

# SINDICATOS E DEMOCRACIA SINDICAL

## Representatividade e responsabilidade política (\*)

**Jorge Ventura de Moraes**

Michels (1911) colocou um ponto de interrogação na questão da democracia dentro de sindicatos ao argumentar que organizações trabalhistas formais - partidos e sindicatos - desenvolvem inevitavelmente tendências oligárquicas. Segundo ele, há uma tendência inexorável por parte dos líderes sindicais de desenvolverem interesses privados que não somente são diferentes, como também opostos aos interesses dos filiados. Por causa de seu caráter definitivo, a tese de Michels ganhou o status de lei sociológica, o que foi reforçado pelo próprio Michels ao chamá-la "lei de ferro da oligarquia".

Michels analisou o exercício e o controle do poder em partidos, e sindicatos que considerava democráticos, isto é, aquelas organizações socialistas. Esse autor não recusava *a priori* a idéia da existência da democracia (que ele identificava, de forma não muito clara, como do tipo plebiscitária). No entanto, ele aponta uma série de fatores que levariam inevitavelmente à oligarquização dessas organizações: a necessidade de um corpo burocrático, especializado e centralizado, para tomar decisões rápidas e seguras; a transformação de idéias radicais em moderadas pela necessidade dos dirigentes sindicais de se protegerem contra os ataques dos capitalistas conservadores; o desenvolvimento de interesses pessoais por parte dos dirigentes sindicais; e a necessidade de autoridade e disciplina para enfrentar o Estado.

Estudos subseqüentes - como o de Lipset, Trow e Coleman (1956) - levaram à mesma conclusão. Na verdade, o fato de que seus dados apontaram a existência de um sistema democrático dentro do International Typographical Union (ITU) foi visto como uma exceção que confirmava a "lei" de Michels. Isso porque esse sindicato tinha características bem particulares. Eles concluíram que a democracia sindical, onde ela existia, significa meramente um "caso-desvio". Esses autores definem democracia como se segue:

[...] Nós consideramos democracia no ITU como equivalente ao fato de que os filiados do sindicato têm o direito de escolher entre dois "partidos" que representam abordagens opostas com relação à ação sindical. [Lipset, Trow e Coleman, 1956:53] (1)

Claramente, esses autores construíram seu modelo de análise a partir do sistema partidário americano, no qual dois partidos disputam cadeiras no Congresso Nacional e/ou o posto na Casa Branca. Ou seja, sua definição de democracia emerge da existência de um sistema formal de escolha entre dois partidos durante períodos eleitorais (cf. Hemingway, 1978:7).

Edelstein e Warner (1975) desafiaram as conclusões de Michels e de Lipset e seus colaboradores ao mostrar, apoiados numa teoria organizacional de democracia sindical, que sindicatos podem ou não ser democráticos. Essa teoria foi construída em torno de um modelo que enfatiza resultados eleitorais. O modelo desses autores se funda no pressuposto de que democracia é sinônimo de um sistema eleitoral competitivo em que grupos e/ou partidos têm condições justas e iguais de conseguir votos dos eleitores a partir de uma plataforma eleitoral. Além disso, grupos opositores teriam o direito de criticar atos praticados pelo grupo no poder. A diferença entre esses autores e o modelo de Lipset e seus colaboradores é que Edelstein e Warner operacionalizam de forma mais sistemática seu modelo no tratamento dos resultados eleitorais – organizados à partir de quatro indicadores: 1) percentagem de eleições disputadas por, pelo menos, duas chapas; 2) grau de substituição, por meio de eleições, de grupos no poder; 3) percentagem média de votos recebidos pela chapa vencedora; e 4) existência de uma oposição organizada e permanente (cf. Roxborough; 1984:132-44; Thompson e Roxborough, 1982; e Mangabeira, 1993:18).

Por outro lado, certos autores marxistas preocupados com o mesmo problema têm também tentado mostrar que há um descompasso entre as práticas dos dirigentes sindicais, vistos como "gerenciadores do descontentamento", e os impulsos "verdadeiros" e as demandas oriundos dos locais de trabalho. Essa posição é expressa, por exemplo, por Hyman (1989) quando ele sugere que os sindicatos estariam interessados em manter a "paz estabelecida", permitindo assim o controle dos trabalhadores pelos gerentes. Para ele, a própria existência de

relações estabelecidas entre sindicato e empregador podem servir na verdade para alterar o próprio caráter das reclamações dos empregados, ao definir a pauta de discussão dentro de limites estreitos que moldam os parâmetros para a sua resolução potencial; pois se questões de princípio fundamentais são suprimidas, a tarefa de alcançar um compromisso pode ser grandemente facilitada. [Hyman, 1989: 40]

Nesse caso, as organizações no nível do local de trabalho expressariam os interesses dos trabalhadores melhor que os sindicatos burocratizados, pois não estariam sujeitas a normas regulatórias, presentes nas relações institucionalizadas entre dirigentes sindicais e empregadores, nem comprometidas com essas normas.

Uma outra variante de estudos nesse campo está relacionada à questão da representatividade dos dirigentes sindicais em termos de algumas variáveis sócio-econômicas e políticas. Assim, Handelman (1977:205-48), estudando o caso de dois sindicatos mexicanos, tenta analisar o problema da representatividade sindical ao considerar possíveis diferenças e/ou similaridades estatísticas entre líderes e liderados utilizando variáveis tais como idade, renda, nível educacional, percentagem acima de cinquenta anos de idade, percentagem de nascidos em áreas urbanas e outras relacionadas a "consciência industrial e de classe". De fato, tendo em vista tais variáveis, Handelman encontrou diferenças consideráveis entre líderes e liderados e concluiu que isso poderia significar uma divergência de interesses entre líderes sindicais e liderados.

Estudos recentes sobre política interna em sindicatos têm chamado a atenção para a dinâmica do relacionamento entre líderes sindicais e seus liderados. Esses estudos afastaram-se da abordagem sobre procedimentos democráticos em sindicatos semelhantes a sistemas políticos gerais e passaram a enfatizar os canais e procedimentos por meio dos quais se tenta assegurar a participação da base sindical no processo decisório. Assim, esses estudos examinam aspectos como os graus de responsabilidade política, (2) isto é, em que medida a liderança presta contas de seus atos aos liderados, e de representatividade, isto é, em que medida a liderança mostra-se comprometida com os interesses dos liderados.

Fosh e Cohen (1990:107-46), a partir de uma pesquisa em cinco sindicatos britânicos, mostraram que havia diferentes graus de democracia dentro desses sindicatos quando se considerava o compromisso dos diretores sindicais tanto com a representatividade quanto com a responsabilidade política embutida em seus cargos. Para essas autoras, representatividade é entendida como sendo as políticas dos líderes sindicais *espelhando* os "interesses expressos" dos liderados, enquanto responsabilidade política é a prática de "consultar e prestar contas aos liderados". Isso permitiria uma definição de democracia sindical que incorporasse a idéia de democracia participativa.

Finalmente, Heery e Kelly (1990:75-106) analisaram, mediante o estudo de alguns sindicatos britânicos, padrões de colaboração entre líderes sindicais de vários níveis hierárquicos e os liderados em geral. Os pontos levantados por esses autores foram construídos a partir das contribuições de Michels e de certos teóricos marxistas da burocratização sindical. Como dito acima, essas duas tradições predizem que há uma diferenciação inevitável entre os interesses dos líderes e dos liderados. Além disso, como Heery e Kelly (1990:76-7) enfatizam, certos autores, tal como

Hyman (1989), trabalhando dentro da tradição marxista, têm sugerido que essa diferença deve-se tanto ao fato de que líderes sindicais desenvolvem uma cultura política conservadora que aceita o controle dos gerentes sobre a força de trabalho, quanto à natureza essencialmente progressista dos trabalhadores. (3)

Heery e Kelly mostram que isso não ocorre, pelo menos nos sindicatos que eles analisaram. Na verdade, encontraram um "amplo padrão de cooperação e interdependência entre diretores sindicais e delegados de base". Além disso, em lugar de serem conservadores como sugerido por Michels e Hyman, os diretores sindicais são os que freqüentemente propõem objetivos mais radicais. Ou seja, eles não encontraram evidência empírica suficiente para apoiar a idéia de que os líderes sindicais são conservadores e tentam "abafar" as demandas de uma base radical e progressista.

