

A NOVA ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL¹

THE NEW UNION STRUCTURE IN BRAZIL

Mario Henrique Ladosky²

RESUMO

O título deste artigo expressa a tese que aqui se defende: há uma nova estrutura sindical em processo de consolidação no Brasil. Tal transformação se desenvolve, lentamente, desde a ascensão do *novo sindicalismo*, no final dos anos 1970, com mudanças pontuais na estrutura corporativista herdada de Vargas, e toma impulso a partir do governo Lula, quando se reconfigura a relação entre Estado e Sindicalismo no Brasil após a promulgação da Lei nº 11.648 / 2008, que promoveu o reconhecimento legal às centrais sindicais. Defende-se a tese de que o corporativismo estatal oriundo da década de 1940 agregou elementos neocorporativos de intermediação de interesses nos anos 1990, e uma competição aos moldes pluralistas no primeiro decênio do século XXI, formando uma combinação entre eles, carregada de contradições. Nesse sentido, este artigo analisa mais detidamente três aspectos bastante específicos da organização sindical após 2008 que justificam a tese: o registro sindical, a tabela de categoria e, relacionado a estes, os critérios de aferição da representatividade das centrais sindicais.

Palavras-chave: Estado. Corporativismo. Pluralismo. Sindicalismo. Participação.

ABSTRACT

The title of this article expresses the thesis that defends here: there's a new union structure in the consolidation process in Brazil. This transformation develops slowly since the rise of the new unionism in the late 1970s, with occasional changes in the corporatist structure inherited from Vargas, and take momentum from the Lula government when it reconfigures the relationship between State and Trade Unionism in Brazil after enactment of Law 11,648 / 2008, which promoted the legal recognition to unions. It defends the thesis that state corporatism derived from the 1940s added by neocorporatist elements intermediation of interest in the 1990s, and by a competition to pluralistic molds in the first decade of the XXI century, forming a combination of them, full of contradictions. Therefore, this article looks more closely at three very specific aspects of the union after 2008 to justify the thesis: the trade union registration, the category table and, related to these, the benchmarks of the representativeness of trade unions.

Keywords: State. Corporatism. Pluralism. Unionism. Participation

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo parte de minha tese de doutoramento em sociologia³, cujo tema abordou o corporativismo no período mais recente do sindicalismo brasileiro tendo como referência a trajetória da Central Única dos Trabalhadores (CUT), a maior e mais antiga dentre as atuais centrais sindicais brasileiras, fundada em 1983. No estudo de caso sobre aquela central sindical, defendi a tese de que têm acontecido alterações na

¹ Este artigo é uma versão ligeiramente modificada e ampliada do texto “Estado, Sindicalismo e Participação Social no Brasil recente”, apresentado no 17º Congresso Brasileiro de Sociologia, em julho de 2015, em Porto Alegre (RS).

² O autor é Doutor em Sociologia pela USP, e professor da Unidade Acadêmica de Ciências Sociais (UACS) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). E-mail: mhladosky@gmail.com

³ “A CUT no Governo Lula: da defesa da ‘liberdade e autonomia’ à reforma sindical inconclusa” foi apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da Universidade de São Paulo (USP), em agosto de 2009.

estrutura sindical corporativista que se constituiu na década de 1930 e 1940. Tais mudanças decorrem do acréscimo de aspectos neocorporativos e pluralistas ao modelo do corporativismo estatal a partir da década de 1990 e dos anos 2000, respectivamente, formando uma combinação entre eles, carregada de contradições.⁴

Em outras palavras, se no passado o Estado definia sozinho as regras da organização sindical no país, atualmente algumas delas tem que ser discutidas com as representações de empregadores e trabalhadores em espaços tripartites ou bipartites, de arranjo neocorporativo.

A representação dos trabalhadores pelas centrais sindicais nesses espaços obedece a critérios definidos pela Lei nº 11.648/2008, baseados em número de sindicatos filiados distribuídos por região e setores econômicos e um índice de sindicalização de trabalhadores aos sindicatos⁵. Quanto maior a representação da central, maior será seu espaço nos diversos fóruns de participação e na distribuição dos recursos da contribuição sindical (imposto sindical). Portanto, a legislação de regulamentação das centrais estimula uma competição entre elas por maior representação, em decorrência, por maior espaço e recursos.

Contudo, paradoxalmente, embora a perda relativa de espaço do corporativismo com a introdução de aspectos neocorporativos e pluralistas possa sugerir uma diminuição da presença estatal, há sinais recentes que indicam o sentido contrário, de ampliação do papel do Estado na regulação da organização sindical brasileira. Antecipando a conclusão, se em outros períodos históricos, o Estado intervinha de forma arbitrária na organização sindical para controlar e tutelar as entidades, de 2008 em diante tem se acentuado cada vez mais uma demanda do sindicalismo ao Estado por um novo tipo de regulação nas relações sindicais, chamada para disciplinar e regular a competição no “mercado sindical” (CARDOSO, 2014), seja através de negociação em espaços neocorporativos, seja na mediação ou arbitragem em disputas que ocorrem aos moldes do pluralismo. É importante ressaltar que a ampliação do Estado na regulação sindical é exercida pelo Poder Executivo, mas também pelo Judiciário e pelo Ministério Público, muitas vezes acionado pelas entidades sindicais.

No entanto é importante ressaltar também que, ao observar tais aspectos da regulação estatal sobre a organização sindical pós-2008, há que se considerar que esse novo arranjo – introdução de elementos neocorporativos e pluralistas – não ocorreu por dádiva ou tentativa de cooptação do Estado. Decorre, antes, da ação do sindicalismo nos últimos 30 anos em um campo de disputa sobre a organização sindical brasileira. As intensas lutas sociais efetuadas pelo movimento sindical e popular ao longo dos anos 1980 em busca de direitos e cidadania, conquistados na Constituição Federal de 1988, e, nos anos 1990 para mantê-los frente à desestruturação neoliberal foi aos poucos alterando a legislação corporativa naquilo que foi possível e desejado na correlação de

⁴ Ferraz (2014) faz uma análise sobre o sindicalismo recente no Brasil semelhante a essa que apresentamos. Contudo a conclusão do autor, diferente da que será apresentada neste artigo, é de que “as modificações em curso parecem nos aproximar cada vez mais do corporativismo societário, contrariando o cenário dos anos 1990, quando o pluralismo parecia plausível”. (Ferraz, 2014, p. 120)

⁵ Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

forças entre os atores, firmando novos consensos, incorporando rupturas e continuidades em um movimento dialético.

Se a bandeira em torno da defesa da liberdade e autonomia sindical não logrou êxito, tampouco se pode dizer que a estrutura sindical se manteve intocada. O que mudou na estrutura sindical brasileira?

Este trabalho se deterá em três aspectos bastante específicos da organização sindical após 2008: o reconhecimento das centrais sindicais e os critérios de aferição da representatividade das mesmas; as Portarias 186 e 326 que trata do registro sindical; e o funcionamento do Conselho de Relações de Trabalho (CRT) onde se debate a regulamentação e os impasses na organização sindical, em que se destaca o tema da tabela de categoria.

A escolha desses temas para o artigo se justifica por que, segundo a nossa tese, tais itens expressam o formato recente da intervenção estatal na organização sindical, combinando os modelos do corporativismo estatal, do neocorporativismo e do pluralismo.

O artigo está organizado do seguinte modo: a segunda seção traz uma abordagem histórica acerca das regras criadas pela CLT (1943) para criação de sindicatos segundo o parâmetro corporativista estatal, que permaneceu até a Constituição de 1988. Na terceira seção, o artigo se voltará ao período de elaboração da Constituição Federal de 1988, destacando a criação dos espaços de participação social como fruto das intensas lutas sociais efetuadas pelo movimento sindical e popular ao longo dos anos 1980 em busca de direitos e cidadania, que definiu mecanismos de representação direta no quadro institucional do país. A quarta seção dará ênfase nas alterações na legislação sindical e o sentido de tais mudanças, que foram motivação maior para a reforma sindical durante o governo Lula. A última seção será dedicada a contextualizar o período mais recente da discussão sobre as mudanças na legislação sindical, recaindo maior atenção sobre o reconhecimento das centrais, os procedimentos de aferição da representatividade, a normatização do registro de entidades pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e à tabela de categorias, debatida no Conselho de Relações de Trabalho (CRT). A seção de considerações finais pretende apontar algumas questões em aberto provocando, quem sabe, futuras iniciativas de pesquisa.

A principal base empírica para a reflexão neste estudo foram as atas do Conselho de Relações de Trabalho (CRT)⁶, além de consulta às páginas das centrais sindicais e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na internet. A bibliografia elencada ao final do artigo foi fundamental para a consolidação da análise em termos teóricos.

2. ALGUMAS NOTAS SOBRE O CORPORATIVISMO ESTATAL NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

⁶ Foram consultadas 38 atas, desde a criação do CRT, em 2010, até dezembro de 2014, distribuídas da seguinte forma: 20 atas do Conselho com representação tripartite; 13 atas da Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores; 4 atas de reuniões entre Governo e Servidores Públicos; e apenas uma entre Governo e Empregadores.

Os estudos sobre sindicalismo no Brasil⁷ são unânimes em reconhecer a inflexão que o primeiro governo de Vargas (1930-1945) representou na trajetória da organização sindical. Se na chamada primeira República não havia qualquer legislação que assegurasse o direito da ação sindical e, na verdade, as mobilizações operárias eram tratadas como “caso de polícia”; no período pós-1930 foi se constituindo um arcabouço jurídico de inspiração corporativa emanado da *Carta del Lavoro* de Benito Mussolini.

A constituição do sindicalismo corporativo no Brasil teve início com o Decreto 19.770, de 19/3/1931 e se completou com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º/5/1943, amalgamando um conjunto disperso de leis trabalhistas e sindicais em um só instrumento jurídico. (FÜCHTNER, 1980) Segundo esse autor, foram introduzidos mais de 900 artigos na forma original da CLT.

