



**4º Encontro Internacional de Política Social**  
**11º Encontro Nacional de Política Social**  
**Tema: Mobilidade do capital e barreiras às migrações:**  
**desafios à Política Social**  
Vitória (ES, Brasil), 6 a 9 de junho de 2016

---

**Eixo: Democracia, Participação e Movimentos Sociais.**

**BRASIL E SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO, RENOVADAS E RENOMEADAS  
CICLICAMENTE - O “NOVO SINDICALISMO” E SEUS EFEITOS POLÍTICOS,  
ECONÔMICOS E SOCIAIS**

**João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe<sup>1</sup>**

**Resumo**

O objetivo deste artigo é abordar a situação atual das lutas sindicais nas bases de representação laboral no Brasil. O foco são as representações que constituem a valorização do trabalhador, enquanto sujeito expropriado dos meios de produção, mas identitariamente reconhecido em sua classe. Partimos da hipótese que a atual estrutura hierárquica sindical brasileira, herdada de um sistema corporativista – estatal, redesenha-se ao reagir a processos de aproximação e afastamento do poder central. Apontamos o distanciamento entre pluralismo de cúpula, representados pelas Centrais Sindicais, e bases, representadas pela unicidade de representação territorial por categoria econômica.

**Palavras-chave:** Brasil. Sindicalismo. Estrutura sindical. Trabalhador. Hibridização.

**Abstract**

The objective of this Article is to address the current situation of trade union struggles in the bases of representation of labor in Brazil. The focus are the representations that constitute the valorization of the worker, while subject to the expropriation of the means of production, but identitariamente recognized in its class. We depart from the hypothesis that the current hierarchical structure Brazilian unions, inherited a corporatist system - state, redraws to react to processes of approximation and remoteness of central power.

**Keywords:** Brazil. Syndicalism. Trade Union Structure. Worker. Hybridization.

**Introdução**

Em 1978 a classe operária do principal complexo industrial do país, o ABC paulista, insurge-se contra o arrocho salarial. As greves dos metalúrgicos do ABC paulista servirão de referência política para a série de movimentos grevistas no Brasil daquela época, envolvendo toda a classe trabalhadora. A partir de 1978, a classe trabalhadora. Os grevistas exigem democracia política e social, denunciam o modelo de desenvolvimento capitalista no país e a super exploração da força de trabalho.

O processo de redemocratização deu novo ânimo à sociedade brasileira, sobretudo aos que de alguma forma sentiam-se fora do arcabouço jurídico institucional, pseudo cidadãos, que quando muito depositavam seu voto nas urnas a cada dois anos e aguardavam ser chamados a usufruir das riquezas produzidas e dos direitos a uma

---

<sup>1</sup> Mestre em Serviço Social pela PUC-Rio, pós-graduado em Sociologia, Política e Cultura, Professor de Sociologia.

justiça igualitária e a políticas que abrangessem a totalidade da população menos favorecida.

É das bases que surge a reação à política salarial da ditadura. É das bases que se notificou o surgimento de um Sindicalismo “autêntico”, nas palavras do Presidente da Central única dos Trabalhadores, Luís Inácio “Lula” da Silva, em 1977:

Segundo Mattos (2003): “Para estes, *lideranças nas greves do ABC*, um “Novo Sindicalismo” dependeria da ruptura com a estrutura sindical, que atrelava os sindicatos ao Estado e dificultava uma mobilização consciente dos trabalhadores”. (MATTOS, 2003, p.63)

Em entrevista dada em março de 1978, Lula afirmava que “[...] a estrutura sindical brasileira é totalmente inadequada [...] o sindicato ideal é aquele que surge espontaneamente, que existe porque o trabalhador exige que ele exista” (MATTOS, 2003, p.63).

A primeira onda de greves deu-se à base de Comissões de Fábrica e surgiram as no ABC, em 1978. Estava claro que importantes setores da classe tinham absorvido parte da experiência do passado. Esse ano foi marcado pela liderança das Comissões de Fábrica.

Apesar da atuação do “Novo Sindicalismo” não ter efetivado o desmonte da estrutura sindical, nos anos 80 o movimento assumiu uma postura crítica à forma de negociação fragmentada imposta pelo caráter corporativo vertical da estrutura. A proposta do “Novo Sindicalismo” era de se negociar acordos mais abrangentes, que pudessem dar retorno a uma totalidade ampla da classe trabalhadora. A ideia era a de se unir forças.

Da explosão do número de greves a partir do reagrupamento político dos sindicalistas desde o “chão de fábrica” no ABC paulista em 1978, e a sua duplicação em 1979, o Brasil assiste a uma retração das ações grevistas nos primeiros anos da década de 80.