No entanto, isso não significa que os líderes sindicais imponham suas demandas radicais sobre os liderados. De fato, ao mostrar que há uma cadeia de cooperação entre esses dois pólos, Heery e Kelly demonstram que há um relacionamento de mão dupla entre eles. Ou seja, líderes sindicais estão comprometidos com a prestação de contas de seus atos e, ao mesmo tempo, tentam responder positivamente aos interesses dos liderados. Assim, Heery e Kelly introduzem o conceito de liderança participativa para explicar o fato de que, apesar de os líderes sindicais terem um compromisso com a responsabilidade política e com a representatividade de seus cargos, eles mantêm um certo grau de autonomia quando negociam.

### **A contribuição acadêmica brasileira sobre a relação "topo e base" no novo sindicalismo**

O tema da democracia sindical, enquanto problema teórico, tem recebido pouca atenção das ciências sociais no Brasil. Com efeito, o problema da relação entre líderes e liderados no sindicalismo brasileiro foi abordado por vários autores desde meados da década de 70 por causa das bandeiras pregadas pelos novos líderes acerca da necessidade de uma renovação no relacionamento entre "topo e base". Dessa forma, vários autores apontaram esse novo fenômeno sem, no entanto, recorrer às contribuições teóricas produzidas por estudos específicos sobre democracia sindical em outros países. Vale ressaltar, porém, que recentemente um importante estudo foi publicado, vindo a preencher essa lacuna (cf. Mangabeira, 1993).

No entanto, algumas contribuições de estudiosos brasileiros são importantes e serão referidas brevemente neste trabalho.

Maroni (1982) analisou o significado das greves de maio de 1978 nas principais fábricas automobilísticas de São Paulo. Ao analisar esses conflitos trabalhistas, tenta explicar como eles tomaram a forma de greves. Aponta duas causas principais: os comitês de fábrica e as assembléias de fábrica. Analisa ainda o papel dos trabalhadores dos setores estratégicos no sucesso do movimento grevista. De acordo com essa autora, o papel desses trabalhadores qualificados deveria ser devidamente analisado, pois os metalúrgicos tinham um alto grau de organização, simbolizada pelos comitês de fábrica. Por outro lado, ela também mostra que os movimentos significativos subsequentes, foram, resultado da ação de trabalhadores não qualificados que questionavam o controle capitalista do processo de trabalho sem a liderança de setores mais qualificados.

O trabalho dessa autora parece indicar que o relacionamento entre os sindicatos e os trabalhadores foi virado de "cabeça para baixo" pela ação espontânea dos trabalhadores. Ao apontar o fato de que esses protestos foram liderados por comitês de fábrica, a autora mostra, implicitamente, que os sindicatos não estavam representando de forma apropriada os trabalhadores porque alguns dirigentes *pelegos* chegaram ao extremo de se posicionar contra as greves com argumentos similares aos usados pelos empresários. Por outro lado, a autora mostra que, mesmo em face de dirigentes sindicais não representativos, a base sindical pode empreender ações não esperadas por dirigentes sindicais e empresários. Neste caso, os interesses da base foram representados pelas organizações de chão-de-fábrica, que expressavam melhor os interesses advindos dos trabalhadores.

Sader (1988) analisa o que lhe parece ser a emergência de uma nova forma de organização dos trabalhadores no Brasil. Com o intuito de explicar como os conflitos trabalhistas emergiram na Grande São Paulo nos anos 70, aponta dois fatos: o aparecimento de novos líderes sindicais e a formação de oposições sindicais.

Como exemplo de novos líderes, Sader analisa o caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Os

dirigentes desse sindicato não constituíram um grupo de oposição que conseguiu vencer as eleições e, em seguida, transformou o sindicato. Na verdade, há uma continuidade entre esse grupo e o grupo que "herdou" o sindicato depois da intervenção militar que se seguiu ao golpe de 1964. Assim, as mudanças deveram-se ao que o autor chama de "transformação por dentro" por causa de pressões da base. Em outros casos, em que os dirigentes sindicais não mudaram suas posições conservadoras, isso produziu fortes grupos oposicionistas apoiados por diversas facções do movimento trabalhista.

Assim, seguindo a análise de Sader, esses elementos indicam que, na década de 70, o relacionamento entre dirigentes sindicais e trabalhadores foi renovado tanto por líderes e/ou grupos oficiais como não oficiais. De fato, por um lado, o primeiro caso mostra que o relacionamento entre "topo e base" mudou por causa da ação de líderes oficiais, devido à pressão das bases. Por outro lado, onde os líderes resistiram a qualquer mudança, não somente houve pressão da base como os trabalhadores também desenvolveram formas de organização de trabalho no sentido de conquistar suas demandas.

Antunes (1988) argumenta, numa crítica ao trabalho de Maroni, que em 1978 os trabalhadores entraram espontaneamente em greve devido aos baixos salários. Parece que o sindicato não participou da organização da greve na Saab-Scania. Mas, ao entrar em greve sem uma organização formal, os trabalhadores dessa empresa não tiveram condições de negociar com os empregadores. Assim, o sindicato teve de ser chamado para negociar as reivindicações dos trabalhadores.

O trabalho de Antunes mostra outro caso interessante de relacionamento entre líderes e liderados em sindicatos. De fato, apesar de ele não afirmar textualmente que os dirigentes sindicais não lutavam pelos interesses dos trabalhadores, seu trabalho mostra que, mesmo quando os sindicatos não organizam politicamente os trabalhadores, estes podem desenvolver ações independentemente da linha de ação de suas organizações trabalhistas. No entanto, os trabalhadores tiveram de recorrer ao sindicato pelo fato de terem desenvolvido uma ação espontânea sem a coordenação de qualquer organização no chão-de-fábrica, o que dificultava a negociação direta com os empregadores.

De acordo com Moisés (1982), os protestos dos trabalhadores nos anos 70 tornaram-se possíveis devido ao surgimento de novos líderes com habilidade para sintetizar reivindicações contendo novas demandas específicas relacionadas com os trabalhadores das modernas fábricas e ao que ele chama "mobilização de base", ou seja, particularmente, a existência dos comitês de fábrica e, em geral, das oposições sindicais.

Esses dois, fatores são importantes como sinais de uma mudança no relacionamento entre líderes sindicais e trabalhadores, pois apontam um processo vindo da base. De fato, mesmo quando fala de uma nova liderança, Moisés não usa a expressão "líderes sindicais", mas a expressão mais geral "líderes trabalhistas". Por outro lado, o fato de que esse autor aponta a existência de comitês de fábrica parece indicar que os interesses dos trabalhadores, naquele contexto, eram representados por organizações autônomas atuando no chão-de-fábrica e não por líderes sindicais comprometidos com os interesses da base.

A tese básica de Almeida (1975) é que o desenvolvimento do capitalismo no Brasil, com suas fábricas modernas, criou novos segmentos dentro da estrutura da classe operária, estimulando o surgimento de novos setores operários, cujas demandas seriam relativamente diferenciadas das reivindicações do resto da classe operária. De acordo com essa autora, esses trabalhadores teriam suas próprias demandas e constituiriam um segmento separado do resto da classe operária. Assim, as demandas desse segmento não poderiam unir todos os segmentos da classe operária brasileira.(4)

O trabalho de Almeida não pode ser considerado de imediato como uma análise da relação entre sindicatos e trabalhadores tal como, por exemplo, na tradição de estudos sobre política interna dos sindicatos. No entanto, sua análise oferece uma importante contribuição geral acerca do relacionamento entre lideranças trabalhistas e trabalhadores em geral. De fato, quando analisa a ação política dos trabalhadores das fábricas modernas e chega à conclusão de que suas demandas não poderiam ser extensivas para o Brasil como um todo por causa da natureza específica dessas reivindicações e por causa da atitude conservadora desses trabalhadores, ela está implicitamente afirmando que haveria um "abismo" entre os interesses de alguns trabalhadores, que poderiam exercer a liderança em disputas político-econômicas, e os interesses da maioria dos trabalhadores. Podem-se estender suas conclusões ao

considerar-se o fato de que nem todos os trabalhadores representados por um dado sindicato, seriam membros de um segmento privilegiado. De fato, caso se aceite, hipoteticamente, sua premissa básica, admite-se a hipótese de que talvez haja um "abismo" entre os interesses desse grupo privilegiado e os interesses do restante dos trabalhadores. Em suma, se o(s) sindicato(s) fosse(m) dominado(s) por um segmento privilegiado, isso poderia levar a uma conclusão pessimista acerca do relacionamento entre líderes sindicais e seus liderados.

