

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO¹

Adalberto Moreira Cardoso

RESUMO

O artigo procura desmistificar algumas leituras sobre a estrutura sindical corporativa, que dão como incontestáveis a dependência dos sindicatos ao imposto sindical, o caráter assistencialista e burocrático da representação sindical, a dependência à Justiça do Trabalho e a extrema fragmentação da representação de interesses. O autor mostra que o sindicalismo brasileiro se está modernizando apesar da CLT, contra ela e extravasando-a inteiramente. Não se trata, pois, de defendê-la, mas sim de mostrar que a CLT se tornou incapaz de legislar sobre a realidade que ajudou a configurar e que os sindicatos estão revelando o caminho para sua renovação. *Palavras-chave: sindicalismo corporativo; financiamento; CLT; centrais sindicais; Justiça do Trabalho.*

SUMMARY

This article seeks to revise the literature on the corporatist structure of unions, which holds as unquestionable that organized labor remains dependent on the mandatory union tax, that union representation is welfare oriented and bureaucratic in character, that unions depend on the Labor Court, and that interest representation is fragmented to an extreme. The author demonstrates that organized labor in Brazil is undergoing modernization in spite of, against and around the Consolidated Labor Code (CLT). Hence, rather than defending the Code, the author contends that the CLT has become incapable of regulating the reality that it had helped to shape in the past, and that the unions themselves are revealing the path to its renewal. *Keywords: corporate unions; funding; Consolidated Labor Code; central unions; Labor Court.*

Introdução

Em 1991, o Brasil contava com cerca de 11 mil sindicatos, incluindo entidades de empregados, de empregadores e de agentes autônomos em geral². Esses sindicatos empregavam exatos 166.162 dirigentes. Ao lado deles, existiam no país 3.302 membros estáveis de comissões de fábrica e 18.024 delegados sindicais estáveis. Junto com os pouco mais de 3.500 delegados sindicais e membros de comissões de fábrica sem estabilidade, mais de 190 mil pessoas estavam diretamente vinculadas às direções sindicais, isto é, em funções de representação sindical³. Considerando-se o número de funcionários administrativos, empregados nos serviços ofereci-

(1) Este trabalho resulta de pesquisas que venho desenvolvendo nos últimos cinco anos. Muito do que se segue devo à longa convivência com Alvaro Comin no Cebrap. O coração dos argumentos apresentados foi discutido em aca-lorado seminário no Iuperj, em abril de 1997. Agradeço os comentários de todos, e que não lhes caiba qualquer responsabilidade pelos erros que porventura persistam no texto.

dos pelos sindicatos, assessores sindicais, advogados etc., essa cifra deve ter chegado, facilmente, a 220 mil naquele ano. Hoje, o Brasil conta com quase 16 mil sindicatos, 1,5 vez o volume encontrado em 1991. É possível, pois, que o número de pessoas envolvidas em representação de interesses esteja próximo de 300 mil. Essa estimativa é conservadora (o número real deve excedê-la), mas é suficiente para que se diga que, pelo menos para cada 226 membros da população ocupada (segundo a PNAD de 1995), há um indivíduo de um modo ou de outro envolvido nos mecanismos de representação de interesses desses membros.

As estatísticas têm uma maleabilidade constrangedora, pois se permitem instrumentalizar por correntes de opinião muito diversas. Postos nesses termos, os números podem alentar argumentos de que nossa sociedade está "sobre-representada" por sindicatos, e esses argumentos podem ser negativos ou positivos. Uma versão "tocquevilliana" talvez visse nisso um bom augúrio, um sinal de que a sociedade brasileira se está armando para a convivência democrática. Uma versão neoclássica talvez visse nisso manifestação inequívoca da corporativização das relações de classe que, ao introduzir desequilíbrios e distorções nos mercados, estaria impedindo sua operação ótima. Já para o analista das relações de classe no Brasil, informado sobre a história do sindicalismo em nosso país, esses números poderiam estar indicando a ampliação da malha de sindicatos sem representatividade, externos às empresas, sem capacidade de ação coordenada e agregada, desprofissionalizados e desaparelhados para a negociação da contratação do trabalho. Não seriam poucos os analistas que compartilhariam dessa última opinião.

Mas as estatísticas, principalmente quando muito agregadas, têm também o dom de esconder coisas e, nessa medida, alentar argumentos incautos. É curioso que os analistas e agentes políticos e sociais interessados no sindicalismo brasileiro tendam a enfatizar apenas uma das conclusões possíveis a partir das estatísticas. O lado "moderno" desse sindicalismo é, em geral, deixado nas sombras ante a necessidade de criticar e propor mudanças na legislação sindical. As críticas são necessárias, e a legislação deve ser modificada. De acordo. Mas cumpre marcar desde logo que, mesmo sem mudanças na legislação corporativista, o sindicalismo no Brasil não é mais o mesmo e vem se modernizando. Mais do que isso, o padrão médio de ação sindical *não corresponde* ao que analistas como Armando Boito Jr. (1991) ou Marcio Pochmann (1996) reiteradamente argumentam, junto com o *mainstream* das ciências sociais, econômicas e jurídicas do trabalho⁴. Assim, tomemos Pochmann como exemplo representativo da versão hegemônica no debate. Em artigo extenso, ele pretende ter mostrado que,

apesar de duas décadas de renovação do sindicalismo brasileiro, o perfil geral da atuação sindical ainda é marcado pela fragmentação, descentralização, assistencialismo e burocratização. Os traços gerais da velha estrutura corporativa estão hoje ainda intactos, embora a

(2) Na maioria das vezes, os dados que apresento derivam da Pesquisa Sindical IBGE de 1991. Ainda que disponha dos dados para 1992, apenas para o primeiro ano da década pude manipular a base de dados, o que permitiu aprofundar a análise. Quando os dados tal como divulgados pelo IBGE forem suficientes, utilizarei a pesquisa de 1992.

(3) Esses dados foram obtidos a partir de tabulações especiais da Pesquisa Sindical IBGE de 1991. Agradeço ao CDDI/Deati-IBGE pela presteza com que preparou a base de dados.

(4) É possível gastar páginas de nota de rodapé com a bibliografia pertinente. Mas remeto a Pastore (1994), para uma abordagem "sócio-econômica"; Siqueira Neto (1991; 1996), além de Romita (1993) e a revista *Trabalho e Processo*, para um apanhado da literatura jurídica; no lado sociológico, ver Comin (1995); Tavares de Almeida (1992) e Martins Rodrigues (1989; 1990), além de Boito Jr. e Pochmann, já citados.

atuação sindical tenha se deparado com novos desafios (Pochmann, 1996, p. 296, grifo meu).

Pois bem, pretendo argumentar aqui que, sim, o sindicalismo é fragmentado e descentralizado em nosso país. Isso (concordo desde já com Pochmann) reduz a eficiência da ação sindical: há muito recurso despendido de forma pouco coordenada. Mas mostrarei que a fragmentação é também sinônimo de organização de interesses, não apenas de fragilização do movimento sindical. Do mesmo modo, mostrarei que o sindicalismo brasileiro não é nem burocratizado nem assistencialista (na verdade, ele está aquém de uma coisa e outra). Mais do que isso, a conclusão transcrita acima opera uma mistificação⁵, segundo a qual é possível derivar a realidade da letra da lei. Ora, é verdade que os "traços gerais da velha estrutura" ainda permanecem. A CLT mantém sua essência, e a Constituição de 1988 não mudou o estatuto geral dos sindicatos na sociedade brasileira, em especial sua heteronomia frente ao Estado (por causa da manutenção do imposto e da unicidade sindicais). Mas os dados existentes não deixam dúvidas: a Justiça do Trabalho *não* é o principal agente nas negociações trabalhistas; o imposto sindical *não* é a principal fonte de renda dos sindicatos; os sindicatos *não* contam (ouso dizer, nunca contaram) com burocracias especializadas; a prestação de serviços *não* é atividade central, sequer importante, para a maioria dos sindicatos brasileiros. Isso tudo pode ter sido verdade um dia⁶, mas já deixou de sê-lo há muito. O curioso é que, mesmo de posse de dados irrefutáveis, os analistas insistem em reafirmar certos mitos, como se os dados não existissem. Este artigo, pois, pretende derrubar alguns mitos sobre a organização sindical no Brasil, entabulando um diálogo "desmistificador" com a literatura. Nela, há muito sobre o "lado obscuro" do sindicalismo brasileiro. Cumpre mostrar que esse lado é apenas uma parte da história, e mais: talvez esteja a caminho de tornar-se a parte menos importante. O sindicalismo brasileiro se está modernizando *apesar* da CLT, contra ela e extravasando-a inteiramente. Não se trata de defendê-la, pois, mas de mostrar que ela se tornou incapaz de legislar sobre a realidade que ajudou a configurar, e que os sindicatos estão revelando o caminho para sua renovação.

(5) Levada ao paroxismo por Boito Jr(1991).

(6) Como mostrou Vianna (1976) ou sugeriu Martins (1988).

Aspectos da renovação da estrutura sindical corporativa

A forte presença do Estado na vida brasileira, em especial a partir dos anos 30, consubstanciou-se na construção de mecanismos bastante abrangentes, e ao mesmo tempo detalhados ao extremo, de regulação das relações contratuais e das relações de representação de interesses. O Estado desenvolvimentista moldou tanto o mercado urbano de força de trabalho (ao estabelecer parâmetros básicos como idade de entrada e saída, salário

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

mínimo, normas de proteção no emprego etc.) quanto o "mercado sindical", ou o "mercado de trocas políticas" entre capital e trabalho⁷. Embalado pela ideologia da paz social "outorgada" e assegurada pelo Estado, o sindicalismo brasileiro ganhou forma antes mesmo da consolidação de uma classe operária digna do nome e da constituição de um mercado urbano de força de trabalho⁸. Esse aspecto teve impactos consideráveis sobre a continuidade da estrutura sindical corporativa ao longo dos últimos sessenta anos, e segue marcando-a profundamente. Apesar disso, há nítidos sinais de que a renovação empreendida pelo movimento sindical nos anos 80 foi capaz de romper, em medida não desprezível, com o legado corporativo. Vejamos alguns aspectos salientes dessa renovação.

