

# **ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DESENVOLVIMENTO LOCAL**

## **MÓDULO 3**

### **CUT E REORGANIZAÇÃO SINDICAL**

## **ÍNDICE:**

1 – Como os trabalhadores se organizam na Itália, França, Alemanha e Espanha.  
Página 3

2 – Corporativismo e Movimento Sindical no Brasil – Para onde caminha a CUT?  
Página 22

3 – CUT – Entre o Passado e o Futuro  
Página 30

4 – Projetos de Sociedade em Disputa e o Cenário Sindical Atual.  
Página 35

## **PARTE 1**

### **Como os trabalhadores se organizam na Itália, França, Alemanha e Espanha**

O próximo texto foi produzido pela Secretaria de Relações Internacionais da CUT e publicado no caderno intitulado: “Como se organizam os trabalhadores na Europa?”, de 1997. O texto relata as experiências de algumas centrais sindicais da Europa que estabeleceram laços de solidariedade com a CUT. Como poderá ser visto, trata-se de um texto datado, que traz dados que correspondem à realidade da época, mas que, no tocante às principais questões de organização sindical, com poucas mudanças para o que nos interessa discutir nesse módulo. O relato das experiências dá ênfase a três pontos importantes: os processos de negociação coletiva, a organização no local de trabalho e o sistema de representação sindical. Sobre a atuação das centrais, fica evidente no texto, a estreita relação entre organização, sistema de representação e negociação coletiva, além de tornar claro, a existência de várias formas de representação e organização dos trabalhadores num regime de liberdade sindical.

Nesse sentido, os exemplos relatados a seguir mostram que as organizações sindicais foram adequando as suas estruturas de acordo com o avanço das lutas dos trabalhadores e da democracia em seus respectivos países.

## **ESPANHA**

Extensão Territorial: 504.782 Km<sup>2</sup>  
População total -2005: 43.064.000 habitantes  
Total do PIB- 2004: 1.039.972 milhões de US\$  
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano – 2003: 0,93  
Gasto Público com Educação - 2002: 4,45 % do PIB  
Gasto Público com Saúde – 2002: 5,4 % do PIB

## **I. INTRODUÇÃO**

### **Breve Histórico**

Tanto as Comissões Obreiras como a UGT surgem depois da queda do franquismo na década de 70. A legalização dessas duas centrais foi posterior a dos partidos políticos, inclusive do próprio Partido Comunista na Espanha.

A estrutura sindical espanhola resultou da mobilização que levou à queda do franquismo e das negociações que aconteceram no período da transição. Naquela época existia uma divisão acirrada no movimento sindical, reflexo das próprias divisões políticas. Principalmente o Partido Socialista Operário Espanhol (PSOE) e o Partido Comunista (PCE) travaram grandes polêmicas e havia uma forte disputa partidária.

### **Liberdade Sindical**

A Legislação sobre Liberdade Sindical, de 1985, garantiu a liberdade de organização em negociação sindical codificando dessa forma as normas das convenções 87 (liberdade de organização sindical) e 98 (direito a livre negociação coletiva) da Organização Internacional de Trabalho (OIT).

Em 1992, o governo propôs uma limitação ao direito de greve regulamentando a forma de anunciá-la e excluindo alguns setores e serviços estratégicos. Ao final chegou-se a um acordo com as centrais.

## **Representatividade das Centrais**

A eleição dos delegados sindicais da base conta com a participação de todos os trabalhadores. As centrais sindicais ou sindicatos independentes apresentam candidatos. Essas eleições servem, portanto como indicador para estabelecer a representatividade das diferentes organizações sindicais.

Desde 1982, a UGT (Union General de Trabajadores) era majoritária para as eleições sindicais. Mas na última eleição, 94/95, as Comissões Obreiras obtiveram 37,8% dos votos e a UGT obteve 34,7%. Atualmente, as Comissões Obreiras têm aproximadamente 1 milhão de filiados.

A UGT e as CC.OO organizam quase 90% do conjunto dos trabalhadores sindicalizados em todo o país. Além dessas duas centrais, existe também a CGT, uma central pequena com parte da sua composição de companheiros oriundos do anarquismo e a CNT, que tem esta mesma origem.

As centrais sindicais nacionais são estruturadas em nível estadual. Os estados na Espanha são chamados de "autonomias", e gozam de maior independência que os estados no Brasil. Em função disso as estruturas sindicais estaduais têm um nível de autonomia mais elevado que nos outros países.

Além das estruturas estaduais das centrais nacionais existem também centrais exclusivamente estaduais, principalmente na Galícia (onde opera a central CIG) e no país Basco (onde opera a central ELA)

A UGT e CC.OO são hoje filiadas à Confederação Européia de Sindicatos (CES) e a CIOSL.

## **II. ESTRUTURA SINDICAL**

### **Comissões Obreiras**

A estrutura das CC.OO se dá por ramos de produção e em nível horizontal:

#### *Por ramos de produção*

- . Seção sindical no local de trabalho
- . Sindicatos provinciais
- . Federações estaduais
- . Federações nacionais

#### *Estrutura horizontal*

- . Uniões regionais
- . Uniões estaduais
- . Central nacional

As mobilizações, o encaminhamento das negociações, do contrato e convênio são atribuições das estruturas de ramos e das representações sindicais por local de trabalho.

Às Uniões são atribuídos os problemas relativos à vida da classe trabalhadora, além de temas referentes à saúde, moradia, ou seja, questões que afetam a vida do trabalhador e não são estritamente sindicais.

São 17 os ramos que se organizam nas Comissões Obreiras - Mineiros e Metalúrgicos; Transporte e Comunicação; Administração Pública; Atividades Diversas emprego doméstico, limpeza pública, etc.; Alimentação; Bancários; Comerciais; Construção Civil e Madeira; Energia e Água; Trabalhadores em Educação Pública e Privada; Hotéis e Bares; Papéis, Gráficas e Espetáculos; Têxtil e Químicos; Saúde; Seguros e Empresas Mútuas, Aposentados e Camponeses.

As Comissões Obreiras organizam os trabalhadores rurais numa Federação que reúne os assalariados e não o pequeno proprietário.

Existem três organizações de pequenos proprietários, sendo que uma é ligada à UGT e as outras não têm relação com o movimento sindical.

A filiação na Espanha se dá diretamente pela seção sindical no local de trabalho. Ao se filiar a uma seção sindical, o trabalhador filia-se automaticamente a uma das centrais.

A estrutura é orgânica e os sindicatos têm duas obrigações básicas: respeitar o estatuto e as orientações gerais das instâncias superiores (congressos etc.). A eleição das direções de sindicatos e das federações é realizada em congressos.

No caso de uma direção tomar uma medida administrativa contra dirigentes ou contra uma instância, pode-se recorrer a uma comissão de ética da central, que tem o poder de reverter a posição da direção. Já ocorreram casos de dissolução de direções regionais, não por divergências políticas, mas por problemas de funcionamento.

É interessante notar que os desempregados continuam sindicalizados com poder de voto e de ser votado. O desempregado e o trabalhador temporário participam de todo o processo de eleição, desde que mantenham o vínculo com a entidade, pagando uma taxa simbólica.

Existe uma determinação no estatuto das Comissões Obreiras sobre a incorporação das mulheres na direção sindical. Seu objetivo é alcançar a proporcionalidade com o número de mulheres no local de trabalho. Há relativamente mais mulheres trabalhando com contrato temporário e ainda existem grandes diferenças salariais entre homens e mulheres.

## **Estrutura de representação Organização no Local de Trabalho**

### **Delegados Sindicais e Comitês de Empresa**

O Estatuto dos Trabalhadores, de 1980, revisado em 1984, regulamenta a representação nos locais de trabalho através de delegados sindicais eleitos a cada quatro anos. Na eleição de delegados sindicais votam todos os trabalhadores.

Nas grandes empresas, os delegados formam comitê de empresa, órgão unitário garantido pela legislação, inclusive no que diz respeito às suas atribuições, garantias sindicais e tempo para as atividades. Dentro do comitê podem atuar os filiados das diversas centrais sindicais e trabalhadores independentes. O comitê é composto proporcionalmente.

As eleições dos delegados sindicais são realizadas pelos sindicatos em quase todas as empresas do país. Anteriormente elas aconteciam em um dia, contudo, havia muita dificuldade por parte dos sindicatos em garantir a eleição no país inteiro. Atualmente ela se dá num período mais longo mantendo, porém a visibilidade e significado político que estas eleições não têm nos países onde não existe uma unificação da data da eleição.

As Comissões Obreiras e UGT têm aproximadamente 13% da PEA sindicalizada. No entanto, na eleição para delegados sindicais a participação é bem maior. Nas últimas eleições a participação foi de cerca de 76% dos trabalhadores, tendo sido eleitos mais ou menos 100 mil delegados.

Essas eleições definem a representação dos sindicatos das centrais sindicais para o processo de negociação. Só podem participar do processo de negociação os sindicatos e centrais que obtiverem mais que 10% nas eleições para delegados. As centrais sindicais estaduais precisam obter 15% nas eleições para participarem da mesa de negociação em nível estadual.

Um acordo entre a UGT e o governo, em 1986, garantiu a presença de representantes

de sindicatos nos conselhos de supervisão das empresas públicas.

### **Seção Sindical**

É a estrutura sindical no local de trabalho. Na eleição da seção sindical participam só os associados de cada central sindical. Numa seção sindical de empresa, por exemplo, das Comissões Obreiras, só votam os associados das Comissões Obreiras.

### **Representação Na Comunidade Européia**

Existe um processo de constituição de comitês de empresa no âmbito da Comunidade Européia. Isto para o caso de uma empresa estar presente em mais de um país europeu. Na Espanha já existem cerca de 80 comitês desse tipo. Este número está crescendo, mas a atuação ainda é muito limitada, caracterizando-se mais pela troca de experiências e informações.

## **III. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO**

### **1) Negociações nacionais e Acordos nacionais**

Não existe Contrato Coletivo Nacional. Existem negociações nacionais que são feitas pelas Centrais - Comissões Obreiras e UGT com o governo. São negociações de caráter mais geral sobre temas como Contrato de Trabalho, Jornada de Trabalho, Previdência Social que resultam em acordos nacionais.

Desde junho de 1991 funciona um Conselho Econômico e Social que é independente e consultivo. Além das centrais representativas e organizações patronais, participam também representantes dos agricultores, consumidores e profissionais independentes.

Os ramos também não têm poder para fazer contrato nacional. O único ramo que conseguiu negociar contrato nacional, estabelecendo algumas condições gerais, foi a Federação Química e Têxtil.

### **2) Contratos coletivos provinciais ou estaduais**

Existem várias modalidades de contratos coletivos. Podem ser feitos pelas organizações provinciais ou regionais das centrais ou em nível da empresa. A negociação feita no âmbito provincial ou regional, que vale para as empresas daquela província, são negociadas pela organização regional das centrais e pelos sindicatos. A comissão de negociação e contratação na região é composta proporcionalmente pelas seções sindicais em função da votação que cada central tem na eleição dos delegados sindicais.

### **3) Contratos coletivos por empresa**

Os contratos por empresa são negociados pelo comitê de empresa que é um órgão unitário. As seções sindicais no local de trabalho não têm poder de negociação. Elas podem interferir politicamente no processo, mas quem tem poder de negociação é o comitê de empresa.

Existem inúmeros comitês de empresas que fazem a negociação coletiva e em muitos casos nem há seções sindicais. Daí a preocupação com a representatividade dos sindicatos.

As negociações são mais freqüentes nas grandes e médias empresas. As Comissões Obreiras avaliam que a negociação nas pequenas empresas pode ser influenciada pela relação pessoal entre os integrantes do comitê de empresa e a direção da empresa.

### **Coordenação das Negociações Coletivas**

Os sindicatos participam do processo de negociação, das eleições do comitê de empresa unitário e atuam na discussão da pauta de negociação. A elaboração das pautas e a decisão de assinar o acordo resulta de um debate nas duas Centrais.

As Comissões Obreiras e a UGT publicam um balanço conjunto das últimas negociações propondo diretrizes gerais para as negociações seguintes. Ele é divulgado em todas as instâncias das duas centrais e serve como orientação para organização do processo de negociação.

### **Papel dos Ramos**

A partir das diretrizes gerais das centrais, cada federação nacional faz o seu documento com as orientações para situações específicas por ramo.

As federações nacionais orientam e participam junto com as federações regionais das negociações localizadas. Quanto às negociações em mais de uma unidade da mesma empresa, está sendo feita uma experiência, particularmente no setor metalúrgico, de constituir comissões agrupando os comitês de empresa das várias unidades para tentar um processo de negociação conjunto. Isso é coordenado pelas federações.

As organizações com a responsabilidade de encaminhar o processo de negociação elaboram propostas de pauta e as apresentam aos trabalhadores e ao corpo de delegados para discussão. A partir daí, fecha-se os pontos de pauta, apresenta-se à empresa e inicia-se o processo de negociação. No transcurso deste processo, na medida em que há alguma informação nova, reúne-se o corpo de delegados daquela região ou da empresa envolvida, fazem com que as informações cheguem ao local de trabalho e, quando se tem uma proposta de acordo, a comissão de negociação assina um pré-acordo com as empresas ou com organizações patronais, remetendo-o novamente para discussão na direção da instância responsável por esta negociação e também à base. No caso do acordo por empresa, realizam-se assembléias. Posteriormente, caso aprovado, assina-se o acordo definitivo com a empresa ou organização patronal da região.

Existem três mil contratos coletivos na Espanha. A pulverização é muito grande e isso dificulta a ação.

A direção nacional da central, chamado Conselho Confederal Sindical Comissões Obreiras, se restringe a grandes questões nacionais e à coordenação do conjunto da ação sindical dos ramos até as seções sindicais. O poder contratual de fato se concentra nos comitês de empresa e nas federações. O poder de mobilização e negociação está neste terreno.

### **Legislação Trabalhista**

A legislação trabalhista garante direitos mínimos: os acordos regionais e por empresa só podem melhorar a legislação. Houve uma reforma na legislação trabalhista em 94, ainda no governo Felipe González, que mudou muito a situação. Antes, os direitos estavam garantidos no estatuto laboral, uma legislação que estabeleciam quais eram os direitos dos trabalhadores. Essa reforma eliminou grande parte dos direitos deste estatuto num processo de desregulamentação visando à flexibilização das relações de trabalho. Atualmente, as centrais estão fazendo um esforço para reconquistar os direitos anteriormente garantidos na legislação através dos acordos coletivos. Isso reforça a reivindicação de estabelecer contratos coletivos nacionais para estabelecer direitos iguais para o conjunto dos trabalhadores.

### **Resoluções de Conflitos**

A Justiça do Trabalho não tem poder normativo sobre o contrato como tem a justiça brasileira. Ela só pode determinar que se cumpra a lei.

Existem mecanismos de resolução de conflitos referente à aplicação dos contratos coletivos. Um organismo específico funciona em nível estadual e está em construção em nível nacional. Trata-se de um organismo coordenado por uma fundação composta paritariamente entre patrões e empregados com uma lista de árbitros que fazem tanto o papel de mediação, como o de arbitragem. A mediação passa a ser obrigatória no acordo

feito entre as centrais e as organizações patronais, caso uma das partes peça. A arbitragem passa a ser definitiva caso haja acordo entre as duas partes.