Segundo Mattos (2003), o movimento sindical; “[...] nas greves por reajustes salariais, mostrava à sociedade que a lógica de classe dos planos econômicos era a mesma adotada pela ditadura; os trabalhadores pagavam a conta” (MATTOS, 2003, p. 66).

Para o período 1985 – 1989, notamos os dados de crescimento da economia, medidos pelo PIB, estacionado em uma estabilidade herdada do último governo Figueiredo (ditadura), 4,4% ao ano no período, ainda, a queda do valor do Salário mínimo e a explosão da inflação no período com taxas médias anuais de 18,5%.

As explicações para o aumento do número de greves estão sempre atreladas às perdas provocadas pela inflação, que atingiu patamares astronômicos excetuando o ano de 1986.

Nos primeiros anos do governo Sarney as tentativas de frear a inflação incluíam sempre o congelamento de salários.

Contudo, a Carta Constitucional de 1988 mantém pontos centrais da estrutura sindical no Brasil, entre eles a unicidade sindical, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

No período 1980-1984 é inegável o impacto das demissões para a redução das greves, quando o movimento sindical ainda dava seus primeiros passos organizacionais. Mas, a mensuração dos efeitos específicos do mercado de trabalho sobre a ação grevista exigiria análises bastante detalhadas pois a instabilidade política desses anos também sinalizava a necessidade de cautela aos sindicalistas.

Segundo Moreira (2011): “O “Novo Sindicalismo” embora sustentando um discurso inovador e de ruptura nasce dentro da estrutura corporativa, e utiliza inúmeros de seus elementos para se desenvolver” (MOREIRA 2011, p. 12).

Segundo Rodrigues (1999): “A crítica contundente à estrutura sindical, uma das principais marcas do “Novo Sindicalismo”<sup>2</sup>, em seu nascedouro, cedeu lugar a uma **adaptação ativa** ao modelo corporativo” (RODRIGUES 1999, p. 88).

Depois de uma década de lutas, a década dos anos 80, onde a mobilização popular manteve-se em alta e o novo sindicalismo determinou um salto organizativo, a década de 90 do século XX como uma década de refluxo:

[...] a recessão e a política econômica do novo governo, Collor, acuraram politicamente o movimento sindical e popular e derrubaram a produção e o emprego de maneira abrupta. A difusão dos processos de reestruturação produtiva e, no plano internacional, a desintegração da antiga URSS, que provocou uma crise ideológica no movimento operário e socialista, somaram-

---

<sup>2</sup> Para aprofundamento sobre o tema das lutas internas à CUT, ver: “Trajetórias do Novo Sindicalismo”, Iran Jácome Rodrigues, 1999, p. 73 - 94

se àqueles fatores para configurar uma conjuntura que abateu o movimento operário e popular brasileiro e o levou ao refluxo. (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 154)

## **1 - Brasil: o movimento sindical do século XXI**

O artigo desenvolvido por Boito, Galvão e Marcelino (2011) beneficia-se do trabalho coletivo do Grupo de Pesquisa Neoliberalismo e relações de classe no Brasil, os autores são pesquisadores do Centro de Estudos Marxistas (Cemarx).

Introdutoriamente os autores fazem a seguinte análise sobre o ímpeto dos movimentos sociais na primeira década dos anos 2000: “A luta reivindicativa não refluíu, mas a agitação e a luta contra o modelo capitalista neoliberal perderam terreno” (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 153).

A vitoriosa campanha do PT em 2002, não determinou efetivamente a implantação dos programas lançados duas décadas atrás. Segundo os autores, a essa altura, o PT e Lula já tinham abandonado o programa de reformas sociais propostos anteriormente, e, de certa forma, aderido a uma conciliação ao modelo neoliberal.

Afirmam os autores:

A repressão do período Collor e FHC foi substituída por uma política de pequenas concessões e, principalmente, de aproximação com as lideranças dos movimentos.

A política econômica do governo teve impacto no movimento operário e sindical.

As centrais sindicais, inclusive a CUT, acomodaram -se ao neo-desenvolvimentismo – uma política de desenvolvimento limitada pelo caráter financista do modelo neoliberal e voltada, crescentemente, para a exportação. Acomodaram-se, também, graças à política de cooptação do governo. (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 156).