(7) No sentido de Pizzorno (1978).

(8) Ver: Vianna (1976); Rodrigues (1977).

Fragmentação e representação de interesses

É sabido que a unicidade sindical compulsória é um dos pilares da estrutura sindical brasileira. Institucionalizado durante o Estado Novo, o princípio da unicidade prescreve que apenas um sindicato pode representar uma determinada categoria profissional em uma base territorial específica. Na concepção estadonovista, a existência de mais de uma organização com direito de representar interesses de trabalhadores ou empregadores dificultaria a correta harmonização dos interesses de capital, trabalho e Estado, objetivo último da legislação. Ademais, do ponto de vista da abrangência geográfica, o enquadramento sindical privilegiou o município como unidade mínima. Com isso, evitava-se a constituição de sindicatos de empresa, cuja interferência sobre a gestão do trabalho e da produção era vista como geradora de conflitos inaceitáveis na ordem corporativa. Essas regras tinham dois objetivos claros: de um lado, partia-se do princípio de que sindicatos assentados em pequenas bases (municipais) teriam seu poder de pressão e influência limitado; de outro, evitava-se a constituição de centrais sindicais (proibidas por lei até 1988), que favoreceriam a politização do movimento sindical⁹.

(9) Ver: Comin (1995).

O resultado da incidência dessas regras foi uma grande fragmentação da estrutura sindical. A *tabela 1* oferece um quadro da distribuição dos sindicatos brasileiros segundo a abrangência territorial de suas bases. Note-se que perto de 57% deles tinham sua base de representação circunscrita a um único município em 1992, enquanto outros 30% (quase um terço) representavam trabalhadores de dois ou mais municípios. Apenas 13% dos sindicatos tinham estados da Federação como base territorial, e nada mais que 0,2% eram sindicatos nacionais. Descendo um pouco mais aos detalhes, com exceção dos sindicatos de profissionais liberais, entre os quais predominavam entidades de base estadual, em todos os demais prevalecia o padrão "municipalista" de organização. Entre os empregados urbanos, cerca de 80% das entidades cobriam um (37%) ou alguns (43%) municípios. Entre os trabalhadores autônomos essas cifras

chegavam, respectivamente, a 53% e 24%. Entre os sindicatos de trabalhadores rurais, enfim, o padrão municipalista era ainda mais pronunciado, abrangendo perto de 90% de todos os sindicatos. Não há razão para crer que esse quadro tenha mudado desde então.

Tabela 1
Abrangência da base territorial dos sindicatos, segundo tipo
Brasil — 1992

Tipo de sindicato	Abrangência territorial dos sindicatos										
	Municipal		Inter-tadual		Inter-municipal		Nacional		Estadual		Total
	N ^{os}	(%)	N ^{os}	(%)	N ^{os}	(%)	N ^{os}	(%)	N ^{os}	(%)	
Empregados urbanos	15	0,4	702	18,3	1.433	37,3	39	1,0	1.649	43,0	3.838
Profissionais liberais	1	0,3	210	55,4	43	11,3	5	1,3	120	31,7	379
Trabalhadores autônomos	1	0,7	30	21,7	73	52,9	1	0,7	33	23,9	138
Trabalhadores avulsos	0	0,0	34	12,1	131	46,6	4	1,4	112	39,9	281
Trabalhadores rurais	0	0,0	3	0,1	2.622	88,1	0	0,0	351	11,8	2.976
Total	17	0,2	979	12,9	4.302	56,5	49	0,6	2.265	29,8	7.612

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1992.

Nota: Excluído sindicatos de empregadores.

Se houve fragmentação da representação sindical, e se esta fragmentação é um processo em marcha, já que o ritmo de criação de sindicatos se acelerou nos anos 80 (como mostra o *gráfico 1*)¹⁰, há um aspecto raramente atentado pela literatura que merece ser perscrutado aqui. Refiro-me ao impacto das conjunturas políticas e econômicas sobre a dinâmica de criação de novos sindicatos de trabalhadores no Brasil. É isso que pretendo salientar em relação ao *gráfico 1*¹¹. Ora, fica claro que a curva de número de sindicatos urbanos criados ano a ano é extremamente sensível àquelas conjunturas. Assim, o regime militar representou um corte significativo no ritmo de criação de sindicatos urbanos: de um patamar superior a noventa novos sindicatos por ano encontrado em 1963, durante o regime militar esse ritmo caiu para menos de dez sindicatos ao ano. Entretanto, há um pequeno salto em 1968, ano das greves de Contagem e Osasco; e a partir de 1975 o ritmo de criação cresce ano a ano, com saltos em 1977 e 1979, claramente momentos de renascimento do sindicalismo no Brasil. Daí por diante, o número de sindicatos criados ano a ano cresce a uma taxa quase constante

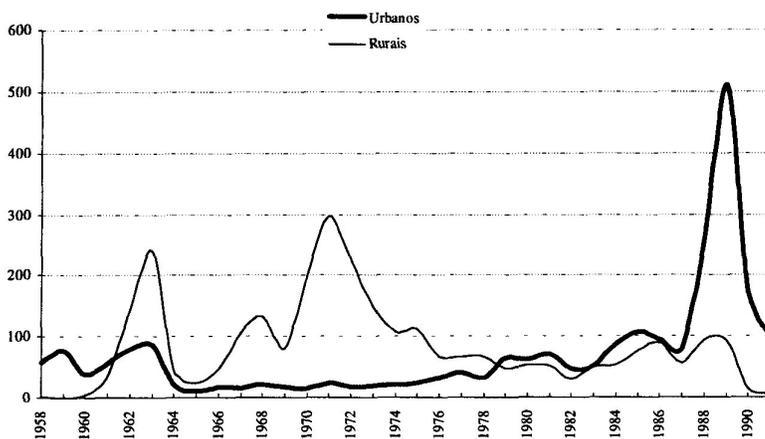
(10) Ver: Cardoso (1997).

(11) Embora o gráfico tenha a aparência de uma série histórica, na verdade resulta da resposta, em 1991, à pergunta sobre o ano de fundação do sindicato no censo sindical do IBGE. A pergunta permite, porém, a apreensão dos movimentos de longa duração e do lugar da história recente na dinâmica de constituição de sindicatos. Para o sindicalismo, Novaes (1991); para o urbano, Comin (1995).

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

até 1985, com nova ascensão importante a partir de 1983. Comento esse último ponto em seguida¹².

Gráfico 1
Evolução da constituição ano a ano de sindicatos
de trabalhadores urbanos e rurais
Brasil — 1958-91



Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1991 (tabulações especiais).

Pois bem, o que esses dados sugerem? Apenas que houve "pulverização" da representação de interesses¹³? Não. Ou melhor, houve fragmentação, mas há uma associação evidente aqui, que deve ser marcada, entre ebulição social dos trabalhadores e criação de sindicatos. Por outras palavras, quando aumenta a participação dos trabalhadores na vida política e social brasileira, aumenta o ritmo de criação de sindicatos. E vice-versa. Isso significa que os trabalhadores, ao se organizarem para intervir na realidade brasileira, o fazem por meio da criação do instrumento que é parte do repertório consolidado de mecanismos aglutinadores de interesses no país: os sindicatos "oficiais", ou os sindicatos tais como permitidos pela legislação existente.

Há dois importantes indicadores de que a criação de sindicatos expressa, além de fragmentação, movimentos reais de organização de interesses visando à eficácia da ação sindical. O primeiro deles aparece na *tabela 2*. Ninguém negará que a CUT teve um papel importante de resgate da representatividade do sindicalismo nacional. Seria também muito difícil sustentar que o tipo de sindicalismo pregado e praticado pela CUT tivesse como marca a inexpressividade. Pois a CUT — cujo discurso contra a

(12) Embora salte aos olhos a disparidade entre os processos associativos no campo e na cidade, não há espaço para tratar disso aqui, mas saliento que a explosão do ritmo de criação de sindicatos rurais nos anos 70 tem a ver com a obrigatoriedade de sindicalização para acesso ao Funnrural, política do regime militar (ver: Novaes, 1991). Uma segunda observação importante, mas também lateral ao argumento central desta seção, tem a ver com a explosão no número anual de sindicatos criados em seguida à promulgação da Constituição de 1988, a qual consagrou dois princípios que, combinados com a manutenção das prerrogativas oriundas da unicidade legal, contribuíram para acelerar o ritmo de crescimento dos sindicatos, em especial de trabalhadores urbanos. De um lado, o fim da necessidade de reconhecimento legal por parte do Estado para a criação de sindicatos desobstruiu política e burocraticamente os canais para tanto. De outro, a extensão do direito de sindicalização aos funcionários públicos abriu a possibilidade de que um dos segmentos que mais cresceram organizativamente nos anos 80 criasse novos sindicatos ou transformasse suas associações profissionais em sindicatos oficiais. Ver: Comin (1995) e Pochmann (1996).