Essa experiência é bastante importante em função da pulverização dos convênios e dos contratos coletivos. O patronato também confere poderes a essa espécie de comissão. A resolução de conflitos é mais utilizada nas pequenas e médias empresas, onde às vezes sequer existe comitê de empresa eleito.

### **Contratos Precários**

Com relação ao enfrentamento do trabalho temporário e contratação precária há dois tipos de iniciativas feita pela Federação dos Bancários: uma organizativa, que negociou um contrato com todas as empresas de contratação temporária, e a outra, um convênio que estabelece as condições que vão proteger o trabalho dos temporários, com uma negociação feita pela federação, independentemente de onde as empresas estejam prestando serviços

A iniciativa das federações é de buscar igualar os direitos dos trabalhadores contratados precariamente ao direito dos trabalhadores com contratação efetiva. No setor metalúrgico está sendo negociado um contrato nas regiões estabelecendo que daqui a 3 anos, até o ano 2000, o salário dos trabalhadores que prestam serviços dentro das indústrias metalúrgicas será equiparado ao salário dos funcionários daquela empresa. No primeiro ano deverá chegar a 80%, no segundo, a 90% e no terceiro, a 100%. Em algumas regiões já se equiparam quase todos os direitos.

## **IV. SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA**

O financiamento das centrais é feito com base na mensalidade dos trabalhadores, que é de cerca de 1 % do salário; cerca de 25% do orçamento das entidades vêm de um fundo público; nas organizações estaduais esse fundo público chega a 40% ou 60% do orçamento. Esse dinheiro deve ser aplicado na formação profissional. Também existem recursos provenientes de ganhos jurídicos, embora sejam pequenos.

Nas Comissões Obreiras as contribuições financeiras são distribuídas da seguinte forma:

- . Federações nacionais - 15%
- . Federações regionais - 45%
- . Estruturas horizontais (estaduais e regionais) - 30%
- . Confederação Nacional - 10%

### **Comissão de Garantia**

Existe no estatuto da central sindical uma comissão de garantia. É uma comissão eleita à parte, nos congressos, que tem o poder de decidir sobre conflitos de representação sindical. Ela pode até reverter uma decisão da Direção Nacional da Confederação.

## **V. PERSPECTIVAS**

### **Unidade do Movimento Sindical**

Nos últimos anos construiu-se uma unidade muito grande entre as CC.OO. e a UGT. Isto se deu durante o processo de negociação e contratação, tanto do ponto de vista das orientações e diretrizes para a negociação dos contratos coletivos, como para efeito das negociações mais gerais com o governo sobre estabelecimento de regras para negociação e contratação.

Esse sentimento de unidade não se encontra suficientemente disseminado na base, sobretudo entre as diferentes estruturas locais e verticais. Mesmo assim, as centrais

avaliam que há uma clara tendência de maior unidade de ação. Discute-se a unificação das federações metalúrgicas e mineiras da UGT e das CC.OO.

### **Autonomia Sindical**

Uma questão tratada no último congresso das Comissões Obreiras foi a autonomia das centrais com relação aos partidos políticos. Avalia-se que o debate político se orientava pelas diferentes forças partidárias (Partido Comunista, Partido Socialista, Independentes). Atualmente o debate nas Comissões Obreiras tem um conteúdo mais claramente sindical. Na UGT, o tema da autonomia tornou-se particularmente importante durante o governo Felipe González (1982 a 1995) do Partido Socialista (PSOE), em função do predomínio de afiliados do PSOE na direção dessa central. Houve um vínculo político muito forte entre o governo e UGT, o que no princípio da gestão González contribuiu para o fortalecimento da central.

Felipe González acabou introduzindo a agenda neoliberal na Espanha, o que resultou no aumento do desemprego e provocou um desgaste político de enormes proporções na UGT. O grau de divergências entre a UGT e o PSOE provocou a renúncia de Nicolas Redondo, dirigente socialista histórico e então secretário geral da UGT, do cargo de deputado federal que acumulava.

### **Debate nas CC.OO**

Atualmente está em curso um plano de reestruturação promovido pelas CC.OO que deve ir até o ano 2000. O objetivo é modificar a estrutura e agrupar os 17 ramos existentes, reduzindo-os para nove ramos nacionais.

Há um debate em curso para transformar o processo de negociação regional e por empresa, que gera uma dispersão muito grande. O objetivo é reduzir o número de convênios assinados atualmente (cerca de 3 mil), introduzindo uma negociação nacional por ramos e, a partir daí, o convênio por empresa.

Estabelece-se assim duas instâncias de negociação: a nacional por ramo e por empresa. Há resistências das organizações regionais particularmente das organizações estaduais. Por isso, além dos acordos nacionais, está aberta a possibilidade de permanecerem os estaduais por conta das particularidades regionais. De outro lado, os empresários pressionaram para que se faça a contratação por empresa, esvaziando a negociação nacional e regional.

Em 1997 iniciou-se um processo de debate entre a UGT, as Comissões Obreiras e as organizações patronais, para chegarem num acordo propondo novas regras para negociação e contratação coletiva. Essa proposta deverá ser encaminhada ao governo e ao legislativo do país para ser transformado em lei, estabelecendo mudanças nas regras da negociação e contratação.

As Comissões Obreiras propõem também a transferência do poder de negociação e contratação do comitê de empresa para as seções sindicais das Centrais. Acreditam que o comitê de empresa cumpre um papel importante apenas quando há unidade política. O fato é que os comitês, nas negociações por empresa, podem enfraquecer o sindicato. O sindicato disputa e apresenta os candidatos para o comitê de empresa, apresenta os delegados, mas na hora da contratação é o comitê de empresa que tem o poder. Isso explica a baixa sindicalização, que é compensada pela forte representatividade nas votações para os comitês de empresa.

## FRANÇA

Extensão Territorial: 551.500 Km<sup>2</sup>  
População total -2005: 60.496.000 habitantes  
Total do PIB- 2004: 2.046.735 milhões de US\$  
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano – 2003: 0,94  
Gasto Público com Educação - 2002: 5,63 % do PIB  
Gasto Público com Saúde – 2002: 7,4 % do PIB

### INTRODUÇÃO

#### Breve Histórico

Existem cinco centrais sindicais na França: CFDT (Confederação Francesa Democrática de Trabalho), CGT (Confederação Geral do Trabalho), CGT-FO (Força Operária), CFTC (Confederação Francesa de Trabalhadores Cristãos) e CGC (Confederação Francesa de Quadros).

Essas cinco centrais sindicais originam-se no pós-guerra a partir dos partidos socialista, comunista e social democrata. A origem da CFDT é cristã, chamava-se CFTC. Em 1964 uma parte criou a CFDT e outra parte continuou como CFTC. Mas, nem sempre a polaridade foi entre a CFDT e a CGT. Houve momentos em que a polêmica estava entre a CGT e FO, que não faziam nenhum tipo de alianças.

Uma característica básica das organizações sindicais na França é a dependência de intervenção proveniente do Estado em combinação com as fortes rivalidades entre elas, que correspondem em parte a orientações políticas diferentes (a CGT ligada ao Partido Comunista Francês e a maioria da liderança da CFDT ligada ao Partido Socialista Francês).

Os índices de filiação franceses são muito baixos. Se somarmos todos os sindicalizados das cinco centrais, não chegaremos a 10% dos trabalhadores. A CFDT tem hoje 700 mil filiados. Segundo seus dirigentes, é a maior central sindical do país. A CGT tem entre 600 a 630 mil e as outras três um número bem menor.

#### Representatividade das Centrais

Desde 1966, por lei, as cinco centrais sindicais citadas acima, têm poder de representação.

Os Sindicatos filiados a uma destas cinco centrais têm uma série de privilégios como:

- . direito de representação na contratação coletiva;
- . direito de estabelecer dentro das empresas um local sindical, sem que precise provar qualquer tipo de representação;
- . direito de apresentar candidatos nas eleições para vários conselhos públicos, em nível municipal e nacional (tipo o conselho de administração da seguridade social).

Existem também alguns sindicatos nacionais não filiados a nenhuma central, como é o caso da educação.

Além das sessões sindicais que cada uma das cinco centrais podem instalar, existe o comitê de empresa eleito por todos os trabalhadores. Atualmente, a exemplo do que acontece na Espanha, as eleições para os comitês de empresa, são concorridas, cerca de 70% dos trabalhadores participam do processo eleitoral, o que faz com que as centrais baseiem sua autoridade nessa forma de representação.

Segundo levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho, a representação de cada uma delas nas últimas eleições é a seguinte:

- CGT 22%
- CFDT 21%

- CGT-FO 11%
- CGC6%
- CFTC 4%

36% não são afiliados a nenhuma das centrais

A próxima eleição para os tribunais de trabalho está prevista para dezembro de 1997.

## II. ESTRUTURA SINDICAL

Na França a filiação do trabalhador é feita diretamente à Central. A estrutura é orgânica, mas no caso da CFDT há uma particularidade: se um grupo de trabalhadores filiados à Central quiser fundar um sindicato, têm de apresentar a proposta, não só para os trabalhadores daquela base, mas também à direção da Central. A CFDT tem uma Comissão Nacional com poderes para deliberar sobre o tema.

Os sindicatos são organizados em:

- . federações por ramo
- . estruturas horizontais (uniões)
- . confederação nacional

Só os sindicatos de base elegem delegados para os congressos da CFDT.

Existe uma Comissão de Garantia para resolver conflitos internos, a partir das decisões administrativas ou disciplinares das instâncias maiores. Esta comissão tem poderes para revogar decisões da Executiva Nacional da CFOT (chamado Birô Executivo Confederal), caso considere uma decisão autoritária ou que está indo contra os Estatutos da Central.

### **Estrutura de representação Organização no Local de Trabalho**

Numa empresa é possível ter três estruturas: o "Comitê de Empresa", o "Comitê de Higiene e Segurança no Trabalho" e a "Seção Sindical".

#### **Comitês de Empresa e Delegados de Pessoal**

Existem na maior parte dos locais de trabalho e são eleitos com a participação de todos os trabalhadores. A eleição é realizada em dois turnos. No primeiro, só os sindicatos apresentam candidatos. Se for constatado quórum (50% mais 1 dos votantes), os integrantes do Comitê tomam posse, proporcionalmente. Se não houver quórum, há segundo turno, com a participação de qualquer trabalhador para o Comitê.

Os comitês não têm poder de negociação. Sua importância cresceu nos últimos anos em função do processo de reestruturação produtiva. As empresas são obrigadas por lei a repassarem informações sobre sua situação financeira e planos aos comitês de empresa.

Promovem ainda atividades de caráter sócio-cultural: festas, administração de clubes de campo, restaurantes, etc. Parte dos recursos dos comitês devem ser destinados para essa finalidade. Conta com recursos significativos: 1,2% da folha de pagamento da empresa é repassado ao comitê. Exemplo: o comitê de empresa de uma grande regional do Banco Nacional de Paris, que representa aproximadamente 6,8 mil funcionários, tem um orçamento de US\$ 2 milhões. O restaurante que ele administra arrecada US\$ 8 milhões. Ou seja, o orçamento anual desse comitê é de US\$ 10 a 11 milhões.

Ligado ao comitê, atua o *delegado de pessoal* eleito nas seções do local de trabalho, encarregado de representar os trabalhadores naquela seção.

## **Comitê de Higiene e Segurança**

Este comitê cuida da saúde, higiene, segurança e condições do trabalho na empresa. Corresponde à nossa Cipa, só que com atribuições e poder de influência, inclusive na hora de negociação, mais amplos. Essa "Cipa francesa" analisa a situação, faz um relatório e caso a empresa não reveja sua situação, as penalidades são muito altas.

### **Seção Sindical**

É constituída por decisão dos sindicatos. A seção sindical é composta por delegados sindicais. O secretário geral da respectiva seção pode ser eleito pelos trabalhadores afiliados a uma das cinco centrais ou indicado pela direção do respectivo sindicato. Isso significa que em uma empresa pode haver cinco seções sindicais. A orientação da CFDT é de que haja eleição, mas não necessariamente.

A CFDT tem, aproximadamente, 150 mil militantes atuando nessas formas de representação.

Nas eleições das seções sindicais votam só os filiados. Para os comitês de empresa e comitês de higiene votam todos os trabalhadores.

## **III. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO**

A base do sistema de negociação é a legislação de 1950, que estabelece as negociações nacionais por categoria. Em 1971 foi promulgada a legislação que regulamenta a possibilidade de negociações adicionais por empresa. Porém a sua realização dependia da vontade das partes. Para superar a resistência a este tipo de negociação descentralizada, o governo socialista estabeleceu, em 1982, uma legislação que obriga anualmente negociações por empresa sobre salários e jornada de trabalho. Essa medida fazia parte das leis Auroux, que aumentaram os direitos sindicais dos trabalhadores.

Nos anos 80 começaram a aumentar os acordos entre centrais e organizações patronais sobre temas específicos que iriam provocar a necessidade de acordos em nível de empresa para a sua regulamentação. Exemplo disso é o acordo sobre a redução da jornada de trabalho. O governo socialista também instalou a Comissão Nacional para Contratação Coletiva que deve supervisionar os acordos e estimular que todos os trabalhadores estejam protegidos por contratos coletivos.

Existem três tipos de negociação na França;

### **1) Negociações interprofissionais**

Realizadas nacionalmente pelas Centrais. São negociações sobre pontos gerais como sistema previdenciário, jornada de trabalho, modalidade de contratação.

### **2) Negociações por Ramos**

São realizadas pelas federações em âmbito nacional. Os acordos nacionais são válidos somente para as empresas filiadas às organizações patronais que participaram das negociações. As empresas têm se utilizado dessa possibilidade legal para pressionar o sindicato patronal a endurecer e a fragmentar as negociações, sob ameaça de deixar o sindicato patronal.

Há, no entanto, um mecanismo de extensão do acordo nas empresas do mesmo setor, embora não representadas na negociação. É possível assinar um contrato com uma empresa e estendê-la para as demais no mesmo setor. Neste caso chama-se de convenção. Existe uma comissão tripartite, funcionando junto ao Ministério do Trabalho, que analisa os pedidos de extensão dos acordos. Quem dá a última palavra sobre a extensão do acordo é o ministro.

Existem, portanto duas modalidades de contratação coletiva:

**Acordo** - se aplica somente às empresas filiadas às organizações patronais signatárias do mesmo.

**Convenção** - pode ser estendida pelo Ministério do Trabalho a todas as empresas do setor, com aprovação da Comissão Nacional.

### 3) **Negociações por empresa**

Visam melhorar os direitos assegurados no Código do Trabalho e nos contratos nacionais. São feitas pela seção sindical e não pelos comitês de empresa. A decisão final de assinar o acordo não prevê necessariamente consulta à base, embora a CFDT oriente que essa consulta seja realizada.

Em novembro de 1996 entrou em vigor uma nova lei que quebrou o monopólio dos sindicatos na negociação coletiva. Essa nova lei é fruto de um acordo firmado pela CFDT, mas rejeitada pela CGT e a FO. Nas empresas onde não existem seções sindicais e sempre quando o contrato nacional do setor o permitir, pode-se negociar com uma comissão eleita pelos trabalhadores. Isso deve permitir maior espaço de negociação nas pequenas e médias empresas.

A CFDT está profissionalizando-se para melhorar sua intervenção no processo de negociação capacitando uma equipe de técnicos. Uma das prioridades é garantir a determinação legal de que os acordos não podem diminuir ou modificar os direitos assegurados por Lei. O debate é o seguinte: com as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho esta questão ficou mais complicada. Por exemplo, se o acordo que estabelece um "banco de horas" (a compensação em descanso, do horário extraordinário feito pelo trabalhador) está aquém da legislação ou não? Evidentemente que, se o resultado final do acordo melhorou ou piorou os direitos assegurados na Lei, dependerá da interpretação jurídica.