Ao contrário da tese de Almeida, Humphrey (1979b, 1980 e 1982) mostra que havia uma classe trabalhadora na indústria automobilística recebendo salários mais altos que o resto da classe operária. No entanto esses salários não eram altos a ponto de determinar que esse novo segmento se destacasse do resto da classe operária. Humphrey mostra que a maioria desses trabalhadores enfrentariam problemas se tivessem de procurar um novo trabalho. Isso significa que a posição desses trabalhadores não era bastante segura para empreender ações próprias e isoladas. Nesse setor, os trabalhadores que se sentiam mais seguros em seus empregos eram os altamente qualificados. Esses tinham mais probabilidade de empreender ações solidárias por causa de sua posição no mercado de trabalho.

Humphrey não analisou diretamente o relacionamento entre uma dada liderança e sua base sindical. No entanto, sua análise é importante em termos do papel de uma dada liderança sindical em sua relação com a base. A análise de Humphrey levou a conclusões completamente diferentes das sugeridas por Almeida (cf. Almeida, 1978:489). De fato, poder-se-ia concluir que não havia um "abismo" entre os interesses dos metalúrgicos do ABC paulista e os dos trabalhadores em geral. Os trabalhos de Humphrey indicam que o importante papel exercido pela classe trabalhadora do ABC paulista poderia ser melhor interpretado como um papel de vanguarda - isto é, um grupo de fortes compromissos com relação à luta pelos interesses dos trabalhadores - , seja por não se "destacar" dos interesses gerais dos trabalhadores; seja em termos de liderança dos trabalhadores em suas ações para realização dos seus interesses.

Gonçalves (1984:30-1), sem um tratamento mais sofisticado dos dados coletados em uma pesquisa realizada em 1981-2 sobre estrutura e representação sindical no Brasil, mostra que havia uma tendência moderada para a reeleição de diretores em sindicatos com líderes de "grande influência [política]" e em sindicatos que representavam "categorias de grande importância econômica". Em sindicatos que representavam "categorias de pouca importância econômica" havia uma alta taxa (93%) de reeleição.

Um importante trabalho sobre democracia sindical é o recente livro de Mangabeira (1993). Essa autora adota o modelo eleitoral referido acima, tendo, no entanto, adicionado dois outros indicadores de democracia sindical: "a natureza da estrutura da organização sindical e a medida em que a liderança tomou como objetos os problemas da política e produção" (Mangabeira, 1993:27-8, 190). A autora mostra que, sem dúvida, aconteceu um processo de democratização no sindicato, de tipo *novo* sindicalismo por ela analisado, apesar de certas tensões, ou dilemas, para usar sua terminologia, entre democracia e certas tendências para oligarquização, ou entre democracia e burocratização.

### **O problema de análise**

Nesse sentido, a análise desenvolvida nesse trabalho pode ser aproximada dos dois últimos indicadores apontados por Mangabeira. No entanto, faz-se necessário ressaltar que o objetivo mais geral do trabalho não é uma análise do *novo* sindicalismo (embora ele tome como base empírica dados referentes ao mesmo), mas a análise das implicações do uso das noções de representatividade e responsabilidade política para a observação da relação entre líderes e liderados em sindicatos. Em outras palavras, discutirei a validade do uso dessas noções, assim como a própria definição desses termos e sua aplicabilidade à análise do fenômeno da democracia sindical.

A análise do problema acima colocado é feita a partir de dados referentes a seis sindicatos que representam trabalhadores urbanos de Pernambuco: Sindicato dos Urbanitários; Sindicato dos Bancários; Sindicato dos Metalúrgicos; Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados (SINDPD); Sindicato dos Professores (SINPRO); e Associação dos Professores da Rede Oficial de Ensino (APENOPE).(5)

Os dados foram coletados entre julho e novembro de 1990 e complementados em dezembro de 1992.

### **Novo sindicalismo: democracia, representatividade e responsabilidade política**

No final dos anos 70, os testemunhos de muitos militantes que mais tarde se tornaram diretores e de muitos trabalhadores mostram que havia um sentimento generalizado entre os trabalhadores de que os "sindicatos existem mas não são nossos porque não nos representam". Ou seja, *o velho* (6) sindicalismo pelego não representava seus membros, em particular, nem a categoria, em geral. "Eles não nos representam" significava que haveria um descompasso entre os interesses dos trabalhadores e os dos diretores sindicais da *velha guarda* no sentido michelsiano (cf. Michels, 1911).

Isso foi claramente expresso no panfleto lançado em 1977 por um grupo de trabalhadores do Grande Recife:

Nós queremos denunciar a farsa e o vazio de nossos sindicatos [...] [Assim,] nós exigimos que sindicatos totalmente renovados participem na vida nacional como porta vozes das classes trabalhadoras [Panfleto de 20/11/77]

[...] [porque] não podemos mais tolerar dirigentes sindicais .que não apóiam nossa luta real [...]: [Panfleto de 1/5/79]

Assim, um dos principais temas referentes ao relacionamento entre trabalhadores e lideranças sindicais no Brasil do final dos anos 70 estava ligado ao problema da representatividade dos sindicatos, esta sendo entendida como uma atitude política que os sindicatos deveriam tomar ao agir por e no interesse de seus membros. Em outras palavras, o relacionamento entre dirigentes sindicais e os membros deveria ser mudado radicalmente.

Trabalhadores e militantes sindicais no Brasil do final dos anos 70 e nos anos 80 estavam expressando um problema geral que tem sido investigado há já bastante tempo por cientistas sociais interessados no impacto de organizações formais sobre a ação política dos trabalhadores. Assim, o tema deste trabalho está associado à discussão do relacionamento entre líderes e filiados em organizações sindicais formais, em geral, e entre *novos* líderes sindicais e os trabalhadores, em particular. De fato, desde que Michels (1982) publicou seu livro, cientistas sociais preocupados com o problema da democracia sindical têm tentado responder à seguinte questão: o relacionamento entre líderes sindicais e os filiados e/ou a categoria tem de ser marcado por inevitáveis tendências oligárquicas, tal como previsto por Michels?

*O novo* sindicalismo emergiu com uma agenda política para mudanças na natureza dos sindicatos brasileiros e no papel que os mesmos deveriam exercer na sociedade como um todo, nas relações trabalhistas e no relacionamento entre sindicatos e os trabalhadores por eles representados. *O novo* sindicalismo alcançou graus variados de mudança e isso tem sido o resultado da construção constante de novas relações sociais entre líderes sindicais e liderados. Em outras palavras, isso significa que a agenda política do *novo* sindicalismo tem sido construída e adaptada de acordo com as circunstâncias políticas.

Assim, deve-se considerar um traço geral que tem caracterizado o *novo* sindicalismo no sentido de entender o constante desenvolvimento pelo qual ele tem passado. Eu sugeriria que esse traço geral que caracteriza o novo sindicalismo e o relacionamento mais próximo e mais intenso entre líderes sindicais e liderados. Isto é, tem havido tentativas de consultar os trabalhadores representados e prestar contas a eles acerca dos atos dos diretores sindicais (responsabilidade política). Essa característica sozinha provocou uma série de mudanças, com implicações para outras esferas da vida sindical.