(13) Segundo a mesma Pesquisa Sindical IBGE, os sindicatos de trabalhadores avulsos, de trabalhadores autônomos, de agentes autônomos e de empregadores rurais e urbanos, em sua imensa maioria, representam cada qual não mais do que mil pessoas. Os sindicatos de trabalhadores rurais e urbanos representam, em sua maioria, bases acima de 2.000 trabalhadores, mas perto de 90% deles representam até 10.000 trabalhadores. É esse o sentido preciso de "pulverização", termo usado por Comin (1995); muitos sindicatos, representando, cada qual, pequeno número de trabalhadores. No texto ficará claro por que prefiro o termo "fragmentação" para descrever o processo de criação de sindicatos.

estrutura corporativa é o mais consistente entre as centrais sindicais brasileiras, porque respaldado, ainda que de forma incipiente e segmentada, em organização de poder paralela às federações e confederações oficiais — foi uma das principais responsáveis pela criação de sindicatos nos anos 80, ou melhor, a partir de 1983, ano de sua fundação. É isso que merece ser salientado em relação à *tabela 2*: com exceção de 1987, um terço de todos os sindicatos de trabalhadores urbanos criados entre 1983 e 1988 surgiu sob o guarda-chuva da CUT¹⁴. Também para a CUT, pois, organizar os trabalhadores significou, nos anos 80, criar sindicatos.

(14) A tabela não mostra, mas 42% dos sindicatos de trabalhadores urbanos filiados à CUT foram fundados depois de 1983.

Tabela 2

Sindicatos de trabalhadores urbanos criados ano a ano e proporção dos sindicatos filiados à CUT em 1991
1975-91

Anos	Sindicatos criados	Sindicatos filiados à CUT (%)
1975	19	17,4
1976	27	12,9
1977	31	22,5
1978	22	33,3
1979	46	26,6
1980	47	23,0
1981	58	18,3
1982	36	25,0
1983	33	36,5
1984	58	32,2
1985	68	34,9
1986	61	34,4
1987	67	16,3
1988	181	29,3
1989	384	24,5
1990	148	14,5
1991	92	8,9

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1991 (tabulações especiais).

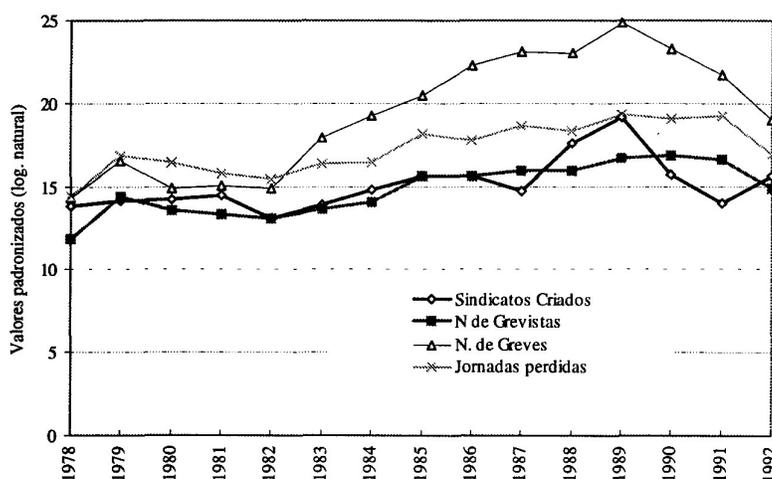
O segundo indicador, ainda mais contundente, pode ser apreendido pelo *gráfico 2*. Não pode haver dúvidas quanto ao padrão claramente delineado: o ritmo de criação de sindicatos acompanha quase ponto por ponto (com exceção do período 1980-82 e dos anos de 1987 e de 1992¹⁵) o grau de mobilização dos trabalhadores, tal como medido pelas estatísticas de greve. O gráfico não informa, mas a correlação simples ("Pearson") entre

(15) Não custa lembrar: o período 1980-82 foi o de maior crise econômica no Brasil desde os anos 30, o que reduziu enormemente a capacidade grevista dos trabalhadores, fortemente dependente dos níveis de emprego (como mostrou Noronha, 1992). Ainda que os trabalhadores tenham reduzido o ímpeto grevista, não deixaram de ampliar o ritmo de criação de sindicatos, num momento em que o movimento sindical buscava um caminho de construção de entidades centralizadas (o que redundaria na CUT e na Conclat em 1983 — ver: Martins Rodrigues, 1991; Tavares de Almeida, 1992; Comin, 1995). Em 1987, ano da derrocada do Plano Cruzado, ocorre o inverso: são as greves por reposição de perdas salariais que superam o ritmo de criação de sindicatos (Noronha, 1992). E em 1992, uma vez mais, mais se criam sindicatos do que se fazem greves. Aqui, problemas nas estatísticas de greve certamente explicarão parte desse descompasso (Noronha, 1994). Por outro lado, é verdade que 1992 representa o início de um intenso movimento de criação de sindicatos, que redundaria em perto de mil novas entidades sindicais por ano, entre sindicatos de empregadores e de trabalhadores. A partir de 1992, pois, estaremos diante de pulverização, mais do que fragmentação da representação sindical.

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

criação de sindicatos e número de jornadas perdidas por motivo de greve é de 0,62. Entre aquela e o número de greves é ainda maior: 0,73. E entre criação de sindicatos e número de grevistas é de 0,64¹⁶. Há, claramente, uma associação bastante estreita entre o que chamei de "ebulição social" dos trabalhadores e o ritmo de criação de sindicatos. No Brasil, organizar os trabalhadores é *sinônimo* de criar sindicatos. Tomemos cuidado, porém, pois a recíproca não é verdadeira, isto é, nem sempre criar sindicatos é sinônimo de organização.

Gráfico 2
Indicadores de greves e evolução da criação de sindicatos
Brasil — 1978-92



Fonte: Noronha, 1994 (para greves); Pesquisa Sindical IBGE, 1991 e 1992.

Um sindicalismo de porta de fábrica?

Ao regulamentar a organização sindical como apêndice do poder público, o Estado brasileiro transferiu o conflito de interesses para as esferas intra-estatais. Isso é sabido. É sabido também que a lei, em geral, estabeleceu limites mínimos: salário mínimo, idade mínima de entrada, idade mínima de saída. Num caso importante, estabeleceu um teto: a jornada de trabalho. Mas a lei sempre tratou a organização do trabalho

(16) Os valores das variáveis foram padronizados, pois do contrário não poderiam ser comparados e expostos num gráfico. As jornadas perdidas estão na casa dos milhões, enquanto a criação de sindicatos não chega à casa do milhar. A padronização se fez dividindo-se o valor da variável em cada caso pelo desvio padrão da média da variável. Com isso, cada variável é medida por uma unidade comum, o número de desvios padrão. A correlação de Pearson significa, *grosso modo*, que 73% da variância do ritmo de criação de sindicatos pode ser explicada pela variância do número de greves realizadas por ano (e vice-versa, já que se trata de uma medida de associação). Se as greves são efetivamente medida de mobilização sindical, são indicador relevante do que estou chamando aqui de "ebulição social dos trabalhadores".

como prerrogativa do proprietário, retirando-a do rol de questões passíveis de disputa. É sabido, ademais, que o regime militar cumpriu estritamente esse pressuposto do arranjo legal corporativo, decretando inclusive a legislação salarial. O mercado de força de trabalho determinava quanto o empregador pagava pelo trabalhador contratado, e a partir daí o Estado cuidava de assegurar seu salário real, ao menos no papel. Da porta da empresa para dentro, o destino do trabalhador estava nas mãos do empregador. Com maior ou menor constrangimento, com maior ou menor resistência no cotidiano de trabalho, isso era encarado por Estado e capital como direito do último.

Seria preciso gastar muitas páginas para explicar por que¹⁷, mas o fato é que isso deixou marcas profundas na organização sindical brasileira, no sentido de que, até muito recentemente, a organização do processo de trabalho era encarada ou como "risco do negócio", ou como "problema dos capitalistas", ou como "direito advindo da propriedade". Nem mesmo as investidas modernizantes do "novo sindicalismo" e a renovação das pautas de reivindicação por ele empreendida mudaram significativamente esse quadro¹⁸. Ao contrário, a década de 80 cuidou de fornecer suporte econômico à forma de ação sindical consolidada no tempo e apenas de modo tênue reformada pelo "novo sindicalismo". Em outros termos, as crises em pequenos ciclos que caracterizaram aquela década obrigaram os trabalhadores a concentrar sua ação na luta por reposição da inflação e por garantia no emprego, isto é, as demandas sindicais concentraram-se nos dois aspectos salientes do *mercado externo* de força de trabalho: emprego e salários. Isso quer dizer que a "tradição" (ou a trajetória de consolidação institucional, o que envolve capital e trabalho), combinada com repressão política, com uma opção ideológica de parte importante dos sindicatos (expressa na recusa em "gerir o capitalismo"), com resistências enormes dos empregadores e, depois, com profunda crise econômica, moldou aquilo que, para a maior parte dos sindicatos nacionais, se verteu em objeto central de intervenção: o mercado externo de força de trabalho.

Esse parágrafo é fortemente alusivo, remetendo a uma tradição na literatura sindical brasileira que vem tratando os sindicatos nacionais como, historicamente, "de porta de fábrica". Isso quer dizer duas coisas. Em primeiro lugar, que os sindicatos, em especial de assalariados, não conseguiram se enraizar nas empresas. Em segundo lugar, que têm pouca capacidade de influir nas regras e normas de uso cotidiano do trabalho (isto é, o mercado interno de trabalho). Aqui, como na seção anterior, essa literatura está certa apenas em parte. É muito provável que permaneça diminuto o poder de intervir no cotidiano fabril¹⁹, mas o enraizamento nos locais de trabalho vem se ampliando nos últimos anos.

De fato, a *tabela 3* traz dados interessantes sobre a constituição de representação por local de trabalho no Brasil. Tomando-se os sindicatos de empregados urbanos, quase metade tinha delegados sindicais em 1991. Entre os sindicatos de trabalhadores rurais esse percentual excedia 50%. Em

(17) Remeto o leitor interessado a Cardoso (1995, "Introdução").

(18) Ver: Tavares de Almeida (1983; 1988).

