia. *O impacto da ideologia neoliberal no meio operário*. Campinas: UNICAMP, 2004. p.

UNDY, Roger. Negotiating amalgamations: territorial and political consolidation and administrative reform in public sector service unions in the UK. *British Journal of Industrial Relations*. Setembro, 1999.

VALENTE, Rubens. Desavenças entre sindicalistas rivais antecederam homicídio. São Paulo, terça-feira, 29 de agosto de 2006.

VALENTE, Rubens. Sindicalista acusa irmão por assassinato. São Paulo, terça-feira, 29 de agosto de 2006.

WILLIAMS, Raymond. *Marxism and literature*. Local, 1977.

#### **SITES pesquisados:**

BANCO MULTIDIMENSIONAL DE ESTATÍSTICAS. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

Sindicato Mercosul, em: [www.sindicatomercosul.com.br](http://www.sindicatomercosul.com.br)

Central Única dos Trabalhadores. [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)

Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia. [www.sind.org.br](http://www.sind.org.br)

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. [www.smabc.org.br](http://www.smabc.org.br)

Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e região.  
<http://www.sindquimsp.org.br/>

Químicos Unificados <http://www.quimicosunificados.com.br/>

- Sindicato dos Metalúrgicos de São José
- SINDIAERONAUTAS
- Sindicato dos Bancários de São Paulo
- SINTRATEL

### **Documentos:**

- 1- Resoluções II Congresso da CNB/CUT. Estrutura Sindical. 12, 13 e 14 de junho de 1997 - Hotel Glória – Rio de Janeiro.
- 2- Resoluções do 4º Congresso Nacional da CUT: 1991
- 3- Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT: 1994
- 4- Resoluções do 6º Congresso Nacional da CUT: 1997
- 5- Resoluções do 7º Congresso Nacional da CUT: 2000
- 6- Resoluções do 8º Congresso Nacional da CUT: 2003

### **Reportagens internacionais:**

WILLIAMSON, Lisa. Union mergers: 1985-94 update.

DENGA, Samuel. (Sobre a África do Sul) :**Union Mergers** (dezembro de 2000).

JORGENSEN, Carsten. (Dinamarca): **Denmark has too many trade unions** (FAOS).

ARROWSMITH, J. (Sobre a Inglaterra): **Union merger momentum continues.**

NERGAARD, Kristine. (Sobre a Noruega): **Trade union mergers in the pipeline.**

SCHULTEN, Thorsten. (Sobre a Alemanha): **A wave of trade union mergers.**

### **Entrevistas:**

- 1- Rítalo – Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo (10/05/2006)
- 2- Arlei – Sindicato dos Químicos Unificados (08/05/2006)
- 3- Carlos Itaparica – Sindicato dos Químicos e Petroleiros da Bahia (10/07/2005)
- 4- Neto – Sindicato dos Bancários Oeste da Bahia (01/07/2006)
- 5- Michelena – Sindicato dos Bancários do extremo sul da Bahia (01/07/2006)
- 6- Ana Paula Cerca – Chefe de gabinete da Secretaria de Relações de Trabalho – Ministério do Trabalho (26 de outubro de 2006).
- 7- Henrique Baltazar – Presidente do Sindicato do Motoboys da Bahia (26/09/2006).
- 8- José Boaventura Santos – Presidente do Sindicato dos Vigilantes da Bahia (16/12/2006).
- 9- Carlos Roberto Dias – Vice-presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (11/01/2007).
- 10- Edvaldo Leite Santana - Coordenador Geral do Sindicato dos Agentes Comunitários da Bahia (30/01/2007).

## **ANEXO 1 - Decisões do STJ e TST envolvendo o registro sindical**

### **Seguem abaixo algumas decisões do STJ sobre registro sindical:**

Todas afirmando o cartório como órgão que concede personalidade sindical:

1) AgRg no REsp 383858 Ministro FRANCISCO FALCÃO 18/03/2004

Parte da Ementa: “II - A jurisprudência da 1ª Seção desta Corte é uníssona no sentido de que o sindicato adquire sua personalidade jurídica no momento de seu registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos e Registro Civil das Pessoas Jurídicas, sendo desnecessário o registro junto ao Ministério do Trabalho”.