Além disso, líderes sindicais têm tentado combinar suas próprias demandas radicais com os interesses dos liderados (representatividade). Com efeito, na maioria dos sindicatos aqui analisados, os líderes sindicais têm tentado apresentar propostas que são mais radicais que aquelas dos trabalhadores representados. Isso parece sugerir que o comportamento previsto tanto por Michels quanto por Hyman, ou seja, que os dirigentes sindicais são conservadores enquanto os liderados são progressistas, não é confirmado pelos dados referentes aos sindicatos aqui analisados, como será mostrado adiante. De fato, a maioria das *novas* demandas têm sido propostas pelos dirigentes e/ou militantes sindicais em lugar de serem o resultado de propostas de filiados comum.

Como dito acima, as características sociais do *novo* sindicalismo têm sido construídas, adaptadas e refeitas. A ampla agenda inicial do *novo* sindicalismo continha uma série de propostas que não foram totalmente conquistadas. Sugiro que isso se deve ao novo relacionamento com os trabalhadores implementado pelos *novos* dirigentes e/ou militantes sindicais. De fato, ao tentar representar os interesses dos trabalhadores e ter responsabilidade política, os novos líderes sindicais têm tido algumas vezes de "refrear" certas propostas radicais como relação a: 1) fim da

prestação de serviços sociais, médicos e assistência jurídica em casos que não sejam estritamente trabalhistas pelos sindicatos; 2) canais de participação e "construção" da pauta de reivindicações; 3) novas reivindicações radicais; e 4) fim do papel histórico e coercitivo que o Estado tem exercido nas relações trabalhistas, especialmente no julgamento de disputas trabalhistas no Brasil.

### **Sindicatos e o problema do assistencialismo**

Existia ou existe uma série de medidas que os *novos* sindicalistas deseja(va)m tomar com relação a certos aspectos organizacionais dos sindicatos. Primeiro, há os problemas da assistência sócio-médica prestada pelos sindicatos e do próprio aparato que os sindicatos têm de gerenciar para a prestação desses serviços a seus filiados. Muitos dirigentes sindicais desejam acabar com esses serviços e redirecionar os recursos financeiros para outros aspectos da - vida sindical. Nas palavras de um desses grupos:

Nós acreditamos em sindicatos como organizações dedicadas a lutar e não para ser entidades filantrópicas. Nós devemos reivindicar que o INPS preste assistência médica e odontológica. Com a extinção do imposto sindical e de sua estrutura nós estaremos minando as bases do populismo, do empreguismo e do peleguismo. [Desatrelar, nov.1979]

No entanto, com exceção do SINDPD, os sindicatos continuam a prestar tais serviços. Tanto o SINPRO quanto a APENOPE, apesar da pequena escala de seus serviços assistenciais, continuam aprestá-los. Por outro lado, os sindicatos dos Urbanitários e dos Bancários (no pós-1988) não somente não acabaram, como na verdade aumentaram e melhoraram tais serviços. Dos sindicatos aqui analisados, o dos Metalúrgicos foi o único que abertamente propôs acabar toda assistência sócio-médica (cf. Morais, 1993).

Esse fato parece sugerir que os serviços sócio-médicos são importantes para os filiados dos sindicatos. Nesse caso, ao contrário do que se poderia pensar, isto é, que os *novos* sindicalistas estão traindo sua agenda política, isso parece sugerir que eles têm tentado atender aos interesses dos filiados. Se não, poder-se-ia perguntar qual a razão para a manutenção de tais serviços. O caso do Sindicato dos Metalúrgicos é um exemplo claro de minha hipótese. Os diretores desse sindicato pensam que a prestação de serviços de saúde aos trabalhadores é de responsabilidade do Estado brasileiro (*Resoluções do Congresso dos Metalúrgicos de Pernambuco*, 1985, resolução n.º 30). Para eles, tais serviços absorvem importantes recursos financeiros que poderiam ser usados mais efetivamente para organizar politicamente os trabalhadores. Mas eles não impuseram sua visão aos filiados. Ao contrário, decidiram saber o que os mesmos pensavam dessa mudança tão importante e fizeram uma pesquisa entre os filiados. A resposta foi clara:

[...] Infelizmente, os resultados mostraram que mais de 90% [dos filiados] são contra quaisquer mudanças nessa área. Na verdade, eles queriam melhorias na assistência social. Diante dessa situação - 90% é um grande número, né? -, você não pode, em nenhum momento, desconsiderar tal resultado. Não tem jeito! Mesmo considerando a proposta do movimento sindical, que é de acabar com os serviços assistenciais, compreendemos que o momento para isso está distante. [Entrevista, 16/10/87]

Essa decisão foi aceita pelos dirigentes sindicais e a assistência sócio-médica continua a ser prestada aos filiados do sindicato.

Os *novos* sindicalistas têm uma visão radical da sociedade e das relações trabalhistas. No entanto, nessa visão radical das relações trabalhistas está contida a idéia de um novo relacionamento entre o sindicato e os trabalhadores por ele representados, em geral, e os filiados, em particular. Esse relacionamento significa que o sindicato tem de representar propriamente os filiados e a categoria, e que tem de levar em conta o que os representados reivindicam (cf. Mangabeira, 1993). Assim, eu sugeriria que a diferença em relação aos *velhos* sindicalistas é que os *novos* sindicalistas não mais enfatizam o lado assistencialista dos sindicatos; mas a figura do sindicato enquanto representante radical dos trabalhadores. O que os *novos* sindicalistas têm conseguido fazer é combinar militância com serviços sociais, pois comumente os sindicatos oferecem melhores serviços que o serviço nacional de saúde. Isso significa que a maioria dos trabalhadores seria contra tais mudanças, especialmente aqueles que não podem pagar serviços médicos e legais privados (cf. *O Metalúrgico*, 1984).

### **Sindicatos, canais de participação e a "construção" da pauta de demandas**

No que diz respeito à organização no local de trabalho, os sindicatos aqui analisados tiveram graus variados de sucesso. Durante os anos 80 muitos sindicatos tentaram implementar ou, pelo menos, estimular a criação de comissões

de trabalhadores, apesar da resistência dos empregadores a aceitá-las. Tais comissões são vistas pelos empregadores como um poder excessivo dos sindicatos dentro das empresas, enquanto os *novos* sindicalistas vêem-nas como um meio de aumentar o poder dos sindicatos nos locais de trabalho. Onde as comissões de trabalhadores têm sido estabelecidas, elas têm sido usadas como canais de ligação entre os sindicatos e os trabalhadores. Além disso, existem evidências de que elas têm sido usadas pelos dirigentes sindicais para saber quais as reivindicações dos filiados e da categoria. Isso parece indicar que os *novos* sindicalistas não estão desconsiderando os interesses expressos dos trabalhadores nem impondo decisões sem consultar os interessados. Naturalmente, essa relação entre sindicatos e comissões de trabalhadores varia de sindicato para sindicato. Alguns dirigentes sindicais, como os do Sindicato dos Urbanitários, concebem essas comissões como apêndices do sindicato ou como uma presença direta do sindicato no local de trabalho, o que significa que pode haver espaço para tentativas de controlar as comissões. Há, porém, os casos do SINDPD e dos sindicatos dos Metalúrgicos e dos Bancários, onde as comissões tinham ou têm grande poder de autonomia, o que significa que a previsão feita pelos teóricos da burocratização do sindicato não encontra firme comprovação na prática do *novo* sindicalismo. Como demonstram os dados aqui expostos e a análise de Mangabeira, embora existam pontos de tensão ou dilemas, já referidos acima, a prática do novo sindicalismo refuta a "lei" de Michels e a tese de Hyman, pois, se existem certas tendências para a oligarquização, muitos sindicatos passaram por renovações no sentido de introduzir uma série de mecanismos para estimular a democracia interna.

Além disso, os *novos* sindicalistas têm tentado estabelecer novas formas para que os trabalhadores participem das negociações durante campanhas salariais. De fato, uma série de comissões provisórias tem o objetivo de diminuir a "distância" entre líderes e liderados durante as negociações. A comissão salarial, por exemplo, que existe em vários sindicatos, não é nomeada pelos dirigentes sindicais, mas eleita pelos trabalhadores. Isso significa que os dirigentes sindicais não podem negociar somente a partir de suas próprias vontades ou idéias, pois esse tipo de comissão tem permitido aos trabalhadores uma participação mais ampla desde o início da campanha salarial.