(19) As exceções confirmam uma regra constrangedora de exclusão da representação sindical dos chão de fábrica. O setor automobilístico terminal, algumas empresas de autopeças, o refino de petróleo, parte do setor químico, parte menor do setor metal-mecânico, alguns bancos são exemplos de ampliação do poder sindical para dentro das empresas. Ver: Rodrigues (1990), Cardoso (1991; 1995), Posthuma (1994), Castro (1995), Leite (1995), dentre outros.

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

termos médios, para cada 179 empregados urbanos era possível encontrar um delegado sindical, relação que aumenta quanto menores as empresas. Além disso, os sindicatos de empregados urbanos contavam, em média, com dez delegados sindicais cada um. Note-se que mesmo os sindicatos pequenos contavam com delegados sindicais, mostrando a melhor relação trabalhadores/delegados de todo o universo. No que se refere às comissões de fábrica ou de empresa, podiam ser encontradas em 7% dos sindicatos de trabalhadores urbanos. Esse percentual médio esconde o fato de que, quanto maiores os sindicatos (isto é, quanto maior sua base territorial), mais se podia esperar que tivessem comissões de empresa. A tabela não mostra, mas os sindicatos de empregados urbanos com comissões de empresa tinham, em média, 13.500 trabalhadores na base, contra 5.500 dos sindicatos sem comissão.

Tabela 3
Indicadores de representação por local de trabalho
1991

Tipo de sindicato	Têm delegado sindical (%)	Têm comissão de empresa (%)	Total (n ^{os})
Empregados urbanos	48,8	6,9	3.547
Trabalhadores rurais	53,5	0,6	2.905

Número de trabalhadores na base	Empregados urbanos que têm delegados sindicais			Total ¹ Têm comissão de fábrica ou de empresa (%)
	Média de trabalhadores/delegado sindical	Média de delegados/sindicato	N ^{os}	
de 1 a 50	26,6	2,5	38	—
de 51 a 100	71,4	2,3	70	2,1
de 101 a 500	156,3	3,4	544	4,4
de 501 a 1.000	222,2	5,7	355	6,1
de 1.001 a 2.000	303,0	9,4	291	8,0
de 2.001 a 5.000	312,5	15,3	248	11,3
de 5.001 a 10.000	476,2	27,1	79	16,2
de 10.001 a 50.000	500,0	49,0	84	14,4
50.001 ou mais	5.000,0	65,3	7	22,2
Sem declaração	1.428,6	4,2	5	—
Total	178,6	10,2	1.721	6,9

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1991 (tabulações especiais).

(1) Total dos sindicatos de empregados urbanos.

Esses dados revelam uma importante segmentação no mercado sindical brasileiro, e voltarei a isso na conclusão. O que importa salientar aqui é que a presença de comissões de empresa muda qualitativamente a relação entre sindicato e empresas, e é possível dizer que, quanto maior o número de comissões, menos os sindicatos restringirão sua ação ao mercado externo de força de trabalho, e que tanto as comissões de empresa quanto os delegados sindicais são indicadores da consolidação do poder sindical. A existência de um e de outro, num país sem legislação de apoio a representantes de base, significa que boa parte dos sindicatos conseguiu forçar sua entrada nas empresas contra barreiras legais e contra a cultura consolidada de enclausuramento do local de trabalho enquanto espaço do arbítrio privado do proprietário. Isso se deu em todas as regiões do país, indistintamente. Não é pouca coisa: metade dos sindicatos de trabalhadores existentes em 1992 tinha delegados sindicais, e 34% do total tinha delegados sindicais estáveis. Isso quer dizer que 34% dos sindicatos de trabalhadores (empregados, avulsos, autônomos e rurais) negociaram com empresas a formalização de representação de base. Para que não reste dúvidas sobre o ponto em relevo aqui, estamos falando de uma nova institucionalidade, de uma nova legalidade contratual para além do que faculta a legislação existente. Essa legalidade dava suporte a mais de 18 mil delegados sindicais em 1992, em sindicatos da CUT, da Força Sindical, da CGT e em sindicatos independentes das centrais. A representação de base se consolidou, reforçou-se, *apesar* da legislação, que não lhe dá suporte, e para além da coordenação das centrais sindicais.

Consequências para a contratação

A legislação sindical vigente, pois, favoreceu a criação de muitos sindicatos. Na verdade, o conceito de unicidade sindical no Brasil conseguiu produzir outro paradoxo além da fragmentação da representação: a própria negociação coletiva, cuja unicidade se pretendia assegurar, fragmentou-se. Quanto maior a empresa, mais será obrigada a, anualmente e em diversas datas-bases, negociar acordos com sindicatos de categorias profissionais diferentes. Uma montadora de automóveis, por exemplo, negocia, em épocas diferentes, com sindicatos de metalúrgicos, de médicos, de contadores, de psicólogos, de engenheiros, de secretárias etc. (Siqueira Neto, 1994)²⁰. Esse é o primeiro ponto a reter.

O segundo ponto importante em relação à negociação coletiva no Brasil tem a ver com o seguinte: os sindicatos, em especial os maiores, mantêm um elevado grau de autonomia frente às estruturas verticais (federações e confederações), que desde muito cedo tenderam a se apoiar nos pequenos sindicatos das respectivas categorias e a ser fortemente burocratizadas²¹. Em 1991, apenas 15% dos sindicatos nacionais realizaram

(20) Essa é uma medida efetiva da ineficiência do sistema, ao menos do ponto de vista das empresas.

(21) Ver: Rodrigues (1977).

negociações que incluíram as federações, e não mais que 2,5% deles tiveram a negociação salarial assumida por confederações. Entre os sindicatos de trabalhadores, negociações via federação ocorreram para 22,5%, contra 12% dos rurais. Negociações por confederações ocorreram para 4,5% e 2,5%, respectivamente (segundo a Pesquisa Sindical IBGE). Em suma, a negociação coletiva se dá pelo sindicato, o que reproduz o padrão de fragmentação encontrável na estrutura sindical.

Se isso é verdade, isto é, se os sindicatos atuam de forma descoordinada e fragmentada, fragmentando também a contratação, estaríamos diante de um sindicalismo que dificilmente poderia desempenhar de forma adequada como representante dos trabalhadores? Nesse quadro, a Justiça do Trabalho jogaria um papel fundamental como mecanismo de solução do conflito de interesses? Os dados não permitem ser peremptório na resposta à primeira pergunta (dão algumas pistas, como veremos), mas em relação à segunda não há dúvidas. A resposta é não.

Sem maiores rodeios, é mitológica a crença na preponderância da Justiça do Trabalho (JT) como mecanismo de solução do conflito trabalhista no Brasil. É mitológica, também, a dimensão atribuída aos impactos da ação da JT nas relações de classe em nosso país. Essa mitologia é sustentada por vários autores. Em sua feição mais comum, presente na mídia e no *mainstream* da intelectualidade dedicada ao estudo dos sindicatos, argumenta-se que a JT inibiu a constituição de sindicatos realmente representativos, uma vez que a solução do conflito trabalhista independe da mobilização de suas bases de apoio²². Em sua versão mais sofisticada, além desse aspecto acrescenta-se que a JT inibe a negociação coletiva, estimulando o conflito entre as partes. Este seria um resultado surpreendente em face dos motivos por que foi criada, isto é, para impedir a eclosão do conflito de classes por meio de sua incorporação à estrutura jurídica estatal. Indo ao limite do mito, Pastore e Zylberstajn (1987) trazem resultados de pesquisa para mostrar que os trabalhadores estariam cientes da seguinte sequência ótima de ação para a conquista de aumentos reais de salários: iniciar a negociação com forte pressão, partir para a greve e entrar com dissídio na JT. Os empregadores, por seu lado, também bem informados sobre a JT, fariam ofertas baixas na negociação, porque estariam conscientes de que teriam que aumentá-las na negociação na Justiça ou após o julgamento por esta. A JT, pois, estaria estruturando inteiramente as relações de classe no Brasil. Como quem produz teoria e reiterando o argumento, Pastore escreve:

Pode-se dizer que o sistema brasileiro de resolução de conflito dá um prêmio (e não uma penalidade) para quem promove o impasse e recorre à Justiça do Trabalho (Cavalcanti, 1989²³). São poucos os riscos e custos de ir a dissídio. Isso tem o efeito de "congelar" a negociação. A facilidade do dissídio exerce um verdadeiro efeito "narcótico" para as partes (Pastore, 1994, p. 179).

(22) Ver, especialmente, Boito Jr. (199D e Pochmann (1996).

(23) Cavalcanti Jr., Ophir. "É a solução judicial a mais indicada para a dirimência dos conflitos coletivos do trabalho?" *Revista Ltr*, 53-184.

Esta é uma daquelas afirmações que se vertem em "teoria" de tanto ser repetidas ao vento. Ora, não se pode negar que a JT joga um papel importante, mas estamos longe de uma situação em que esse papel seja *preponderante* nas negociações coletivas, em que sua atuação tenha efeito "narcotizante" sobre a negociação e em que sejam poucos os riscos de ir a dissídio. De fato, os dados disponíveis e alguma lógica obrigam-me a afirmar exatamente o contrário.