Desse modo, a atividade sindical no Brasil passou a contar com o reconhecimento pelo Estado que procurou moldar a ação sindical à feição da colaboração e harmonia entre as classes sociais, tutelando as entidades sindicais, quando não reprimindo toda vez que escapasse ao seu controle, cassando diretorias legitimamente eleitas pelos associados e impondo interventores sempre que julgasse necessário.

A parte da CLT que normatiza a organização sindical concentra-se no capítulo V, do artigo 511º ao 610º, em que trata da instituição sindical, do enquadramento sindical e da contribuição sindical. (FÜCHTNER, 1980)

De acordo com a redação original da CLT, no artigo 515, os requisitos para os sindicatos terem o reconhecimento e a investidura sindical são:

- a) ... 1/3 (um terço) dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal, se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal; b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; c) exercício do cargo de Presidente e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

O artigo 518 especificava a documentação necessária para formar um sindicato, entre eles o que ficou conhecido como estatuto-padrão. Satisfeitos esses requerimentos, a entidade recebia a carta de reconhecimento assinada pelo Ministro do Trabalho (artigo 520).

Contudo, as normatizações para criação de um sindicato não se limitavam a isso. O artigo 570 da CLT disciplinou que a representação da entidade seria por categoria profissional.

Os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas [empregadores] ou profissionais [trabalhadores] específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

A conformação das entidades sindicais à estrutura sindical seria realizada pela Comissão de Enquadramento Sindical (CES) que teria a incumbência de classificar os sindicatos dentro de alguma categoria profissional existente no Quadro de Atividades e Profissões, estabelecido no artigo 572º. Desse modo, o pleito de qualquer grupo em fundar um sindicato, de acordo com tais regras, devia primeiro passar pelo Ministério

⁷ Há uma vasta literatura sociológica acerca do sindicalismo brasileiro. As referências usadas neste artigo têm como fonte principal Vianna (1977) e Santana (1999 e 2001)

do Trabalho para saber se havia uma categoria profissional no Quadro em que coubesse o pleito e, da mesma forma, se no(s) município(s) definido(s) no estatuto de constituição da entidade já não existia algum outro sindicato da mesma categoria.

O enquadramento sindical tinha a função de preservar a unicidade sindical, prevista no artigo 577º - anexo I da CLT. Unicidade Sindical é o instituto que veda a criação de mais de uma entidade sindical (sindicato, federação ou confederação) na mesma base territorial. O enquadramento sindical, portanto, conferia um caráter técnico à representação sindical, impedindo a politização do tema.

Outro aspecto criado pela CLT foi a contribuição sindical compulsória (imposto sindical), regulamentada no capítulo III, entre os artigos 578 e 610. Através dela seria recolhido o valor correspondente a um dia de salário de cada empregado em favor do sistema sindical, sendo distribuído do seguinte modo: 60% para o sindicato; 15% para a federação; 5% para a confederação. Os 20% restantes eram destinados à Conta Especial Emprego e Salário; mas após o reconhecimento das centrais sindicais metade desse percentual (10%) passou a ser depositado proporcionalmente à representatividade das centrais.

A regulamentação da vida sindical brasileira, de acordo com a CLT, pode ser considerada quase um tipo ideal do conceito de corporativismo estatal, segundo a definição de Schmitter:

El corporativismo puede definirse como un sistema de representación de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos. (SCHMITTER, 1992:24)

Para Boito Jr (1991), tal estrutura corporativista apresenta um caráter dúplice que se manifesta em contextos históricos distintos. De um lado, nos períodos de exceção política, ele aponta a existência de um *modelo ditatorial de gestão e controle governamental sobre os sindicatos oficiais*, quando os mecanismos legais de controle do Estado são exercidos de forma mais rigorosa sobre as entidades sindicais. De outro, nos períodos de normalidade institucional, se afrouxa o controle (mas não o elimina) sobre os sindicatos e, segundo o autor, manifesta-se um *modelo democrático de tutela*, com aceitação tácita ou explícita das regras corporativas pelos dirigentes sindicais.

Contudo, mesmo a existência de uma estrutura sindical corporativa não impossibilitou totalmente a mobilização dos sindicatos por direitos trabalhistas nos períodos de regimes democráticos na vida do país entre 1945 e 1964, conforme atesta uma bibliografia mais recente (Santana, 1999: 110). Tampouco, no regime militar – que fez valer as regras dispostas na CLT, interveio em inúmeros sindicatos e cassaram diretorias legitimamente eleitas – os sindicatos ficaram completamente amordaçados. Daí o surgimento do *novo sindicalismo*⁸ em meio a diretorias de sindicatos oficiais, que se constituiu motor para uma renovação da vida política sindical.

⁸ A expressão “novo sindicalismo” surge como um contraponto ao pretensão sindicalismo praticado entre os anos 1945-1964, circunscrito pelo populismo, definido como um Sindicalismo de Estado e hegemonizado na maior parte do seu tempo pelo Partido Comunista Brasileiro (PCB). O “novo

3. AS LUTAS SOCIAIS DOS ANOS 1980 POR PARTICIPAÇÃO SOCIAL E A CONQUISTA DOS ARRANJOS NEOCORPORATIVOS

Desde o final dos anos 1970, a abertura “lenta, gradual e segura” prevista pelo regime militar na transição para a democracia assistiu a entrada vigorosa de novos personagens em cena (SADER, 1988).

As greves dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema naquele período foi inspiração para inúmeras categorias país afora e movimentos sociais diversos, simbolizando fortemente o anseio da participação popular e a busca por direitos e ampliação da cidadania no país. Movimentos que protagonizariam as principais mobilizações de massa desde então, como o movimento das *Diretas Já!* e o *impeachment* do presidente Collor, entre tantas outras ações específicas de menor proporção e visibilidade.

O grau de radicalidade da época se legitimava pela insatisfação dos trabalhadores contra a baixa remuneração das empresas e o autoritarismo das chefias foram motivos que, combinados, elevaram a quantidade de greves na década alcançando crescimento de aproximadamente 1.800% no número de greves, de 1978 a 1988. Mobilizou-se no período um número anual de grevistas que se tornou 60 vezes maior: as jornadas não trabalhadas saltaram de 1,8 milhão para 132 milhões de horas. (Noronha, 1991:95). Os sucessivos planos econômicos de arrocho salarial eram enfrentados com as greves gerais: em 21 de julho de 1983; em 12 de dezembro de 1986; em 20 de agosto de 1987; e em 14 e 15 de março de 1989 e a última em 22 e 23 de maio de 1991. (ANTUNES, 1991). Para Rodrigues (2011), as lutas sindicais do período articulando dimensões dentro e fora do mundo do trabalho representavam a demanda por cidadania.

As lutas de caráter estritamente trabalhista junto com as de outros movimentos sociais⁹ desaguarão na Assembleia Nacional Constituinte, convocada pelo presidente Sarney, que funcionou entre 1986 e 1988. Para lá foram canalizadas “uma enorme e inédita mobilização política de diversas instituições da sociedade brasileira, sindicatos, associações trabalhistas e de moradores, e também entre grupos sociais organizados em torno de movimentos pelos direitos das mulheres, dos negros, das pessoas portadoras de deficiência física, dos idosos, indígenas, crianças e adolescentes, presidiários e vários outros, cobrindo uma multiplicidade de segmentos sociais, temas e reivindicações” (VERSIANI, 2010: 238). Segundo Brandão (2011), 288 entidades diferentes apresentaram 122 emendas populares que angariaram um total de 12.277.423 assinaturas, o que significa que entre 6% e 18% dos eleitores da época assinaram alguma emenda.

sindicalismo”, rompendo com o “velho sindicalismo” surge com as greves da Cobrasma em Osasco (SP) e da Mannesmann em Contagem (MG) em 1968. O embrião do novo sindicalismo, portanto, surgia ali e seria retomado nas grandes greves do ABC no final dos anos 1970. As características do novo sindicalismo caracterizar-se-iam pelo trabalho de base, pela organização no local de trabalho, pela divisão de tarefas, pela democracia interna, pela ação direta e organizada, pela aspiração a liberdade sindical e o direito à greve e pela busca por um processo de conscientização dos trabalhadores que se pretendia chegar a todos e não apenas aos “quadros” políticos e até mesmo pela sociedade de horizonte socialista.

⁹ Segundo Brandão (2011: 81), “entre novembro de 1986 e setembro de 1988, foi possível identificar 225 eventos diferentes de ações coletivas relacionadas ao processo constituinte. OU seja, uma média mensal de 9,78 mobilizações sociais em torno da Assembleia Nacional Constituinte no período”. Destaca-se, entre eles, o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra - MST, que na oportunidade foi a organização que mais coletou assinaturas para a emenda popular favorável à Reforma Agrária, movimentos populares de saúde e movimento nacional de meninos e meninas de rua, entre tantos outros.

Um dos resultados de tamanha pressão popular foi a inscrição de mecanismos de democracia direta no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, em que se lê: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou *diretamente*, nos termos dessa Constituição”.

Por essa razão, ao longo da década de 1990 foram progressivamente criados inúmeros espaços institucionais de participação social através de Leis Federais que regulamentam a aplicação da Constituição. Teixeira (2000) ressalta a enorme diversidade de instituições, como conselhos gestores de programas governamentais, conselhos de políticas setoriais (saúde, educação, cultura, emprego e renda etc.), conselhos temáticos transversais (p. ex.: direitos humanos, violência, discriminação contra a mulher, contra o negro, conselhos de criança e adolescente etc.) e outros mais gerais, como conselho de desenvolvimento urbano.

Na esteira da “cultura de participação”, surgiram também iniciativas como as câmaras setoriais, entre 1992 e 1993, durante o governo de Itamar Franco, agrupando representação empresarial, de trabalhadores e do próprio Estado como instrumento para definir uma política industrial em diversas áreas produtivas, a principal no setor automobilístico. A participação sindical nestes fóruns, sobretudo da CUT, representou um marco importante na definição de uma prática propositiva por parte do movimento sindical em oposição à postura confrontacionista desempenhada na década de 1980. (LADOSKY, 2009; OLIVEIRA, 2011; RODRIGUES, 2011; FERRAZ, 2014).