Portanto, há dois desafios hoje no interior da CFDT sobre o processo de negociação. Além da tentativa dos patrões em fragmentar a negociação, também existem pressões que forçam a discussão de cláusulas, cujo conteúdo rebaixa direitos garantidos por Lei. Há casos, por exemplo, de abaixo-assinado entre os trabalhadores para forçar os sindicatos a assinarem acordos desfavoráveis. Este fenômeno está evidentemente ligado aos altos níveis de desemprego.

Na França, o mecanismo para assinar acordos é extremamente político. Diferentemente da Espanha, o comitê de empresa na França não tem poder de negociação. Quando na Espanha há a composição da maioria, significa dizer que haverá assinatura de acordo. Raramente a minoria assina. Na França, há uma tendência da CFDT assinar acordos nacionais e da CGT assinar acordos por empresa, mas também há uma comissão de reconhecimento dos acordos, a partir do Estado. Quando há um conflito não resolvido pela categoria, o Ministério do Trabalho acaba estendendo a validade do acordo.

## **IV. SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA**

A filiação é feita diretamente à Central. Cada trabalhador contribui mensalmente com 0,75% do seu salário. A CFDT recolhe esses recursos e os distribui, através de um órgão independente da direção nacional da Central. Essa mensalidade é depositada em um banco, na conta corrente desse órgão. Não há interferência política quanto aos repasses dos recursos, mesmo se houver divergências no interior da CFDT. 1 %, repassado para os Comitês de empresas vem diretamente das empresas e não dos trabalhadores. Os valores são calculados tendo como base a folha de pagamento.

## V. PERSPECTIVAS

### Unidade de Ação

Ao contrário do que aconteceu na Espanha e na Itália, na França a unidade de ação ainda é um objetivo a ser conquistado. Parece haver uma relação muito conflituosa, principalmente entre a CFDT e a CGT, as duas principais centrais. Representantes da CFDT consideram que o sindicalismo politizado é prejudicial ao movimento sindical francês.

Segundo informações da CFDT, esta central defende uma concepção sindical que parte do princípio de que é necessário apresentar e negociar propostas, à luz das discussões e da realidade do movimento sindical. A CGT-FO defenderia posições de contestação e de negação. Segundo a CFDT, a CGT negocia poucos contratos nacionais porque não aceita as condições impostas pelas organizações patronais.

A existência de várias centrais e seções sindicais nas empresas acirra-se por dois motivos. Primeiro, porque das cinco, três tem um peso significativo. Segundo são essas seções que negociam na empresa e não o comitê de empresa que é unitário. No entanto, apesar dessa divisão, a participação popular e, em particular dos trabalhadores, nas últimas mobilizações, principalmente de 1995 para cá, perpassa essas dificuldades e tem pouco a ver com esse quadro divisionista. A greve realizada em 95 foi fortíssima. Então, se por um lado, tem a fragmentação do movimento, há também aspectos peculiares da história dos trabalhadores franceses, que precisam ser estudados.

## ALEMANHA

Extensão Territorial: 356.733 Km<sup>2</sup>  
População total -2005: 82.689.000 habitantes  
Total do PIB- 2004: 2.740.670 milhões de US\$  
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano – 2003: 0,93  
Gasto Público com Educação - 2002: 4,57 % do PIB  
Gasto Público com Saúde – 2002: 8,6 % do PIB  
Taxa de Sindicalização: 20%  
Número de Sindicatos no país: 08

### Breve Histórico

Na Alemanha existe na prática uma unicidade sindical que não vem da lei, mas de um pacto político da época pós-guerra. A divisão da classe trabalhadora nos anos 30 foi um dos elementos que permitiu ao nazismo chegar ao poder e liquidar as diferentes organizações de trabalhadores. Por isso os trabalhadores decidiram, em 1949, criar uma organização unitária com composição política pluralista. Criou-se a DGB (União Sindical Alemã), com 16 sindicatos nacionais filiados, cada um com sua autonomia contratual. Para garantir a unidade mantém-se a prática de reservar dois lugares no comitê executivo da central para membros da CDU (partido de centro-direita). Mas a grande maioria dos dirigentes é filiada ao Partido Socialista Alemão (SPD).

Uma característica do movimento sindical na Alemanha é a existência de uma legislação detalhada para regulamentar as relações trabalhistas, que tem sua origem num compromisso social do pós-guerra. Existe a Lei sobre contratação coletiva de 1949, revisada em 1952, que determina o processo de contratação coletiva em nível setorial por estado e no caso dos funcionários públicos, em nível federal. Também são definidos procedimentos de conciliação e arbitragem. O direito de greve só pode ser exercido durante o período de negociação, respeitando os procedimentos de conciliação e depois

de aprovado, em voto secreto, por pelo menos 75% dos trabalhadores envolvidos. No pós-guerra ocorreram pouquíssimas greves na Alemanha.

Nos anos 70 surgiram greves selvagens, fora da legislação. Em 1983 o Tribunal Superior do Trabalho declarou legal fazer "greves de alerta" de uma hora, sem ter que passar por todos os procedimentos, porém, só nos casos em que o contrato coletivo não obriga as partes a respeitar a paz industrial.

A existência do fundo de greve é uma outra característica do movimento sindical alemão, não existindo na Itália, França ou Espanha (existe também em outros países europeus, como a Holanda e os países escandinavos). Ao entrar em greve os trabalhadores registram-se individualmente para receber pagamento do fundo de greve.

Em 1986 uma nova legislação restringiu de fato a utilização do direito de greve: trabalhadores parados devido a greves em outras empresas (fornecedoras) não têm direito a seguro desemprego e o sindicato tem que abrir seu fundo de greve também para eles. Ou seja, os sindicatos é que pagam aos trabalhadores os dias parados devido à greve. Essa legislação foi aprovada a pedido dos empresários para impossibilitar as greves estratégicas (como a "Vaca Brava") utilizadas pelos metalúrgicos em 1984 durante as mobilizações pela redução da jornada.

A política neoliberal do governo Kohl, que resultou em uma taxa de desemprego altíssima, só é comparável à crise dos anos 30 e ameaça constantemente os direitos conquistados, colocando o consenso social na Alemanha sob pressão.

### **Representatividade das Centrais**

Além da DGB existem outras centrais de pouca expressão, como a DAG, que organiza trabalhadores de "colarinhos brancos" e a CGB, de orientação cristã. No entanto, a grande maioria dos trabalhadores de "colarinhos brancos" e de orientação cristã encontra-se organizada na DGB.

Dados de 1994 apontam que estão filiados aos sindicatos da DGB perto de 10 milhões de trabalhadores. Diferente das centrais de outros países visitados, a DGB é uma Confederação de sindicatos nacionais (federações) e isso é explica o peso que estes têm. Apenas dois sindicatos, o dos metalúrgicos (IG Metall) e dos funcionários públicos, transportes e comunicações (OTV) representam 50% do total de trabalhadores organizados pelos sindicatos nacionais filiados à DGB.

O sistema sindical alemão está voltado à co-gestão que se expressa nas atribuições dos comitês de empresa e na participação dos trabalhadores nos Conselhos de Supervisão das empresas. Isso é definido nos Estatutos e no novo documento de base, elaborado em 1996, sobre a defesa da harmonia política, social e econômica.

## **II. ESTRUTURA SINDICAL**

No congresso da DGB participa um número fixo de 400 delegados eleitos pelas federações. Há um comitê federal com 104 delegados, uma executiva com 21 dirigentes e um secretariado com cinco. A DGB está organizada nos treze estados e em 157 regiões da Alemanha.

Os sindicatos nacionais se estruturam a partir de:

- . seções locais
- . estruturas estaduais

As federações não são orgânicas à DGB, apesar de ser impensável uma separação dos sindicatos. Discute-se atualmente a necessidade de fusões entre os vários sindicatos nacionais que aponte para uma organização sindical conformada por três blocos: indústria, comunicação/serviço e setor público. Isto implica um aprofundamento do debate

sobre o novo papel da DGB. Atualmente existem 15 sindicatos nacionais e a previsão é de que este número caia para 13 ainda em 1997.

## **Estrutura de representação Organização no Local de Trabalho**

### **Comitês De Empresa**

Não só têm poder de negociação, como também de co-determinação, ou seja, de influenciar as decisões empresariais. Há uma lei que regula o funcionamento dos comitês, de 1952, revisada em 1972. Em todas as empresas com mais de cinco trabalhadores deve existir um comitê de empresa a pedido do sindicato. Os comitês são eleitos por todos os trabalhadores independente de serem ou não filiados ao sindicato. A Lei estabelece uma série de regras, inclusive, obrigando todas as empresas a repassarem informações aos comitês. Estabelece ainda o direito dos comitês contratarem assessores, pagos pelas empresas, para examinar essas informações. A Lei estipula todos os casos nos quais o comitê tem que ser consultado e os casos nos quais ele tem o direito de veto.

Os comitês de empresa têm influência considerável, não só nas políticas da empresa como também nos próprios sindicatos e na DGB. No entanto, esses comitês não têm poderes para convocar greves. A Lei não permite. A greve é atribuição exclusiva dos sindicatos.

Na prática são os sindicatos que indicam quem vai disputar os comitês de empresa, mas é preciso que o candidato seja eleito pelo conjunto dos trabalhadores. Pode existir mais de uma chapa nas eleições e pode-se (no caso de uma chapa única) votar por pessoa.

### **Seção Sindical:**

#### **Corpo de Delegados Sindicais**

Paralelamente à estrutura do comitê existem os delegados sindicais eleitos pelos sócios do sindicato que elegem o corpo dos delegados. É a seção sindical no local de trabalho. Não negociam, mas representam o braço do sindicato nacional dentro da empresa para organizar os trabalhadores, impulsionar a mobilização e vigiar o cumprimento do contrato coletivo. São mais de 600 mil delegados sindicais que existem na Alemanha.

#### **Conselhos De Supervisão**

Uma característica típica do modelo alemão é a presença de representantes dos trabalhadores nos conselhos de supervisão nas grandes empresas (mais de 2 mil trabalhadores). Os representantes dos trabalhadores, nesses conselhos, são eleitos em listas organizadas pelos sindicatos.

Em alguns casos, na indústria siderúrgica e mineira, por exemplo, há um sistema de co-determinação ainda mais avançado com paridade nos conselhos de supervisão das empresas, com "voto de minerva" do lado empresarial. Os trabalhadores membros dos conselhos de supervisão têm que respeitar o caráter confidencial das informações que lhe são passadas.

### **III. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO**

O Estado regulamenta as relações trabalhistas através de uma legislação complexa e garante a sua execução através de um sistema igualmente complexo de tribunais trabalhistas em vários níveis. Não há intervenção, respeitando-se completamente a autonomia das partes. Hoje mais de 90% dos trabalhadores são protegidos por contratos

coletivos. A base do sistema de contratação coletiva são os contratos estaduais setoriais. Em alguns casos existem contratos separados por grupo em nível nacional. Exemplo disso é o contrato coletivo nacional da Volkswagen, cujas unidades não fazem parte do processo de contratação coletiva estadual do ramo metalúrgico.

Quem negocia em todos os casos são os sindicatos nacionais por ramo através de comissões de negociação de trabalhadores eleitos à parte nos congressos sindicais. O mandato é exclusivo por três anos.

A estratégia sindical no pós-guerra foi de equiparar gradualmente as condições nos diferentes estados utilizando o resultado mais favorável como exemplo para as negociações nos outros estados. Nesse aspecto, ajuda o fato de as organizações sindicais e patronais serem estruturadas nacionalmente. Hoje existe só uma diferença substancial entre os contratos estaduais na Alemanha Oriental e os contratos assinados nos estados ocidentais. De fato há nos cinco estados da Alemanha Oriental uma ofensiva por parte do patronato em utilizar as diferenças salariais. No caso de contratos que envolvem empresas onde trabalham mais de 50% do total dos trabalhadores numa determinada área, o ministro do Trabalho pode estender esse contrato a todos os trabalhadores a pedido de uma das partes.

Até o início dos anos 80 a contratação era feita anualmente, mas começaram a surgir contratos de longa duração de redução gradual do horário de trabalho. Desde o início dos anos 80 o movimento sindical privilegiou acordos para redução do horário de trabalho, firmados em nível nacional por ramo e implementados no local de trabalho através de acordos com o comitê de empresa.

A DGB não assina acordos nem contratos. Trata apenas de questões como assistência jurídica em conselhos tripartites de políticas sociais e representa seus filiados (os sindicatos nacionais) nos espaços democráticos tratando de questões políticas mais amplas.

Além do sistema de contratos coletivos negociados pelos sindicatos nacionais, existem acordos por empresas negociados com os comitês de empresa. Os contratos coletivos nunca podem reduzir direitos estabelecidos na legislação. A lei é a base de tudo. O contrato coletivo também tem força de lei até ser alterado por um novo contrato. Nenhum acordo pode contrariá-la. Os acordos obedecem às normas estabelecidas nos contratos e na lei e vigoram durante o período estipulado no próprio acordo. Por exemplo, a implementação da redução de horário de trabalho, mudanças no local de trabalho, organização de trabalho.

O governo Kohl tentou abolir vários direitos da legislação deixando mais espaço de negociação entre as partes. Aonde os sindicatos são fortes eles conseguem manter o direito retirado da legislação através do contrato coletivo. Exemplo disso foi o direito a 100% de auxílio-doença, um direito codificado na lei. O governo Kohl o diminuiu a um mínimo de 80% do salário, deixando evidentemente a possibilidade às partes de negociar um valor maior no contrato coletivo. Os trabalhadores metalúrgicos, encabeçados pelos trabalhadores da Mercedes, desencadearam uma onda de protestos e mobilizações para garantir a manutenção desse direito de 100% no contrato coletivo e conseguiram.

#### **IV. SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA**

A única fonte direta de sustentação da estrutura da DGB vem dos trabalhadores, através de contribuições mensais aos seus respectivos sindicatos. Do total arrecadado, 14% são remetidos à Central. Além disso, os trabalhadores contribuem com US\$ 0,90 por ano para atividades extraordinárias da DGB. Existem ainda outras fontes de receita (de empresas constituídas pelos sindicatos, da União Européia dos Sindicatos, das Fundações Não Governamentais e dos fundos do Estado), para financiar projetos específicos.

## **A distribuição dos recursos é feita da seguinte forma:**

Federações - 86%

Instâncias regionais e estaduais - 10%

Central - 4%

## **V. PERSPECTIVAS**

Considerando as mudanças pelas quais o mundo e, sobretudo, a Alemanha passaram nos últimos anos, a DGB considerou apropriado fazer um novo documento de política básica. Esse documento foi aprovado em novembro de 1996 numa plenária extraordinária. Nesse debate a DGB definiu a necessidade de envolver os diversos e diferentes segmentos que hoje compõem a classe trabalhadora, com ênfase na questão dos jovens, mulheres, trabalhadores em pequenas empresas, autônomos e desempregados. O grande desafio é respeitar a individualidade e fragmentação de interesses de um lado, mas ao mesmo tempo, manter uma política coletiva. Para isso, avaliou ser preciso modificar a prática e estrutura sindical existentes, já que estes refletem em grande parte a realidade anterior. De um lado, pretende-se fortalecer a atuação do sindicato nos postos de trabalho, através de uma integração maior com os comitês de empresa. De outro lado, aumentar a integração entre a atuação nas empresas, o processo de negociação estadual e, em base a isso, atuar no debate político em defesa de uma estratégia de reformas na sociedade. Isso implica aumentar a influência frente aos partidos políticos, as igrejas, a mídia, os cientistas e as várias iniciativas da sociedade civil. Além disso, a DGB considera essencial para o futuro fortalecer as estruturas do movimento sindical europeu.