Os autores passam a expor em suas análises a ideia de que, o pluralismo de cúpula, representado pela reunião de lideranças sindicais, em diferentes centrais, junto a representantes dos empresários e ao governo, em um modelo tripartite, representa a aproximação do movimento sindical, lato, ao modelo neoliberal. Quanto a esse detalhe analítico escrevem os autores:

Essa situação, que reúne um reformismo superficial e conservador – posto se tratar de um reformismo que, justamente, possibilita a reprodução do modelo neoliberal de capitalismo–, somada a uma política de cooptação de dirigentes do movimento popular e à acomodação política de tais dirigentes lembra, em alguns de seus aspectos, a situação política criada na crise do regime militar entre 1978 e 1985. (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 155).

Ticiane da Silva (2010) aponta que as Centrais discordantes dos ditames flexibilizadores têm em seus quadros um número reduzidíssimo de sindicatos regionais. Teria sido forjada uma mentalidade liberal na nossa representação, uma mentalidade que prega a livre negociação e manda para o Estado as responsabilidades sob uma focalização em termos de direitos sociais. A matriz sindical brasileira é corporativista, então estaríamos diante de um modelo híbrido de representação, para o nosso estudo um regime de Welfare State que alia liberalismo e conservadorismo, fora dos ditames sociais democratas escandinavos. Social democracia que foi atropelada pela vitória do golpe militar e do longo período sem democracia que viveu o Brasil.

O sindicalismo de resultado, anglo-saxão, de onde se origina o sindicalismo norte-americano se adequou plenamente à vigência de uma postura estatal minimalista coordenada pelos ditames do Consenso de Washington. Por sua vez o sindicalismo que aspirava a ascensão ao poder, mais inclinado a um modelo do leste europeu, vem sofrendo perdas desde a queda do muro em 1989. Lembremos que a CUT, fazia parte dessa corrente, tendo saído dessa luta a criação do Partido dos Trabalhadores, que segundo Ticiane da Silva (2010), está hoje cooptado pelo Estado, que garantiu acesso a esses representantes aos mais elevados postos de poder do Brasil.

Segundo Paoli e Telles (2000), com a redemocratização ocorrida no Brasil, a partir da década de 80, e a consequente vigência da Constituição de 1988, chamada “Constituição Cidadã” passamos a vivenciar três experiências que demonstram a possibilidade real de implementações regulatórias do mundo do trabalho democrático no Brasil.

A primeira trata das câmaras setoriais (1991-1994), nessa “nova” modalidade se provou a possibilidade de atores antagônicos reconhecerem a legitimidade dos interesses ali presentes, surgiu uma nova referência para a existência de interesses corporativos enraizados em uma real representatividade sindical; onde Estado, trabalhadores e patronato equiparam-se como agentes dotados de interesses divergentes, não pertencendo mais ao Estado a posição arbitral, vendo-se presente a autonomia dos agentes sociais. Segundo Paoli e Telles, uma “nova contratualidade”, que pode embasar uma regulação democrática para as relações de trabalho.

A segunda proposta parte da classe operária organizada, a de criação de um novo sistema de relações de trabalho que regule de modo participativo as relações e mercado. As centrais sindicais reivindicam, nessa proposta, a implementação de um contrato

coletivo de trabalho a ser nacionalmente adotado como instrumento central de regulação, representando a concretização de um novo pacto entre Estado e sociedade, onde os conflitos e políticas do mundo do trabalho encontrariam um solo de permanente negociação coletiva em torno da construção de suas próprias normas, acolhendo, portanto, diferentes figuras de trabalhadores em uma concepção comum de cidadania, homogeneizando a classe. Este instrumento acabaria com a interferência da justiça do trabalho na solução dos conflitos capital x trabalho. Tal proposta forçaria uma maior adesão representativa das bases sindicais acabando com a unicidade, com o monopólio de representação territorial e do imposto sindical. Segundo as autoras esta proposta mostra o quanto a noção de autonomia é buscada como base da cidadania e do diálogo político, e avaliada tanto diante das instituições que gerem a sociedade como da desigualdade que esta abriga.

A terceira proposta parte dos governos dos anos 90, as negociações por empresa, não atadas a acordos coletivos amplos. A livre negociação promovendo o corporativismo fragmentado, em uma análise abrangente, diluindo o amálgama social, a força de mobilização das classes trabalhadoras. Essa proposta é vista por Paoli e Telles como neoliberal e causaria enormes perdas aos trabalhadores no que tange a direitos conquistados.