De especial importância para o movimento sindical é o assento no Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e no Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (CCFGTS), que “deliberam sobre algumas das políticas públicas mais importantes para os trabalhadores e movimentam orçamentos vultosos”. (FERRAZ, 2014, p. 117)

Lopes e Heredia ressaltam que, na Constituição de 1988:

Praticamente, todos os movimentos foram afetados, se não em suas reivindicações centrais e diretas, ao menos por favorecimento de acesso indireto a direitos (na facilitação à associatividade, nas formas de acesso a ações populares, no recurso ao Ministério Público etc.). Do movimento sindical ao movimento indígena, das mulheres ao então movimento homossexual (este não contemplado em sua reivindicação da luta contra a discriminação por orientação sexual, que seria incluída no texto ao lado daquele sobre discriminação de classe e racial), não há movimento indiferente aos resultados expressos no texto constitucional. (LOPES e HEREDIA, 2014, p. 28)

O traço importante de diferenciação entre os diversos movimentos, segundo os autores, encontra-se na distância temporal entre o auge das reivindicações e a institucionalização das conquistas. Desse modo, afirmam que:

Enquanto movimentos sociais mais antigos tiveram conquistas e perdas (ou ganhos menores) com o processo constituinte, outros, mais novos, no embalo de uma mobilização recente, conseguiram direitos essenciais à sua própria existência” (LOPES e HEREDIA, 2014, p. 31).

Assim sucedeu-se com o movimento sindical: elevou diversos direitos trabalhistas à norma constitucional, no artigo 7º; mas não logrou o mesmo êxito na legislação sindical, como veremos na seção seguinte.

Os mecanismos e espaços de participação institucional no Brasil são diversos e relativamente recentes em nossa história, e vão se enriquecendo e transformando-se conforme o desenvolvimento dessas experiências, constituindo-se em um campo próprio de investigação sociológica que tem sido explorado em muitos estudos, mas que este artigo não tem pretensão de fazê-lo.

Cortes e Gugliano (2010, p. 5) indicam dois paradigmas para análise dos espaços de participação social. Um compartilha a concepção de “democracia deliberativa”, baseado em Habermas, “e sua defesa da importância da esfera pública enquanto um espaço de debate e negociação, envolvendo o Estado e a sociedade civil”. Outro paradigma indicado pelos autores é através dos “arranjos neocorporativos”. Levando em consideração quatro variáveis de análise – as relações institucionais com os governos; o perfil dos participantes; o âmbito decisório; e as dinâmicas de funcionamento – Cortes e Gugliano apontam que os conselhos de políticas públicas devem ser compreendidos como parte do escopo neocorporativo.

A literatura internacional sobre o neocorporativismo tem sido referência nos trabalhos que refletem sobre a realidade brasileira. O trabalho de Schmitter constituiu-se seminal em sua definição, diferenciando-o da noção de corporativismo estatal. Para ele o neocorporativismo caracteriza processos de articulação e intermediação de interesses que emergem autonomamente da sociedade em direção ao Estado (SCHMITTER, 1992a).

Baseado no autor, completam Araújo e Tápias:

O corporativismo estatal é definido como aquele no qual as representações dos grandes interesses sociais estão subordinadas à autoridade estatal, quando não são criadas por ela. (...) O corporativismo societal ou liberal, ao contrário do estatal, nasce quase que espontaneamente da dinâmica da sociedade civil, ficando preservada a autonomia fundamental dos atores coletivos envolvidos (...) Nesse sistema a coerção joga um papel bastante marginal: a ênfase é colocada na troca, na negociação e na adaptação recíproca. (Araújo e Tápias, 1991, p.10)

A experiência neocorporativa de intermediação de interesses entre o Estado e a sociedade é característica e base do sistema do *Welfare State* na Europa ocidental, adotado especialmente no período do pós-guerra, sobretudo nos governos de orientação social-democrata, quando se deu a adoção de medidas keynesianas de gestão econômica, nas quais a intervenção estatal dirigia-se à coordenação de parâmetros macroeconômicos. (KELLER, 1995). Para tanto, era necessário um ambiente político-institucional voltado à pactuação dos diferentes interesses dentro de um escopo de comprometimento com a estabilidade do sistema de tomada de decisão. Dentro desse amplo esquema interpretativo, Lehmbruch assinala:

O neocorporativismo é algo mais que um modelo particular de articulação de interesses. Ele é, antes de tudo, um modelo institucionalizado de formação das políticas no qual as grandes organizações de interesse colaboram entre si e com a autoridade pública não só na articulação (ou também na intermediação) dos interesses, mas, nas suas formas desenvolvidas, também nas alocações imperativas dos valores e na implementação dessas políticas. (LEHMBRUCH, 1982, p.166).

Portanto, o neocorporativismo integra também, na visão do mesmo autor, requisitos tais como a expansão de organizações centralizadas e concentradoras que lhe

conferem legitimidade na representação de interesses; e a consolidação de estruturas tripartites de negociação envolvendo trabalhadores, empresários e o Estado na elaboração de políticas públicas (LEHMBRUCH, 1988).

Cawson (1985) chama a atenção para o fato de que, além dos acordos de abrangência nacional, haveria também acordos de tipo neocorporativo em nível setorial, intermediário (mesocorporativismo) e no âmbito circunscrito a empresas (microcorporativismo). Segundo a interpretação de Araújo e Tápias (1991), o que garantiria a pertinência de considerar os processos nos níveis meso e micro como corporativistas, é que neles haveria uma fusão dos processos de intermediação de interesses na tomada de decisão e em sua viabilização.

A análise dos autores ligados à temática corporativista nas sociedades capitalistas os colocou em posição oposta aos teóricos marxistas, que tem como foco central a questão do conflito de classes e não da intermediação de interesses¹⁰. A literatura e o debate sobre corporativismo e a forma específica neocorporativa, é bastante extensa e merece uma abordagem mais aprofundada da que expõe este artigo. Em termos bastante resumidos para situar algumas das principais questões, reproduzo Araújo e Tápias:

A partir do final da década de 1970, frente ao assédio das teses conservadoras acerca da crise das democracias ocidentais e do papel que nela desempenha o *Welfare State*, os autores filiados ao paradigma neocorporativista passaram a sustentar que neocorporativismo era um instrumento poderoso para compreender o sistema político nas sociedades capitalistas liberais, sendo o ponto chave para o entendimento de como se assegura a governabilidade.

Rebatendo as teses conservadoras que insistiam a respeito do peso das demandas dos setores organizados na crise das democracias avançadas, os teóricos do neocorporativismo defendiam uma tese oposta: o funcionamento e a estabilidade do sistema político nos países capitalistas avançados nos chamados “trinta anos gloriosos” foi possível graças ao surgimento e à consolidação de práticas e estruturas que permitiram mediar os conflitos de classe, através do envolvimento das classes trabalhadoras na formação de políticas e sua cooptação pelas instituições públicas.

Esse processo expressaria um traço típico das sociedades capitalistas avançadas: a formação das principais medidas de política econômica e social tornou-se progressivamente dependente do processo de produção de consenso no interior do sistema político. O reforço do papel regulador do Estado sobre a economia e a perda de eficácia do mercado como mecanismo de regulação por excelência, teriam deslocado as decisões do mercado para o sistema político, ou seja, de um espaço neutro para um outro onde as decisões são objeto de negociação e mediação política.

Nesse contexto político-econômico a classe política passaria a ter a necessidade crescente de produzir consenso em torno das decisões de política econômica e social, encontrar um acordo entre as necessidades de gestão da economia e o *Welfare State* de modo a fazer frente às demandas provenientes dos vários interesses organizados.

Em suma, nas origens do neocorporativismo há a exigência de dar uma resposta à força conquistada pelo movimento operário, dentro de limites

¹⁰ Oliveira (2011: 227) cita Francisco de Oliveira, para quem, referindo-se à experiência das câmaras setoriais, “o conceito de corporativismo, embora não pertencente à tradição marxista, ‘dá conta do processo de formação das classes sociais modernas’”.

aceitáveis para o funcionamento de uma economia de mercado. Esse seria o “acordo social-democrata”, segundo o qual os representantes da classe operária são integrados ao processo de formação de decisões econômicas em troca do respeito à compatibilidade entre a economia capitalista e o controle da própria base sindical. (ARAÚJO e TÁPIAS, 1991, p. 18-19).

Guardadas as diferenças acentuadas existentes entre as sociedades capitalistas avançadas no período dos 30 anos gloriosos, quando predominava o *Welfare State*, e o Brasil do final do século XX, recém-saído da ditadura militar; pode-se argumentar que a estratégia do movimento sindical em intensificar a participação social, alargando a noção de espaço público, teve como resultado a formação de estruturas institucionais de caráter neocorporativo, em nosso caso, como uma conquista ao assegurar mecanismos de negociação e intervenção na elaboração de políticas públicas e de controle social sobre o Estado. Assim, por vias completamente diversas da Europa ocidental e em contextos absolutamente distintos, o sistema político brasileiro incorporou um padrão análogo na relação entre Estado e sociedade a partir dos anos 1990.

4. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988

A seção anterior destacou as intensas lutas sociais e participação dos movimentos populares nos anos 1980, fator inesperado na transição democrática que alterou a correlação de forças e permitiu a inscrição de uma série de conquistas na Constituição de 1988. Mais do que isso, institucionalizou na Carta Magna mecanismos de participação da sociedade, seja em arranjos neocorporativos, seja em espaços públicos de “democracia deliberativa”.

Um dos itens discutidos na Assembleia Constituinte foi a alteração na legislação sindical corporativa e a possibilidade de ratificar a Convenção 87 da OIT, sobre a liberdade e autonomia sindical. Tema esse que já vinha sendo tratado desde o ressurgimento das lutas sindicais no cenário político nacional no final dos anos 1970 questionando o sistema corporativo¹¹.