Tomemos os sindicatos urbanos. A *tabela 4* traz três informações relevantes para 1992²⁴: a distribuição de negociações entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores, entre sindicatos de trabalhadores e empresas e negociações que não tinham chegado a termo no momento da realização da Pesquisa Sindical IBGE. Indo direto às quatro últimas linhas da tabela, vemos que a participação dos dissídios coletivos no total das negociações empreendidas entre sindicatos urbanos foi de menos de 32% em termos globais, e de menos de 31% se considerarmos apenas os sindicatos de empregados urbanos. Mais importante do que isso, as sentenças normativas representaram não mais do que 5,2% dos resultados totais, e menos de 5% entre os empregados urbanos. Há diferenças importantes a se considerar aqui. Levando-se em conta as negociações ocorridas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores, pouco mais da metade delas teve solução negociada, contra 42% de dissídios coletivos, 20% dos quais resolvidos por sentença normativa. Quando, porém, a negociação envolve sindicatos de trabalhadores e empresas específicas, o percentual de dissídios cai para pouco mais de 25%, e apenas 17% foram objeto de sentença normativa. Esses resultados tornam-se mais veementes quando se acrescenta que mais da metade das negociações coletivas no país ocorreu em nível de empresa, e não entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores.

Quanto ao problema da eficácia da representação fragmentada, há um indicador importante a se considerar, que é a taxa de negociação coletiva sindical. A tabela não mostra, mas 82,1% dos sindicatos de empregados urbanos realizaram negociações coletivas em 1992²⁵. Ainda que a taxa de negociação dos demais sindicatos se situe entre 30% e 40%, incluindo-se aí os sindicatos rurais, a estrondosa maioria dos sindicatos de empregados urbanos realizou negociações coletivas, ao contrário do que poderia fazer supor um argumento sobre a ineficácia da representação fragmentada, que veria os sindicatos primordialmente como balcões de serviço (voltarei a isso).

Parece-me que esses dados são tanto mais contundentes quanto mais se recorde que 1992 foi um ano de recessão. Era de se esperar que, enfraquecidos, os sindicatos de trabalhadores recorressem mais intensamente à Justiça na solução do conflito trabalhista. Mais do que isso, julgando-se correto o argumento que confere à JT papel preponderante na solução do conflito trabalhista, era de se esperar que as sentenças normativas tivessem precedência sobre as soluções por acordo. Esse último ponto não se verifica. Apenas 17% de todos os recursos à JT, que por sua vez representaram não mais que 32% do total das negociações, redundaram em sentenças normativas.

(24) Último ano para o qual dispomos de dados censitários.

(25) Para se chegar aos valores apresentados aqui, basta dividir os totais da tabela 4 com os da tabela 1.

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

Tabela 4
Resultados das negociações coletivas realizadas por sindicatos urbanos
Brasil — 1992

Características das negociações	Total		Empregadores urbanos		Empregados urbanos		Profissionais liberais		Trabalhadores avulsos	
	Sindicatos	Negociações ¹	Sindicatos	Negociações	Sindicatos	Negociações	Sindicatos	Negociações	Sindicatos	Negociações
Negociações entre sindicatos										
Total (A)	98,47	41,83	108,97	89,69	74,40	29,83	68,49	53,36	50,49	27,62
Diretamente (B)	54,41	57,88	59,25	59,06	51,73	55,21	42,00	22,31	65,38	76,54
Dissídio (C)	45,59	42,12	40,75	40,94	48,27	44,79	58,00	77,69	34,62	23,46
Acordo (D)	78,93	79,15	83,07	84,99	78,53	80,26	58,62	23,99	77,78	83,33
Sentença (D)	21,07	20,85	16,93	15,01	21,47	19,74	41,38	76,01	22,22	16,67
Negociações entre sindicatos e empresas										
Total (A)	57,94	53,56	7,82	4,43	66,37	60,79	63,01	35,99	71,84	70,06
Diretamente (B)	61,92	73,62	53,92	59,44	61,42	71,59	60,87	68,09	74,32	89,21
Dissídio (C)	38,08	26,38	46,08	40,56	38,58	28,41	39,13	31,91	25,68	10,79
Acordo (D)	81,50	88,62	82,98	88,12	81,66	88,52	77,78	79,27	89,47	95,92
Sentença (D)	18,50	11,38	17,02	11,88	18,34	11,48	22,22	20,73	10,53	4,08
Negociações não concluídas até 31/12/92										
Total (A)	15,39	9,15	8,13	5,80	14,31	9,14	17,81	9,52	9,71	2,31
Dissídios/total das negociações		31,75		38,51		30,63		52,94		14,04
Sentenças normativas/total		5,28		5,73		4,62		33,89		1,39
Sem declaração ²	0,60	0,25	0,31	0,09	0,54	0,24	3,42	1,12	0,00	0,00
Total	4.705	34.514	1.304	5.624	3.152	27.528	146	714	103	648

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1992.

(1) Um mesmo sindicato pode ter realizado mais de uma negociação, inclusive de características diferentes.

(2) Declararam o número de negociações, mas não o tipo de negociação.

(A) Porcentagem sobre "Total".

(B) Porcentagem sobre (A).

(C) Porcentagem sobre (A).

(D) Porcentagem sobre (C).

Se considerarmos que, em termos gerais, as negociações coletivas se referem ao conflito de interesses entre capital e trabalho (basicamente contratação, remuneração, normas de uso do trabalho e demissão), o que esses dados mostram é que a JT no Brasil, ainda que se ocupe de questões de interesse, o faz de forma marginal. Sua atuação é preponderantemente voltada para as questões de direito, para o atendimento das pendências individuais. Finalmente, se a imensa maioria dos conflitos que vão a dissídio é resolvida por acordo e não por sentença normativa, parece claro que a JT está jogando o papel de mediador, mais do que de árbitro com poderes de obrigar as partes.

Financiamento

Mais ou menos respaldados em dados oficiais, vários autores chamaram a atenção para o fato de que a CLT, ao garantir aos sindicatos uma receita compulsoriamente descontada dos trabalhadores da base territorial de referência, inibiu a filiação sindical, reduziu o ímpeto mobilizador e incentivou a burocratização das entidades representativas de trabalhadores e, por que não, de empregadores²⁶. O viés por vezes democratizante dessa leitura faz coro à versão mais conservadora, mas de igual consequência, segundo a qual o Estado não deve garantir a qualquer organização de interesses meios de sobrevivência. Cada uma deveria disputar livremente no mercado com outras organizações a lealdade de seus membros, que, voluntariamente, a sustentariam²⁷. Aqui, para o argumento contra o imposto sindical, não importa o que resultaria em termos de democratização da representação. Importa apenas que o Estado não mais a regularia. Ali, importam os mecanismos mais ou menos democráticos que poderiam ser estimulados ou inibidos por algum tipo de legislação que incentivasse as filiações voluntárias e o adensamento da representação sindical.

Esses são argumentos polares nos espectros teórico e político nacionais e, nos dois casos, argumentos de princípio (na verdade normativos em favor do mercado ou da democracia) são esgrimidos contra o imposto sindical, encarado como excrescência, resquício corporativista. Ele é isso mesmo, e concordo que deva desaparecer. Os autores daqueles argumentos, porém, do mesmo modo que esperam que, dos princípios enunciados, advenha uma realidade mais ou menos democrática, mais ou menos desregulamentada, imaginam que o imposto sindical, porque está na lei, é o mecanismo por excelência de financiamento dos sindicatos no Brasil. Por outras palavras, a crítica de princípio ao imposto sindical tem como pressuposto não explicitado a presunção de que ele tem centralidade no financiamento da ação sindical no país. Nos dois casos, a maioria dos analistas, bem ou mal intencionada, ficou enredada nos volteios da densa legislação sindical, a ponto de ser levada a deduzir a realidade da letra da lei. Os dados disponíveis recomendam cautela a esses analistas, sindicalistas, formuladores de políticas públicas e demais interessados nas questões sindicais. Senão, vejamos.

Se tomarmos o ano de 1992 como parâmetro (último sobre o qual dispomos de informação censitária), veremos que 48,5% dos sindicatos nacionais tinham 30% ou menos de sua receita composta pelo imposto sindical (*tabela 5*). Isso significa que para metade dos sindicatos brasileiros existentes em 1992 o imposto não era uma fonte de renda insubstituível, no sentido de que, abolido o imposto, esses sindicatos não estariam condenados ao desaparecimento. Isso porque é perfeitamente plausível imaginar que esses sindicatos teriam como redefinir sua estratégia de ação para adequar seus serviços e sua estrutura à nova realidade, um terço mais pobre. Essa reestruturação institucional não necessariamente inviabilizaria sua

(26) Ver: Vianna (1976); Rodrigues (1977); Martins Rodrigues (1989); Boito Jr. (1991); Siqueira Neto (1991); Comin (1995); Pochmann (1996), para exemplos da reiteração do argumento (correto em Vianna e Rodrigues) no tempo, como se a realidade se tivesse reificado.

(27) Ver Pastore (1994) e as recentes investidas do Ministério do Trabalho no campo das reformas na estrutura sindical, algumas delas encontráveis em Romita (1993).

O SINDICALISMO CORPORATIVO NÃO É MAIS O MESMO

sobrevida, podendo inclusive torná-la mais eficaz. Estamos falando, aqui, de pouco mais de 5.300 sindicatos.

Pela mesma tabela descobrimos que, para 8% dos sindicatos que dependiam entre 30% e 50% do imposto, sua extinção não necessariamente inviabilizaria a continuidade da ação sindical, mas torná-la-ia bastante difícil; e descobrimos enfim que, para pelo menos 12% dos sindicatos existentes em 1992, o fim do imposto representaria, muito provavelmente, um golpe definitivo, porque mais de metade de sua receita dependia dessa fonte compulsória²⁸.

(28) Ainda que perto de 31% dos sindicatos não tenham respondido a essa questão na pesquisa do IBGE, uma simulação com os dados disponíveis mostra que eles serão, sem dúvida, mais dependentes do imposto do que a média. Mas é possível sustentar que pelo menos um terço desse contingente tem menos de 30% de sua receita proveniente do imposto. Ver: Cardoso (1997). Ou seja, é provável que mais de 60% dos sindicatos nacionais tivessem até 30% de sua receita dependente do imposto sindical.