Segundo as análises de Boito, Galvão, Marcelino (2011), não há uma proposta vitoriosa, como indicam Telles e Paoli (2000), na realidade ocorre contemporaneamente uma hibridização, ou seja, as resoluções vêm sendo tomadas pela cúpula, sem necessariamente ter a adesão das bases. Na verdade a adesão cristaliza-se pela associação a determinada Central Sindical, muitas vezes realizada sem prévia consulta aos trabalhadores, maiores interessados, pois são eles que produzem a riqueza nacional sem num entanto terem direito a sua equânime distribuição. O que poderíamos indicar é que entre as propostas assinaladas por Paoli e Telles em 2000, houve uma síntese. A primeira e terceira propostas fundiram-se, enquanto a segunda, que representaria uma real participação das bases sindicais foi abstraída. Contudo, essa análise também não pode ser tomada como final, convergindo às análises dos dados trazidos por Boito, Galvão, Marcelino (2011), em pesquisa sobre sindicalismo na primeira década dos anos 2000 no Brasil, traremos dados de um estudo de caso que aborda determinada categoria econômica ligada ao setor de ensino na cidade do Rio de Janeiro.

Apesar da ideia de um possível afastamento das cúpulas sindicais, representadas pelas Centrais, em relação a suas bases, Boito, Galvão, Marcelino (2011) afirmam que sua hipótese é “[...] que as alterações na conjuntura econômica, política e ideológica podem ter propiciado uma recuperação do sindicalismo” (BOITO; GALVÃO; MARCELINO; 2011, p. 157).

A linha de Boito, Galvão, Marcelino (2011) contrapõe-se às de Rosanvallon (1988) e Rodrigues (2002), que prognosticaram o declínio histórico do movimento sindical.

Refutando Rosanvallon (1988) e Rodrigues (2002), Boito, Galvão e Marcelino (2011) apontam como possíveis causas da recuperação do movimento sindical no Brasil:

- Retomada do crescimento econômico;
- Recuperação do emprego, constatada em algumas capitais pelos dados que evidenciam estado de pleno emprego;
- Maturidade do sistema democrático no Brasil;
- Ocupação de quadros de primeiro escalão governamental por lideranças oriundas dos movimentos sindicais;
- Desgaste da ideologia neoliberal na América Latina;
- Concorrência entre as Centrais Sindicais no Brasil;
- Aumento inflacionário de itens da cesta básica, superando os índices oficiais acumulados no período.

No que tange aos acordos coletivos, as pesquisas apontam para um percentual de recuperação inflacionário de quase 100%, para os salários dos trabalhadores.

No período os autores notam um favorecimento ao salário mínimo, que obtém ganho real percentual elevado e é discutido na cúpula tripartite.

Sobre os movimentos sociais no Brasil, no período abordado, apontam os autores:

Esses movimentos não chegaram a se unificar num amplo movimento de massa com um programa alternativo ao neoliberalismo, mas obrigaram os governos a realizar concessões que atenderam, mesmo que parcialmente, reivindicações populares. (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 179).

A pesquisa desenvolvida por Boito, Galvão, Marcelino (2011), ao abordar a funcionalidade das greves, aponta para a fragmentação das lutas e consequente obtenção de resultados não equânime. Como desenvolvido por Castells (2001), notamos que as vitórias sindicais estão atreladas ao tipo de setor a que está exposto o trabalhador.

Quanto à importância de se estudar os movimentos sindicais por setor, concordam os autores sobre análises dos dados do Dieese (2008):

De setor para setor varia bastante o montante de greves que obteve algum sucesso. Os trabalhadores das empresas estatais têm sido os mais bem-sucedidos nas ações grevistas (86% delas tiveram suas reivindicações atendidas, total ou parcialmente). Esse percentual cai para 71% das greves na esfera privada e para 50% nas greves do funcionalismo federal, estadual e municipal. (DIEESE, 2008 p. 21 *apud* BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 160).

O foco das lutas também varia por setor, como exposto a seguir: “Apenas no setor de serviços da esfera privada, a reivindicação de pagamento de salário atrasado mantém-se tão importante quanto à reivindicação por reajuste salarial.” (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 158).

Quanto aos tipos de greve a constatação dos pesquisadores é a seguinte: A frequência de ações ofensivas não é a mesma em todos os setores. No setor privado, por exemplo, esse tipo de ação é típico dos trabalhadores da indústria, enquanto as paralisações no setor de serviços são notadamente defensivas. (DIEESE, 2006, p. 37 *apud* BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2011, p. 158).

O aumento das taxas de desemprego é indiscutivelmente um inibidor de greves, bem como a expansão do emprego propicia-lhes condições favoráveis. Essa tem sido uma das evidências mais comuns nos estudos internacionais sobre greves. No conflito capital-trabalho, o recurso primário de poder dos empregadores é a oferta de empregos, e o dos empregados, a decisão de trabalhar ou não. A demissão e a greve são, portanto, as armas básicas utilizadas.