Uma campanha salarial é um processo que começa pelo menos dois meses antes de qualquer acordo com os empregadores porque os sindicatos têm dentado envolver os trabalhadores em todas as etapas da campanha. Em geral, uma campanha salarial típica começa com conversações preliminares entre dirigentes e militantes sindicais nos locais de trabalho. O objetivo dessas conversações é delinear uma lista de demandas preliminar para ser colocada em discussão numa assembléia geral.

O próximo passo é promover uma série de encontros locais (cf. Alves, 1989:54; e Humphrey, 1979a:77). Esses encontros acontecem por áreas geográficas ou por setores ou ambos. O principal objetivo desses encontros é conhecer quais as reivindicações gerais e específicas de cada área e/ou setor. Um outro objetivo é a eleição de alguns representantes. Esses trabalhadores, representando diferentes setores ou áreas geográficas, constituirão, juntamente com os diretores sindicais, a comissão de negociação. Por outro lado, se o sindicato já tem uma estrutura de delegados sindicais ou, de comissões de trabalhadores, vale-se sobretudo dessa estrutura para delinear a lista de reivindicações.

Em seguida vem o trabalho de síntese dos diversos resultados advindos desses encontros preliminares em uma lista única de reivindicações, a qual será apresentada à assembléia geral para ser modificada ou não e ratificada. Então, o sindicato comunicará aos empregadores, principalmente por intermédio da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), que as negociações devem começar. Uma vez notificados, os empregadores geralmente respondem com uma proposta de data e local para as negociações preliminares. O número de encontros entre sindicalistas e empregadores dependerá do grau de concordância entre ambos os lados sobre a natureza e extensão das reivindicações. Se nenhum compromisso é alcançado durante essas negociações, o processo será levado para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) (cf. Humphrey, 1979c:224; e Entrevistas, 25/8/90, 4/10/90 e 16/2/92).

Assim, em lugar de pensar pelos trabalhadores ou "guiá-los" para seus "verdadeiros" interesses, tem-se tentado saber quais são esses interesses e reivindicações. Essa é a razão pela qual a maioria dos sindicatos tem implementado encontros setoriais e/ou por área geográfica antes das campanhas salariais. Esses encontros permitem aos trabalhadores expressar suas idéias, interesses e reivindicações.

### **Sindicatos e novas demandas**

No entanto, o tipo de evidência exposto acima não nos permite concluir que os *novos* sindicalistas são meros



"agentes ou delegados portadores das instruções recebidas dos eleitores" (Sartori; 1968:468). Na verdade, existem evidências que permitem afirmar que os novos sindicalistas e militantes têm proposto novos itens para uma agenda mais ampla de reivindicações. Como afirma Almeida (1981:179).

[O *novo* sindicalismo] chamou a atenção para a existência de novos temas passíveis de serem incluídos na agenda de negociações e que diziam respeito aos problemas concretos das condições e da organização do trabalho em cada empresa.

De fato, no pós-64 os dirigentes sindicais conservadores raramente tentavam mobilizar os trabalhadores para qualquer ação, sem falar na "ausência" durante as campanhas salariais (cf. Keck, 1989:256; e Entrevistas, 22/5/87 e 29/5/87). Por um lado havia uma aceitação passiva das políticas salariais dos governos militares e por outro descrença em práticas tais como consultar e prestar contas de atos aos filiados, em particular, e à categoria, em geral, e/ou desconsideração por essas práticas. Assim, poucas reivindicações apareciam nas listas de demandas dos sindicatos dirigidos por sindicalistas conservadores.

Os novos sindicalistas, por sua vez, têm proposto novos itens previamente desconhecidos no Brasil, do movimento operário em geral e do movimento sindical em particular. Esses itens não estão relacionados somente com novos percentuais de aumentos salariais, mas também com aspectos sócio-políticos das relações trabalhistas.

Com exceção da APENOPE, as reivindicações dos outros sindicatos, nos últimos dois anos da década de 1970, referiam-se quase exclusivamente a aspectos salariais. Grosso modo, somente a partir de 1980. Os sindicatos começaram a apresentar listas de reivindicações mais complexas.

No caso do Sindicato dos Bancários, de 1978 a 1981 as demandas relacionavam-se principalmente com aspectos monetários das relações trabalhistas. De fato, essas negociações eram centradas na discussão de aumentos salariais anuais, um salário mínimo profissional (sugerido pela oposição) e um adicional por tempo de serviço. A única demanda não diretamente relacionada com aspectos salariais era a reivindicação pelo cumprimento da lei referente ao limite da jornada de trabalho. O Sindicato dos Urbanitários estava na mesma situação, apesar de ter apresentado demandas relacionadas à implementação de uma estrutura de emprego e salários e à criação de creches. Por outro lado, em 1979 o Sindicato dos Metalúrgicos começou a apresentar demandas relacionadas com outros aspectos das relações trabalhistas. Juntamente com as demandas por aumento salarial e outros benefícios monetários, havia reivindicações relacionadas com a situação profissional, condições de trabalho e poder sindical.

Foi durante os anos 80 que os sindicatos começaram a apresentar listas de reivindicações mais longas devido ao fato de que grupos de oposição assumiram o poder em certos sindicatos ou simplesmente conseguiram influir no conteúdo dessas listas ao participar do processo de discussão durante campanhas salariais em sindicatos controlados por sindicalistas conservadores. Por um lado, as reivindicações por aumentos salariais não mais se baseavam nos índices estabelecidos pelo governo. Em lugar disso havia fortes pressões para a negociação de melhores aumentos salariais, levando-se em consideração as taxas de inflação calculadas por entidades como o DIEESE. Ao mesmo tempo, os sindicatos tentaram assegurar outros benefícios monetários que pudessem ajudar os trabalhadores a enfrentar as altas taxas de inflação. Sem dúvida, houve um aumento no número de demandas relacionadas com pontos tais como aumento de produtividade, adicionais para alimentação e transporte, adicionais por tempo de serviço, assistência médica a ser prestada pelas empresas e salário dobrado durante as férias.

Além disso, reivindicações relacionadas com a questão da própria situação profissional e com as condições de trabalho começaram a aparecer nas listas de demandas. As demandas mais importantes relacionadas com a situação profissional eram as que se referiam à questão de uma estrutura clara de emprego e salários, assim como a existência de critérios para admissão e demissão. Havia também uma preocupação com estabilidade provisória para os mais visados durante os processos de demissão, isto é, estudantes, recrutas servindo as forças armadas, trabalhadores que tivessem sofrido algum acidente e mulheres grávidas. Ao mesmo tempo, verificava-se crescente preocupação com as condições de trabalho.

No entanto, essas demandas se relacionavam não apenas a melhores condições físicas do local de trabalho como também às condições que permitem aos trabalhadores continuar a desempenhar bem suas tarefas. Isso fica claro a partir da contínua reivindicação pelo cumprimento dos limites da jornada de trabalho. Essas demandas diziam respeito principalmente ao setor privado, onde os empregadores parecem estar pouco preocupados com o cumprimento

das leis trabalhistas. No caso do Sindicato dos Bancários, para ilustrar o que foi dito acima, tem havido um grande número de denúncias acerca de longas jornadas de trabalho impostas aos empregados dos bancos privados. Uma leitura dos assuntos abordados pelo jornal desse sindicato revela que esse tem sido um tema recorrente, principalmente no que diz respeito aos bancos privados. Por outro lado, quando o Sindicato dos Urbanitários reivindicou um limite na jornada de trabalho, assim o fez com relação a tarefas especiais que envolvem alta responsabilidade.

No caso dos sindicatos dos Metalúrgicos e dos Urbanitários também há demandas relacionadas à segurança no trabalho. Pela própria natureza de certas tarefas nos setores metalúrgico e elétrico, seu desempenho implica considerável risco para as vidas dos trabalhadores. O mesmo não ocorre no caso do setor bancário. Nesse caso o trabalho mais perigoso parece ser o dos caixas por causa da ameaça de assaltos violentos. Assim, o Sindicato dos Bancários tem reivindicado seguro de vida obrigatório para os caixas, a ser proporcionado pelos bancos.