Tabela 5
Participação do imposto sindical na receita total dos sindicatos,
segundo o tipo de sindicato
Brasil — 1992

Percentual do imposto na receita total	Total	Sindicatos urbanos					Sindicatos rurais		
		Empregadores	Agentes autônomos	Empregados	Profissionais liberais	Trabalhadores autônomos	Trabalhadores avulsos	Empregadores	Trabalhadores
Até 10%	29,00	43,12	22,40	25,20	28,50	12,32	29,18	22,27	30,54
De 11% a 20%	12,24	9,54	9,74	16,49	13,98	2,90	2,85	12,55	9,54
De 21% a 30%	7,26	5,14	6,82	9,02	6,07	2,17	2,49	10,51	5,48
De 31% a 50%	7,99	6,45	9,09	9,48	10,82	4,35	2,49	11,37	5,44
De 51% a 80%	6,42	6,00	8,77	6,20	10,03	5,07	3,20	8,80	5,41
81% ou mais	5,80	6,97	5,84	4,87	6,86	8,70	7,47	7,16	5,17
Sem declaração	31,29	22,79	37,34	28,74	23,75	64,49	52,31	27,33	38,41
Total	11.193	1.7 51	308	3.838	379	138	281	1.522	2.976
Total dos que declararam	7.691	1.352	193	2.735	289	49	134	1.106	1.833

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1992.

Esses dados são significativos e expressam uma gradual adaptação do sindicalismo brasileiro a uma situação encarada como cada vez mais provável pelos sindicalistas: aquela da extinção do imposto sindical. Por outros termos, os sindicatos brasileiros, se nos ativermos aos de empregados por exemplo, a despeito de seu número ter aumentado em 33% entre 1988 e 1992, segundo a mesma Pesquisa Sindical IBGE, conseguiram reduzir sua dependência ao imposto sindical, tornando-o, gradativamente, uma fonte de receita menos central. Não há razão para supor que essa tendência se tenha revertido desde 1992²⁹.

Há mais. A *tabela 6* traz dados contundentes: *os sindicatos no Brasil são financiados, predominantemente, pelas contribuições associativas.*

(29) Em trabalho recente, Comin (1995) argumentou que, ainda que o imposto sindical estivesse perdendo terreno como fonte de financiamento, era plausível suspeitar que isso se estava dando em favor da contribuição assistencial, e não de contribuições associativas voluntárias. O argumento é sedutor, mas infelizmente não se sustenta diante dos fatos. Em 1991, em média, a contribuição associativa (voluntária) respondia por 48% da receita total dos sindicatos de empregados (urbanos e rurais). Tomando o total dos sindicatos brasileiros, essa contribuição respondia por 47% da receita sindical. Essa participação varia muito pouco segundo o tamanho dos sindicatos e o número de associados.

O imposto sindical cada vez mais perde espaço, mesmo diante da virtual explosão no ritmo de criação de sindicatos observada no final dos anos 80.

Tabela 6
Participação média da contribuição associativa
na receita total dos sindicatos
Brasil — 1991

Número de associados	Média	N ^{os}
de 1 a 50	54,70	941
de 51 a 100	47,23	714
de 101 a 500	46,65	2.719
de 501 a 1.000	44,96	1.406
de 1.001 a 2.000	45,99	1.358
de 2.001 a 5.000	47,52	1.445
de 5.001 a 10.000	43,84	450
de 10.001 a 50.000	42,38	195
50.001 ou mais	16,24	9
Sem declaração	30,90	4

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1991 (tabulações especiais).

Nota: Exclui os que não responderam a pergunta sobre receita associativa, ou 13% do universo.

O objetivo desta discussão, pois, é mostrar que, quando se diz que o imposto sindical sustenta a atividade dos sindicatos no país, isso é verdade apenas em parte, ou melhor, é cada vez menos verdade (já o foi um dia, como mostrou Vianna, 1976). Há muito os sindicatos estão buscando retirar da fonte compulsória a prevalência como mecanismo de financiamento e, por isso mesmo, a extinção do imposto é um problema que o próprio movimento sindical já resolveu ou está resolvendo. Que a lei sacramente.

O segundo aspecto a se enfrentar em relação ao imposto sindical tem a ver com o seguinte: tornou-se um truísmo sociológico dizer que as organizações desenvolvem interesses específicos de auto-sobrevivência, por vezes contrários a aspectos programáticos ou identitários que aglutinaram seus fundadores, ou mesmo aos interesses coletivos que elas foram criadas para fazer valer. Isso ocorre com partidos políticos, com sindicatos, com associações de bairro ou com times de futebol. As burocracias profissionalizadas nas estruturas de sustentação das organizações desenvolvem, legitimamente, interesses específicos de autopreservação, tornando-se agentes políticos importantes na definição dos fins da ação coletiva³⁰. Isso porque a permanência da instituição no tempo verte-se em fim em si mesmo, e as ações coletivas, ainda que voltadas para outros fins, terão como pressuposto aquele interesse de permanência.

(30) Para a teoria relacionada aos partidos políticos, ver Panebianco (1990); para aquela relacionada aos sindicatos, Rosanvalon (1988).

Essa formulação telegráfica do problema pode induzir a equívocos. No dito não há qualquer juízo de valor. É legítimo que sindicatos e partidos políticos, por exemplo, queiram sobreviver no tempo, consolidar identidades, erigir-se em centros de constituição de preferências e interesses. O objetivo aqui é chamar a atenção para as consequências desses processos, tipicamente delineados, para o problema do financiamento dos sindicatos no Brasil. Quem, exatamente, vive da instituição sindical, isto é, quem depende diretamente das formas de financiamento dos sindicatos? Se a teoria deve ser levada em conta, então é de se supor que as burocracias profissionalizadas nos sindicatos brasileiros tenham desenvolvido interesse em sua preservação, e estarão, supõe-se, jogando um papel político importante na luta pela manutenção do imposto ou na imposição de impedimentos a mudanças aceleradas. Pois bem, a *tabela 7* traz dados surpreendentes para essa discussão³¹.

Em primeiro lugar, salta aos olhos o fato de que 20% dos sindicatos existentes em 1988 não empregavam ninguém (além de sua diretoria). Na verdade, a tabela surpreende a cada nova linha: 30% não tinham funcionários administrativos, isto é, perto de 2.800 sindicatos em 1988 eram geridos, administrados, contabilizados e secretariados pela diretoria efetiva, eleita pelos trabalhadores. Ainda que a tabela não mostre, entre os sindicatos que empregavam nesse item, 77% tinham entre um e cinco funcionários administrativos. Por outras palavras, quase um terço não empregava pessoas na administração, e os que o faziam, em sua esmagadora maioria, contratavam um mínimo necessário de funcionários.

Em segundo lugar, o discurso corrente assegura que os sindicatos brasileiros são excrecências porque, dentre outras coisas, em lugar de representar os trabalhadores verteram-se em máquinas de prestação de serviços. A mesma tabela mostra que isso é verdadeiro apenas em parte, uma parte muito pequena, aliás: em 1980, 78% dos sindicatos nacionais não tinham médicos e cerca de 70% não tinham dentistas. Ademais, pela legislação brasileira em vigor (Lei nº 5.584 de 26/06/70) os sindicatos estão obrigados a prestar assistência judiciária a filiados e não-filiados, mas apenas 25% deles tinham advogados em seu *staff*. Finalmente, poucos sindicatos empregavam contadores, e menos ainda tinham assessores sindicais em seus quadros.

Esses dados sugerem três coisas. Primeiro, que o sindicalismo nacional é muito pouco profissionalizado. O argumento de que esses serviços poderiam estar sendo prestados por terceiros, subcontratados pelos sindicatos, vai de encontro ao dado evidente de que as direções sindicais eram, na imensa maioria dos casos, o corpo decisório hegemônico, em muitos casos único. A "onda" da subcontratação, recorde-se, é muito recente e os dados apresentados referem-se a 1988. Em segundo lugar, parece evidente que sobre o sindicalismo brasileiro se pode afirmar qualquer coisa, menos que se trata de uma estrutura em que predomina a prestação de serviços. Essa afirmação vale para entre 70% e 85% dos sindicatos nacionais que não têm profissionais de saúde ou lazer, ou mesmo advogados. É claro que isso não

(31) Antes de analisar a tabela, é preciso argumentar por que se escolheu o ano de 1988 e não anos mais recentes como parâmetro. A escolha é em favor do argumento contrário ao que defenderei aqui, isto é, em favor do argumento de que os sindicatos nacionais são burocratizados, seguindo-se consequências para a construção do interesse da instituição. Pois bem, no ano imediatamente seguinte, 1989, ocorreu uma verdadeira explosão na criação de sindicatos, mercê da pequena liberalização fruto da Constituição de 1988 (basicamente, fim da exigência de registro no Ministério do Trabalho e liberdade de associação do funcionalismo público). Em 1991 e 1992 o ritmo de crescimento não foi desprezível, sendo superior aos anos anteriores a 1988, em especial para os sindicatos de empregados urbanos (a rigor, os únicos que interessam a essa discussão). Ora, se eu tomasse o ano de 1992 como parâmetro, a explosão na criação de sindicatos desde 1988 poderia introduzir um viés importante no argumento, uma vez que, para afirmar que os sindicatos são pouco aparelhados e não contam com burocracias especializadas (como o farei), eu estaria tomando como base sindicatos recém-criados. Ao tomar o ano de 1988, estarei falando de sindicatos criados, em sua maioria (exatos 52%), até 1978, ou dez anos antes. Tempo suficiente, parece-me, para a consolidação institucional e burocrática, ainda mais na conturbada conjuntura da transição do autoritarismo. Ver: Cardoso (1997).

significa que esses sindicatos estão desempenhando, todos, como representantes de interesses. Pode estar ocorrendo o oposto: boa parte deles seria, talvez, composta por "sindicatos-fantasma" ou "de carimbo", criados em nome e para um grupo de pessoas que se arrogam em representantes dos trabalhadores por força da CLT. Mas as altas taxas de negociação dos sindicatos de trabalhadores urbanos discutidas acima (*tabela 4*) testemunham fortemente contra esse argumento. Em terceiro lugar, parece claro, também, que os mecanismos de financiamento dos sindicatos, dentre eles o imposto sindical, estão sendo majoritariamente utilizados para sustentar as direções sindicais e alguns funcionários administrativos de apoio. Não estamos falando, aqui, de burocracias profissionalizadas, mas de telefonistas, datilógrafas(os), *office boys* e faxineiras(os). Logo, estamos falando de funcionários cujas preferências dificilmente seriam elementos importantes de pressão sobre a organização, no sentido de influenciar na constituição de seu interesse de longo prazo. Desse ponto de vista, a inércia organizacional é um conceito que se aplica às próprias direções sindicais, as quais, dado que são eleitas, estariam agindo com o fim de ampliar mecanismos que garantem sua permanência no poder.