Na explicação de Noronha (2009):

Após o plano Collor, quando as empresas brasileiras sofriam as consequências da escassez monetária e enfrentavam a concorrência internacional, houve grande volume de demissões concentradas entre 1990 e final de 1992, elevando a taxa de desemprego em 6,5 pontos percentuais em apenas 3 anos: passou de 8,7% em 1989 para 15,2% em 1992. Nos anos seguintes, houve decréscimo nas taxas; a partir de 1996 elas voltaram a subir, atingindo picos próximos de 20% em 1999 e 2003. Só a partir de 2004 o desemprego voltou a ter tendência declinante. (NORONHA, 2009, p.152).

Segundo Noronha (2009), quando Lula assumiu o governo, o ciclo grevista já se havia encerrado há anos, e a greve deixara de ter a dimensão de expressão coletiva, com adesões entusiastas e apoios públicos, que tivera nos anos de 1980. A presença de Lula na presidência poderia ter, indiretamente, induzido a uma nova explosão de demandas,



já que o custo do endurecimento nas negociações, particularmente com os servidores públicos, seria alto no governo de um ex-líder operário. Nem a melhoria do cenário econômico nem a presença de Lula na presidência tiveram o efeito de retomar o ciclo de greves anterior.

Se a greve é um recurso legítimo para a obtenção de ganhos trabalhistas, a eclosão de greves pode determinar a percepção dos atores de que a paralização do trabalho pode trazer mais vantagens que desvantagens.

Noronha (2009), cita a tese olsoniana da lógica da ação coletiva fundada nas racionalidades diferenciadas da liderança sindical e dos trabalhadores em busca da maximização de seus benefícios, como de evidente utilidade na análise da flutuação anual das greves.

Contudo alerta o autor “[...] a tese de Olson<sup>3</sup> se aplica aos momentos de normalidade democrática e política em sentido amplo” (NORONHA, 2009, p.154).

Nas décadas de 1980 e 1990, afirma Noronha (2009):

[...] coincidiram diversas transições: política, do modelo desenvolvimentista, da estrutura produtiva e demográfica com grande expansão da população economicamente ativa (PEA) em relação à população total. No mesmo período, e a despeito da instabilidade da economia manifesta nas taxas de inflação e de emprego, novos segmentos sociais passaram a ter visibilidade política e econômica. (NORONHA, 2009, p. 154-155).

A campanha das diretas e a chamada Constituinte cidadã foram as expressões do surgimento de novos atores políticos e sociais, portadores de novas percepções de direitos sociais e políticos.

Essas transições, político/social/econômicas, embora de difícil medição, aponta Noronha (2009):

[...] explicam melhor a natureza do primeiro grande ciclo de greves do que a racionalidade econômica (apresentado no gráfico 2 – entre 1987 e 1991) – embora seja um coadjuvante poderoso, principalmente quando as condições macroeconômicas também fogem a qualquer padrão de normalidade, como ocorreu com a inflação no período apontado. (NORONHA, 2009, p. 155).

## **2 – O Sistema de relações de trabalho no Brasil**

---

<sup>3</sup> Para detalhamento da Tese de Olson, ver: MAGALHÃES, Raul Francisco. Persuasão e ação coletiva: os usos da retórica como estruturas da racionalidade instrumental. In: Encontro Anual da ANPOCS, 24., Red de Bibliotecas Virtuales <biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/anpocs00/gt19/00gt1933.doc>.

Noronha (2000) assim define o que seja o Sistema de Relações de Trabalho:

Por relações de trabalho entendo o conjunto de organizações, leis e normas sociais que regula a compra e a venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação. Esta definição procura superar a dicotomia das análises de ciência política que investigam os conflitos do trabalho e dos economistas, cujo objeto é o mercado de trabalho.<sup>4</sup> (NORONHA, 2000, p. 4).

De acordo com a definição de Noronha (2000) o elemento central dos sistemas de relações de trabalho é onde se definem os direitos do trabalho, dito de outra forma, as normas que regulam os mercados de trabalho.

Para Noronha (2000) a tipologia corporativismo-pluralismo mostra-se mais adequada ao tratamento das relações entre representações classistas e Estado, que à análise das chamadas "instituições do mercado de trabalho", segundo o autor tema com mais destaque hoje, no Brasil, que o de sindicatos, que tradicionalmente pautou o debate no Brasil, uma vez que entende-se por Pluralismo de cúpula a profusão de criação das centrais e a importância dada à centralização por cima o debate desencadeado nos fóruns tripartites desencadeados na década de 1990. Que refrearam, mas definiram a partir de 2003, com a legalização das Centrais Sindicais, com quem o Estado e a representação empresarial querem debater no Brasil.