2) REsp 510323 / BA Ministro JOSÉ DELGADO, 03/06/2003

3) REsp 70738 / SP Ministro GARCIA VIEIRA, 07/11/1997

4) REsp 181410 / MG Ministro FRANCIULLI NETO 01/06/2004

5) RMS 15245 / DF Ministro FRANCISCO PEÇANHA MARTINS, 17/08/2004

6) REsp 379048 / MG Ministro CASTRO MEIRA, 19/04/2005

O ministro José Delgado foi o relator do processo (05/02/2002, 1ª Turma) que instituiu acórdão por unanimidade em favor do sindicato com registro em cartório que pleiteava ação judicial por falta de acordo coletivo. (Processo: 381118) **(1)-** O posicionamento do STJ: "Os sindicatos adquirem personalidade jurídica a partir do registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos e Registro Civil das Pessoas Jurídicas e não no Ministério do Trabalho. Com a Constituição de 1988, que assegurou liberdade sindical ampla, caiu por terra a assertiva de que o registro no Ministério do Trabalho tem preferência e é mais importante que o registro junto ao Cartório". **(2)-** Posteriormente, essa posição seria reafirmada por um novo acórdão, dessa vez da 2ª Turma do STJ, tendo como relatora a ministra Eliana Calmon, em 21/10/2002. O registro em cartório continuou validade (Processo: Resp:385398). **(3)-** Acórdão liderado pelo Relator(a) Min. GARCIA VIEIRA, de outubro de 2001, apresentou decisão análoga (Processo: 6533) **(4) Outro acórdão do mesmo relator:** “Sindicato - Vedada interferência e intervenção - entidade livre - Personalidade jurídica. A Constituição Federal assegurou liberdade sindical ampla. O poder público não pode estabelecer condições, nem restrições para se criar associação sindical. O sindicato adquire personalidade jurídica com o registro civil das pessoas jurídicas. ” (Acórdão um da 1ª Turma do STJ –SP - Rel. Min. Garcia Vieira - j 15.09.97) (Processo: Resp 70.738).

### **STJ: Contribuições sindicais e registro no Ministério do Trabalho:**

O registro da entidade sindical é feito pelo ministério do Trabalho, enquanto que o código de arrecadação da contribuição sindical é obtido na CEF com a simples apresentação do primeiro. Por isso, cabe ao Sindicato receber as respectivas contribuições sindicais, uma vez estar o Sindicato devidamente registrado no cartório e abrangendo a respectiva área. 4. - Recurso conhecido e provido (Ac um da 1a T do STJ - Resp 70.192-MG - Rel. Min. José Delgado - j 19.06.97)

## **Decisões do Tribunal Superior do Trabalho acerca do registro sindical e estabilidade dos dirigentes sindicais:**

### **Caso 1: 29/10/2003**

Por essa decisão, o direito à estabilidade sindical dos dirigentes eleitos é reconhecido antes mesmo do registro do sindicato no Ministério do Trabalho. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou, por unanimidade, recurso apresentado pela Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp) contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), que condenou a empresa a indenizar um conferente de capatazia demitido quando gozava de estabilidade como dirigente sindical mesmo não estando o sindicato registrado no Ministério do Trabalho.

O relator, ministro Lélío Bentes assinalou que o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal – indicado pela empresa como tendo sido violado – consagra garantia de estabilidade para os dirigentes sindicais, “preceito que restaria esvaziado caso se admitisse o seu condicionamento à formalidade de depositar os atos constitutivos do sindicato no Ministério do Trabalho”. E concluiu: “Assim sendo, a negativa de estabilidade sindical na hipótese implicaria em desrespeito a garantia constitucional, uma vez que esta assegura ao dirigente sindical o direito de só ser dispensado na hipótese da prática de falta grave devidamente comprovada”. (RR 803477/2001).

### **Caso 2: 29/07/2004:**

No segundo caso, a ausência do registro do sindicato, a cargo do Ministério do Trabalho, também não representou obstáculo ao reconhecimento do direito do dirigente sindical à estabilidade provisória assegurada pelo texto da Constituição (art. 8º, VIII). O entendimento foi firmado pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho após exame e deferimento parcial de um recurso de revista de uma ex-empregada do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

Após ter sido afastada no período de estabilidade, a trabalhadora ingressou na Justiça do Trabalho a fim de obter sua reintegração ao emprego. A Vara do Trabalho local e, posteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (com sede em Campinas-SP) negaram o pedido.