Ao final da Assembleia, o texto constitucional aprovado referente à matéria sindical ficou com a seguinte redação nos incisos I e II:

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. (BRASIL, 2001)

Leôncio Martins Rodrigues (1988) observou a contradição entre os incisos I e II do artigo 8º e em sua análise, a autonomia conquistada ante o Ministério do Trabalho

¹¹ Almeida (1992) menciona iniciativas ainda no governo militar de João Figueiredo, com Murilo Macedo no Ministério do Trabalho. No governo de Sarney, em novembro de 1985, o tema volta à baila com Almir Pazzianotto à frente do Ministério. Em ambos os casos, diz a autora, tais iniciativas do Governo federal em ratificar a Convenção 87 e retirar a tutela do Estado (p.ex.: com a extinção do imposto sindical, entre outras questões) tinham sempre um tom de ameaça sobre o movimento sindical, e talvez exatamente por isso, nunca tenham saído do papel. Só na Assembleia Nacional Constituinte este tema voltaria a ser debatido, promovendo mudanças significativas na estrutura sindical.

não garantiria o fim do corporativismo. Para Boito Jr., a Constituição de 1988 “elevou os principais elementos da estrutura sindical, que anteriormente eram normas contidas na CLT, à condição de normas constitucionais”. E advertiu: “no seu espírito, o texto não é contraditório: os legisladores e sindicalistas entendem por intervenção apenas e tão somente as intervenções próprias do modelo ditatorial de gestão do sindicalismo de Estado – deposições de diretorias, eleições rigidamente controladas, etc. –, mas não as intervenções necessárias para o funcionamento e reprodução da estrutura sindical”. (BOITO JR., 1991, p.74)

A nosso ver, é justamente a natureza contraditória da Constituição que constituiu a mudança na organização sindical após 1988. A consequência da nova Constituição, com o inciso I do artigo 8º, foi a “explosão” na criação de sindicatos. Para Cots:

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o tema enquadramento sindical vem causando muita controvérsia no meio jurídico

(...) A mola propulsora do aludido problema é a falta de parâmetros legais para que se faça o devido enquadramento sindical, que sobretudo deve atualmente respeitar os princípios constitucionais da Liberdade e da Unicidade Sindical, insculpidos nos incisos I e II, do artigo 8º da Constituição Federal.

(...) deixando o Estado de ditar as regras para que se faça o enquadramento sindical, tanto os trabalhadores quanto as empresas sofrem no seu cotidiano a problemática de saberem qual é o sindicato que tem a legitimidade para representa-los, já que, conforme verificamos, o princípio da Unicidade Sindical deve ser respeitado. (COTS, 2004)

Horn, utilizando-se da Pesquisa Sindical do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nos anos de 1987, 1992 e 2001; e comparando com uma série histórica de 1945, concluiu que o período após a Constituição Federal de 1988 pode ser considerado um *boom* e representa uma singularidade no país. O destaque na criação dos novos sindicatos foi aquele de empregados urbanos, sobretudo do funcionalismo público, que só a partir de então pôde ter suas entidades reconhecidas como sindicatos (Horn, 2007).

Essa tendência persistiu. Se tomarmos como referência da pesquisa do IBGE em 2001 o quesito “tipo de sindicato” – variáveis “empregados” e “trabalhadores avulsos” – havia naquele ano 6.375 sindicatos urbanos. Na página do MTE na internet consta em dezembro de 2014 um total de 9.513 sindicatos urbanos nas variáveis correlatas, ou seja, um aumento em 49,2% no número de sindicatos.

Ricardo Berzoini, Ministro do Trabalho no primeiro mandato do presidente Lula, ao referir-se à necessidade de uma reforma sindical, fez um balanço crítico acerca da legislação sindical após a Constituinte de 1988:

...o texto constitucional refletiu o estágio das lutas sindicais e a dinâmica das relações de trabalho característicos do período de redemocratização nacional. Contudo, a tentativa de conciliação da liberdade sindical com a unicidade sindical revelou-se contraditória e abriu brechas para a pulverização de entidades sindicais e para o surgimento de “sindicatos de carimbo”.

O aumento significativo do número de entidades sindicais nos últimos anos, que já ultrapassam 18 mil [incluiu nesse número os sindicatos de trabalhadores rurais e os sindicatos de empregadores urbanos e rurais], resultou menos do avanço na organização sindical e bem mais da

fragmentação de entidades preexistentes, em um processo que está enfraquecendo tanto a representação de trabalhadores como a de empregadores, tendência que a vigência da unicidade não tem sido capaz de impedir. É certo que não são poucas as entidades sindicais que possuem ampla representatividade e capacidade de atuação, mas isso contrasta com a proliferação de sindicatos cada vez menores e menos representativos, o que só reitera a necessidade de superação do atual sistema, há anos criticado por sua baixa representatividade e reduzida sujeição ao controle social. (...) A prioridade conferida a ela [à reforma sindical] não decorre de motivações estritamente políticas, mas do entendimento de que a redefinição do sistema de relações coletivas de trabalho deve ser o centro dinâmico de qualquer esforço de democratização das relações de trabalho, precedendo, assim, a revisão dos demais institutos que regulam o trabalho no Brasil.

Ao contrário de se inspirar em um modelo doutrinário preconcebido, o presente anteprojeto de lei considerou a realidade atual do sindicalismo brasileiro, a dinâmica das relações coletivas de trabalho e o desejo de mudança dos próprios atores sociais, sem perder de vista a necessidade de incorporar princípios consagrados pelo direito internacional e supranacional. (FNT, 2005, p. 13-14)

Em resumo, aos olhos do governo Lula e de algumas centrais sindicais, notadamente a CUT, as consequências da organização sindical após a Constituição de 1988 podem ser observadas na criação de uma quantidade enorme de sindicatos que decorre em uma fragmentação / pulverização e enfraquecimento da capacidade de representação dos sindicatos. Daí a iniciativa por uma reforma sindical que desse uma “solução” àquela situação.

5. A AMPLIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE PARTICIPAÇÃO NO GOVERNO LULA E A REFORMA SINDICAL FATIADA

Durante a campanha presidencial de 2002, o então candidato Lula incorporou em sua plataforma eleitoral a proposta de criação de um Fórum Nacional do Trabalho (FNT), de composição tripartite e paritária entre representantes do Estado, empregadores e trabalhadores, a partir do qual se discutiria, primeiro, uma reforma sindical. O propósito inicial era fortalecer a capacidade de representação das entidades sindicais para adotar a negociação e contratação coletiva direta como mecanismo de autocomposição e regulação equilibrada entre as partes. À medida que tais mecanismos de fortalecimento institucional dos sindicatos se consolidassem poderia ser feita uma reforma trabalhista, uma demanda do lado empresarial. (HORN, 2005)

O FNT foi lançado pelo governo federal em 29/7/2003, ao amparo do Decreto nº 4.764, de 24/6/2003. O início dos trabalhos ocorreu em agosto de 2003, indo até março de 2004, produzindo um relatório que serviu de base à elaboração da Proposta de Emenda Constitucional nº 369, de 2 de março de 2005 (PEC 369/05), e do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), com 238 artigos, encaminhada à tramitação no Congresso Nacional na mesma data da PEC. Mais de 500 pessoas participaram de 44 reuniões oficiais em Brasília e de diversos encontros preparatórios. Durante esse período, foram realizadas Conferências Estaduais do Trabalho em todas as unidades da Federação. Elas contaram com a participação de mais de 20 mil pessoas ligadas à área sindical e trabalhista, em ciclos de debates, oficinas, seminários e plenárias. Coordenadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, as Conferências colheram

subsídios para a Comissão de Sistematização do Fórum. (HORN, 2005; LADOSKY, 2009)

Apesar de todo esforço, o acordo a que se chegou no FNT, transcrito para os projetos de lei na forma jurídica, foi frágil. Submetida à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), no Congresso Nacional, os projetos receberam inúmeras emendas substitutivas e outros projetos de lei apensados.

Diante de tamanha dificuldade, bem como da falta de um consenso geral das partes envolvidas no tema, o resultado possível foram alterações pontuais na legislação infraconstitucional, conhecida como a “reforma sindical fatiada”.

Foram três os principais pontos da “reforma sindical fatiada”: 1) a aprovação da Lei 11.648/2008, que dá reconhecimento legal às centrais; 2) a Portaria nº 186, publicada em 10/04/2008, que deu uma nova normatização no detalhamento dos procedimentos necessários ao registro, impugnação e negociação de eventuais conflitos de representação, o que na prática, segundo o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), permitiu a pluralidade nas entidades sindicais de grau superior (federações e confederações)¹²; e 3) a criação do Conselho de Relações de Trabalho (CRT) pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 2.092, de 3/9/2010, que vai regular sobre temas importantes da organização sindical.

1) O reconhecimento das centrais sindicais e os critérios de representatividade como fator de inclusão do pluralismo na organização sindical

Já foi apontado nesse trabalho que uma das consequências do reconhecimento das centrais sindicais foi o estabelecimento de uma disputa acirrada em busca de maior representatividade – número de sindicatos nas regiões e atividades econômicas diversas, e índices de sindicalização – que consideramos como elementos teóricos do pluralismo que se acrescentou à estrutura corporativa.

Por outro lado, é importante ressaltar também que, juntamente com a disputa no “mercado sindical”, o ambiente tripartite propiciado durante o FNT e mantido posteriormente através do CRT trouxe também um ambiente de maior estabilidade institucional, com ações cada vez mais conjuntas e coordenadas entre as centrais, sobretudo em relação ao projeto de desenvolvimento para o país (Forte, 2013), ainda que esse contexto mais cooperativo entre as centrais sindicais não anule as diferenças e disputas entre elas¹³.

Ramalho *et al.* (2014, p. 52-56) captaram essa ambivalência no depoimento de dirigentes de diversas centrais no CRT:

Eu acho que o reconhecimento das centrais foi um marco na luta dos trabalhadores brasileiros. [...] Até então nós vivíamos um período em que as contradições entre as centrais eram o aspecto principal de nosso relacionamento. Então as centrais se especializaram em eleições

¹² Em 11/3/2013, o MTE publicou a Portaria nº 326, trata dos procedimentos para solicitação de pedido de registro sindical e alteração estatutária de Sindicatos, substituindo a Portaria 186/08, que, mesmo *sub judice* devido a uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no Supremo Tribunal Federal (STF), continua valendo para Federações e Confederações, que são entidades sindicais de 2º grau.