A partir de uma abordagem institucional-normativa, Noronha (2000), apresenta uma outra tipologia polarizada entre modelos legislados e contratualistas.

Noronha (2000) argumenta que o modelo brasileiro se caracteriza por ser "legislado", isto é, oposto àquele predominante nos países ocidentais. No Brasil, a concepção de direito social é antes de tudo direito do trabalho. O direito social em grande parte deriva do direito do trabalho. Isto se expressa na forma ambivalente, como empregados e empregadores legitimam e ao mesmo tempo criticam os princípios da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - nas práticas de relações de trabalho.

Segundo Noronha (2000):

O contrato livre é inspirado na lei, subordina-se a ela mesma quando não é necessário. A predominância da lei sobre o contrato significa que o Parlamento e o Executivo são atores mais relevantes que as representações sindicais na definição das "instituições do trabalho." (NORONHA, 2000, p.1).

---

<sup>4</sup> Sobre detalhamento do debate sobre "Mercados e Modelos de Relações de Trabalho", ver Noronha (2000) Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582000000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)>.

Noronha (2000), define os espaços normativos das relações de trabalho:

[...] enquanto tipos ideais, distinguem-se nesta ótica apenas dois modelos puros: (a) modelos em que a lei predomina sobre os acordos coletivos e sobre o poder discricionário das empresa é o caso do Brasil; (b) modelos em que predominam os acordos coletivos como marco normativo das relações de trabalho o Reino Unido. Por fim, poder-se-ia supor a existência de países onde predomine o poder discricionário dos empresários, livre de pressões expressivas dos sindicatos ou de constrangimentos legais; neste caso, dificilmente, poderíamos falar em modelos, mas apenas em um sistema primitivo ou inicial de relações de trabalho. (NORONHA, 2000, p. 5).

A partir do início da década de 70, a maioria dos estudiosos dos sindicatos no Brasil passou a destacar seus elementos corporativistas como o núcleo central do sistema de relações de trabalho, assim Noronha (2000) define os elementos corporativistas<sup>5</sup> determinantes do sistema de relações de trabalho no Brasil:

[...] a necessidade de reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho; o sistema de enquadramento sindical (em geral, o Ministério permitia a criação de apenas um sindicato por município e ramo de atividade); a unicidade sindical (proibição de dois sindicatos disputando a mesma base); o poder de intervenção do Estado nos sindicatos; o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho. (NORONHA, 2000, p. 6).

A interpretação do modelo brasileiro como corporativista se tornou quase unânime, aponta Noronha (2000).

No entanto alerta Noronha (2000):

O período militar (1964-1985) representou uma ruptura com os aspectos corporativistas do modelo legislado brasileiro. Logo no início desse período, houve uma das mais importantes rupturas com o pacto corporativo populista: a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Esse fundo de compensação por dispensa imotivada eliminou a estabilidade no emprego, a qual havia sido definida na década de 30. O dispositivo da estabilidade era frequentemente criticado não só pelos liberais, mas por todos aqueles que viam seus efeitos perversos sobre os próprios trabalhadores. Mas o FGTS introduziu um sistema que não só libera como induz à rotatividade. Na verdade, o pacto corporativo de administração de mão-de-obra nunca vingou por inteiro no Brasil. Nunca houve a generalização através de contratos coletivos ou de legislação de dispositivos que limitassem o poder empresarial

<sup>5</sup> A revisão do conceito de corporativismo feita por Philippe Schmitter e, em decorrência dela, a tipologia que distingue os modelos corporativistas estatais, neocorporativistas e pluralistas, foi adotada ou reelaborada não apenas pelos analistas de relações de trabalho, mas também em muitas análises sobre os sistemas nacionais de representação de interesses no Brasil. (NORONHA, 2000, p. 6) – Assim define corporativismo Philippe Schmitter "Um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas em um número não especificado de categorias múltiplas, voluntárias, competitivas, não hierarquicamente e auto-determinada (como o tipo ou âmbito de interesse), que não são especialmente licenciados, reconhecido, subsidiado, criado ou não controlado na seleção de liderança ou articulação de interesses do Estado e que não exercem o monopólio da atividade de representação dentro de suas respectivas categorias" (SCHMITTER, 1971, p. 98).

de contratação. Com o FGTS foi dada também plena autonomia de dispensa aos empregadores. (NORONHA, 2000, p. 8).