## **ITÁLIA**

Extensão Territorial: 301.268 Km<sup>2</sup>

População total -2005: 58.093.000 habitantes

Total do PIB- 2004: 1.677.907 milhões de US\$

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano – 2003: 0,93

Gasto Público com Educação - 2002: 4,75 % do PIB

Gasto Público com Saúde – 2002: 6,4 % do PIB

## **INTRODUÇÃO**

### **Breve Histórico**

O movimento sindical italiano sempre foi caracterizado pela forte politização e participação dos trabalhadores. Já no final da primeira guerra mundial as confederações socialistas e católicas, juntas, tinham 3 milhões de filiados. Contudo, após o desencadeamento de um processo repressivo pelo regime fascista, com apoio da classe dominante, instalou-se a partir de 1925 o monopólio dos sindicatos corporativistas atrelados ao Estado. Só em 1944 os trabalhadores reconquistaram o direito de livre organização. No Pacto de Roma, os representantes das diferentes tendências decidiram fundar uma central unitária, a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), com igual representação na direção dos socialistas, comunistas e católicos. Entretanto, o contexto da guerra fria provocou uma divisão que permanece ainda hoje, apesar de que a causa desses rachas já não faz mais parte da realidade mundial. A partir das divergências novas centrais sindicais foram criadas: a CISL (de orientação social-católica) e a UIL (de orientação social-democrata), enquanto os socialistas de esquerda e os comunistas continuaram na CGIL. Em 1969 explodiu uma onda de greves e mobilizações em todo o

país conhecida como o "outono quente", a partir do qual ampliou-se significativamente os direitos dos trabalhadores e a estrutura de representação nos locais de trabalho.

## **Representatividade das Centrais**

Na Itália existem três confederações nacionais representativas:

- . CGIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho),
- . CISL (Confederação Italiana de Sindicatos dos Trabalhadores)
- . UIL (União Italiana do Trabalho)

Atualmente todas são afiliadas à CIOSL e à Confederação Europeia de Sindicatos (CES). Foi visitada a CGIL, maior central, com cerca de cinco milhões de afiliados.

A partir de 1986/1987 surgiu um novo fenômeno: os Comitês Unitários de Base (Cobas), principalmente no setor público, que se organizaram por fora das centrais. Os Cobas não devem ser confundidos com os chamados sindicatos autônomos (não afiliados a uma Confederação) de origem corporativista e que já existem há mais tempo. Recentemente foi tomada a iniciativa de organizar uma coordenação nacional. Cabe frisar que sua representatividade nacional é muito baixa e está concentrada em alguns setores e empresas.

Num referendo, em 1995, o povo italiano votou a favor da abolição do artigo que define a CGIL, CISL e UIL como as únicas centrais sindicais representativas. Foi mantido o monopólio dessas três centrais nomearem 1/3 da Representação Sindical Unitária no local de trabalho (RSU).

### **I. ESTRUTURA SINDICAL**

A CGIL se organiza da seguinte forma:

- . nível territorial básico (chamado de compreensórios)
- . regional  
(Camara del Lavoro)
- . estadual
- . confederação nacional
- . as estruturas verticais por ramo

Existem os delegados sindicais afiliados a CGIL nas fábricas, os compreensórios (também chamados de comitês de inscritos em nível local), o sindicato por região, por estado e em nível nacional. Característica histórica da CGIL é a forte articulação horizontal, através das Câmaras de Trabalho (Camara di Lavoro) onde os diferentes setores se encontram e onde a central articula sua participação política mais ampla. A mais forte federação é a dos metalúrgicos e a mais numerosa é a federação dos aposentados. Hoje quase metade dos afiliados da CGIL é constituído por aposentados.

### **Estrutura de representação Organização no Local de Trabalho**

O direito a livre organização e negociação foi amparado, em 1970, pelo Estatuto dos Trabalhadores que estabelece, entre outras coisas, uma série de direitos para delegados sindicais. Este identificou a CGIL, a CISL e a UIL como centrais representativas, o que lhes dá o direito de representar os trabalhadores nos locais de trabalho e organizar comitês de empresa.

Quanto à organização no local de trabalho existem atualmente dois tipos:

### **Representação Sindical Unitária (RSU)**

A RSU é fruto de um acordo nacional entre centrais sindicais e as confederações patronais. É eleita pelo conjunto dos trabalhadores em cada local de trabalho. As centrais signatárias do contrato nacional têm o direito de ocupar 1/3 dos postos de delegados, independentemente da sua representatividade numa determinada fábrica. Essa norma foi apoiada pelas confederações patronais, no sentido de que as representações sindicais unitárias não deliberassem nada contraditório com as definições gerais das confederações. Ou seja, um terço dos integrantes das RSU's é indicado pelas centrais e os outros dois terços são disputados por quem quiser participar do processo eleitoral.

Para acompanhar a introdução da RSU no país, as três centrais instalaram conjuntamente um Observatório Nacional. O objetivo principal do observatório é medir a difusão territorial por atividade econômica e por dimensão da empresa, as características da participação, a votação e medir as mudanças no sistema de representação que as RSU's implicam.

Assim ficou evidente que a introdução das RSU's se deu, sobretudo nas regiões de grande tradição de organização sindical (no caso nos Estados de Lombardia e Emilia Romagna). 70% das RSU's foram implementadas no setor industrial e só 7% no setor de serviços. Ao mesmo tempo verificamos uma taxa muito alta de participação nas eleições, na média 72% e curiosamente 77% no sul da Itália, caracterizado pela fraca difusão das RSU's. Segundo os dados computados até março de 1997, a CGIL ficou com 50% do total dos votos, a CISL com 30% e a UIL com 16%. O restante dos votos foram para delegados não filiados a nenhuma central. Esses números se referem a eleição de 10.338 delegados/as numa base total de 1.740.000 trabalhadores.

### **Representação Sindical Autônoma (RSA)**

É a representação das centrais sindicais no local de trabalho, independentemente de ter trabalhadores sindicalizados naquele local.

As representações sindicais unitárias e autônomas surgiram a partir de uma larga experiência anterior com organização no local de trabalho, especificamente os comitês internos e os conselhos de fábrica:

### **Comitês Internos**

No pós-guerra a representação no local de trabalho era feita pelos comitês internos, como representação sindical, que era um direito dos trabalhadores, mas que não tinha poder de contratação, tratavam-se de estruturas de representação numericamente pequenas. Com as grandes mobilizações do final da década de 60, início dos anos 70, criou-se uma estrutura mais representativa, articulada por setor e com poder de contratação coletiva, que iria ampliar as conquistas feitas na contratação nacional.

### **Conselhos De Fábrica**

Substituíram os comitês internos. Os conselhos eram organismos unitários eleitos por todos os trabalhadores, superando a representação da central no local de trabalho. Mas por conta de toda a reestruturação produtiva e a ofensiva da década de 80 contra o movimento sindical, durante um bom período não houve eleições em muitos locais de trabalho para esses organismos. Eles esvaziaram-se, porque eram produto da correlação de forças política e da vontade unitária dos trabalhadores, quebrada durante a década de 80. Em 1984 a CGIL voltou a criar as suas representações. Essa discussão resultou recentemente no acordo nacional, que deu origem à RSU.

### III. SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO

Há uma contratação nacionalmente articulada na Itália. O sistema de negociação é efetivado, principalmente, em três níveis.

**1) Contrato nacional por ramo**

O contrato principal sobre salário e condições de trabalho é feito em nível nacional por ramo de produção, negociado a cada três anos pelas federações nacionais.

**2) Contrato articulado por empresa**

A partir dos anos 70, porém, existe um sistema de negociação descentralizado que complementa essa negociação através dos conselhos de fábrica (consigli di fabbrica), eleitos os trabalhadores independentemente de serem afiliados ou não. São os comitês e não as diferentes centrais que conduzem o processo de negociação no local de trabalho. Hoje essa negociação é feita pelas representações sindicais no local de trabalho (RSU ou RSA).

**3) Acordos nacionais ou estaduais**

O terceiro nível são os acordos nacionais ou estaduais entre centrais, organizações patronais e governo sobre temas gerais (imposto, horário de trabalho, representação sindical, regulamentação do direito de greve). A CGIL tem de fato uma grande capacidade de inserção e intervenção em assuntos nacionais, o que contribui para expandir o sistema de contratação nacional e de lutas políticas mais amplas.

### IV. SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA

A distribuição dos recursos é feita da seguinte forma:

75% - estrutura vertical (ramo de atividade)

25% - estrutura horizontal, sendo que 20% fica em nível local, 4% para a estrutura estadual e 1% para a estrutura nacional da CGIL.

As estruturas verticais também contribuem com a estrutura horizontal em cada um dos níveis.

### V. PERSPECTIVAS

Na Itália existe um processo unitário muito forte entre as federações e suas confederações. Assim, o movimento sindical italiano é caracterizado por um grande pluralismo, mas há também uma grande unidade. Paralelamente existe uma grande vontade de autonomia das centrais frente aos partidos políticos apesar dos vínculos históricos, no caso da CGIL com o Partido Comunista (hoje o Partido Democrático da Esquerda e o Partido Refundação Comunista) e o Partido Socialista.

Durante um bom tempo, nos anos setenta, chegou a existir inclusive uma unidade orgânica das três federações metalúrgicas: a FIOM, a FIM e a UILM se fundiram na FLM (Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos). Depois de ter interrompido a processo de unificação e a superação da FLM nos anos 80, a questão da unidade voltou na pauta dos congressos da CGIL, CISL e UIL nos anos 90. Independente da unificação das estruturas existe uma forte tradição de unidade de ação e de negociar conjuntamente os contratos coletivos.

#### **Debata em grupo:**

- Quais as principais características do sindicalismo no país?
- Como funcionam: Estrutura Sindical; Sistema de Negociação; Sustentação Financeira
- Quais as semelhanças e diferenças com o projeto sindical da CUT?

## **PARTE 2**

# **Corporativismo e Movimento Sindical no Brasil – Para onde caminha a CUT?**

### **ENTRE A ADAPTAÇÃO E A RESISTÊNCIA: UM BREVE RETROSPECTO DO CORPORATIVISMO SINDICAL NO BRASIL**

#### **Retomando a discussão sobre o corporativismo**

Já discutimos e analisamos no módulo 1 que a trajetória do corporativismo no Brasil se constitui como a mais longa experiência de modelo sindical experimentada pelo sindicalismo brasileiro. Essa constatação por si só já merece uma profunda reflexão, porém, o fato é que o modelo corporativista se mantém em suas estruturas básicas até os nossos dias, e se constitui ainda como a principal referência para grande parte dos sindicalistas brasileiros.

Com a perspectiva da reforma sindical no Brasil ocorrida no primeiro mandato do governo Lula (2003 a 2006), a discussão sobre a continuação ou a ruptura com o atual modelo sindical corporativista ficou na ordem do dia e se apresentou como o principal desafio para o sindicalismo brasileiro.

A atual geração de sindicalistas tem o privilégio de levar adiante a tarefa histórica de construir um modelo alternativo pautado pela liberdade e pela autonomia sindical, que coloque a atividade sindical em um novo patamar e que permita avanços na organização, na negociação e na contratação coletiva e, sobretudo, que fortaleça os laços de solidariedade entre os trabalhadores, melhorando também as condições de vida da classe trabalhadora brasileira em todo o país. Mas esta tarefa não será fácil, pois há ainda muito medo, muita insegurança e muita confusão sobre um possível novo cenário sindical que rompa definitivamente com o modelo corporativista. Voltaremos a esta questão mais adiante quando tratarmos dos desafios atuais.

Vamos percorrer um pouco, neste texto, os caminhos sinuosos e ambíguos do sindicalismo brasileiro, desde a implantação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 até os nossos dias, buscando entender porque essa estrutura sindical se manteve tão arraigada no imaginário e na prática de sucessivas gerações de sindicalistas brasileiros dos mais variados matizes ideológicos, muitas vezes antagônicos, atravessando conjunturas históricas igualmente diferenciadas, permeadas por regimes autoritários, em contraponto com intervalos democráticos e períodos de grande crescimento econômico, em oposição a crises econômicas, como ocorreram nos últimos vinte anos.

É impossível fazermos um balanço da trajetória do corporativismo sindical sem dialogarmos com a formação social brasileira e com o modelo de desenvolvimento gestado pelas elites a partir de 1930. Inicialmente, faremos um breve resgate do modelo corporativo, de sua concepção, de seu funcionamento e de como ele se articulava com um determinado modelo de industrialização.

## O sentido da estrutura sindical no Brasil

Grande parte do que trataremos aqui já foi analisado no caderno 1 (p. 53 a 56) no item “A Revolução de 1930, o Estado Novo e o sindicalismo diante da estrutura sindical corporativista”. Faremos apenas uma breve recapitulação das bases principais que sustentam a estrutura sindical corporativista, como recurso didático para entrarmos no debate sobre os desafios atuais do sindicalismo brasileiro, em especial da CUT.

Essa atual estrutura sindical foi montada a partir de 1930, quando Getúlio Vargas assumiu o governo, criou o Ministério do Trabalho e conjuntamente, algumas leis para *disciplinar* a atividade sindical, que até então era livre e sob forte influência das correntes de esquerda: anarquistas, anarco-sindicalistas, sindicalismo revolucionário, socialistas e comunistas. No Rio de Janeiro, o chamado “sindicalismo amarelo”, de tendência reformista, tinha forte presença no setor de transporte.

Como controlar os sindicatos no Brasil na transição de uma economia agrário-exportadora para uma sociedade industrial? Essa era a questão geral colocada pelo novo governo, já que numa sociedade industrial os sindicatos expandem sua capacidade de mobilização social e de difusão de idéias.

Como já vimos no primeiro módulo, o início dos anos 30 assinalou a maior crise que o capitalismo experimentou, a partir da crise da economia americana com a quebra da bolsa de valores de Nova York em 1929. Uma das principais conseqüências da crise foi a forte polarização política entre esquerda e direita em todo o mundo, principalmente a partir da ascensão de Hitler ao poder na Alemanha em 1933. A luta antifascista aglutinou a esquerda através das frentes populares contra o fascismo, como foi o caso da Guerra Civil Espanhola. O combate ao comunismo, por sua vez, uniu setores conservadores (incluindo a igreja católica de forma mais explícita, como no caso da Espanha e Portugal) e de direita em várias partes do mundo incluindo o Brasil.

Nesse sentido, a montagem do modelo sindical brasileiro, que foi elaborado por uma equipe de renomados intelectuais de diversos matizes ideológicos, ocorreu num momento de forte polarização política entre direita e esquerda, como já dissemos. No plano nacional, a Revolução de 1930 foi marcada pela crítica ao domínio oligárquico sob hegemonia de São Paulo. As críticas recaíam principalmente sobre o modelo liberal oligárquico que subordinava os interesses da sociedade aos interesses da economia cafeeira, relegando o país ao atraso que o mantinha preso a uma economia agro-exportadora, enquanto os países centrais (Europa e Estados Unidos) já estavam em estágio acelerado de industrialização, na fase da produção do automóvel e da indústria pesada.