Os sindicatos têm também apresentado demandas cujo objetivo é alcançar certo grau de controle por parte dos trabalhadores sobre as tarefas a seu cargo. Isso está claro tanto no caso do SINPRO e da APENOPE quanto no do SINDPD. No primeiro caso, tem havido reclamações de que os professores dispõem de pouco tempo para leituras, para preparar aulas e fazer pesquisas que poderiam melhorar o nível de suas aulas. Esses professores argumentam ainda que recebem baixos salários e que por isso são obrigados a ministrar muitas aulas, o que significa falta de tempo para quaisquer outras atividades relacionadas ao ensino, (cf. *Resoluções do I Congresso Estadual de Professores do Ensino Oficial de Pernambuco*, 23-26/10/87, resolução n. 4/3). Tanto o SINPRO quanto a APENOPE têm feito campanhas para aumentar o número de aulas brancas que poderiam ser usadas para essas atividades. Isso lhes permitiria, tem-se argüido, permanecer mais tempo em suas escolas sem ter de "correr" de uma escola para outra para ministrar o maior número de aulas possível e assim aumentar seus salários. Ao mesmo tempo, isso significaria melhores aulas e um aumento geral no nível de ensino e aprendizagem.

No caso do SINDPD, a maior preocupação é acerca do trabalho dos digitadores. Como esses trabalhadores são obrigados pelos empregadores a dar um maior número de toques-hora que o recomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem havido uma alta taxa de doenças ocupacionais que afetam os ossos das mãos dos digitadores, fazendo com que muitos deles se tornem incapazes para tal trabalho (Entrevista, 28/8/90, e *Jornal do Comércio*, 22/8/93): Apesar de a CLT estabelecer que pessoas trabalhando em datilografia e tarefas semelhantes têm direito a dez minutos de descanso em cada período de noventa minutos, isso normalmente não é cumprido pelos empregadores (cf. *APPD-PE Informativo*, 26/5/83; e *Jornal APPD-PE*, set.1983).

Juntamente com as demandas pela regulamentação desse aspecto das relações trabalhistas durante campanhas salariais, há também uma ampla preocupação acerca da saúde dos trabalhadores em processamento de dados; fato indicado pelo número de seminários e discussões promovidas pelo SINDPD. De fato, desde que os trabalhadores em processamento de dados formaram sua associação no final dos anos 70, têm-sido promovidos seminários sobre a saúde dos trabalhadores nesse setor. Finalmente, os sindicatos têm tentado estender seu poder aos locais de trabalho por meio da publicação de demandas gerais em jornais sindicais. Essas demandas relacionam-se ao direito de eleger delegados sindicais nos locais de trabalho e ao direito de eleger todos os representantes da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes (CIFA). Dois sindicatos foram além ao reivindicar o direito de eleger candidatos para certos postos-chaves. No caso da APENOPE, tem-se demandado o direito de eleger diretores e vice-diretores das escolas. Isso não tem sido reivindicado somente durante campanhas salariais, mas também mediante campanhas específicas relacionadas ao tema. De fato, a associação tem promovido campanhas cujo objetivo único é tornar pública a necessidade de eleger diretores utilizando dois argumentos: 1) a eleição de diretores permitiria um maior controle por parte dos pais, professores e a comunidade em geral sobre as escolas; e 2) a eleição de diretores significaria o fim da prática do clientelismo por parte de vários governos que usam esses postos para negociar o apoio de certos grupos políticos (cf. *Informativo APE-NOPE*, jan.-mar. 1986). No caso do Sindicato dos Urbanitários, especificamente com relação à Companhia Hidrelétrica do São Francisco (CHESF), têm havido pressões pelo direito de eleger o diretor administrativo ou o diretor de pessoal. Obviamente, isso é uma reivindicação radical e intolerável para a gerência e o poder político, pois diz respeito ao poder de controle exercido pelos gerentes sobre o trabalho (cf. Hill, 1981:103-23).

### **Sindicatos e negociação coletiva**

A novidade do *novo* sindicalismo não está relacionada somente a essas novas demandas, mas também ao

próprio processo de negociação e resolução de disputas trabalhistas. De fato, além de tentativas de envolver a categoria na construção da pauta de demandas, como enfatizado acima, o *novo* sindicalismo emergiu com propostas de negociações diretas entre sindicatos, representando os trabalhadores, e empregadores, sem a necessidade de se recorrer ao poder de árbitro do Estado (Almeida, 1981:161; Alves, 1989:52; e Keck, 1989:254). De acordo com os *novos* militantes, empregadores e empregados deveriam ser livres dos limites impostos pelo Estado para a negociação entre as duas partes (cf. Jornal do Comércio, 25/7/78).

No entanto, isso não é visto como uma questão de princípios a ser seguida quaisquer que sejam as conseqüências para *os trabalhadores*. Dois casos podem ilustrar este ponto por causa de seus diferentes resultados. Primeiro, os *novos* dirigentes do Sindicato dos Bancários apóiam o princípio de negociação direta entre as duas partes envolvidas numa disputa trabalhista. No entanto, por causa de seu comprometimento com o princípio de consultar a categoria, em 1990 eles se viram obrigados a submeter uma disputa salarial ao TRT, como resultado da votação de uma assembléia geral, que aprovou a proposta de que a mesma fosse decidida na esfera estatal.

Durante a campanha [de 1990], [...] no nível nacional, os bancários conseguiram um acordo com os banqueiros sem a presença da Justiça do Trabalho. No entanto, em Pernambuco, a categoria recusou-se a aceitar esse acordo porque ele não garantia a estabilidade temporária. Nós tivemos de manter a greve por mais uma semana pois a categoria esperava consegui-la na Justiça do Trabalho. Essa semana a mais expressou o desejo de lutar, a força dos trabalhadores. Mas, ao mesmo tempo, representou também um retrocesso político, pois a categoria recusou o resultado de um acordo direto com os empregadores porque ela estava contando com a interferência da Justiça do Trabalho. [Entrevista, 24/10/90]

O segundo caso aconteceu na APENOPE. Durante a campanha salarial de 1989, as negociações entre essa organização e o governo estadual chegaram a um "beco sem saída" e as discussões ficaram paralisadas. O governo estadual propôs então que a disputa fosse julgada pelo TRT como forma de acabar com o impasse. A proposta era inaceitável para os *novos* sindicalistas da APENOPE. No entanto, em lugar de recusá-la *a priori*, eles convocaram uma assembléia para que a mesma fosse votada pelos professores. A proposta foi recusada pela assembléia geral (cf. Atas das assembléias gerais, 13 e 20/11/89).

Um outro aspecto das campanhas salariais sob controle da categoria é o próprio acordo final. De fato, além da participação dos trabalhadores na construção da pauta de demandas e nas negociações feitas por intermédio das comissões salariais, eles exercem controle sobre os acordos salariais, porque estes têm de ser votados e ratificados pela assembléia geral antes de serem assinados.

### **Representatividade e responsabilidade política: uma avaliação**

Em termos gerais, considerando o problema da democracia sindical, os dados expostos neste trabalho permitem concluir que existe espaço para a democracia dentro dos sindicatos e que tal fenômeno não é determinado *a priori* (cf. Edelstein e Warner, 1975). Ou seja, ao contrário das teses de Michels (1911) e Hyman (1989), os dados aqui apresentados sugerem que não há uma tendência inevitável para a oligarquização dos sindicatos.

Fosh e Cohen (1990) e Heery e Kelly (1990) sugerem que um importante aspecto no relacionamento entre os líderes sindicais e os liderados parece ser o grau de representatividade e de responsabilidade política com relação aos interesses dos trabalhadores representados. No caso do novo sindicalismo, esses aspectos têm sido ampliados utilizando-se medidas com o intuito de conhecer não somente os interesses dos filiados como também o que a categoria deseja, e de saber como responder a esses interesses, embora, mais uma vez, existam áreas "obscuras" sujeitas a práticas oligárquicas.