¹³ A tramitação do Projeto de Lei que regulamenta a terceirização (PL 4330) no Congresso Nacional, em 2015, é o exemplo maior de divergência entre as centrais sindicais, opondo, de um lado, a CUT, a CTB e a UGT, contrárias ao PL; e de outro a Força Sindical, que através do deputado federal Paulo Pereira da Silva (Partido Solidariedade – SP), o Paulinho, presidente licenciado dessa central sindical, defende o projeto.

sindicais, em organização de eleição, em disputas no Ministério do Trabalho, correntes de influência, nesse terreno. Eu acho que nisso aí, houve uma modificação. (Sindicalista da CGTB)

O Fórum das Centrais é um espaço para se discutir o que unifica as centrais, o que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, por mais divergência política que tenha de pensamento político de cada central sindical. Por exemplo, redução da jornada de trabalho, unifica todo mundo, contra o projeto de terceirização. Tem uma ou outra central que tem ponto aqui ou acolá, mas do ponto de vista geral unifica todo mundo. Fim do fator previdenciário unifica todas as centrais sindicais. (Sindicalista da CTB)

A legalização das centrais sindicais também levou a uma disputa ferrenha. A partir do momento em que as centrais sindicais precisaram ter um número mínimo de sindicatos filiados para serem reconhecidas e passar a receber um percentual do imposto sindical, houve uma disputa fratricida, de conquistar sindicatos. Vai ter unidade de ação no Congresso para lutar pelo fim do fator previdenciário, 40 horas semanais, outras ações em relação a política econômica, combate ao desemprego, mas a legalização [...] potencializou essa disputa pela representatividade, até de criação de centrais sindicais partidárias. (Sindicalista da CUT)

Eu diria que, no que diz respeito a direitos individuais é quase que unanimidade, é uma convergência muito positiva quando as proposições ali [são] para retirar direito individual do trabalhador. Há uma divergência quando se discute a organização sindical. (Sindicalista da NCST)

Tais elementos, simultaneamente, de disputa e cooperação entre as centrais são características do pluralismo, assim definido por Schmitter:

El pluralismo puede definirse como un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número no especificado de categorías múltiples, voluntarias, competitivas, no-jerárquicamente ordenadas y auto-determinadas (en cuanto a su tipo o gama de intereses), que no están especialmente autorizadas, reconocidas, subsidiadas, creadas o de algún modo controladas por el Estado en la selección de sus dirigentes o la articulación de sus intereses, y que no ejercen un monopolio de la actividad representativa dentro de sus respectivas categorías. (SCHMITTER, 1992, p. 27).

Em síntese, o modelo pluralista vê o sistema político como sendo ativado por numerosos grupos agregados em torno de uma variedade de interesses sociais, cada qual portador de recursos que lhe permite influenciar as decisões; qualquer grupo tem acesso a qualquer lugar onde decisões são tomadas; os recursos de poder são distribuídos desigualmente, mas não são cumulativos, podendo haver múltiplas combinações de recursos; qualquer grupo pode exercer o seu poder de veto sobre outro; existem vários centros de poder e este é disperso nas mãos de muitos atores. (ARAÚJO e TÁPIAS, 1991)

Na lógica do pluralismo, os diferentes grupos da sociedade manifestam seus interesses particulares aliando-se a uns e opondo-se a outros para ampliar sua

capacidade de pressão, num sistema que lembra a livre concorrência de mercado. A dinâmica da interação entre os grupos é capaz de explicar tudo. Nesse esquema, caberia ao Estado garantir a legitimidade da competição e o respeito às regras do jogo (ARAÚJO e TÁPIAS, 1991).

2) Registro Sindical após a Portaria 186 e 326

Já foi mencionado em seções anteriores que o artigo 8º da Constituição de 1988 estabeleceu a liberdade de criação de sindicatos, ao mesmo tempo em que manteve o princípio da unicidade sindical e o financiamento pela contribuição sindical compulsória, fatores estes que, dentre outros, geraram um aumento enorme no número de sindicatos com baixo poder de representação e negociação.

Conforme apontado neste artigo, a Lei 11.648 / 2008 definiu que o reconhecimento das centrais ocorreria mediante critérios de representatividade, entre elas percentuais de filiação de sindicatos por região e setores econômicos, além de índices mínimos de sindicalização. O tamanho de cada central define a parte da contribuição sindical no rateio entre elas e o assento nos espaços de negociação.

Embora na nova situação haja quem argumente por uma maior centralização de poder em entidades de cúpula, o fato é que a disputa sindical maior ocorre em eleições e na criação de sindicatos. Em outras palavras, é a “maior presença na base” que garante a existência da entidade de cúpula, as centrais sindicais.

As regras vigentes para registro de sindicatos junto ao MTE seguem a Portaria 326 / 2013. De acordo com ela, o processo de registro sindical se inicia com a obtenção de um certificado digital no próprio *site* do Ministério, a partir do qual deve apresentar uma relação de onze documentos, tais como:

II - edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação da entidade, do qual conste o nome e o endereço do subscritor, para correspondência, bem como indicação nominal de todos os municípios, Estados e categoria ou categorias pretendidas, publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de grande circulação na base territorial, que deverá atender também ao seguinte:

- a) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a cinco dias;
- b) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para as entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;
- c) publicação em todas as Unidades da Federação - UF, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

III - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação da entidade, onde deverá constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica pretendida, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização e, ainda, o nome completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de votantes, chapas concorrentes com a

respectiva votação, votos brancos e nulos e o resultado do processo eleitoral, acompanhada de lista de presença dos votantes;

V - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e término do mandato, devendo constar, sobre o dirigente eleito:

a) nome completo;

b) número de inscrição no CPF;

c) função dos dirigentes da entidade requerente;

d) o número de inscrição no Programa de Integração Social ou no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep, quando se tratar de entidades laborais;

e) o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa representada, quando de entidades patronais;

f) o número de inscrição no respectivo conselho profissional, quando de entidades de profissionais liberais; e

g) o número de inscrição na prefeitura municipal, quando de entidades de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

(...)

VII - estatuto social, aprovado em assembleia geral, que deverá conter objetivamente a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos os termos como afins, conexos e similares, entre outros;

Ao final do último inciso, o texto da Portaria adverte: “Não sendo apresentados os documentos no prazo a que se refere este artigo, o requerimento eletrônico será automaticamente cancelado e o interessado deverá refazer o requerimento”.

Após extenso trâmite burocrático, o pedido de registro da entidade pode sofrer impugnação por qualquer entidade de mesmo grau que reclame ao MTE a observação da unicidade sindical, passando então o Ministério a mediar para solução do conflito a quem cabe a representação sindical. Ou seja, o MTE não pode ele mesmo impugnar o registro sindical, a menos que seja provocado pela intervenção de alguma entidade sindical pré-existente, podendo ou não deferir o registro da entidade requerente.

A “solução” adotada pelo MTE pode ter desdobramento em ação na Justiça pela parte que se sentir prejudicada. Assim, “a Justiça do Trabalho virou palco de brigas crescentes entre sindicatos. São centenas de ações envolvendo desdobramento de categorias, disputas pelo poder de representação e a chamada “invasão territorial de base” - pela qual um sindicato entra em locais previamente dominados por outro.” (MAGRO, 2011)

Alguns casos bastante conhecidos ocorrem no setor financeiro e de telecomunicações, em que sindicatos específicos de trabalhadores de corretoras e de telemarketing, respectivamente, têm sido criados mesmo já existindo os “tradicionais” sindicatos gerais de telefônicos, e de bancários.

Na área de restaurantes, o Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Móteis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região (Sinthoresp) tenta evitar a perda do setor de fast-food, reivindicado pelo Sindifast. (MAGRO, 2011).

Na ausência de uma regra clara e de uma jurisprudência consolidada, o Judiciário Trabalhista tem resolvido caso a caso. Encaminhamento *sui generis* foi dado na disputa de base entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil do Extremo Sul da Bahia (Sinticesb, ligado à CTB) e o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Porto Seguro (Sindcom, ligada à NCST), ambos

da região de Porto Seguro e cidades circunvizinhas. Sob a mediação da Justiça do Trabalho, as partes concordaram que os próprios trabalhadores decidiriam qual a entidade representativa em votação nas assembleias presididas pela juíza Andréa Schwarz em vários canteiros de obra. Venceu o Sinticesb.

Após o deferimento do registro, a entidade sindical é responsável por manter seus dados atualizados por meio eletrônico junto ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) do MTE, sempre com o envio posterior da documentação comprobatória solicitada pelo *site* a ser protocolada em órgão do Ministério.

É no momento de atualização permanente dos dados, chamado SD de filiação¹⁴, que o sindicato indica as entidades de grau superior ao qual é filiada – federação, confederação e central sindical –, definindo a partir daí a qual entidade caberá a parte devida da contribuição sindical no sistema confederativo, desde que tais entidades estejam regularizadas no MTE. Também é no preenchimento da SD de filiação (validada pelo MTE a partir do envio de documentação solicitada no *site*) que o sindicato obtém o código sindical, documento com o qual o sindicato pode comparecer à Caixa Econômica Federal (CEF) para abrir uma conta habilitada a receber o recurso que lhe cabe da contribuição sindical (imposto sindical).

O cumprimento de tais regras é incentivado por todas as centrais. Em 30/11/2014, em sua página na internet, a CTB postou uma matéria conclamando seus sindicatos a fazer o recadastramento junto ao MTE: “Essa aferição é importante para a CTB avaliar seu real crescimento neste ano e assim planejar novas medidas para ampliar ainda mais o seu crescimento no movimento sindical e na sociedade”, acentua Wagner Gomes, secretário geral da entidade.