Resumindo, a transição de uma sociedade agrária para uma sociedade industrial-urbana com todas as suas implicações foi impulsionada pelos setores conservadores da sociedade e a construção do modelo sindical brasileiro obedeceu a seguinte lógica: fazer a transição de uma sociedade industrial-urbana alterando o mínimo possível a estrutura de poder vigente. Uma dessas iniciativas foi criar barreiras para que a classe trabalhadora limitasse sua autonomia política e não se tornasse alternativa de poder como havia acontecido na Europa. Outra iniciativa fundamental foi a concessão de direitos trabalhistas (antigas reivindicações dos trabalhadores), que ao serem instituídos numa sociedade extremamente carente de direitos como era o Brasil dos anos 30 permitiu que a estrutura sindical recém implantada tivesse uma rápida adesão.

Os sindicatos, de acordo com as novas leis, tinham que ser um órgão de colaboração e

harmonia entre patrões e empregados. Para isso, tinham que ser descaracterizados como instrumentos de luta da classe trabalhadora. Ou seja, organização, mobilização e greves eram anomalias sociais dentro da concepção corporativa inspirada na filosofia positivista de Auguste Comte.

Mas, como transformar os sindicatos até então existentes, órgãos de luta que defendiam os trabalhadores, em entidades de colaboração com os patrões?

A primeira e mais importante iniciativa nesse sentido foi subordinar as normas e o funcionamento dos sindicatos ao Estado através do controle exercido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. De 1931 a 1943 seguiram-se um conjunto de ações governamentais que vão conformando a estrutura sindical brasileira, que como já dissemos em vários momentos do nosso curso, se mantêm quase inalteradas nas suas bases principais.

A grande maioria dos sindicatos combativos e de esquerda sob influência e orientação dos comunistas, socialistas, anarquistas e sindicalistas revolucionários foi contrária à estrutura sindical imposta pelo governo de Vargas por meio do decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que inaugurava uma prática de intervencionismo estatal sobre a vida interna dos sindicatos: a partir de então, eles deveriam ser reconhecidos oficialmente pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Essa nova legislação mereceu protestos de grande parte do movimento sindical da época, que se recusava a aceitar qualquer tipo de controle estatal sobre a atividade sindical (com exceção do chamado "sindicalismo amarelo").

Vimos também no módulo 1 que a adesão ao corporativismo foi uma imposição do governo de Getúlio Vargas, que vinculava o acesso aos direitos trabalhistas à adesão aos sindicatos oficiais. Nesse sentido, o ano de 1933 marcou uma grande inflexão na relação entre o movimento sindical de esquerda e a recém-criada estrutura sindical oficial, porque, a partir daquele ano, os sindicatos combativos, com exceção dos anarquistas, diante da impossibilidade de acabar com a estrutura oficial, optaram pela atuação *por dentro* da estrutura, na expectativa de transformá-la. (p. 55 do caderno 1).

Em grupo, debata e identifique quais as principais características das seguintes bases do corporativismo, conforme já estudamos nos módulos 1 e 2:

Sindicatos por categoria profissional

Unicidade sindical

O imposto sindical

Assistencialismo

### **O SINDICALISMO DIANTE DA ESTRUTURA SINDICAL NO CURTO VERÃO DEMOCRÁTICO (1945-1964)**

No Brasil, os quase vinte anos que se sucederam ao fim da Segunda Guerra Mundial (1945 a 1964) foram caracterizados por um período de vertiginoso crescimento econômico, capitaneado por uma industrialização e uma urbanização aceleradas, especialmente na década de 1950, a partir do governo de Juscelino Kubitschek. Nesse período, a sociedade brasileira sofreu uma rápida transformação. Com os maciços deslocamentos de trabalhadores do campo para a cidade, a classe operária, nos grandes centros industriais, especialmente na região sudeste, adquire um rosto mais mestiço, mais nacional, como resultado do encontro de trabalhadores oriundos de quase todas as partes do país. Ocorre também, nesse período, um processo de rápida mobilidade social,

conseqüência muito mais do crescimento econômico contínuo, que permitiu uma expansão do mercado formal de trabalho num cenário de aumento da oferta de emprego urbano, de uma maneira quase ininterrupta. Essa condição permitiu que o migrante originário de regiões muito pobres, sem nenhuma proteção social, experimentasse uma melhoria das condições de vida, graças ao fato de poder se inserir no mercado de trabalho formal em um período de relativa estabilidade no emprego.

Nesse contexto, os sindicatos conheceram um período de grande e rápida expansão de suas bases e de seu poder de ação. O fim da ditadura Vargas e os novos tempos de democracia, ainda que muito intolerante, projetaram os sindicatos para a cena política, evidenciando a sua crescente influência como atores sociais numa conjuntura cheia de alternativas políticas. Em algumas conjunturas eleitorais isto será particularmente evidente.

As tarefas do sindicalismo não eram poucas, apesar do crescimento econômico e da mobilidade social a que nos referimos anteriormente. Essa mobilidade social não significou uma alteração substantiva no perfil da sociedade brasileira. A diferença entre ricos e pobres continuou a mesma e o processo de concentração de renda seguiu seu curso, através da combinação de aumento de produtividade com baixos salários e jornadas intensas de trabalho, além do uso abusivo de horas extras. Os "ovos de ouro" do crescimento econômico ficaram onde sempre estiveram: com os donos do poder.

Nessas quase duas décadas (1945-1964), o movimento sindical esteve extremamente mobilizado nas lutas para fazer cumprir os direitos trabalhistas, ampliá-los e conseguir salários e condições de trabalho melhores, acabando por ser duramente reprimido.

### **A primeira experiência de uma estrutura híbrida com a ascensão dos comunistas no movimento sindical (1945-1947).**

Em 1945, após a deposição de Getúlio Vargas, ocorreram grandes mobilizações operárias exigindo aumento de salários. Nesse momento, muitos sindicatos ainda eram ocupados por interventores que não deram ouvidos às aspirações operárias. Os trabalhadores não tiveram dúvida: organizaram-se nos seus locais de trabalho e deflagraram greves, atropelando as direções sindicais. Embora a maioria dos patrões se recusasse, no primeiro momento, a negociar com os grevistas, apelando para a repressão, em muitos casos acabaram não tendo outra escolha, senão ceder e negociar.

Os interventores foram quase todos derrotados nas eleições sindicais que se seguiram à deposição de Getúlio Vargas e os sindicatos foram "tomados" por uma nova geração de dirigentes, muitos deles influenciados pelo Partido Comunista Brasileiro (PCB), que desfrutava de grande prestígio entre os trabalhadores, apesar de sua política de "apertar os cintos".

A política de "apertar os cintos" era assim denominada porque consistia na orientação dada pelo PCB para que seus militantes apertassem os cintos, isto é, ao invés de fazerem greves e atos de confrontação, eles deviam conter suas demandas econômicas em nome da democracia (até a deposição de Vargas, o PCB defendia "a Constituinte com Vargas" e engrossava o movimento "queremista" - "queremos Getúlio"). Os comunistas avaliavam que um ambiente de agitação social poderia colocar em risco o processo de abertura democrática e provocar um recesso político. Nesse sentido, orientavam suas bases sindicais para que deixassem a greve como último recurso. (COSTA, Hélio da, *Em busca da memória - comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra*, São Paulo, Scritta, 1995, p, 77)

Para compreender o maciço apoio dos trabalhadores a um partido que lhes pedia para “apertar os cintos” e evitar confrontações com aliados (que antes, eram opressores) é preciso avaliar a capacidade organizativa e mobilizadora dos militantes comunistas, cujos ecos tinham muito mais força que os discursos e as orientações da cúpula. Os comunistas demonstraram uma enorme capacidade de arregimentação popular ao organizarem os Comitês Populares e Democráticos, cujo papel era intervir em questões que se relacionavam aos interesses imediatos da população mais carente, tais como: custos dos gêneros de primeira necessidade, educação e saúde pública, habitação, saneamento básico, etc.

A criação dos Comitês Profissionais tinha a função de atuar em sindicatos nos quais o partido não era parte da diretoria, ganhando destaque as células por categorias, voltadas aos problemas nos locais de trabalho. Não foi por acaso que os comunistas lançaram-se à frente nas disputas sindicais e tiveram um extraordinário êxito na perspectiva de hegemonizar o movimento sindical no pós-guerra, pois “essa face aguerrida dos pecebistas foi compartilhada por muitos trabalhadores que viam no partido uma organização que se defrontava com a exploração econômica e os poderes instituídos” (NEGRO, Antonio Luigi e SILVA, Fernando Teixeira da, Op, cit, p, 6).

Em abril de 1945, sob a hegemonia dos comunistas, foi fundado o Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT), que preconizava a manutenção da ordem, a luta contra o nazi-fascismo, a aliança com outras correntes sindicais, o aperfeiçoamento das leis trabalhistas e a reforma sindical, sem questionar o imposto e a unicidade sindicais.

Entre o final de 1945 e os primeiros meses de 1946, o país é sacudido por uma onda de greves, especialmente no Rio de Janeiro e em São Paulo. A maioria das reivindicações eram por aumento de salários e pagamento do 13º salário. A paralisação que mais chamou a atenção e mobilizou trabalhadores de todo Brasil foi a greve nacional dos bancários, iniciada em 24 de janeiro de 1946, cuja principal reivindicação era a regulamentação do salário profissional por meio de decreto. Os bancários não lograram êxito econômico, mas do ponto de vista político a greve teve um enorme saldo positivo, pois arregimentou ampla solidariedade e conquistou, na prática, o direito de greve.

Essa onda de greves, nos três primeiros meses de 1946, que ultrapassou o número de setenta paralisações, teve importantes desdobramentos. Primeiro, não foram poucas as categorias que passaram por cima da mediação da Justiça do Trabalho, negociando diretamente com os patrões. Segundo, em grande parte das paralisações, foram as comissões de trabalhadores organizadas nos locais de trabalho que tiveram papel fundamental na condução e negociação, desautorizando as direções sindicais refratárias às greves. E, finalmente, o movimento grevista colocou os comunistas sob forte tensão. Os constrangimentos eram cada vez maiores quando se tratava de apelar aos grevistas para que retomassem ao trabalho ou mantivessem a ordem, como fizeram em ocasiões anteriores. Sem outra alternativa, os comunistas colocaram-se ao lado dos grevistas que enfrentavam patrões e autoridades.

A recém-conquistada redemocratização não passaria, contudo, no seu primeiro grande teste. As grandes mobilizações populares e o crescimento da esquerda, em especial do PCB, que havia colhido um excepcional resultado nas eleições de 2 de dezembro de 1945, foram rapidamente torpedeados pelo governo de Gaspar Dutra (1946 a 1951) e pelas forças conservadoras que o apoiavam.

Apesar de ser um ilustre desconhecido, o candidato do PCB à presidência, Yedo Fiúza, recebeu 10% dos votos, tendo expressiva votação em importantes centros industriais. Luis Carlos Prestes foi o segundo senador mais votado no Brasil, ficando atrás apenas de Getúlio Vargas. Para a Assembléia Nacional Constituinte os comunistas elegeram 15 deputados, sendo nove deles de origem operária. Esse processo de crescimento eleitoral também se mostrará nas eleições municipais de 9 de novembro de 1947, quando os comunistas, com um sigla de aluguel, elegem para prefeito de Santo André o candidato Armando Mazzo. Foram eleitos também 13 vereadores ligados ao PCB, de um total de 31 cadeiras na Câmara Municipal. O prefeito e os vereadores eleitos foram impedidos de tomar posse em 10 de janeiro de 1948.

Em maio de 1947, um decreto presidencial colocou o PCB na ilegalidade e mais de quarenta sindicatos sofreram intervenção do Ministério do Trabalho.

O que é interessante recuperar nesse momento excepcional de mobilização dos trabalhadores sob hegemonia dos comunistas, é a atuação híbrida do sindicalismo em relação à estrutura sindical. Isto é, não a rompe e, ao mesmo tempo, não se subordina totalmente a ela, ultrapassando alguns dos seus limites. Por exemplo, o PCB criou o Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT), que era uma entidade intersindical que articulava sindicatos de várias categorias em âmbito municipal, rompendo com a estrutura sindical. O MUT exerceu um papel relativamente importante nas mobilizações operárias em 1945 e 1946 e no debate sobre a estrutura sindical. Em janeiro de 1946, o MUT promoveu o I Congresso Estadual dos Trabalhadores do Estado de São Paulo, que deliberou pela defesa da unidade, autonomia e liberdade sindical, condenou energicamente a pluralidade sindical, exigiu a garantia do direito de greve, a manutenção de conquistas sociais e apontou a necessidade de órgãos intersindicais e de uma central sindical. É interessante observarmos a relação ambígua dos comunistas em relação à estrutura oficial, através do depoimento, no jornal do PCB, de um ativista sindical do Sindicato do Comércio Armazenador de São Paulo sobre o caráter do MUT:

“Não interessa saber se o MUT, órgão do qual estamos filiados e que tanto tem feito em prol do trabalhador brasileiro, é ou não um órgão oficial, o certo é que ele representa as aspirações dos trabalhadores e encontra-se apoiado na própria massa”  
(Jornal “Hoje” 09/01/1946).

Em relação à necessidade de órgãos sindicais os comunistas empreenderam um esforço de criação de Uniões Sindicais Municipais aglutinando sindicatos de diferentes categorias. A União dos Sindicatos dos Trabalhadores da Cidade de São Paulo, foi fundada no dia 25 de fevereiro de 1946. No editorial de fundação da entidade está exposto o propósito de combater os “ditadores sindicais” que, protegidos pela sombra do Ministério do Trabalho, impediam o avanço organizativo da classe operária (Folha da Manhã, 27/02/1946).

### **Os Comunistas e a confrontação com a estrutura oficial (1948-1951)**

A partir de janeiro de 1948, quando vê esgotadas todas as possibilidades de recuperar a antiga legalidade, o PCB adota uma política de confrontação com o governo Dutra, que passará, então, a ser denominado pela imprensa comunista de "governo de traição nacional". Essa política, desdobrada para o plano sindical e das lutas operárias, fará com que os comunistas adotem a seguinte orientação: greves forçadas a qualquer custo,

condenação da estrutura sindical oficial e construção de sindicatos paralelos e fortalecimento das organizações de base.

Em relação às paralisações a todo custo - as chamadas "greves de gancho" ou "greves de apito" -, embora algumas delas tivessem conseguido grande adesão dos trabalhadores, como a greve dos ferroviários da Mogiana (fevereiro de 1948) e da Santos - Jundiá (janeiro de 1949), impondo aos interventores sindicais recém empossados uma série de constrangimentos que os desmoralizaram diante das respectivas categorias, o fato é que o saldo geral foi negativo para os militantes comunistas e ativistas sindicais que se expuseram em demasia, tornando-se presas fáceis para a repressão e estimulando, assim, o clima de terrorismo imposto pelas autoridades policiais ao movimento operário e sindical.

Em relação ao combate à estrutura sindical, os comunistas adotaram uma retórica radical que não deixava dúvidas em relação à sua posição, constituindo-se na mais ousada ofensiva ao peleguismo e ao intervencionismo estatal nas entidades sindicais. João Amazonas, na época secretário sindical do PCB, chega a declarar que "o que esta aí não é sindicato na verdadeira expressão do termo. Em muitos casos são simples arapucas para roubalheiras e policiamento. O caráter atual do sindicato, sua estrutura, suas leis que o regulam são antidemocráticos. Ninguém pode pagar o imposto sindical". Declaração de João Amazonas, *Imprensa Popular*, 27/02/48.