O tipo de evidência apresentada acima permite-nos ir um pouco além ao explorar a contribuição desse trabalho para uma teoria da democracia sindical em termos de representatividade e responsabilidade política: O trabalho mostra que a análise do relacionamento entre líderes e liderados pode ser enriquecida se recorrermos às noções de representatividade e responsabilidade política como indicadores de democracia sindical.

No entanto, algumas qualificações devem ser feitas mesmo em face de outros estudos que utilizam a noção de representatividade como um indicador de democracia sindical. Handelman (1977) concluiu, ao utilizar variáveis sócio-econômicas e políticas, que havia diferenças consideráveis entre líderes e liderados dos dois sindicatos mexicanos que analisou. Mas isso dificilmente nos permite entender e explicar o relacionamento entre os novos sindicalistas e os

filiados/categoria. De fato, parece haver diferenças importantes entre muitas das propostas dos *novos* diretores e as dos trabalhadores. No entanto, o que o estudo de Handelman "deixa escapar" são as noções de representatividade e responsabilidade política no sentido empregado neste trabalho, isto é, o fato de que os *novos* líderes podem propor novos itens, mas estes têm de ser apresentados, votados e sancionados pelos liderados antes de sua implementação.

Assim, uma abordagem mais útil é a de Fosh e Cohen (1990). No entanto, a definição de representatividade dessas autoras como sendo o *espelho* dos "interesses expressos" dos filiados/categoria tampouco nos permite compreender e explicar os casos em que os *novos* diretores propõem novos itens e/ou políticas. Na verdade, elas reconhecem que

Nós não estamos advogando aqui um modelo simplístico de democracia participativa onde os líderes [sindicais] [...] meramente expressam as aspirações dos liderados; mesmo as irrealistas. Um compromisso com o coletivo incorpora intrinsecamente o conceito de liderança. Ocorre um processo interativo entre líderes [...] e liderados através do qual os líderes, em considerável medida, moldam as demandas dos liderados; às vezes moderando-as, às vezes aumentando-as. [Fosh e Cohen, 1990:138]

Ou seja, a concepção de democracia sindical dessas autoras contida na citação acima choca-se com a própria definição de representação como sendo o *espelho* dos "interesses expressos" dos liderados.

Assim, uma das contribuições deste trabalho para o entendimento da democracia sindical enquanto expressão da representatividade dos sindicatos com relação aos seus membros é mostrar que, para serem verdadeiramente representativos, os dirigentes sindicais não têm necessariamente de *espelhar* os "interesses expressos" dos liderados.

Procurei mostrar neste trabalho que isso acontece por duas razões. Primeiro, apesar de certas diferenças entre dirigentes sindicais e os filiados em termos de interesses e políticas de curto e longo prazos, mostrou-se que os novos sindicalistas têm procurado submeter suas propostas, mesmo as mais radicais, aos filiados.

Segundo, a definição de representatividade como o *espelho* dos "interesses expressos" dos filiados restringe o sentido mais amplo desse termo. De fato, para alguém ser representante não significa que tenha de *espelhar* os "interesses expressos" de seus representados, pois, no próprio momento em que os dirigentes sindicais propõem novos itens e/ou interpretam os interesses dos filiados, a idéia de *espelhar* os "interesses expressos" dos representados perde o sentido. Como já foi sugerido por vários teóricos, a idéia de representatividade envolve também a idéia de certa liberdade pára o representante (Laclau, 1991a e 1991b; Pitkin, s. d.; e Sartori, 1968). Em outras palavras, o papel do representante, em lugar de ser entendido como um papel passivo, deve ser visto como contendo a idéia de que ele pode propor novos itens ou moldar idéias e reivindicações oriundas de seus representados.

Assim, a evidência apresentada neste trabalho mostra que definir representatividade como *espelho* dos "interesses expressos" dos representados é perder outro aspecto dessa relação: o representante também molda a identidade do representado (Laclau, 1991a:12).

De fato, é difícil afirmar que todos os temas e demandas das diferentes categorias de trabalhadores já estavam presentes desde o início ou que foram propostos por elas durante os anos 70 e 80. Uma visão mais realista diria que demandas são propostas por líderes e liderados. Mais do que isso, é possível afirmar que as reivindicações radicais têm sido propostas mais freqüentemente pelos líderes do que pelos liderados.

Assim, a principal contribuição deste trabalho é fornecer apoio para uma teoria da democracia sindical na qual as noções de representatividade e responsabilidade política exercem um papel central. No entanto, representatividade deve ser entendida como uma relação de mão dupla por meio da qual líderes e liderados têm suas identidades mutuamente moldadas. Em outras palavras, o que é central para a existência de democracia em sindicatos é o fato de que os líderes representem (não *espelhem*) os interesses dos liderados e sejam responsáveis politicamente diante deles. Essa definição de representatividade permite-nos explicar o que tem acontecido dentro do sindicalismo brasileiro desde o final dos anos 70. Isto é, a existência de uma liderança sindical que tenta lutar pelas reivindicações dos trabalhadores, propõe (não impõe) novos itens e reivindicações e tenta ser responsável politicamente diante dos seus representados sem se omitir com relação às responsabilidades intrínsecas ao papel das lideranças (Heery e Kelly, 1990:86).

## NOTAS

\*. Agradeço as sugestões críticas do prof. Luciano Oliveira e de dois pareceristas anônimos da RBCS.

1. A tradução deste e de outros trechos ao longo do texto é do autor deste trabalho.

2. Estou utilizando esta expressão como tradução da expressão inglesa *political accountability*.

3. Com relação a posições diferentes das de Hyman, dentro da tradição marxista, ver Kelly, 1988, pp.147-83; e Offe & Wiesenhal, 1984, pp. 56-118.

4. É importante ressaltar que Almeida, em trabalhos subseqüentes, "suavizou" o impacto deste segmento relativamente privilegiado na ação política dos trabalhadores: Ver Almeida, 1978. Não interessa aqui discutir a interpretação teórica dessa autora, pois o importante, para os propósitos deste trabalho, é reter o fato de que ela analisa uma outra forma de relação entre líderes e liderados no movimento operário.

5. Esta associação foi extinta em 1990 quando da fundação do Sindicato dos Trabalhadores em Educação (SINTEPE). Neste trabalho, estou considerando o SINTEPE como continuador da APENOPE. Dados concernentes à história do SINTEPE no período pós-1990 serão referidos como parte da história da APENOPE.

6. As expressões "velho sindicalismo" e "velha guarda" referem-se, neste trabalho, particularmente à prática e aos dirigentes conservadores que assumiram os sindicatos brasileiros no pós-64.

7. Além do trabalho já citado, de Heery & Kelly (1990), um outro autor (Golden,1988:248), em estudo recente, chegou a conclusões semelhantes com relação ao movimento sindical italiano: "[...] [Os] sindicatos podem ser mais radicais que os trabalhadores que eles procuram representar. Tal situação vai de encontro ao pensamento comumente aceito acerca dos modernos sindicatos que [...]tende a conceber os sindicatos como instituições inerentemente conservadoras e, por extensão, os trabalhadores como instintivamente radicais".

## BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, José M. de. (1993), "Organização por local de trabalho versus burocratização", in S. L. Neto & V. Giannotti (org.), *Para onde vai a CUT?*. São Paulo, Scritta.

ALMEIDA, Maria Hermínia T. de. (1975), "O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas". *Debate & Crítica* n.º 6, pp. 49-74.

\_\_\_\_\_. (1978), "Desarrollo capitalista y acción sindical: a propósito de la experiencia de los metalúrgicos de San Bernardo del Campo". *Revista Mexicana de Sociología* 40 (2), pp. 467-92.

\_\_\_\_\_. (1981), "Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil". *Dados* 24 (2), pp. 161-89.

ALVES, Maria Helena M. (1989), "Trade unions in Brazil: a search for autonomy and organization", in E. C. Epstein (org.), *Laborautonomy and the state in Latin America*. Boston, Unwin Hyman.

Arte, Ricardo. (1988), *A rebeldia do trabalho. Confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80*. São Paulo, Ensaio/Campinas, Editora da Unicamp.

CROUCH, Colin. (1982), *Trade unions: the logic of collective action*. Londres, Fontana.