Tabela 7
Proporção dos sindicatos que não empregam
alguns tipos de funcionários
Brasil — 1988

Tipo de funcionário	Não têm o funcionário	% sobre total ¹
Funcionários administrativos	2.676	29,34
Médicos	7.086	77,70
Dentistas	6.246	68,49
Atendentes	7.226	79,23
Enfermeiros	8.846	97,00
Advogados	6.863	75,25
Contadores	7.522	82,48
Assessores economistas	8.999	98,67
Outros assessores	8.902	97,61
Instrutores/professores	9.001	98,70
Outros	8.221	90,14
Secretários executivos, superintendentes e gerentes	8.070	88,49
Nenhum	1.826	20,02

Fonte: Pesquisa Sindical IBGE, 1991.
(1) 9.120 sindicatos.

REFERÊNCIAS

Boito Jr., Armando (org.). *Sindicalismo de Estado no Brasil: análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

Cardoso, Adalberto Moreira. *Petroleiros de Paulínia. Participação, consciência e identidade*. São Paulo: dissertação de mestrado em sociologia, USP, 1991.

_____. *Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Cebrap, relatório parcial de pesquisa apresentado à Fundação Volkswagen/Universidade de Bremen, 1995 (mimeo).

_____. *Nas teias da modernidade—pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. São Paulo, tese de doutorado, USP, 1995a.

_____. *O sindicalismo brasileiro na encruzilhada. Diagnóstico e propostas de reforma na estrutura sindical corporativa*. Rio de Janeiro/São Paulo: Iuperj/Cebrap, relatório de assessoria preparado para o Ministério do Trabalho, 1997 (mimeo).

Castro, Nadya Araujo. *Qualificação, mercados e processos de trabalho: Estudo comparativo no complexo químico brasileiro*. Boston, projeto de pesquisa encaminhado à Finep, julho de 1994.

Comin, Alvaro. *A estrutura sindical corporativa: Limite ao fortalecimento das centrais sindicais*. São Paulo: dissertação de mestrado em sociologia, USP, 1995.

Guilherme dos Santos, Wanderley. *Cidadania e justiça—apolítico social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

Leite, Marcia de Paula. *O futuro do trabalho—novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

Martins Rodrigues, Leôncio. *Partidos e sindicatos: estudos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1989.

_____. *CUT: Os militantes e a ideologia*. São Paulo: Paz e Terra, 1990.

_____. "As tendências políticas na formação das centrais sindicais". In: Boito Jr., Armando (org.). *Sindicalismo de Estado no Brasil: análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

Conclusão

A estrutura sindical corporativa passou por processos incisivos e inquestionáveis de renovação nos últimos anos. Parte substancial dos sindicatos conseguiu enraizar-se nas empresas, realiza negociações coletivas regulares, financia-se por contribuições voluntárias e tem na negociação (e não na prestação de serviços) o principal eixo de sua ação. Nesse momento, em que a estrutura sindical corporativa se encontra na berlinda, com projetos de renovação pipocando de todos os lados, é prudente tomar em conta seus vetores de renovação. Por outras palavras, os projetos de reforma da estrutura sindical hoje em pauta têm como ponto de partida comum a crítica irada e irrefletida aos aspectos perversos da CLT, como se a realidade espelhasse essa legislação. Mostrei que não é mais assim: a legislação não legisla mais sobre a realidade. É justamente por isso que mudanças são necessárias. O movimento sindical brasileiro está mostrando o caminho das reformas — reformas que não podem fazer tábula rasa dos ganhos organizativos recentes.

Assim, em primeiro lugar, é verdade que a legislação sindical permitiu a pulverização da representação trabalhista. Essa é uma consequência, normalmente, tida como "perversa", porque contrária aos interesses dos trabalhadores, ou melhor, porque impediu que se constituísse representação sindical digna do nome: enraizada nas empresas, com altas taxas de sindicalização, coordenada horizontalmente e centralmente representada. O argumento, pois, se constrói a partir da preferência normativa por um modelo de representação sindical que poderia ser denominado europeu, ou mais propriamente alemão ou sueco. Essa preferência normativa (com a qual compartilho) não nos deve deixar cegos, porém, diante da renovação que o movimento sindical foi capaz de empreender na velha e carcomida legislação corporativa. A tendência à fragmentação foi em parte obstada, de meados dos anos 80 até pelo menos 1991, pela tendência à coordenação centralizada de seu ritmo. Isso se deu por meio do patrocínio à criação de sindicatos pelas centrais sindicais, principalmente a CUT (nos anos 80) e a Força Sindical (nos anos recentes). No caso específico da CUT, 43% dos sindicatos de empregados urbanos e 26% dos sindicatos de trabalhadores rurais filiados a ela em 1991 tinham sido criados a partir de 1983. Isso representava 26% de todos os sindicatos de empregados urbanos e 33% de todos os sindicatos de trabalhadores rurais criados no período. Isso quer dizer que nem todos os sindicatos da estrutura oficial estão "perdidos" ou desarticulados. Ainda que não haja dados agregados sobre a Força Sindical, é possível suspeitar que a competição entre ela e a CUT tenderá a estruturar ainda mais a divisão que marca o sindicalismo brasileiro.

Por exemplo, é verdade que, a partir de 1992, assistimos à explosão da criação de sindicatos. Dados do Ministério do Trabalho para 1996 davam conta da existência de perto de 16 mil sindicatos no país. Isso significou a criação, em média, de mil sindicatos por ano desde 1992. Um número

Martins, Heloísa H. de Souza. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

Noronha, Eduardo Garutti. *As greves na transição brasileira*. Campinas: dissertação de mestrado, Unicamp, 1992.

_____. "Greves e estratégias sindicais no Brasil". In: Oliveira, Carlos Alonso de, Siqueira Neto, José F. e Oliveira, Marco Antônio de (orgs.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. Brasília/São Paulo/Campinas: MTb-PNUD/Cesit/Scritta, 1994.

Novaes, Regina Reyes. "Continuidades e rupturas no sindicalismo rural". In: Boito Jr., Armando (org.). *Sindicalismo de Estado no Brasil: análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

Oliveira, Carlos Alonso de, Siqueira Neto, José F. e Oliveira, Marco Antônio de (orgs.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. Brasília/São Paulo/Campinas: MTb-PNUD/Cesit/Scritta, 1994.

Panebianco, Angelo. *Modelos de partidos*. Madrid: Alianza Editorial, 1990.

Pastore, José e Zylberstajn, Hélio. "Constituição e custos dos direitos trabalhistas". *Folha de S. Paulo*. São Paulo, 09/07/1987.

Pastore, José. *Flexibilização, mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr Editora, 1994.

Pizzorno, Alessandra. "Political exchange and collective identity in industrial conflict". In: Croach, Colin e Pizzorno, Alessandro (eds.). *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*. London: The MacMillan Press, 1978.

Pochmann, Marcio. "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente". In: Oliveira, Carlos Alonso B. de e Mattoso, Jorge E. L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.

Posthuma, Anne Caroline. *Restructuring and changing market conditions in the Brazilian auto components industry*. Santiago: Cepal/IDRC, projeto "Productivity restructuring, industrial organization and international competitiveness in Latin America and the Caribbean", 1994.

estrondoso, que pode estar indicando perda de capacidade de coordenação das centrais sindicais. Mas é verdade também que os exatos 2.337 sindicatos filiados à CUT em março de 1996 (dados da central) representavam cerca de 14% do total encontrado pelo Ministério do Trabalho, mesmo percentual de 1991 segundo a Pesquisa Sindical IBGE. Pelo menos a CUT parece estar sendo capaz de manter sua capacidade de acompanhar e coordenar parte da fragmentação da representação sindical, que certamente se está aprofundando nos últimos anos.

É preciso salientar, porém, que, se a renovação do sindicalismo brasileiro se deu por dentro da estrutura sindical e se organizar os trabalhadores é sinônimo de criação de sindicatos, nem sempre criar sindicatos significa organizar os trabalhadores. Há uma segmentação evidente na estrutura sindical entre sindicatos mais e menos enraizados nas bases, mais e menos profissionalizados, mais e menos dependentes de fontes compulsórias de financiamento, com bases mais e menos extensas, mais e menos dependentes da Justiça do Trabalho. Num lado dessas dúades, tipicamente, estão os sindicatos de empregados urbanos, ainda que entre estes também encontremos uma segmentação de segunda ordem. No outro, os demais sindicatos de trabalhadores, inclusive e principalmente rurais. A segmentação no mercado sindical, pois, reflete uma segmentação na estrutura do mercado de força de trabalho, que favorece os trabalhadores nos setores formais da economia. É possível suspeitar que a explosão do ritmo de criação de sindicatos pós-1992 esteja ocorrendo justamente nesses setores menos estruturados do mercado de força de trabalho, isto é, seriam em sua maioria "sindicatos-fantasma" de trabalhadores autônomos e avulsos em geral e, em parte, de trabalhadores rurais. Dificilmente se poderia dizer que estamos diante de movimentos *apenas* de organização de trabalhadores. Mas mais dificilmente se poderia dizer que se trata apenas de fragmentação da representação de interesses, já que estamos diante do dado irrefutável de que a CUT conseguiu manter sua taxa de filiação.