A orientação do PCB, entre 1948 e 1951, para que se combatesse o pagamento do imposto sindical compulsório e fossem criadas entidades paralelas, que na sua grande maioria tomaram forma de associações civis registradas em cartório, gerou uma infundável polêmica entre a cúpula e a base do partido.

A resposta prática da militância sindical comunista foi a dupla militância. Criaram-se inúmeras associações de trabalhadores, e ao mesmo tempo, não se deixou de atuar no interior da estrutura sindical oficial. Mesmo quando as iniciativas de paralelismo se mostraram bastante promissoras, como no caso da União dos Bancários de São Paulo (UBESP), fundada em setembro de 1949, a partir de um núcleo de oposição à junta interventora do sindicato e que conduziu uma greve histórica da categoria, ocorrida entre agosto e novembro de 1951, com duração de 69 dias. Mesmo um tal sucesso não encorajou os seus membros a abandonarem definitivamente a idéia de reconquistarem o sindicato oficial.

Tal percepção já se manifestaria no ano de 1950, quando o governo, às vésperas das eleições presidenciais, convocou eleições sindicais. A UBESP decidiu participar, apresentando uma chapa denominada *Libertadora*, que se sagrou vitoriosa, muito provavelmente a primeira direção sindical independente após o surto intervencionista de 1947. É importante salientar que a chapa vencedora tinha na defesa da autonomia e da liberdade sindical um ponto forte da sua propaganda, além de pregar a abolição do imposto sindical, do Decreto 9.070, do atestado de ideologia e o fim de qualquer interferência do Ministério do Trabalho nos negócios internos do sindicato. Apesar da vitória, as desconfianças em relação às reais intenções do governo Vargas, fizeram adiar a decisão de dissolver a UBESP logo de imediato, o que vai ocorrer somente em novembro de 1951, após a grande greve da categoria.

A partir de 1952, os comunistas dão como encerrada oficialmente a tática de criar sindicatos paralelos e orientam seus militantes no sentido de que atuem dentro da estrutura sindical. Mas sem dúvida, foi o momento em que uma força política ousou

enfrentar a estrutura sindical oficial de forma mais radical, rompendo com os principais pilares que sustentam o modelo sindical instituído pelo primeiro governo Vargas. A principal questão dessa curta experiência de enfrentamento que provoca a nossa reflexão, refere-se a relação entre a direção e a base militante sindical do PCB. Por que os militantes comunistas se recusaram a obedecer de forma integral a orientação do partido?

### **A Greve dos 300 Mil e os dilemas da estrutura sindical**

Das orientações do período anterior, de radicalização da lutas, o que permanecerá e, inclusive, se caracterizará como uma das prioridades da política sindical do partido, será a especial atenção dada à organização no local de trabalho, sem dúvida alguma, uma das principais razões para a retomada ascendente dos comunistas no movimento sindical - uma retomada que perdurará até o golpe de 1964. O trabalho minucioso e bem articulado da militância experiente do partido ganhou uma importância cada vez maior na readequação da política sindical traçada pelos comunistas. A atividade paciente passou a ser respeitada e deixou de ser vista como acomodação de desvio ideológico. A estruturação das comissões de fábrica ganhou grande impulso nesse período e jogou um papel decisivo nas grandes mobilizações operárias do decênio de 1950 e nos primeiros anos da década seguinte. O exemplo mais emblemático da retomada das lutas foi a "greve dos 300 mil", em São Paulo, ocorrida entre os meses de março e abril de 1953.

A greve dos 300 mil iniciou-se tendo à frente cinco categorias: têxteis, metalúrgicos, vidreiros, marceneiros e gráficos. As comissões de fábrica foram as principais responsáveis pelas iniciativas e dinâmica do movimento, sobrepondo-se às direções na condução do processo, com exceção do Sindicato dos Metalúrgicos, presidido por Remo Forli, ligado ao Partido Socialista, e que havia derrotado os interventores nas últimas eleições do sindicato. As lideranças mais populares tinham sua origem nas comissões de fábrica, que efetivamente decidiam os rumos da greve, participando no Comitê Intersindical de Greve, muitas vezes colidindo com a direção de alguns sindicatos. Os ativistas comunistas, socialistas e de outras correntes acabavam por encontrar nelas um lugar privilegiado de ação.

Essa greve marcou um ponto de virada na retomada das lutas operárias, que trilharão um caminho ascendente, até serem interrompidas pelo golpe militar de 1964. O saldo do movimento foi extremamente favorável ao movimento sindical. Surgiram novas lideranças e o número de sindicalização sofreu expressivo aumento após a greve. Foi criado também o Pacto de Unidade Intersindical (PUI), uma articulação intersindical que desempenharia um papel importante nas futuras mobilizações operárias, além de servir de embrião para a criação de outras articulações sindicais, que funcionarão por fora da estrutura sindical oficial. Marca também a volta do relacionamento híbrido do movimento sindical combativo com a estrutura sindical oficial.

Que aspectos do enfrentamento em relação à estrutura sindical oficial, o grupo vê de mais expressivos, da experiência dos comunistas na década de 1940?

### PARTE 3

#### A CUT entre o Passado e o Futuro

Uma das questões fundamentais para compreendermos como se estabeleceu a relação entre a CUT e o atual modelo sindical é a recuperação de como este problema foi colocado para o novo sindicalismo e, depois, para a CUT.

Em primeiro lugar, foi dada como natural a oposição entre o chamado "novo sindicalismo", surgido a partir de 1978, e o "velho sindicalismo", do período 1945/1964. Em que consistia esta oposição?

O novo sindicalismo se autodefinia como um sindicalismo autêntico, que priorizava a organização de base no local de trabalho e almejava construir um sindicalismo de massas que fosse independente dos partidos e desatrelado do Estado. O combate intransigente à estrutura sindical oficial e a defesa da liberdade e autonomia sindical se apresentavam como um divisor de águas em relação à experiência sindical imediatamente anterior ao novo sindicalismo.

Em contrapartida, o "velho sindicalismo" era definido como *cupulista*, isto é, priorizava os acordos pelo alto, ao invés de organizar as bases, e era visto como um sindicalismo que se atrelou ao Estado, aliando-se ao populismo, especialmente com João Goulart, não priorizando, por essas razões, a luta pelo fim da estrutura sindical oficial. Além de tais críticas, ao "velho sindicalismo" também era responsabilizado pela manutenção de uma concepção superada de subordinação do movimento sindical à orientação dos partidos (como correia de transmissão), mais especificamente, do Partido Comunista Brasileiro, que deteve a hegemonia sobre o movimento sindical até o golpe militar de 1964.

Decorridos vinte e cinco anos desde a fundação da CUT, muitos aspectos dessa interpretação histórica já foram relativizados pela literatura especializada e pelos próprios dirigentes sindicais. Ao nos debruçarmos sobre a experiência do sindicalismo que antecedeu o golpe de 1964, ainda podemos reconhecer muitas diferenças em relação ao sindicalismo combativo do final da década de 1970. No entanto, não podemos deixar de reconhecer, agora, com o benefício do tempo, que há também muitos pontos de continuidade; e podemos, também, fazer justiça à rica trajetória de lutas que caracterizou o movimento sindical pré-1964, conforme tentamos mostrar aqui, de maneira bastante breve.

É necessário que entendamos as armadilhas e as ambigüidades do atual modelo sindical para que possamos superá-lo. O desafio de construirmos uma nova organização sindical implica na necessidade de projetarmos, para o futuro próximo, o modelo de desenvolvimento e de sociedade que queremos, pois com a realidade perversa da sociedade brasileira, carente de direitos e proteção social, sempre haverá algum tipo de justificativa para a manutenção da atual estrutura sindical.

#### **O projeto político-organizativo da CUT**

Conforme publicação da Escola Sindical São Paulo (Revista Debates e Reflexões nº 11) a CUT, desde o seu início, desafiou-se a construir uma nova estrutura sindical no país. No decorrer de sua história, a partir do momento de criação da central sindical, foi definindo o seu projeto organizativo. O ato de fundação da central foi uma ousadia política, um gesto de enfrentamento da ditadura e da legislação em vigor, que proibia a existência de centrais ou de qualquer organização intersindical.

Desde o início, a opção foi a de conquistar os sindicatos oficiais, via oposição sindical, com a finalidade de democratizar as entidades e colocá-las a serviço da luta dos trabalhadores. A CUT construiu o seu projeto organizativo tendo por base os sindicatos oficiais. As entidades sindicais oficiais eram uma referência para o conjunto dos trabalhadores.

Os principais elementos do projeto organizativo da CUT são os seguintes:

1. *Organização no Local de Trabalho (OLT)*: a base de todo o projeto organizativo da CUT é o enraizamento do sindicalismo a partir do local de trabalho. No local de trabalho, a CUT defende a existência de dois tipos de organização:

- Comissão de empresa (ou comissão de fábrica), que é uma organização autônoma dos trabalhadores em relação ao sindicato, podendo ser composta pelas diferentes concepções sindicais existentes na empresa ou na unidade do setor público, já que a central admite a liberdade sindical.
- Seção sindical ou delegado sindical, que é a organização do sindicato no local de trabalho. Isto é, a possibilidade do sindicato ter o seu representante no local de trabalho.
- Além disso, há um debate se as demais formas de organização no local de trabalho devem ser incorporadas na comissão de empresa, tal como a CIPA.
- A organização sindical dos trabalhadores a partir do local de trabalho é fundamental para viabilizar o projeto organizativo da CUT. Uma central forte não pode estar assentada em *pés de barro*, isto é, necessita estar ancorada em uma sólida organização de base. Este é um dos principais problemas do projeto organizativo da CUT, pois a organização no local de trabalho é extremamente frágil.

2. *Construção de uma estrutura horizontal*, composta por instâncias nacional e estaduais, com a possibilidade de estabelecer organizações regionais. Ou seja, uma organização sindical que quer representar o conjunto dos trabalhadores independente do setor de atividade, buscando articular as lutas, disputar a hegemonia na sociedade, intervir nas políticas públicas e incorporar as questões específicas (gênero, raça, juventude, terceira idade, ecologia, etc). Enfim, representar a classe trabalhadora na sua luta por objetivos imediatos e históricos. O objetivo da CUT é se constituir em uma central capaz de dar direção à luta dos trabalhadores.

3. *Construção de uma estrutura sindical por ramo de atividade*: a organização vertical tem a função de viabilizar um processo de contratação coletiva articulada, que pretende começar no âmbito nacional para depois se desdobrar nos níveis dos estados, das regiões e dos municípios, chegando na empresa. Inicialmente, a CUT definiu uma organização sindical a partir de 18 ramos de atividade.

- a. Confederação nacional: seria a organização nacional por ramo de atividade, com a função de organizar o setor econômico e de responder pela negociação coletiva no âmbito nacional. Atualmente, na CUT, há 14 confederações nacionais. São estruturas orgânicas da CUT, que disputam a representação dos trabalhadores com outras centrais e com as confederações oficiais ("pelegas").
- b. Federações: têm a função de fazer a representação sindical do ramo no âmbito do estado ou de uma região. Além disso, podem representar a organização nacional de uma categoria. Podemos citar a FUP (Federação Única dos Petroleiros), que faz parte da CNQ (Confederação Nacional dos Químicos).
- c. Sindicato de base por ramo de atividade: a CUT se estruturou, como já foi comentado, tendo como referência o sindicato oficial. O grande problema atual

é a pulverização dos sindicatos. Temos mais de 16 mil sindicatos, sendo que a grande maioria deles é extremamente frágil e não tem condições de ter uma atuação de defesa de seus representados. Na visão da CUT, não há sindicalismo forte com uma divisão tão grande das entidades sindicais. Por isso, uma das propostas constantes em praticamente todos os documentos é a unificação de sindicatos, com o objetivo de criar entidades fortes, tendo por base o ramo de atividade que ultrapasse a esfera municipal. Também há a orientação para que os sindicatos aglutinem os trabalhadores terceirizados, de contratos atípicos (parcial, por prazo determinado, temporário etc) e das categorias diferenciadas. Aqui está um problema de difícil solução, pois há pouquíssimas experiências de unificação de sindicatos.

4. *Negociação coletiva nacionalmente articulada*: o projeto organizativo da CUT foi elaborado enfocando como deve ser a negociação/contratação coletiva. A organização sindical é um meio e não um fim em si mesma. O modelo de organização sindical está articulado com a proposta da CUT de viabilizar uma negociação coletiva nacionalmente articulada. Neste sentido, a CUT propõe:

- a) *O contrato coletivo nacionalmente articulado*: a CUT defende a realização de negociações e contratações coletivas no âmbito nacional por setor econômico, o que estabelece um conjunto de direitos para os(as) trabalhadores(as) dos diferentes ramos. As negociações mais gerais estabelecem parâmetros nacionais que valem para todo o setor. Depois, imagina-se a existência de negociações regionais, estaduais, por categoria e até por empresa, que completam a negociação nacional. Isto significa dizer que as negociações mais específicas não podem retirar direitos das mais gerais. Elas só podem acrescentar.
- b) *Sistema de negociação permanente*: a CUT também defende o fortalecimento da negociação direta entre capital e trabalho. Uma negociação que não fique limitada ao período da data-base e que não possa sofrer intervenção da Justiça no momento em que os trabalhadores estão mobilizados e com força para exigir suas reivindicações.
- c) *Sistema de negociação coletiva no setor público*: as relações de emprego no setor público também apresentam conflitos de interesse. Portanto, há a necessidade de haver o reconhecimento da negociação coletiva no setor público, por meio de um sistema de negociação permanente e efetivo.
- d) *Soberania das assembléias de base*: as assembléias devem ter soberania na definição da estratégia, da pauta e da aprovação do contrato.

A viabilização do projeto da CUT depende de ações *para dentro* e *para fora*, conforme foi estabelecido na 10ª Plenária Nacional (2002). As iniciativas *para dentro* são as que podem ser construídas a partir da vontade política dos dirigentes, sem alterações substanciais na legislação, tais como: unificar sindicatos, democratizar as entidades sindicais, organizar os trabalhadores a partir do local do trabalho, fortalecer as estruturas da CUT tanto vertical como horizontalmente, implementar campanhas salariais e de lutas unificadas, ampliar a base de representação para incluir os terceirizados, etc. Ou seja, desenvolver formas de organização e de ação coletiva que fortaleçam o projeto político organizativo da CUT. Aqui existe um amplo campo de ação que foi pouco desenvolvido pelo conjunto do sindicalismo CUT, especialmente nos últimos anos. Existem experiências isoladas de superação da estrutura oficial. Prevalece, no geral, um processo de acomodação dos dirigentes e pouco tem sido feito para superar o modelo sindical vigente.

As ações *para fora* estão relacionadas à intervenção na sociedade e no Estado, a

fim de viabilizar mudanças legais no sistema de relações de trabalho, ou seja, são as mudanças necessárias nas leis, com o objetivo de viabilizar o projeto político organizativo da CUT, conforme podemos ver abaixo.