EDELSTEIN, J. David. (1967), "An organizational theory of union democracy". *American Sociological Review* 32 (1), pp. 19-31.

\_\_\_\_\_. & WARNER, Malcolm. (1975), *Comparative union democracy: organisation and opposition in British and American unions*. Londres, Allen & Unwin.

FARIA, José H. de. (1987), *Comissões de fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas*. Curitiba, Criar.

FOSH, Patrícia & COHEN, Sheila. (1990), "Local trade unionists ira action: patterns of union democracy", ira P. Fosh & E. Heery (org.); *Trade unions and their members: studies ira union democracy and organization*. Londres, Macmillan.

GOLDEN, Míriam A. (1988), *Labor divided., austerity arai working-class politics ira contemporary Italy*. Ithaca, Cornell University Press.

GONÇALVES, Francisco L. S. (1984), "Dependência financeira, assistencialismo e burocratização nos sindicatos brasileiros", in *Vários, Sindicatos em uma época de crise*. Petrópolis, Vozes, São Paulo, CEDEC.

GRAMSCI, Antonio. (1984), "Roberto Michels e os partidos políticos", in *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo. 5ª. ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

\_\_\_\_\_ & B ORDIGA, Amadeo. (1981), *Conselhos de fábrica*. São Paulo, Brasiliense.

HANDELMAN, Howard. (1977), "Oligarchy and democracy ira two Mexican labor unions: a test of representation theory". *Industrial & Labor Relations Review*. 30 (2), pp. 205-18.

HARTMANN, Heinz. (1979), "Works councils and the iron law of oligarchy". *British Journal of Industrial Relations*. 17 (1), pp. 70-82.

HEERY, Edward & FOSH, Patrícia. (1990), "Introduction: whose union? Power and bureaucracy ira the labour movement", ira P. Fosh & E. Heery (org.), *Trade unions and their members: studies ira union democracy and, organization*, Londres, Macmillan.

HEERY, Edward & KELLY, John. (1990), "Full-time officers and the shop steward network: patterns of co-operation and interdependence", ira P. Fosh & E. Heery (org.), *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*. Londres, Macmillan.

HEMINGWAY, John. (1978), *Conflict and democracy: studies in trade union government*. Oxford, Claredon Pressa

HILL, Stephen. (1981), *Competition and control at work*. Londres, Heinemann.

HUMPHREY, John. (1979a), "Auto workers and the working class ira Brazil". *Latin American Perspectives* 6 (4), pp. 71-89.

\_\_\_\_\_. (1979b), "Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista". *Estudos CEBRAP* 23, pp. 81-163.

\_\_\_\_\_. (1979c), "The State and labour ira Brazil: accumulation of capital and class struggle, in J. Carrière (org.). *Industrialization and the State in Latin America*. Amsterdam, Center for Latira American Research and Documentation.

\_\_\_\_\_. (1980), "As raízes e os desafios do 'novo' sindicalismo da indústria brasileira". *Estudos CEBRAP* 26, pp. 5-39.

\_\_\_\_\_. (1982), *Fazendo o "milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis, Vozes/São Paulo, CEBRAP.

HYMAN, Richard. (1986 [1975]), *Industrial relations: a Marxist introduction*. Londres, Macmillan.

\_\_\_\_\_. (1989), *The political economy of industrial relations*. Londres, Macmillan.

KECK, Margaret. (1989), "The new unionism ira the Brazilian transition", ira A. Stepan (org.), *Democratizing Brazil: problems of transition and consolidation*. Nova York, Oxford University Press.

KELLY, John. (1988), *Trade unions and socialist politics*. Londres, Verso.

LACLAU, Ernesto. (1991a), "Democracia y representación", *Contribuciones* 10, pp. 5-17.

\_\_\_\_\_. (1991 b), "Power and ideology". Trabalho apresentado no Seminário sobre Ideologia e Análise de Discurso, Universidade de Essex (Inglaterra).

LIMA, Almerico. (1993), "Instâncias da CUT, organização por local de trabalho e democracia", ira S. L. Neto & V. Giannotti (org.), *Para onde vai a CUT?*. São Paulo, Scrittà.

LIPSET, Seymour M. (1983), "The political process ira trade-unions", in *Political man: the social bases of politics*. 2-1 ed., Londres, Heinemann:

TROW, Martin & COLEMAN, James. (1956), *Union democracy: the inside politics of the International Typographical Union*. Nova York, Free Press.

MANGABEIRA, Wilma. (1993), *Os dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro, Relume-Dumará, co-ed.. ANPOCS.

MARONI, Amnéris. (1982), *A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78*. São Paulo, Brasiliense.

MARTIN, Roderick. (1978), "The effects of recent changes ira. industrial conflict ora the internai politics of frade unions: Britain and Germany", in C. Crouch & A. Pizzorno (org.), *The resurgence of class conflict ira Western Europe since 1968*. Vol. 2, Nova York, Holmes & Meyer.

\_\_\_\_\_. (1987), "Union democracy: ara explanatory framework", in .W. E. J. McCarthy (org.), *Trade unions: selected readings*, Harmondsworth, Penguin.

MEDEIROS, Rejane, P. de.,(1992), "Cotidiano sindical: entraves e bandeiras". Dissertação de mestrado em sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, datilo.

- MICHELS, Robert. (1927), "Some reflections on the sociological character of political parties". *American Political Science Review* 21 (4), pp. 753-72.
- \_\_\_\_\_. (1949), *First lectures in political sociology*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
- \_\_\_\_\_. (1982 [1911]), *Sociologia dos partidos políticos*. Tradução de Arthur Chaudon, Brasília, Editora da UnB.
- MOISÉS, José A. (1982), "What is the strategy of the 'new syndicalism'?" *Latin American Perspectives*. 9 (4), pp. 55-73.
- MORAIS, Jorge V. de. (1992), "'New unionism' and union politics in Pernambuco (Brazil) in the 1980s". Tese de doutorado em Sociologia. London School of Economics, datilo.
- \_\_\_\_\_. (1993), "Assistencialismo, 'burocracia' e novo sindicalismo". *Caderno CRH*. 19, pp. 5878.
- OFFE, Claus & WIESENTHAL, Helmut. (1984); "Duas lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional", in C. Offe, *Problemas estruturais do estado capitalista*. Rio de Janeiro; Tempo Brasileiro.
- PITKIN, Hannah F. (s. d.), "O conceito de representação", in F. H. Cardoso & C. E. Martins (org.), *Política e sociedade*. Vol. 2, São Paulo, Nacional.
- RODRIGUES, Iram J. (1990), *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. Rio de Janeiro, FASE/ São Paulo, Cortez.
- RODRIGUES, LeBncio M. (1990), *CUT. Os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro, Paz e terra.
- \_\_\_\_\_. & CARDOSO, Adalberto M. (1993), *Força Sindical: uma análise sócio política*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- ROTH, Guenther. (1963), *The social-democrata in imperial Germany: a study in working-class isolation and national integration*. Totowa, Bedminster Press.
- ROXBOROUGH, Ian. (1984), *Unions and politics in Mexico: the case of the automobile industry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SADER, Éder. (1988), *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-1980*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- SARTORI, Giovanni. (1968), "Representational systems", in D. L. Sills (org.), *International encyclopedia of the social sciences*. Vol. 13, Nova York, Macmillan & Free Press.
- SILVA, Roque A. da. (1984), "Representatividade, democracia e unidade no sindicalismo brasileiro", in *Vários, Sindicatos em uma época de crise*. Petrópolis, Vozes/São Paulo, CEDEC.
- SOARES, José A. (1985), "Os limites do novo sindicalismo no Nordeste". in *Vários, Movimentos sociais: para além da dicotomia rural-urbano*. Recife, Centro Josué de Castro.
- SOUZA, Amaury de & LAMOUNIER, Bolívar. (1981), "Governo e sindicatos no Brasil: a perspectiva dos anos 80". *Dados* 24 (2), pp. 139-59.
- THOMPSON, Mark & ROXBOROUGH, Ian. (1982), "Union elections and democracy in Mexico: a comparative perspective". *British Journal of Industrial Relations* 20 (2), pp. 201-17.