Em segundo lugar, deixei claro também que a Justiça do Trabalho é instrumento marginal na solução do conflito trabalhista no Brasil. Os dissídios coletivos representam menos de um terço de todas as negociações e as sentenças normativas são residuais. O movimento sindical dito corporativo e altamente dependente do Estado realiza regularmente negociações coletivas (mais de 80% dos sindicatos de trabalhadores urbanos o fizeram em 1992), resolvendo autonomamente suas pendências com os empregadores. O fato de que a Justiça é acionada como mediadora, não como árbitro, mostra que o sindicalismo brasileiro, contra todas as expectativas e, de novo, contra uma leitura corrente de que depende fortemente do Estado, está maduro para o fim imediato do poder normativo daquela Justiça.

Em terceiro lugar, também contra todas as expectativas, o sindicalismo dito "de porta de fábrica" logrou penetração nas empresas. Mais de um terço dos sindicatos de trabalhadores urbanos tinham delegados sindicais estáveis, quer dizer, tinham negociado formalmente com as empresas a

Reis, Fábio W. e O'Donnell, Guillermo (orgs.). *Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.

Rodrigues, Iran Jácome. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez/Fase, 1990.

Rodrigues, José Albertino. *Sindicatos e desenvolvimento*. São Paulo: Símbolo, 1977.

Romita, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, Estado democrático*. São Paulo: LTr Editora, 1993.

Rosanvalon, Pierre. *La question syndicale*. Paris: Calman-Lévy, 1988.

Siqueira Neto, José F. *Contrato coletivo de trabalho. Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr Editora, 1991.

_____. "Contrato coletivo de trabalho: requisitos e condicionantes de sua implantação no Brasil". In: Oliveira, Carlos Alonzo de, Siqueira Neto, José F. e Oliveira, Marco Antônio de (orgs.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. Brasília/São Paulo/Campinas: MTB-PNUD/Cesit/Scritta, 1994.

_____. "Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil". In: Oliveira e Mattoso (orgs.), 1996.

Tavares de Almeida, Maria Hermínia. "O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança". In: Tavares de Almeida, Maria Hermínia e Sorj, Bernardo. *Sociedade e política no Brasil pós-64*. São Paulo, Brasiliense, 1983.

_____. "Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia". In: Reis, Fábio W. e O'Donnell, Guillermo (orgs.). *Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.

_____. *Crise econômica e organização de interesses: Estratégias do sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: tese de livre docência em ciência política, USP, 1992.

Tavares de Almeida, Maria Hermínia e Sorj, Bernardo (orgs.). *Sociedade e política no Brasil pós-64*. São Paulo: Brasiliense, 1983.

Thompson, Edward P. *A formação da classe operária inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

representação de base, mesmo na ausência de uma legislação de apoio. Não restam dúvidas de que estamos diante de uma nova contratualidade, autonomamente negociada entre capital e trabalho. Por toda parte a representação de base é veículo primordial da democratização das relações de trabalho e o Brasil não pode prescindir de uma legislação que facilite tal mecanismo de intermediação dos conflitos cotidianos nos locais de trabalho. Aqui também os trabalhadores estão mostrando o caminho das reformas, e essa é uma medida importante da renovação da estrutura corporativa; na verdade, do transbordamento dessa estrutura pelos que nela atuam.

Em quarto lugar, os sindicatos dependem cada vez menos do imposto sindical e, ao contrário do que imagina a literatura, a principal fonte de recursos não é a contribuição assistencial ou a recente contribuição confederativa, mas as contribuições sociais ou associativas, isto é, aquelas autonomamente decididas pelos trabalhadores em assembléias de categoria. Isso significa que o imposto sindical pode (e deve) ser extinto. O movimento sindical está maduro também para encontrar formas próprias, autônomas, de financiamento.

Este artigo, embora possa parecer assim, não é um libelo em favor da manutenção da estrutura sindical. É um libelo em favor do reconhecimento de uma história de renovação do sindicalismo no país, que se deu por dentro e com os recursos daquela estrutura. É essa história que parece estar apontando o caminho para a renovação da organização sindical: estimular a representação por locais de trabalho como caminho da democratização tanto das relações de trabalho quanto das relações entre representantes e representados; garantir meios para que os sindicatos e seus representados definam autonomamente como financiarão a atividade representativa; acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho, garantindo meios para a instituição de mecanismos consensuais de mediação; reconhecer as centrais sindicais como possíveis contratadores pelo trabalho, isto é, retirar dos sindicatos o monopólio da representação. Eis aí os processos de renovação em curso, encetados por um movimento sindical tido como inerte, acomodado, subserviente ao controle público e infenso à renovação. Tais processos vêm ocorrendo a contrapelo de uma estrutura longeva, prestes a completar 60 anos, altamente sedutora (do ponto de vista dos indivíduos que se propõem a tarefa de representação de interesses de capital e trabalho) e, por isso mesmo, difícil de corroer por dentro. Mas é isso que o sindicalismo que conhecemos vem fazendo.

Parece-me uma perversão contrapor aos males da legislação atual uma reforma que transferisse inteira e imediatamente para capital e trabalho a tarefa de chegar a termos sobre como intermediar seu conflito. Não estamos no começo do século e não podemos desconhecer a história de organização dos trabalhadores mundo afora. Tampouco podemos desconhecer que o trabalho se encontra em situação de extrema fragilidade diante de capital e Estado. A este cabe assegurar mecanismos de transição que fortaleçam a posição dos trabalhadores diante do capital "globalizado", volátil e dotado

Tilly, Charles. *The contentious French: four centuries of popular struggle*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1986.

Vianna, Luiz J. Werneck. *Liberalismo e sindicatos no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

de grande mobilidade, uma legislação que apóie decididamente e facilite, sem tutelar, a organização dos trabalhadores e impeça a ação predatória do capital sobre suas entidades representativas. É esse o caso de uma legislação de apoio a organizações por locais de trabalho (proteção dos representantes, facilitação de sua ação etc.), propiciadoras de sindicalização (locais de sindicalização, mecanismos de recolhimento de mensalidades etc.), contra a interferência estatal nas negociações coletivas (em favor de mecanismos autocompositivos), contra entidades sindicais criadas pelas empresas (sindicatos de companhia), contra a retaliação a sindicalizados etc. Em suma, medidas que potencializem as reformas que o movimento sindical já vem realizando e que, portanto, atualizem o transbordamento da regra atual perpetrado pelos agentes que, como quer erroneamente a literatura, se beneficiam dela.

Recebido para publicação em
3 de junho de 1997.

Adalberto Moreira Cardoso é professor e pesquisador do IUPERJ e pesquisador associado ao Cebrap. Já publicou nesta revista "Jornalistas: ética e democracia no exercício da profissão" (nº 42).

Novos Estudos
CEBRAP
N.º 48, julho 1997
pp. 97-119

Revista Latinoamericana de ESTUDIOS del TRABAJO

NÚMERO 3 REDES Y REGIONES: UNA NUEVA CONFIGURACIÓN

Dimensiones espaciales de la competitividad
internacional / *Dirk Messner*

Redes de investigación e innovación:
un breve recorrido conceptual / *Rigas Arvanitis*

Al sur de California, industrialización sin
empresarios / *Alfredo Hualde/Alejandro Mercado*

Integración al Norte de México
Redes y funciones de los empresarios locales de
Chihuahua / *Ilélène Rivière d'Arc*

Senderos alternativos de construcción de redes
regionales de Pymes en Argentina
Héctor Palomino/Cecilia Sevén González

Políticas públicas para el desarrollo de redes de
empresas. La experiencia chilena / *Marco Dini E.*

Estoría de un "patchwork" de empresas y de
empresarios no Nordeste brasileiro: o político
deslocado / *Christian Azais*

La difícil acción colectiva de los microempresarios.
El caso peruano / *Rodolfo Masías Nuñez*

Redes de empresarios. De la dependencia
tecnológica a la innovación / *Catherine Paix*

NÚMERO 4 RELACIONES DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Los sindicatos y la desarticulación de la clase
obrero / *Richard Hyman*

Auge y Crisis del clasismo en Peru
Osmar Gonzalez

Los acuerdos de productividad en Argentina
*Marta Novick/Raúl Bisio/Ana Maria
Catalano/Enrique Deihe*

Reestruturação produtiva e relações industriais:
tendências do setor automotivo brasileiro
*Mareia de Paula Leite/Roque da Silva/Luis Paulo
Bresciani/Jefferson José da Conceição*

El poder sindical y la reestructuración
productiva en México
Cristina Bayón/Graciela Bensusán

El desafío sindical de la calidad total
Luis Stolovich/Graciela Lescano

La Sociología del Trabajo y el lenguaje
Anni Borzeix

ALAST/Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo Membership:

Annual fee:

Living in Latin America US\$ 35.00

Living outside Latin America US\$ 50.00

Address: Largo de S.Francisco, 1 - s/418 - 20.051-070 - Rio de Janeiro - RJ - Brazil

Annual subscription of RELET/Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo:

Latin America US\$ 20 + US\$ 5 (post office) US\$ 25.00

Outside Latin America US\$ 40 + US\$ 10 (post office) US\$ 50.00

Address: Morgado de Mateus, 615 - 04.015-050 - S.Paulo - S.P. - Brazil