### **A proposta da CUT de um sistema democrático de relações de trabalho.**

A proposta da CUT de um sistema democrático de relações de trabalho foi formulada no final de 1992, quando a central aceitou o desafio de apresentar sua visão do problema no Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho, do então governo Itamar Franco. Até aquele momento, a CUT - como pode ser observado no quadro abaixo - apresentava como grande bandeira a defesa da liberdade, da autonomia e do contrato coletivo. Bandeiras centrais, mas que não possibilitavam uma visão sistêmica das mudanças necessárias. Além disso, havia uma confusão muito grande sobre o papel do Estado. Algumas pessoas chegaram a propagar a idéia do Estado ficar ausente desse processo. No mínimo, havia uma visão em que o Estado era colocado em um papel de segundo plano, o que aproxima tal proposta do discurso liberalizante.

A proposta de um Sistema de Relações de Trabalho baseou-se na idéia de que não basta implantar no país um contrato coletivo nacional, mas que é preciso ter uma profunda mudança no sistema de relações de trabalho, com a finalidade de democratizá-lo e de possibilitar um fortalecimento do poder sindical, na perspectiva de ampliar a justiça social e a cidadania no Brasil. Vamos enumerar abaixo os principais elementos da proposta:

1. A base da proposta da CUT para um sistema democrático das relações de trabalho é formada pelas Convenções da OIT. Por isso, a CUT coloca como uma das questões centrais, lutar pela ratificação das seguintes Convenções:

- 87 - Liberdade sindical e proteção do direito sindical;
- 98 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva;
- 135 - Proteção e facilidades aos representantes dos trabalhadores na empresa;
- 141 - Organização de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social;
- 151 - Proteção ao direito de sindicalização e procedimentos para definir as condições de emprego no serviço público;
- 154 - Promoção da negociação coletiva;
- 158 - Proteção contra dispensa imotivada;
- 100 - Igualdade de remuneração entre homens e mulheres;
- 105 - Abolição do trabalho forçado;
- 111 - Eliminação de toda discriminação de emprego e ocupação;
- 138 - Idade mínima para admissão no emprego;
- 156 - Igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres.

### **Organização sindical:**

Em relação à organização sindical a CUT defende as seguintes mudanças legais:

- Remoção do texto legal da unicidade e introdução da liberdade e da autonomia sindicais. Agora, está incluindo, na discussão do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), a idéia de estabelecer critérios de representatividade para o reconhecimento das entidades sindicais com poder de negociação coletiva;
- Reconhecimento legal das centrais sindicais e das estruturas nelas organizadas enquanto entidades sindicais. Isto significa tirar o monopólio da representação do sindicato de base e atribuir poder às centrais, por exemplo, no processo de negociação coletiva;
- Garantia legal da organização sindical nos locais de trabalho. A CUT defende a

existência de dois tipos de organização no interior da empresa, como explicitado acima. Portanto, faz-se necessário que haja mecanismos legais que possibilitem

### **Financiamento das entidades sindicais:**

A proposta é acabar com todas as taxas compulsórias, inclusive com o imposto sindical e a contribuição confederativa. A sustentação financeira do sindicato viria da mensalidade e de uma taxa *negocial*, definida em assembléia de base, com a obrigatoriedade de a empresa descontar em folha de pagamento.

### **Negociação coletiva:**

A viabilização da proposta da CUT de ampliar o espaço e o escopo da negociação coletiva, assim como de fortalecer o poder negocial dos sindicatos e introduzir uma contratação coletiva nacionalmente articulada, passa por mudanças substanciais na legislação. As principais mudanças a serem introduzidas são:

- a) Ultratividade dos contratos coletivos, isto é, os acordos e as convenções coletivas só podem ser alterados em nova negociação. Com isso acabaria a pressão da empresa de fazer o sindicato fechar um acordo rebaixado para não perder a data-base.
- b) Acesso às informações das empresas: tecnológicas, de inovação, econômicas, de negócio, etc.
- c) Garantia ao trabalhador do direito à norma/contratação mais favorável, dentre os diversos níveis de contratação;
- d) Reformulação do papel da Justiça do Trabalho, acabando com o seu poder normativo;
- e) Assegurar o amplo direito de substituição processual;
- f) Criar mecanismo que obrigue a empresa a sentar à mesa de negociação;
- g) Admite, no sistema de composição de conflitos, a mediação e a arbitragem, que podem ser públicas ou privadas.

### **Legislação de garantias:**

A relação entre capital e trabalho é marcada pela desigualdade de poder entre as partes, por isso há a necessidade de uma legislação que promova a atividade sindical e a negociação coletiva. Significa dizer que o Estado tem um importante papel no sentido de dar condições para que a relação entre capital e trabalho ocorra de forma menos desigual. Neste sentido, é fundamental uma série de requisitos e de garantias para o exercício da atividade sindical e da negociação coletiva, tais como: direito de greve, a estabilidade do dirigente, legislação de proteção contra a despedida imotivada, a alteração de qualquer regra coletiva precisa ser negociada com o sindicato, a proibição de atitudes anti-sindicais por parte dos patrões e do Estado, o respaldo legal para organização dos trabalhadores no local de trabalho e a possibilidade da contratação coletiva ampla, a criminalização do delito trabalhista, etc.

Além disso, dada a heterogeneidade do nosso mercado de trabalho, é fundamental garantir um patamar básico de direitos a todos (as), independente do contrato coletivo. Na lei estariam assegurados os direitos individuais existentes na CLT e na Constituição Federal, de maneira a termos a garantia de um mínimo de civilidade na forma de exploração do trabalho na sociedade brasileira. Também é preciso assegurar, na lei, um sistema de proteção social, garantido pelo Estado, para as situações em que o(a) trabalhador(a) se encontrar doente, desempregado(a) ou na velhice. O conjunto dos direitos inscritos em lei e o sistema de proteção social têm a finalidade de colocar limites na forma de exploração do trabalho, e possibilitar que a pessoa não precise vender a sua força de trabalho, sob qualquer condição, para conseguir sobreviver. Enfim, o trabalho não pode se considerado uma mercadoria.

## PARTE 4

### Projetos de Sociedade em Disputa e o Cenário Sindical Atual

Chegamos ao início de 2008, já no segundo mandato do Presidente Lula com importantes reflexões para fazermos, que deverão orientar a ação sindical da CUT para os próximos anos.

Nestes cinco anos sob o governo Lula, é necessário fazermos um balanço de nossa atuação, considerando a pauta imediata e histórica em disputa a partir da correlação de forças no cenário nacional.

Já refletimos nos capítulos anteriores, a reafirmação do projeto sindical da CUT, pautado no princípio da liberdade e autonomia sindical; que assume um papel estratégico na construção de um projeto de sociedade democrática, que permite a organização autônoma e independente dos trabalhadores.

Apesar da forte crise econômica marcada pela explosão inflacionária dos anos 80, o quadro social se agravou ainda mais nos anos 90, através da implementação das políticas neoliberais, iniciada no governo Fernando Collor de Mello (1990 a 1992) e intensificada nos dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002).

Mesmo com a inflação controlada, este período resultou num enorme custo para os trabalhadores, com o aumento do número de desemprego, com perdas salariais, precarização do trabalho, reestruturação produtiva e ataques aos direitos trabalhistas.

Para o sindicalismo as conseqüências foram imediatas: com a redução do número de sindicalizados e a reversão das pautas de reivindicação, que neste período passaram a enfatizar a manutenção do emprego e dos direitos e não por sua ampliação.

De sua parte, os governos neoliberais deliberadamente procuraram enfraquecer a CUT. A repressão à greve dos petroleiros de 1995 (quando o governo acionou o exército nacional) foi o maior símbolo da postura autoritária do então governo federal, indicativo do que a CUT ainda teria que enfrentar, pois a política do governo de controle da inflação, tinha como pressuposto a contenção do aumento salarial e, portanto era fundamental reprimir o ímpeto do movimento sindical.

Dentro dessa lógica inúmeros projetos de leis foram baixados com a intenção de enfraquecer a CUT e os sindicatos. Os servidores federais, tiveram seus salários congelados por oito anos. Foram anos de duros enfrentamentos para a CUT, que teve que se legitimar politicamente através de um processo de resistência permanente contra as medidas impopulares do governo.

Os efeitos foram perversos: queda no índice de sindicalização, que retornou aos patamares de 16% da População Economicamente Ativa (PEA); assembleias esvaziadas; declínio do número de greves; crise de perspectiva nas direções sindicais, redução da influência das centrais e surgimento de inúmeras correntes abertamente favoráveis ao neoliberalismo ou adaptadas ao capitalismo.

### CONCUTS e Governo Lula

Nas resoluções de seu último Congresso, a CUT afirma:

*“As eleições gerais de 2006, apesar de uma campanha inicialmente pouco politizada no primeiro turno, centrada predominantemente no marketing e sem um debate que expusesse claramente o antagonismo político, teve o mérito em seu segundo turno de*

*radicalizar a disputa, levar a campanha às ruas, ampliar os apoios ao projeto de mudança, evidenciando o que estava em jogo.*

*O confronto colocou de um lado os defensores de um modelo popular e democrático que busca construir uma política de desenvolvimento com distribuição de renda e inclusão social, de ampliação de direitos, de diálogo com os movimentos sociais; e de outro os defensores de um projeto conservador, neoliberal e excludente, concentrador de renda e entreguista, de criminalização dos movimentos sociais...”*

*“O espetacular resultado do segundo turno das eleições presidenciais... rechaçou o projeto conservador, denunciando o risco da volta das privatizações e do corte dos investimentos sociais”.*

*“O resultado eleitoral também foi uma resposta contundente às manipulações da mídia, que havia cerca de um ano e meio orquestrava uma campanha desinformativa, de cunho golpista, que tinha por objetivo abreviar o mandato presidencial e colocar uma pá de cal no projeto democrático e popular.*

A atuação de suas bases foi fundamental para garantirmos a manutenção do projeto democrático-popular no comando da sociedade brasileira, fruto da certeza de não podermos retomar as precárias condições (de um passado bem recente) dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras.

Segundo dados da pesquisa realizada no último CONCURT, 75% dos dirigentes da CUT (considerando sindicatos, federações, confederações e instâncias orgânicas da CUT), tem acima de 7 anos de mandato, o que significa dizer que estes dirigentes iniciaram sua militância sindical no cenário descrito acima (Revista Quem São e o que Pensam os Delegados e Delegadas do 9º CONCURT – p.16 2006).

Nesta pesquisa aparece ainda o surpreendente dado referente à estrutura sindical oficial; em sua maioria os dirigentes entrevistados não questionam a manutenção dos pilares básicos da estrutura sindical oficial, como por exemplo o imposto sindical, a unicidade e do poder normativo da justiça do trabalho. Mas ao mesmo tempo, consideram fundamental a implementação de organizações nos locais de trabalho.

### **Estrutura Sindical e o Recuo da Reforma Sindical**

Fruto de compromisso assumido com o movimento sindical, o governo Lula em meados de 2003, colocou em pauta o debate sobre a reforma da estrutura sindical brasileira e para isso, adotou como estratégia a da negociação entre os setores envolvidos: empregadores, trabalhadores e governo.

Deste modo criou o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), um espaço de diálogo social, tripartite, que deveria construir consensos sobre a reforma sindical, isto é, as mudanças tinham que ser fruto de acordos entre empregadores, trabalhadores e governo.

O FNT deveria debater e chegar a acordos sobre: representação, papel, funcionamento, organização e financiamento das entidades sindicais, compreendidas desde a organização nos locais de trabalho até as centrais sindicais.

Para a CUT, esta foi uma grande oportunidade de colocar em debate toda sua pauta histórica, de alterar as relações autoritárias nos locais de trabalho, de conquistar a democracia nas relações de trabalho, de ter sua existência reconhecida oficialmente e de implementar as organizações nos locais de trabalho.

Contudo, estava bem claro que aquele fórum se pautaria pela busca do consenso e que buscar a concordância sobre tais pontos com os representantes dos empregadores e mesmo entre os próprios representantes das outras centrais sindicais, seria um grande desafio.

Um dos primeiros e únicos consensos obtidos pelo FNT, foi a retirada do que a CUT chamou de “entulho de FHC”, que eram todos os projetos de lei, pautados no Congresso nacional e que retirariam direitos trabalhistas, o mais emblemático deles, era a alteração do artigo 7º da Constituição e do artigo nº 618 da CLT.

Entre 2003 e 2004 foram realizadas inúmeras reuniões, assembleias, plenárias, fóruns, onde se debateram os temas pautados pelos FNT. Os dirigentes sindicais cutistas participaram intensamente destes fóruns, inclusive através das Delegacias Regionais do Trabalho, que promoveram conferências onde os dirigentes sindicais tinham assento e voz.

O debate foi amplo e chegou às bases, reunindo militantes, dirigentes dos sindicatos, das instâncias cutistas, estudiosos, parlamentares etc. Esta ampliação da participação social, foi fundamental para que o FNT chegasse à alguns acordos, como: organização sindical (abrangendo propostas para as entidades sindicais dos trabalhadores e dos empresários), negociação coletiva e sistema de composição de conflitos.

Em linhas gerais, as propostas apontaram a possibilidade de um grande avanço na democratização das relações sindicais e de trabalho, através das seguintes modificações:

- organização sindical dos trabalhadores - reconhecimento das organizações dos trabalhadores em seus locais de trabalho, com mandato, estatuto e estabilidade para os representantes eleitos.

- liberdade sindical – a bancada do governo adotava como referência a Convenção nº 87 da OIT (Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948), se tornou uma discussão bastante difícil, por causa do apego à unicidade sindical e à estrutura verticalizada, pontos fortes do sistema confederativo. O consenso possível foi: para os sindicatos surgidos a partir da reforma, não existiria a exclusividade, mas para os sindicatos até então existentes, se manteria unicidade sindical. Também para as federações e confederações, admitiria-se a existência de mais que uma entidade por ramo econômico. Os sindicatos passariam a se organizar por setor econômico e por ramo de atividade econômica, e não mais por categoria profissional.

- representatividade sindical - reconhecida desde a base do sistema até as centrais sindicais.

- negociação coletiva - teria sido um passo importante para a democratização das relações de trabalho, ao introduzir as negociações articuladas e nacionais, a obrigatoriedade das partes negociarem e a extensão do direito de negociação coletiva também ao setor público (conquistada agora em fevereiro de 2008). A proposta previa ainda a definição na lei das práticas e atos anti-sindicais, com base nos princípios da Convenção nº 135 da OIT (Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971).

Em suas conclusões, o FNT propôs eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, introduzindo a arbitragem pública ou privada para solucionar impasses nas negociações.

Como elemento fundamental do diálogo social e do tripartismo, indicou-se a criação de um Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT) com participação tripartite e paritária, com a atribuição de propor diretrizes de políticas públicas na área de relações de trabalho.

O CNRT teria como tarefas prioritárias a implantação da reforma sindical, detalhando os aspectos necessários para tal, como por exemplo, a proposição de critérios para a organização por setor econômico e ramo de atividade. Os interesses específicos das representações de trabalhadores e empregadores seriam tratados separadamente em câmaras bipartites.

O resultado dessa ampla negociação foi o relatório aprovado pelo FNT em março de 2004, com o objetivo de subsidiar a elaboração do projeto legislativo sobre a Reforma Sindical, a ser apreciado pelo Congresso Nacional. Depois do longo embate, finalmente chegou-se a um acordo. Mas pairava desde logo a suspeita de que o consenso, seja por parte dos empresários seja por parte da bancada dos trabalhadores, era meramente decorativo. Afinal, cada parte poderia depois mudar sua posição durante o trâmite do projeto no Congresso Nacional”.