A ideia de declínio do corporativismo foi em parte confirmada pela Constituição de 1988. Seus elementos francamente autoritários foram retirados. Há ampla liberdade de greve, dentro dos limites da Lei nº 7.783, de 28 de junho 1989<sup>6</sup>, e o poder de intervenção do Estado nos sindicatos foi suprimido. Porém, foram mantidas a unicidade sindical e a contribuição sindical, imposta a todos, sindicalizados ou não.

Segundo Noronha (2000):

Um dos elementos mais lembrados por aqueles que advogam que o modelo brasileiro de relações de trabalho mantém-se essencialmente corporativista é a permanência do princípio de unicidade sindical, mesmo após a nova Constituição de 1988. (NORONHA, 2000, p. 8).

Porém, continua Noronha (2000):

[...] o princípio de unicidade, aliado ao sistema de enquadramento de base municipal e por categorias, conduziu, ao longo do tempo, à extrema fragmentação sindical. Segundo o IBGE, em 1990 havia 6.715 sindicatos, sendo mais de 60% de base municipal, 26,6% intermunicipal e apenas 0,2% de base nacional. De fato, há monopólio da representação (um dos indicadores de Schmitter de corporativismo estatal) no sentido de que não pode haver sindicatos de uma mesma base territorial e de categoria. Mas é um monopólio fragmentado e o sistema é competitivo, no sentido de que há eleições sindicais periódicas. (NORONHA, 2000, p. 9).

Para Cardoso (2003), está em pauta “[...] a remercantilização da força de trabalho, ou a reprivatização das relações de classe. Está em causa a desjusridificação das relações sociais e de mercado, instituindo o mercado onde ele, de fato, jamais existiu” (CARDOSO, 2003, p. 119).

Cardoso (2003) insiste: “Apenas aqui não se reconheceu, no Brasil, que o mercado deixado a si mesmo, o mercado sem o Estado é a guerra, a selva ou a máfia, ou tudo isso junto” (CARDOSO, 2003, p. 121).

Márcia da Silva Costa (2005) aponta que após a implementação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT)<sup>7</sup> – (2003) – Comissão tripartite onde a representação dos

<sup>6</sup> Sobre a LEI Nº 7.783, DE 28 DE JUNHO DE 1989, ver principalmente artigos 10 e 11 – Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm)>.

<sup>7</sup> Sobre aprofundamento no tema do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), ver: COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092005000300008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092005000300008)>. Ver também ALMEIDA, Gelson Rozentino de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a

trabalhadores se faz pelas Centrais Sindicais<sup>8</sup>, nota-se uma tendência a legitimar as negociações individuais por empresa, ou a predominância dos acordos em separado no Brasil, no limite estaríamos, com a fletibilização das leis trabalhistas, incorrendo não em um modelo, mas sim em um poder discricionário dos empresários, livre de pressões expressivas dos sindicatos ou de constrangimentos legais; neste caso um sistema primitivo ou inicial de relações de trabalho como apontado por Noronha (2000) e já debatido neste texto.

Sobre as reformas no campo de negociações das relações de trabalho no Brasil e o crescimento da importância das Centrais Sindicais, apontando para a centralização pelo alto, afirma Márcia da Silva Costa (2005):

O pluralismo na representação talvez seja o ponto mais polêmico da reforma e que deverá encontrar resistências dentro do próprio movimento sindical devido à ameaça que pode representar à sobrevivência de muitos sindicatos. Um outro ponto polêmico diz respeito ao grau relativo de autonomia que caberá aos sindicatos, uma vez que a legalização do poder de negociação das centrais embute o perigo da super concentração de poder na cúpula sindical. (COSTA, 2005, p. 123).

### **Considerações finais**

Para o momento cabe determinar a partir dos autores abordados que:

- em primeiro lugar, entendo que do ponto de vista das relações entre representações classistas e Estado, o nosso modelo de relações de trabalho é híbrido. Pluralista porque vem adotando a máxima centralização de representação pela cúpula, nas Centrais Sindicais, em fóruns decisórios no nível mais alto das esferas de comando deste país. Cabe dizer que as Centrais Sindicais sentam-se com o executivo máximo do Brasil, a presidência da República. É, ainda, interessante notar, voltaremos a este debate, que as Centrais Sindicais estão muito afastadas das bases, muitos sindicatos inclusive não entendem bem os motivos de sua filiação a determinada Central. Questões ideológicas de outrora tem sido esquecidas e adotam-se medidas práticas e de interesse político.

---

reforma sindical. 2006. Disponível em:  
<<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1222/7331>>.