A mesma preocupação encontra-se na Força Sindical, que, em 25/9/2014, postou em sua página sobre a importância da atualização do registro sindical no MTE. Segundo a entidade:

(...) informações fornecidas pela Secretaria de Relações do Trabalho do MTE dão conta de que cerca de um terço das entidades sindicais constantes no CNES estão com dados relativos à diretoria ou endereço desatualizados. (...) Verificação realizada pela Secretaria Geral da Força Sindical indica que cerca de 430 dos 1636 sindicatos filiados à Força Sindical informados no CNES encontram-se com informação de diretoria desatualizada, isto é, até 31/07/2014, não transmitiram via eletrônica e protocolizaram as SDs. (Atualização de Dados Perenes) no MTE.

E ainda esclarece o *site* da Força Sindical:

O MTE tem atuado no sentido de transformar o CNES num instrumento para centralizar, legitimar e publicizar as informações do registro sindical, movimento que conta o apoio e incentivo das centrais sindicais. A manutenção da regularidade das informações cadastrais dos sindicatos junto ao CNES/MTE é fundamental para o acesso ao Sistema Mediador, de registro das convenções e acordos coletivos de trabalho, e cada dia mais será importante para a gestão

¹⁴ Todos os sindicatos que têm registro no MTE devem ter atualizados seus dados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). A primeira atualização (codificada de SR) tem o objetivo de confirmar o endereço, categoria, base territorial, denominação, diretoria e filiação de cada Sindicato. Esta confirmação dos dados deve ser atualizada (SD) a cada nova eleição e eventual mudança estatutária ou de endereço. A “atualização de dados permanente” tem três modalidades: SD de filiação, SD de endereço e SD de diretoria. A filiação de um sindicato a qualquer central sindical deve ser ratificada a cada SD de filiação.

eficiente ou mesmo o recebimento das contribuições financeiras, como no caso da Contribuição Sindical.

Além disso, é com base nos dados do CNES que é realizada a aferição anual da representatividade das centrais sindicais, baseada no número de trabalhadores sindicalizados extraído das atas de eleição dos sindicatos, as quais devem ser depositadas no MTE, por força da Portaria 326/2013, que disciplina o registro e atualização sindical.

No intuito de apoiar os sindicatos filiados à Força Sindical no processo de atualização dos dados, a Secretaria Geral da central já encaminhou ofício à todas entidades que estão com dados desatualizados, acompanhado de um manual com orientações para a atualização no CNES e modelo de ata de eleição, com todos os requisitos exigidos pela Portaria 326/2013.

A publicação da Portaria 326 / 2013 teve o sentido de “dificultar a abertura desenfreada de sindicatos no Brasil”, segundo o *site* da UGT, em matéria intitulada “Ministério vai conter a criação de sindicatos no Brasil”, em 8/10/2012. Na ocasião se debatia mudanças na Portaria 186, que havia sido publicada em 10/4/2008. E a justificativa alegada para elaboração de nova Portaria era a de que a vigência da 186 teria estimulado a pluralidade sindical, que é inconstitucional. Reproduzindo entrevista do Secretário de Relações de Trabalho ao Jornal Valor Econômico, lê-se no *site* da UGT:

Para evitar acusações de que o governo está intervindo nos sindicatos, paralelamente, Messias busca a constituição, em conjunto com o Conselho Nacional de Relações de Trabalho, de um “manual de boa conduta” para estimular a autorregulação. “É correto fazer uma assembleia de criação de entidade sindical na noite de réveillon? Eu, ministério, não posso dizer a hora, o local e as condições, mas podemos, junto com as entidades, acumular alguns conceitos do que seriam boas práticas”, questionou o secretário. “Nessa parte, que eu não posso intervir, queremos criar alguns consensos”, acrescentou. (...) O ministério quer também elaborar uma nova tabela de categorias profissionais para limitar os desmembramentos ou a criação de sindicatos essencialmente da mesma categoria.

3) O Conselho de Relações de Trabalho e a regulação da competição sindical em âmbito neocorporativo: a tabela de categorias e as regras para aferição da representatividade das centrais.

Se o reconhecimento das centrais pela lei 11.648 / 2008 demarca a inserção de uma lógica pluralista, evidenciada no registro sindical; a norma criada para regular esse “mercado” é negociada em âmbito tripartite com recorte neocorporativo. O instrumento criado foi o Conselho de Relações de Trabalho (CRT).

De acordo com o artigo 1º da Portaria nº 2.092, de 2/9/2010, a natureza do CRT é “promover a democratização das relações do trabalho e o tripartismo, o entendimento entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal a respeito de temas relativos às relações do trabalho e à organização sindical e fomentar a negociação coletiva e o diálogo social”.

Os artigos 2º e 3º estabelecem a representação tripartite e paritária, e o artigo 4º institui a composição de três Câmaras Bipartites: uma formada por representantes de Governo – Trabalhadores; outra Governo – Servidores; e outra Governo – Empregadores.

A instalação efetiva do CRT ocorreu em solenidade de 16/12/2010 com a posse dos membros indicados pelas centrais sindicais e pelas confederações patronais, tendo ocorrido a primeira reunião em 15/2/2011 para a discussão e aprovação do regimento interno. Desde então ocorreram vinte reuniões ordinárias e uma extraordinária, sendo a última ata até o momento disponibilizada na página do MTE datada de 8/10/2014.

A Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores teve início em 19/9/2011 e, desde então, realizou treze reuniões ordinárias, sendo a última delas em 30/10/2014.

Até 2014, pode-se observar, a partir da disponibilização das atas de reuniões ordinárias, que o Conselho tripartite e a Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores adquiriram uma dinâmica regular de existência, com uma agenda de reuniões periódicas. Mesmo assim, chama atenção a lacuna de praticamente dez meses sem atividade (de 12/12/2011 a 25/9/2012) entre a realização da 3ª e da 4ª reunião da Câmara Bipartite, devido a mudança no cargo do Ministro, quando também houve mudança no comando da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), com a nomeação de Manoel Messias Nascimento Melo, até então representante da CUT no CRT. As duas outras Câmaras Bipartites (Governo – Servidores Públicos; e Governo – Empregadores), até o momento deste artigo, não se constituíram plenamente. A primeira realizou apenas quatro reuniões; e a outra, apenas teve apenas a instalação do Comitê.

Isso significa que a institucionalidade do CRT ainda está em construção, mesmo após quatro anos de sua criação. Uma questão que merece atenção especial, mas que foge ao escopo de análise das atas, é por que algumas instâncias deslancharam em seu funcionamento (a tripartite e a bipartite trabalhadores – governo) enquanto outras realmente não se efetivaram.

O acompanhamento das atas indica com bastante frequência a formação de GTs ou fóruns menores bipartites ou tripartites para aprofundar determinado ponto, “desafogando” a pauta do CRT. É possível que este tipo de encaminhamento reflita um tensionamento político que torna necessário a postergação de uma resolução até que se chegue à construção de um consenso entre os atores.

Declaração do Secretário de Relações do Trabalho do MTE, Manoel Messias, na ata da 9ª reunião do CRT (25/09/2012) expressa certo balanço em relação ao funcionamento do CRT. Para ele, a pauta do CRT nem sempre trata de questões fundamentais e estratégicas das relações de trabalho no Brasil e, quando trata, não o faz com a devida profundidade. Do mesmo modo, o secretário coloca a necessidade de ampliar o tripartismo, não apenas ao nível da representação das partes, mas também no compartilhamento de responsabilidades entre as partes, seja na elaboração da pauta ou na preparação das reuniões, dando a entender que o funcionamento do CRT depende muito do investimento do MTE, desde a convocação, elaboração da pauta e da ata das reuniões:

(...) o Conselho deveria ter uma agenda mais estratégica para tratar de temas que contribuíssem para o avanço nas relações de trabalho no Brasil, principalmente, os temas que estão na agenda e que o Ministro deverá ser chamado a se posicionar. Colocou-se a possibilidade de organizar a pauta de forma tripartite ouvindo a bancada dos trabalhadores e dos empregadores, como já havia sido sugerido anteriormente. Cogitou-se a possibilidade de formar um grupo de trabalho, em que a coordenação passaria para um grupo menor, tripartite com a função de produzir as propostas das agendas. Propôs-se a adoção desses mecanismos, definindo-se na reunião com a coordenação da bancada dos empregadores e a coordenação da bancada dos trabalhadores. O formato seria definido junto com a Secretaria com fixação de prazo,

recebimento de demanda e definição de pauta com os pontos importantes, definindo-se um prazo para tomada de decisão e convocação de uma primeira reunião tripartite para analisarem toda a demanda. Foi proposto que os preparativos da próxima reunião, a realizar-se daqui a dois meses fossem iniciados desde já, selecionando temas que exijam um debate mais aprofundado e demandando para as bancadas de forma organizada, com uma reunião preparatória para chegar ao Conselho com pontos de vista de discussão de qualidade”.

A pauta das reuniões ordinárias do CRT (tripartite) envolvem questões da agenda sindical e trabalhista, em uma proporção aproximada de 60% e 40%, respectivamente.

As reuniões da Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores aconteceram para tratar, quase que exclusivamente das questões sindicais. Em ambos os espaços, os temas mais recorrentes foram o registro sindical e tabela de categorias (p. ex.: casos específicos como movimentadores de mercadorias, trabalhadores rurais, motoristas de ambulância e a representação da Ordem dos Músicos); regras para atualização (SDs) no CNES, metodologia e procedimentos para a aferição da representatividade das centrais sindicais; o projeto de lei sobre práticas antissindicais, entre outras.

A definição de uma tabela de categorias é fundamental para evitar a criação de sindicatos na mesma base de representação, recompondo o princípio da unicidade sindical, pois ela será o instrumento que irá disciplinar a criação de entidades sindicais, substituindo o que foi o Quadro de Atividades e Profissões. A principal diferença entre ambos é que enquanto aquele foi um mecanismo previsto na CLT; a tabela tem sido tema de discussão entre as centrais no CRT e na Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores.

Como são temas muito imbricados, na leitura das atas muitas vezes um ponto de pauta sobre registro sindical acabava resvalando para a discussão sobre tabela de categorias e vice-versa. Desse modo, o tema tem sido pautado no CRT desde a 5ª reunião, realizada em 22/11/2011; e na Câmara Bipartite desde a 8ª reunião, de 12/9/2013, quando houve uma cobrança do MTE para que as centrais manifestassem sua posição sobre o tema. Em praticamente em todas as reuniões que se seguiram este tema era recorrente, junto com o registro sindical.