O resultado do FNT foi a elaboração de um Projeto de Emenda Constitucional (PEC 369/05), encaminhado à Câmara dos Deputados, para que fosse votado e aprovado ainda em 2005.

Como todo projeto de lei que entra em pauta, este foi avaliado por uma comissão específica e se torna passível de receber emendas que podem alterar seu conteúdo no todo ou em partes.

Esta fase demonstrou como as relações democráticas e o diálogo social em nosso país ainda não são uma realidade. Depois de passar meses negociando no FNT e concordar com as propostas contidas na PEC 369, os empresários através de seus representantes na Câmara dos Deputados, fazem inúmeras emendas, alterando inteiramente as resoluções acordadas, em especial o reconhecimento das centrais sindicais com poder de negociação e representação e das organizações nos locais de trabalho.

Se externamente a CUT teve que enfrentar as posições contrárias dos empresários, internamente teve que buscar sintonia entre suas correntes internas. Foram inúmeros os debates entre as diversas correntes em relação à reforma sindical, especialmente no que dizia respeito à unicidade sindical e formas de financiamento.

Segundo Melleiro e Radermacher, em julho de 2004, com objetivo de se contrapor ao FNT, foi criado o Fórum Sindical de Trabalhadores (FST). Essa articulação foi encabeçada pelas confederações sindicais da estrutura oficial, como a dos trabalhadores na indústria (CNTI), na saúde privada (CNTS) e nos transportes terrestres (CNTT), entre outras, e contou com a adesão de vários setores, incluindo três centrais com assento também no FNT: a CGT, a CGTB e a CAT. O FST passou a propor, essencialmente, a defesa da unicidade sindical como princípio inegociável de qualquer mudança. Defendia o sistema confederativo, a representação por categoria profissional e a contribuição sindical compulsória como forma de custeio das entidades sindicais. Posicionou-se

contrariamente à extensão do poder de negociação às centrais sindicais, propugnando a exclusividade dos sindicatos na prerrogativa da negociação coletiva.

Em suma, propunha a manutenção dos pilares da estrutura sindical vigente. As confederações oficiais articuladas nesse Fórum um ano depois, fundaram a Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST.

Internamente à CUT as divergências foram retomadas e adquiriram visibilidade em sua 11ª Plenária Nacional, em maio de 2005. Os integrantes da Corrente Sindical Classista (CSC) se posicionaram contrariamente ao fim da unicidade sindical, para eles uma questão de princípio. Reeditaram-se os debates do início dos anos 1980, à época da fundação da CUT, mas com um resultado distinto.

A principal corrente da CUT, Articulação Sindical (Artsind), junto com a corrente CUT Socialista e Democrática (CSD) – ambas identificadas com o Partido dos Trabalhadores – acabaram negociando uma «Plataforma Democrática Básica» como proposta de emenda para a Reforma Sindical, onde a CUT reviu sua posição, também de princípio, de defesa da liberdade sindical e concordou com a manutenção da atual unicidade para os sindicatos.

Os setores mais à esquerda na CUT passaram a defender abertamente a saída da CUT do Fórum Nacional do Trabalho. Suas principais críticas às propostas do FNT eram o fato de reforçarem a intervenção do Estado na estrutura e na organização sindical e de abrirem a possibilidade de flexibilizar direitos legais ao eliminar os dispositivos da legislação que estabelecem a prevalência da lei em relação ao que for negociado, sempre que ela for mais favorável ao trabalhador. Outra crítica comum das várias correntes era que a reforma não assegurava o direito de negociação e de greve ao funcionalismo público, remetendo esse tema para uma legislação específica a ser elaborada posteriormente” (Revista Nueva Sociedad – p. 125, 2007).

### **As Mudanças**

Depois dos ciclos de debates internos e externos, a CUT mobiliza suas bases para pressionar a Câmara dos Deputados a colocar em pauta o documento elaborado pelo FNT, porém todo este processo foi atropelado por uma crise política vivenciada pelo governo e que paralisou os trabalhos no Congresso.

O cenário político entre 2005 e 2006 não foi favorável a debates referentes ao modelo de organização sindical. Nesta conjuntura a CUT passou a pautar temas de interesse mais amplos, como a política de valorização do salário mínimo, a correção da tabela do imposto de renda, a mudança na política econômica e a democratização do Conselho Monetário Nacional.

Neste período, acontece o 9º CONCURT (junho de 2006) e, como já vimos no Caderno 2, tem em suas resoluções indicações que criam as bases para uma modificação na organização sindical, tais como:

- ampliar a representatividade dos sindicatos, construindo a Organização no Local de Trabalho
- aprofundar a estrutura e organização das estaduais da CUT
- democratizar de forma plena as entidades de base

- aprimorar e intensificar a formulação e adoção de estratégias e ações sindicais, para disputar a hegemonia junto aos trabalhadores, levando em consideração outras centrais e concepções sindicais, muitas destas surgidas no último período e sem bases sólidas junto aos trabalhadores e a reorganização do peleguismo clássico, formada por antigos defensores do modelo corporativo, tanto nas estruturas verticais quanto nas horizontais da CUT
- organizar campanha nacional de sindicalização
- implementar uma política nacional de organização dos trabalhadores(as) do setor informal
- retomar e atualizar a luta pela plena liberdade de organização sindical
- construir uma ofensiva para dar nova visibilidade à CUT
- retomar um trabalho de formação política da militância de base e das direções sindicais cutistas

No Dia Internacional do Trabalho de 2007, o governo do Presidente Lula assina medida provisória que estabelece o reconhecimento das centrais sindicais do Brasil, assim como seu poder de negociação, representação e o direito a administrar parte do imposto sindical (dos 20% do imposto sindical que ficam com o Ministério do Trabalho, metade, 10%, passará às centrais sindicais, de modo proporcional à sua representatividade). Ver quadro anexo.

Os critérios de representatividade que as centrais deverão atingir para serem reconhecidas, são:

- a) filiação de no mínimo 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país;
- b) filiação em pelo menos três regiões do país de no mínimo, vinte sindicatos em cada uma;
- c) filiação de sindicatos em no mínimo cinco setores de atividade econômica e filiação de trabalhadores aos sindicatos de sua estrutura de no mínimo 5% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional, no primeiro ano de reconhecimento, devendo crescer e alcançar 7% em dois anos.

No mês de outubro, depois de ficar mais de um mês na fila de espera, o projeto de lei 1990/2007 foi colocado em votação e, para a surpresa dos representantes das centrais sindicais, foram apresentadas dezenas de emendas que modificavam o projeto de lei, como por exemplo, a diminuição dos critérios de representatividade das centrais, diminuição do poder de negociação entre outras.

Mas, nenhuma emenda foi tão oportunista e representativa do autoritarismo e nas relações de trabalho no Brasil quanto à que propunha que o desconto da contribuição sindical se desse desde que os trabalhadores o autorizassem. Se o fato fosse apenas esse, apesar de romper acordo firmado entre centrais sindicais e empregadores, seria coerente com os princípios históricos da CUT, que sempre foi e é a favor do fim do imposto sindical. O problema crucial desta emenda é que só há extinção da contribuição compulsória para os trabalhadores, os empregadores continuariam contando com este recurso para se organizar. Ou seja, a emenda significou um forte abalo nas entidades representativas dos trabalhadores, fato inaceitável numa sociedade democrática.

Esta proposta foi aprovada e encaminhada ao Senado Federal, que poderá apresentar outras emendas, de modo que ainda será possível reverter a derrota sofrido na Câmara dos Deputados.

Ainda em fase de tramitação, a lei que regulamenta o reconhecimento e financiamentos das centrais sindicais, deverá manter a essência de sua proposta, de igualdade de condições para entidades representativas de trabalhadores e de empresários.

Como em todas as conquistas históricas da classe trabalhadora, será necessário que o movimento sindical cutista se mobilize para garantir esse avanço rumo a democratização das relações de trabalho no Brasil.

Como se dá a arrecadação financeira do seu sindicato?  
Qual a relação entre o seu sindicato e a subsede da CUT?  
Quais as experiências de Organização no Local de Trabalho do seu sindicato?  
Existem experiências de inovação na organização sindical na região? Dê exemplos.

### **Reorganização do Movimento Sindical**

Mesmo estando ainda em 2008 sob a égide da velha estrutura sindical varguista, símbolo da sociedade corporativa são várias as experiências concretas no campo cutista, que alteram estrutura e prática corporativistas.

Há vários anos sindicatos cutistas, graças a ações judiciais, conseguem abrir mão do imposto sindical, numa demonstração que é possível a sustentação financeira das entidades, com base na decisão da categoria em ter sindicatos fortes.

A unicidade sindical já foi rompida por várias categorias, que tem em suas instâncias horizontais (federações e confederações) a experiência de convívio entre várias entidades representando as diferentes categorias. A CUT ao fundar as federações orgânicas, em disputa com as federações oficiais (já na década de 1990) deu um importante passo para a consolidação destas entidades.

Atualmente, no campo cutista várias confederações e federações passaram a ser reconhecidas oficialmente e hoje fazem parte da estrutura sindical oficial, tendo direito inclusive à parte proporcional do imposto sindical.

O estabelecimento de negociações de campanhas salariais em âmbito nacional, com acordo válido para toda categoria no território nacional é uma experiência ainda restrita a poucas categorias profissionais (como os bancários e petroleiros), mas demonstra a grande capacidade de mobilização das categorias profissionais.

A unificação de diversos sindicatos de um ramo de atividade (como o caso da unificação dos gasistas e eletricitários do estado de São Paulo, em torno de um único sindicato, o Sinergia) rompe com a velha estrutura sindical corporativa ao unir várias categorias numa única entidade.

Um outro grande exemplo da capacidade de organização da classe trabalhadora, são os sindicatos de servidores públicos, seja na esfera municipal, estadual ou federal, que rompem com a idéia de categoria e se organizam por ramo de atividade (exemplo: o Sindaúde-SP representa técnicos, auxiliares, trabalhadores administrativos, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais etc).

A consolidação de vários tipos de organização no local de trabalho (como comissões de empresa, sistema único de representação, comissão de fábrica, representantes de local

de trabalho, representantes de escola etc), com estatuto, estabilidade e legitimidade frente às empresas, é mais uma forma de rompimento com a velha estrutura sindical, que não prevê nenhuma organização anterior aos sindicatos.

### **Centrais Sindicais – O Movimento Atual**

A existência das centrais sindicais do período recente de nossa história, a partir de 1983 com a fundação da CUT (tema que já vimos no Caderno 2) foi um marco na retomada da democracia em nossa sociedade e um enfrentamento com a estrutura corporativa, que não previa nenhum mecanismo de organização da classe trabalhadora em seu conjunto.

Durante vários anos a CUT conviveu com poucas outras centrais sindicais (conforme quadro Centrais Sindicais), especialmente a partir de 1991 com a fundação da Força Sindical, que foi criada com o apoio dos empresários e do governo Collor de Mello para combater e diminuir a CUT e sua hegemonia. Durante toda a década de 1990 os conflitos se davam entre estas duas centrais sindicais, que polarizavam o cenário sindical com projetos de sociedade opostos.

Pela primeira vez a CUT se depara com um contexto de disputa sindical muito mais complexo, compondo um arco de entidades que vão desde projetos conservadores, a concepções que se auto-definem revolucionárias.

Contudo, com esta ampliação do quadro, várias ações têm sido feitas pelas centrais conjuntamente, como por exemplo: a marcha pela valorização do salário mínimo, que tiveram presença de centrais como a Força Sindical, a CGTB, a UGT e a Nova Central Sindical; as comemorações do Dia Internacional do Trabalho (na cidade de São Paulo), que a CUT fez junto com a CGTB.

A mais recente ação conjunta das centrais, que foi o lançamento, na sede da CUT em janeiro de 2008, da campanha Nacional Unificada pela Redução da Jornada sem Redução de Salário e um manifesto em defesa dos investimentos sociais e de uma reforma tributária justa e democrática. Participam desta campanha as seguintes centrais sindicais: CUT, Força Sindical, CGTB, CTB, NCST e UGT.

As ações conjuntas entre as centrais sindicais em torno de um tema comum não quer dizer que elas sejam iguais e, as diferenças de concepção e prática tenham sido eliminadas entre elas. Trata-se apenas de fortalecer a luta em torno de questões gerais que são de consenso de todos os segmentos do sindicalismo, independentemente da coloração ideológica de cada um. São temas unificadores por natureza e que possuem forte apelo popular, como por exemplo, o aumento do salário mínimo, a redução da jornada de trabalho, a manutenção dos direitos trabalhistas, entre outros.

Neste sentido, é fundamental que os dirigentes e militantes cutistas tenham bem claro quais são os princípios e os valores do sindicalismo preconizado pela CUT para que possam ter uma prática coerente com esses valores e possam fazer a disputa de hegemonia a partir de princípios que realmente acreditam.

<b>CENTRAL</b>	<b>DATA DE FUNDAÇÃO</b>	<b>ORIGEM</b>	<b>N. SINDICATOS FILIADOS</b>
<b>CUT</b> – Central Única dos Trabalhadores	28/08/1983	Formada por dirigentes de alguns sindicatos, chamados de “sindicalistas autênticos”, grupos de oposição sindical ligado a diversas organizações de esquerda que atuaram clandestinamente durante a ditadura militar e por grupos ligados a Igreja Católica. Atualmente é composta por integrantes da Articulação Sindical, CUT Socialista e Democrática (CSD) e O Trabalho.	2826
<b>CGTB</b> – Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros	10/03/1986	Formada por remanescentes da Central Geral dos Trabalhadores, composta por antigos integrantes da Unidade Sindical, que divergindo do grupo fundador da CUT, poucos anos depois refunda a antiga CGT, se transformando anos depois em CGTB.	81
<b>FORÇA SINDICAL</b>	08/03/1991	Parte que rompeu com a CGT, por sindicalistas ligados a grandes sindicatos do estado de São Paulo.	690
<b>Conlutas</b>	01/03/2004	Ligada ao Movimento por uma Tendência Socialista (MTS), atuante na CUT de 1983 a 2004.	50
<b>Intersindical</b>	08/05/2006	Correntes internas da CUT, como Alternativa Sindical Socialista, atuantes na CUT de 1983 até 2006.	70
<b>NCST</b> – Nova Central Sindical de Trabalhadores	28/06/2005	Vinculada aos representantes de Federações e Confederações Oficiais, que de modo geral, há várias décadas vêm ocupando os mesmos cargos e são contrários a qualquer modificação na estrutura sindical corporativa.	526
<b>UGT</b> – União Geral dos Trabalhadores	21/07/2007	União de centrais sindicais – CAT, CGT e SDS, além de vários sindicatos antes ligados à Força Sindical.	623
<b>CTB</b> – Central de Trabalhadores Brasileiros	15/10/2007	Corrente Sindical Classista (CSC), que foi atuante na CUT de 1991 a 2007.	670

Fonte: dados das centrais sindicais e do MTE, apenas as entidades que se recadastraram no censo sindical de 2005 (45%).

Dados do cadastro das centrais sindicais

Debate no grupo:

Na região há presença destas novas centrais sindicais? Em que sindicatos?

Este novo quadro poderá mudar a correlação de forças entre os vários sindicatos da região? Por quê?

O grupo acredita que o reconhecimento das centrais sindicais e seu financiamento trarão avanços para as lutas dos sindicatos cutistas, levando em consideração seus princípios de liberdade e autonomia sindical e independência financeira? Por quê?