Segundo o TRT, em novembro de 1993, o sindicato teve seus estatutos e atos constitutivos registrados no cartório de pessoas jurídicas e, pouco tempo após, o sindicato estadual da categoria profissional impugnou perante o Ministério do Trabalho o registro da entidade de Marília. “A simples formalização dos atos constitutivos, sem a obtenção do registro sindical não confere legitimidade ao sindicato para impor obrigações a terceiros”, registrou o acórdão regional.

No TST, contudo, o ministro Renato Paiva ressaltou que “a exigibilidade do registro decorre da necessidade de garantir a unicidade sindical estabelecida pela Constituição Federal, que no seu art. 8º, inciso II, veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial”. Quanto à estabilidade, o relator do recurso frisou que “o TST, na esteira do entendimento do Supremo Tribunal Federal, tem reconhecido que o empregado eleito dirigente sindical conquista a estabilidade provisória no emprego mesmo antes da concessão do registro pelo Ministério do Trabalho”. (RR 590947/1999.8)

### **Caso 3 - 05/10/2004:**

No terceiro caso a falta de registro do sindicato no Ministério do Trabalho impediu a estabilidade do dirigente sindical prevista no texto da Constituição (art. 8º, inciso VIII). A necessidade de observância do procedimento legal levou a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, conforme voto do juiz convocado Walmir Oliveira da Costa, a indeferir um recurso de revista interposto no TST por um grupo de sindicalistas, ligados à Sociedade Beneficente dos Empregados da Ele-tropaulo (Sbel).

“Não há nos autos prova de que tivessem proporcionado à condição de legítimo representante da categoria a referida entidade, mediante registro da mesma perante o Ministério do Trabalho. Nem mesmo junto à esfera civil os reclamantes (sindicalistas) tomaram tal providência, conforme se verifica através da decisão proferida pelo Juízo da 32ª Vara Cível de São Paulo”, registrou o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho paulista.

Após constatar que os sindicalistas sequer provaram a efetuação de pedido de registro do sindicato junto ao órgão público federal, o relator optou pela manutenção da decisão regional por entender que “não há dúvida quanto à exigência do pedido de registro do sindicato no Ministério do Trabalho, como pressuposto inafastável para que se declare o direito à estabilidade sindical pretendida pelos autores do recurso”. (RR 578211/99.0)

### **Caso 4 – 28/11/2005:**

Neste último caso, a ausência de registro no Ministério do Trabalho não impediu a estabilidade provisória no emprego assegurada pela Constituição de 1988 ao dirigente sindical, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato. Essa foi a decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. O ministro Lelio Bentes Corrêa foi o redator do acórdão.

Na sentença foi dito que a Constituição de 1988 garantiu expressamente o princípio da liberdade sindical, vedando qualquer interferência ou intervenção estatal na organização dos sindicatos. Além disso, segundo a decisão de primeiro grau, não há qualquer fundamento que condicione a legalidade da entidade sindical ao seu registro prévio em órgão estatal. A sentença concluiu ser “flagrante” o intuito da empresa de prejudicar empregado em vias de adquirir estabilidade sindical.

A decisão da Primeira Turma do TST: “Não se pode pretender vincular o início da garantia devida ao dirigente sindical a qualquer providência formal subsequente à deliberação da categoria de organizar-se em sindicato, quanto mais ao registro no Ministério do Trabalho – providência de índole meramente administrativa, destinada a dar publicidade à constituição da nova entidade sindical”, concluiu o ministro Lelio Bentes. (RR 810.392/2001.0)

## ANEXO 2

**A) Decisões do STF acerca de desmembramentos de sindicatos. Todas as decisões não interferem no fato já consumado (o mérito da decisão é a existência ou não de ilicitude na assembléia de fundação das entidades):**

- 1) 23/08/2005 SEGUNDA TURMA, AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO 524.983-1 RIO DE JANEIRO, RELATOR : MIN. CARLOS VELLOSO
- 2) 14/05/1996 AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO 179.709-7 RIO DE JANEIRO, RELATOR : MIN OCTÁVEIO GALLOTI
- 3) 11/02/2003 AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO 405.579-1 PARANÁ, RELATOR: MIN. MAURÍCIO CORRÊA
- 4) 14/11/1995 AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO 169383-6 SÃO PAULO

AI 524.983- AG.REG / RJ

Está no voto do Ministro Paulo Medina, em que se embasa o acórdão:

“(…) Tudo quanto exposto importa a conclusão de que não persistem quaisquer restrições à associação sindical, ainda que previstas na CLT, cujas prescrições, incompatíveis com a Constituição, estão derogadas. Prevalente o princípio da liberdade, a restrição da unicidade sindical deve ser contida de modo a afetar o mínimo a liberdade de escolha tanto individual, como coletiva. O acórdão, como o voto da relatora, erigem, em condição de validade da dissociação sindical, a manifestação da Assembléia Geral do Sindicato-mãe pela efetivação da cisão. Pretendem ser tal exigência decorrência das disposições dos artigos 570 e 571 da CLT. Ora, a exigência não se contem nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. A par de inexistir previsão legal acerca da necessidade de deliberação do ‘Sindicato- mãe’ para efetivação de dissociação sindical, tal exigência, se porventura instituída, conflitaria, ostensivamente, com o princípio da liberdade sindical, como suficientemente demonstrado. A liberdade de associação dos trabalhadores interessados não pode ser limitada nem mesmo por lei infraconstitucional, afastando a Constituição qualquer ingerência do Estado. Seria paradoxal entender-se, então, que essa liberdade, tão ostensivamente garantida na Lei Fundamental, pudesse ser coarctada ou restringida por trabalhadores pertencentes a categorias profissionais diversas, desbordantes da categoria instituída da nova entidade sindical”.

**Decisão do STJ sobre o desmembramento do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André:**

**RECURSO ESPECIAL Nº 648.141 - SP (2004/0041769-9)**

**RELATOR : MINISTRO FRANCIULLI NETTO**

**EMENTA:** SINDICAL. PREQUESTIONAMENTO. EXAME DE ACERVO FÁTICO-PROBATÓRIO. PRETENSA OMISSÃO E OBSCURIDADE. DESMEMBRAMENTO. CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONÔMICA. BASE TERRITORIAL DIVERSA. DESNECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA DO SINDICATO-MÃE PARA O DESMEMBRAMENTO.

“No que concerne à interposição do recurso especial com fundamento na alínea “c” do permissivo constitucional, impende destacar que não restou devidamente caracterizada a similitude fática após o confronto analítico entre o acórdão recorrido e o acórdão paradigma colacionado, consoante dispõe o artigo 541, parágrafo único, do Código de Processo Civil. Acerca da pretensa nulidade da assembléia que deliberou sobre o desmembramento do sindicato, em virtude da ocorrência de inúmeras irregularidades na convocação, não se sujeita à reapreciação por meio do presente recurso especial, uma vez que enseja o exame do acervo fático-probatório, a despeito do Enunciado n. 07 da Súmula do Superior Tribunal de Justiça. O acórdão recorrido não incorreu em omissão ou obscuridade acerca dos pretensos vícios e irregularidades na assembléia que deliberou o desmembramento, bem como em relação à natureza jurídica da entidade surgida”.

**B) Sobre a exigência de descontos das taxas confederativa e assistencial em favor dos sindicatos:**

**Súmula 666 do STF:** 24/09/2003: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

**Orientação jurisprudencial 17 do TST:** CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. Inserida em 25.05.1998. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

**Precedente 119 do TST:** CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998).

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

## ANEXO 3

### **Lista de sindicatos levantada pela pesquisa não citados nominalmente no texto, mas com base nos quais alguns argumentos encontram guarida empírica:**

Todos os sindicatos listados abaixo foram fundados após 1988, constituindo casos empíricos de uma das seguintes hipóteses: entidade originada do fracionamento de representação pré-existente, ou sindicato criado para representar segmento de trabalhadores sem representação prévia.

#### **MOTOBOYS:**

- 1- Sindicato dos Motoboys da Bahia
- 2- Sindicato dos Motoboys de Poções (Bahia)
- 3- Sindicato dos Motoboys do Rio de Janeiro (estadual)
- 4- Sindicato dos Motoboys de São Paulo
- 5- Sindicato dos Trabalhadores Autônomos com Moto (SINDIMOTO) - Curitiba.
- 6- Sindicato dos Motociclistas do Rio Grande do Sul (SINDIMOTO).
- 7- Sindicato dos Motoboys de Campinas.
- 8- Sindicato dos Motoboys de Aracaju.
- 9- Sindicato dos Motoboys de Brasília.
- 10- Sindicato dos Motoboys de Pernambuco.
- 11- Sindicato dos Motociclistas do ABC.
- 12- Sindicato dos Motociclistas e Motoboys do Estado de Goiás.
- 13- Sindicato dos Motociclistas Profissionais do Espírito Santo – SINDIMOTO-ES
- 14- Sindicato dos Trabalhadores Autônomos Condutores de Utilitários de Duas ou Três Rodas de Araçatuba e Região.