<sup>8</sup> Sobre a lei n° 11648 de 31 de março de 2008 que dá reconhecimento formal às centrais sindicais, ver: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)>.

Além de Pluralista, o nosso modelo de relações de trabalho, no que tange às relações com o Estado, é corporativo. Parto da Lei de legalização das centrais - lei nº 11648 de 31 de março de 2008, para chegar a essa óbvia elocubração. A lei citada define a forma de financiamento das Centrais Sindicais no Brasil, que equivale à receita de 10% do imposto sindical obrigatório, um dia de trabalho de cada trabalhador. Pode se entender por essa demanda, a corrida por filiação de sindicatos, sejam eles quais forem, de que correntes ideológicas apresentarem. O financiamento depende do número de trabalhadores filiados, visto que o imposto sindical é compulsório e obrigatório. Entendo que por ser uma lei do executivo, o financiamento visa de uma forma ou de outra manter perto e ao lado do Estado, sob sua tutela, a representação máxima dos trabalhadores no Brasil, desta feita sob a égide das Centrais Sindicais.

- em segundo lugar, do ponto de vista das relações de trabalho entre representações classistas e o mercado, ou como diz Noronha (2000, p. 1) da regulação do mercado de trabalho, a partir de uma abordagem institucional – normativa, admite a formatação de um modelo legislado ou contratualista. Para o atual estudo admitimos um modelo híbrido.

Híbrido porque acreditamos que a judicialização das relações de trabalho tem atingido uma esfera estrosférica, voltaremos a esse debate posteriormente, e que essa judicialização latente e patente dá-se não pelo motivo da existência paralela de um modelo contratualista, muito pelo contrário e pior, dá-se pela existência primitiva de relações de trabalho na sociedade brasileira.

O que Noronha (2000) aponta como não um modelo mas sim como um espaço normativo em que valem as normas das empresas definidas unilateralmente pelos empregadores. Ou como já citado em Noronha (2000):

A predominância do poder discricionário dos empresários, livre de pressões expressivas dos sindicatos ou de constrangimentos legais; neste caso, dificilmente, poderíamos falar em modelos, mas apenas em um sistema primitivo ou inicial de relações de trabalho. (NORONHA, 2000, p. 5).

Entendemos, pois, que no Brasil predominam sistemas híbridos quanto à modelagem explicada por Noronha (2000), tanto para as relações entre representações classistas e Estado, quanto para as relações entre representações classistas e mercado. Esse hibridismo torna de difícil entendimento a lógica aplicada nas negociações entre

trabalhadores e patronato na base, criando um hiato irremediável na conexão entre o trabalhador comum e a cúpula, representada pelas Centrais Sindicais no Brasil.

## Referências

- BOITO, A., G., A. e MARCELINO, P. B: “O movimento sindical e popular na década de dois mil”. In: MODENESE, M., REBON, J. (orgs.). **Uma década em movimento.** Luchas populares em América Latina em el amanecer del siglo XXI. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciências Sociales (CLACSO); Prometeo Libros, 2011.
- COSTA, M. da S. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Rev. bras. Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n.59, 2005.
- LÚCIO, A. B. **A ação sindical dos trabalhadores rurais a partir da década de 1970:** as campanhas salariais dos canavieiros de Alagoas. 2003. Dissertação (Mestrado)-UFPB/UFCG. Campina Grande-PB, 2003.
- LÚCIO, A. B. A legislação sindical no Brasil (1989-1930). Webartigos. 2010.
- MATTOS, M. B. **O sindicalismo brasileiro após 1930.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- MOREIRA, T. de S. **O Sindicalismo no Brasil a partir dos anos 1990:** configurações de um sistema híbrido de representação de interesses. Relatório Final de Pesquisa. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2011
- NORONHA, E. G. O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v .43, n. 2, 2000.
- NORONHA, E. G. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. São Paulo: Lua Nova, 2009.
- RODRIGUES, A. J. Sindicalismo e desenvolvimento no Brasil. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968.
- SANTANA, M. A.; BRAGA, R. O Pêndulo oscilante: sociologia do trabalho e movimento sindical no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 56, p. 297-309, maio/ago. 2009.
- SILVA, T. C. da. **Novas Centrais Sindicais: Desafios e Limites na Contemporaneidade.** São Paulo: Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, 2010.
- TELLES, V. S.; PAOLI, M. C. Direitos sociais: Conflitos e negociações no Brasil Contemporâneo. In: ALVAREZ, S. E.; DAGNINO, E.; ESCOBAR, A. (orgs.). **Cultura e política nos movimentos sociais latinoamericanos:** novas leituras. Belo Horizonte: UFMG, 2000.