De modo geral, o desenvolvimento do debate acerca da tabela de categorias foi o de que cada central faria uma discussão internamente apresentando em seguida suas propostas em um Seminário conjunto com o apoio de técnicos do MTE. A primeira data para realização do Seminário foi 29/02/2012, tendo como referência para conclusão do trabalho a reunião ordinária a ocorrer em julho do mesmo ano. Antes desse prazo, na reunião de maio de 2012, definiu-se pela criação de um GT para o aprofundamento no diagnóstico, definição dos interesses comuns, diretrizes e soluções, prevendo que esse assunto necessitaria de tempo para se chegar a um consenso. Em julho de 2012, quando deveria estar concluída a discussão sobre a tabela, conforme o cronograma inicial, ainda faltava a indicação de membros pelas centrais para compor o GT. Paralelamente, criou-se outro GT para discutir a nova Portaria sobre registro sindical (que veio a ser a Portaria 326). O prazo para instalação dos dois GTs foi 15/8/2012.

Nos dias 12 e 13 de setembro de 2012 foi realizado o seminário promovido em conjunto pelo MTE e todas as centrais. Algumas posições divergentes foram explicitadas pelas centrais. Sergio Luiz Leite (Serginho), 1º Secretário da Força Sindical, declarou em *site* de entidades filiadas que a nova tabela de categoria deve se

constituir “a partir do que já existe no âmbito do quadro anexo do artigo 577, utilizando, para fins de atualização, definições constantes em outros cadastros públicos, como no caso do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)”. Paschoal Carneiro, dirigente da CTB, registrou na 13ª reunião do CRT que, na falta de consenso entre as centrais, o MTE deve apresentar uma proposta que sirva como parâmetro da discussão. A CUT tem uma posição histórica em defesa dos sindicatos organizados por ramo de atividade, mas não explicitou em seu *site* ou outro meio, uma posição clara acerca do tema.

Apesar das iniciativas do MTE e do CRT, ainda não havia chegado, em dezembro de 2014, a um consenso acerca de uma nova tabela de categoria que discipline a concessão do registro sindical. Enquanto não houver definição sobre a tabela, nada impedirá a continuidade da fragmentação sindical com um número cada vez maior de sindicatos com baixa capacidade de representação e negociação. Ao contrário, estimulados pela manutenção da contribuição sindical (imposto sindical), a tendência é persistir esse quadro de pulverização.

Com a dificuldade / impossibilidade em restringir a criação de sindicatos, a forma de aferição da representatividade passa a ter um peso mais relevante na competição entre as centrais. Daí por que em 11/1/2012 foi criado o GT Aferição, que no artigo 1º estabelece o objetivo de realizar o levantamento dos dados e a apuração dos percentuais de representatividade de cada central sindical para o ano de 2012, e sugerir regras para aperfeiçoamento do procedimento de coleta de dados necessários a futuras aferições, com a utilização do sistema de Certificação Digital.

Na primeira reunião da Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores um dos principais pontos de pauta foi a SD de filiação e a forma de verificação da veracidade das informações prestadas pelas centrais no sistema. Como ter certeza que um dado sindicato realmente está filiado à certa central? Essa era a questão central subjacente e parte do debate realizado registrado na ata da reunião traduzem algumas das posições dos atores:

O Sr. Admilson [técnico do MTE responsável pela SD, convidado a fazer uma apresentação na reunião da Câmara] registrou o entendimento de que seria intromissão na organização sindical a posição do Ministério de interpretar o estatuto e exigir decisão por assembleia prévia para os casos de filiação e desfiliação. O Sr Agilberto [representante da NCST] reafirmou que se tratava de estabelecimento de procedimento formal, sem necessidade de se adentrar ao mérito. O Sr. Manoel Messias [então representante da CUT] comentou que a reunião tratava de troca de ideias para subsidiar a próxima reunião, em que teriam proposta concreta e considerou a possibilidade de instrução do processo de SD de filiação sem interferência na autonomia das entidades sindicais e sem ultrapassar os limites da lei, reafirmando que entende a necessidade de documento formal para instrução dos processos de filiação ou desfiliação, que o processo seja tempestivo e no caso de algum problema verificado seria feito pedido de vistas para exame...

A publicação das Portarias 1.717 e 1.718 em 6/11/2014 alteraram os trabalhos do GT Aferição, tendo em vista dar maior agilidade e transparência no processo de aferição, segundo matéria publicada no *site* da CUT. Uma das principais mudanças em relação à regra anterior é que a alteração do número de sindicalizados só será aceita quando da apresentação da ata de composição de uma nova diretoria, mediante eleição.

Assim se completa o quadro de intervenção do Estado sobre a organização sindical mediante os novos elementos da estrutura sindical, não mais como uma imposição, mas fruto do diálogo e da construção de consenso com as centrais sindicais.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo abordou um conjunto de questões recentes da organização sindical no Brasil após 2008. Em síntese, o conjunto das mudanças pode assim ser descrito: o reconhecimento das centrais sindicais, mediante processo de aferição da representatividade definida em lei (número de sindicatos e percentual de sindicalização, distribuídos por setores e regiões do país) e acompanhada por um Grupo de Trabalho permanente, determina a parte da contribuição sindical que caberá a cada uma delas, bem como a quantidade de assentos nos mais diversos tipos de conselho de política pública. Nesse contexto, as novas regras de registro para criação e/ou regularização de sindicatos pela Portaria 326 assume grande relevância para a ampliação ou redução da representatividade das centrais. Esse procedimento administrativo dos sindicatos junto ao MTE se completa com a exigência de atualização permanente (SR e SD's) junto ao CNES a cada eleição de diretoria ou alteração estatutária para ratificar a filiação às instâncias de grau superior (federação, confederação e centrais), reafirmando assim a representatividade daquelas entidades e, obviamente, destino do percentual legal da contribuição sindical que cabe a elas. O mesmo procedimento de atualização permite ao sindicato a obtenção do código sindical que o habilita a receber o montante que lhe cabe do imposto sindical. A tabela de categorias, quando constituída, será o instrumento para disciplinar a criação de sindicatos dentro do princípio da unicidade sindical mantido na Constituição Federal de 1988.

Esse conjunto de novas regras e procedimentos burocráticos administrativos e jurídicos configura uma “teia”, uma vez que seus vários elementos são estreitamente entrelaçados entre si e devem ser compreendidos como partes de uma totalidade, que se retroalimentam dentro de uma lógica própria. Da mesma forma como os vários pilares da estrutura sindical corporativista de Vargas também articulava vários elementos em uma totalidade: o enquadramento dos sindicatos por categoria, a unicidade, o verticalismo, o financiamento através da contribuição sindical compulsória (imposto sindical) e o assistencialismo.

A nosso ver, os novos elementos analisados nesse artigo, introduzidos na estrutura sindical corporativa, evidenciam que estamos diante de uma nova etapa da organização sindical no Brasil. O que mudou?

Se compararmos o “novo modelo” de organização sindical com o “velho” corporativismo estatal herdado dos tempos de Getúlio Vargas, não há como negar os aspectos de continuidade, sendo o principal dele a manutenção do imposto sindical. Tampouco se pode argumentar que o Estado tenha diminuído sua intervenção sobre os sindicatos. Talvez tenha até ampliado... Mas o sentido dessa intervenção estatal não nos parece ter mais como base a colaboração e a harmonia entre as classes, tal como nos anos 1930 e 1940.

Por essas e outras, procurou-se evidenciar também que é equivocado afirmar que a persistência da presença estatal na vida sindical significa simples manutenção da estrutura corporativa, como se tudo continue como dantes.

Afirma-se aqui que o tipo de intervenção do Estado mudou. No passado a presença estatal era arbitrária e autoritária, próprio de um *Estado forte* a tutelar os atores sociais em um ambiente de restrição da ação sindical tendo em vista o princípio da

colaboração e harmonia entre as classes. Desde 2008 a presença estatal é instada pelo movimento sindical de modo a regular a competição no “mercado sindical” dentro de um ambiente institucional neocorporativo, com a participação de uma *Sociedade forte* em que as regras são negociadas pelos atores interessados, *fora do parâmetro da colaboração de classes* como um princípio. Demonstrou-se também que o reconhecimento das centrais foi fator importante na edificação neocorporativa, ao mesmo tempo em que elementos competitivos foram incorporados. O que mudou na estrutura sindical, portanto, foi a introdução da participação social das centrais sindicais na relação Estado – Sindicalismo.

Não se pretende aqui propor uma leitura histórica que negue as lutas do movimento sindical brasileiro nas décadas passadas e o esforço de participação sindical em detrimento das experiências após os anos 1980. Ao contrário, as manifestações sindicais de corte classista sempre se colocaram *apesar* e em *contradição* com a lógica corporativista do Estado. É essa lógica da ação do Estado que está contrabalançada na atualidade com os elementos neocorporativos e pluralistas.

O “novo edifício” da organização sindical pós-2008 ainda está em processo de consolidação, onde o esforço maior parece ser o de criar regras e formalizar práticas sindicais antes pouco institucionalizadas dentro de procedimentos jurídicos e administrativos de modo que sejam acompanhadas e mensuradas publicamente.

Por essa razão, não nos parece possível visualizar grandes mudanças nos rumos da organização sindical brasileira em futuro próximo, tanto por um lado, no retrocesso à forma corporativista de antes da Constituição de 1988; do mesmo modo que, na direção oposta, a defesa da liberdade e autonomia sindical tal como preconizado pela Convenção 87 da OIT é algo relegado ao passado, ainda que possa persistir no discurso e mesmo em resoluções congressuais de algumas centrais. A prática está cada dia mais distante daquele ideal formulado no período do *novo sindicalismo*.