#### **Turismo:**

- 1- Singtur/AL, 2 - Singtur/AM, 3- Singtur/BA, 4- Singtur/CE, 5- Singtur/Curitiba, 6- Singtur/ES, 7- Singtur/GO, 8- Singtur/MG, 9- Singtur/MS, 10- Singtur/PB, 11- Singtur/PE
- 12- Singtur/PI, 13- Sindegtur/RJ, 14- Singtur/RN, 15- Sindegtur/RS, 16- Sindegtur/SC, 17- Singtur/SP, 18- Singtur/SE, 19- Sindicato dos Trabalhadores e profissionais no turismo do Rio de Janeiro, 20- SINDEGTUR Sindicato dos Guias de Turismo do Rio de Janeiro.

#### **Trabalhadores autônomos**

- 2- Sindicato dos Trabalhadores da Economia Informal de São Paulo (SINTEIN-CUT)
- 3- Sindicato dos Vendedores Ambulantes do Distrito Federal
- 4- Sindicato dos Trabalhadores Autônomos e Informais da Paraíba
- 5- Sindicato dos Trabalhadores Autônomos em Transporte Alternativo do Estado do Rio de Janeiro (SINTRAL)
- 6- Sindicato dos Trabalhadores na Economia Informal de Santos. STEI/SANTOS
- 7- Sindicato dos Trabalhadores na Economia Informal de Guarulhos. STEI/GUARULHOS.
- 8- Sindicato dos Trabalhadores na Economia Informal de Belo Horizonte
- 9- Sindicato dos Trabalhadores Informais de Feiras, Estações, Ruas e Praças de Salvador (SINDIFORMAL).

- 10- Sindicato dos Vendedores Ambulantes do Estado do Amapá. – SINTACOUAP ou SINDVAP
- 11- Sindicato dos Vendedores Ambulantes de Fortaleza (carta sindical do ministério).
- 12- Sindicato dos Vendedores Ambulantes de Porto Alegre (carta sindical do ministério).
- 13- Sindicato dos Trabalhadores, Lavadores, Guardadores e Manobristas de Carro de Minas Gerais (Sintralamac).
- 14- Sindicato dos Guardadores de Automóveis de Porto Alegre.
- 15- Sindicato dos Guardadores Autônomos do Estado do Rio de Janeiro.
- 16- Sindicato dos Guardadores de Carros de Ribeirão Preto.
- 17- Sindicato dos Trabalhadores Informais do Rio de Janeiro.

**Diversos:**

- SINDIEVENTOS – Sindicato dos trabalhadores, empregados, autônomos, avulsos e temporários em feiras, congressos e eventos em geral e atividades afins de organização, montagem e promoção no estado de São Paulo.
- Sindicato dos Empregados Em Empresas de Processamento de Dados de Joinville
- SINTRALAV: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de lavanderia de São Paulo.
- Sindicato dos empregados de lava-rápido e similares do estado de São Paulo.
- Sindicato dos Trabalhadores Autônomos em Buffets e Eventos de Campo Grande e Região.
- Sindicato dos Garis de Osasco
- SINDILIMP Bahia
- SINGUESP: Sindicato dos Guincheiros Removedores de Veículos de São Paulo.
- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de São Paulo.
- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte de Valores, Transporte de Documentos e Escolta Armada de Porto Alegre e Região, (SINTRANSVALORES).
- Sindicato dos frentistas do Rio de Janeiro.
- Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão / Goiás.
- Sindicato dos Profissionais de Enfermagem de Mato Grosso (Sinpen-MT).
- Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Mato Grosso (Sessant).
- Sindicato dos Bancários de Mogi das Cruzes e Região
- Sindicato dos Bancários de São José dos Campos
- Sindicato dos servidores das autarquias de fiscalização profissional e entidades coligadas do estado do rio de janeiro.
- Sindicato dos Trabalhadores em Turismo Hospitalidade do Município de Parauapebas
- SINDPD-SE (Sindicato dos empregados em Empresas de Processamento de Dados de Sergipe)