O contexto de afirmação em curso de uma nova estrutura sindical requer uma atenção especial sobre os caminhos que serão tomados daqui para frente pelos atores sociais. E para compreender melhor tais caminhos se requer uma abordagem mais ampla sobre o sindicalismo brasileiro, levando em conta, por exemplo, as tendências de sindicalização (Rodrigues e Ramalho, 2014) e o risco de “oligarquização crescente do movimento, por meio do controle cada vez maior, pelas centrais, dos mecanismos de reprodução de quadros” (Cardoso, 2014a:142). Muitas questões ficam em aberto para aprofundamento, portanto. Este é, creio, o principal desafio dos estudos sobre sindicalismo no Brasil na atualidade.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. **Crise econômica e organização de interesses:** estratégias do sindicalismo brasileiro nos anos 80. Tese de livre docência, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1992

ANTUNES, Ricardo. **O Novo Sindicalismo.** São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991

ARAÚJO, Ângela; TÁPIAS, Jorge. Corporativismo e Neocorporativismo: exame de duas trajetórias. **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, nº. 32, 1991.

BOITO Jr., Armando (org.). **O Sindicalismo Brasileiro nos anos 80**. São Paulo, Paz e Terra, 1991.

BRANDÃO, Lucas Coelho. **Os movimentos sociais e a Assembleia Nacional Constituinte de 1987 – 1988**: entre a política institucional e a participação popular. Dissertação de Mestrado. Departamento de História Universidade de São Paulo, 2011.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos no Brasil. Brasília: IPEA. **Boletim mercado de trabalho** – conjuntura e análise, nº 56, fev. 2014.

_____. Sindicatos no Brasil: passado, presente e futuro. In: CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho: horizonte 2021*. Porto Alegre: Escritos Editora, 2014a.

CARVALHO, Fernanda Forte de. **Os dilemas da CUT no início do Século XXI: rumo a uma nova institucionalização sindical?** Tese de doutoramento. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2013.

CAWSON, Alan. Introduction of Corporatism: the importance of the Meso-level of interest intermediation. In CAWSON, Alan (ed). **Organized Interest and the State: Studies in Meso-Corporatism**. London: Sage Publications, 1985

CORTES, Soraya Vargas; GUGLIANO, Alfredo. Entre neocorporativistas e deliberativos: uma interpretação sobre os paradigmas de análise dos fóruns participativos no Brasil. **Sociologias**, vol.12, nº 24, Porto Alegre, Maio/Agosto, 2010.

COTS, Márcio Eduardo Riego. **O enquadramento sindical das entidades de representação laboral e os princípios constitucionais da liberdade e unicidade sindical**. 2004. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/6474/o-enquadramento-sindical-das-entidades-de-representacao-laboral-e-os-principios-constitucionais-da-liberdade-e-unicidade-sindical#ixzz3IXCcFdhI>

FERRAZ, Alexandre Sampaio. Novos Rumos no Sindicalismo no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Volume 29, nº 86, outubro de 2014.

FÜCHTNER, Hans. **Os Sindicatos Brasileiros: organização e função política**. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1980.

HORN, Carlos Henrique. **Reflexões sobre consenso e dissenso na reforma sindical GT26** – Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea. In Anais do XXIX Encontro Anual da ANPOCS, 2005

_____. **Uma caracterização do processo de crescimento numérico dos sindicatos no Brasil após a Constituição de 1988**. Anais da I Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho (São Paulo, 2007).

KELLER, Wilma. Neocorporativismo e Trabalho: a experiência brasileira recente. **São Paulo em Perspectiva**, 9 (4), 1995.

LADOSKY, Mario Henrique. **A CUT no Governo Lula: da defesa da ‘liberdade e autonomia’ à reforma sindical inconclusa**. Tese de doutoramento. São Paulo:

Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da Universidade de São Paulo (USP), 2009.

LEHMBRUCH, Gerhard. Introduction: Neo-corporatism in Comparative Perspective. In LEHMBRUCH, Gerhard; SCHMITTER, Phillipe (eds.) **Patterns of Corporatist Policy-Making**. Beverly Hills and London: Sage Publications, 1982.

LOPES, José Sergio Leite; HEREDIA, Beatriz Maria Alasia de. (org.) **Movimentos sociais e esfera pública: o mundo da participação: burocracias, confrontos, aprendizados inesperados**. Rio de Janeiro: CBAE, 2014.

NORONHA, Eduardo. A expansão das greves na década de 80. In BOITO Jr., Armando. **O sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011

RAMALHO, José Ricardo; CORDEIRO, Marina; SILVA, Eduardo Ângelo da. O Movimento sindical urbano no exercício da participação. In LOPES, José Sergio Leite; HEREDIA, Beatriz Maria Alasia de (org.). **Movimentos sociais e esfera pública: o mundo da participação: burocracias, confrontos, aprendizados inesperados**. Rio de Janeiro: CBAE, 2014.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados. **Contemporânea** – Revista de Sociologia da UFSCar. São Carlos, v. 4, n. 2, jul-dez 2014.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983-1993)**. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Leôncio Martins. O poder sindical na nova Constituição. In: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. **Os direitos sociais e trabalhistas na Constituição de 1988**. São Paulo: ABRH, 1988.

SADER, Eder. **Quando Novos Personagens Entraram em Cena**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da História do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Vol. 14 n° 41 outubro/1999

_____. **Homens partidos: comunistas e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2001.

SCHMITTER, Phillipe. “¿Continúa el siglo Del corporativismo?” In: SCHMITTER, Phillipe; LEHMBRUCH, Gerhard. **Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado**. Cidade do México: Alianza Editorial, 1992.

_____. Modos de Intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa occidental In: SCHMITTER, Phillipe; LEHMBRUCH, Gerhard. **Neocorporativismo I. Más allá del Estado y el mercado**. Cidade do México: Alianza Editorial, 1992a.

_____. A dónde ha ido la teoría del neocorporativismo y hacia dónde puede ir su práctica. Reflexiones In: SCHMITTER, Phillipe; STREECK, Wolfgang;

LEHMBRUCH, Gerhard. **Neocorporativismo II. Más allá del Estado y el mercado.** Cidade do México: Alianza Editorial, 1985

TEIXEIRA, Elenaldo Celso. Sistematização: Efetividade e eficácia dos Conselhos. In CARVALHO, Maria do Carmo A. A.; TEIXEIRA, Ana Claudia C. (org.). **Conselhos Gestores de Políticas Públicas.** São Paulo: Pólis, 2000

VERSIANI, Maria Helena. Uma república na Constituinte (1985 – 1988). **Revista Brasileira de História.** São Paulo, v. 30, nº 60, 2010

VIANNA, Luiz Werneck. **Estudos sobre sindicalismo e movimento operário.** BIB, nº 3, 1977.

DOCUMENTOS E LEIS

BRASIL. Advocacia Geral da União. Parecer Jurídico sobre Tabela de Categorias. PARECER/CONJUR/MTE/Nº 045/2007. Disponível em <http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/259641>. Acesso em janeiro de 2015

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/CLT%20-%20Consolidacao%20das%20Leis%20Trabalhistas.pdf>. Acesso em janeiro de 2015

_____. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/CON1988.pdf. Acesso em janeiro de 2015

_____. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em janeiro de 2015

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 2.092, de 2 de setembro de 2010. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E2A24F3012E5431579E2268/PORTARIA%20N%C2%BA%202092.pdf> Acesso em janeiro de 2015

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Sindicatos de Trabalhadores com Registro Ativo. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTrabalhadorUrbano.asp>. Acesso em 19/12/2014

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Atas do Conselho de Relações de Trabalho. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/pleno.htm>. Acesso em dezembro de 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Atas da Câmara Bipartite Governo – Trabalhadores. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/conselhos-e-comissoes/conselho-de-relacoes-do-trabalho/camara-governo-trabalhadores.htm> Acesso em dezembro de 2014

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Fórum Nacional do Trabalho (FNT). Reforma Sindical: relatório final. Brasília: MTE, SRT, 2004.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 84, de 11 de janeiro de 2012.

_____. Reforma Sindical: Proposta de Emenda à Constituição – PEC 369/05 e Anteprojeto de Lei. Brasília: MTE, SRT, 2005.

CTB. CTB começa a definir sua proposta de Tabela de Categorias. Disponível em <http://www.fenafar.org.br/portal/movimentos-sociais/68-movimentos-sociais/1737-ctb-comeca-a-definir-sua-proposta-de-tabela-de-categorias.html>. Acesso em janeiro de 2015.

CUT. Cartilha sobre Atualização Sindical. São Paulo: CUT, 2013.

_____. Manual de Registro Sindical e Alteração Estatutária. São Paulo: CUT, 2013.

_____. MTE publica portarias 1.717 e 1.718. Disponível em <http://cut.org.br/noticias/mte-publica-portarias-1-717-e-1-718-3a1f/>. Publicado em: 10/11/2014

FORÇA SINDICAL. Seminário reúne sindicalistas para debater tabela de categorias. Disponível em <http://fsindical-rs.org.br/noticias/seminario-reune-sindicalistas-para-debater-tabela-de-categorias.html>. Publicado em 17/09/2012

MAGRO, Máira. Sindicatos de trabalhadores disputam filiados na Justiça. Jornal Valor Econômico, 2 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/885239/sindicatos-de-trabalhadores-disputam-filiados-na-justica>. Acesso em 7 de dezembro de 2014.

MASCARENHAS, Pamela. MTE suspende registro de 380 sindicatos em quatro meses. Jornal do Brasil, 1º/09/2013. Disponível em <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2013/09/01/mte-suspende-registro-de-380-sindicatos-em-quatro-meses/>. Acesso em dezembro de 2014.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO EXTREMO SUL DA BAHIA – SINTICESB. **Boletim Informativo**, Ano XII - Nº 161 - Março 2011.

IBGE. **Sindicatos**: Indicadores Sociais 2001 / IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais – Rio de Janeiro: IBGE, 2002

UGT. Ministério vai conter a criação de sindicatos. **Jornal Valor Econômico**, 8 de outubro de 2012. Disponível em www.ugt.org.br. Acesso em dezembro de 2014.

Recebido em fevereiro de 2015

Aprovado em maio de 2015