
SINDICALISMO BRASILEIRO e PACTO SOCIAL

Maria Hermínia Tavares de Almeida

Este trabalho deveria ter sido escrito a seis mãos, como produto da pesquisa "Tendências do Sistema de Relações Trabalhistas", realizada no CEBRAP sob minha coordenação e com a participação de Silvia Lang e Wilma Keller. Por absoluta falta de condições, terminei por me encarregar sozinha de sua redação, que não teria sido possível sem a valiosa colaboração das duas pesquisadoras. Co-responsáveis pelo que há de informação empírica, não tiveram, contudo, participação na tentativa de interpretá-la, nem nos erros e impropriedades cometidos por mim ao fazê-lo. M.H.T. de A.

Como cidadão, sou partidário desse movimento. Como escritor, minha posição não é favorável nem contrária, senão valha o paradoxo, outra.

Octavio Paz - *O Escritor e a Política*

O cientista social prudente não se aventura pelo terreno da predição. Esta não constitui, seguramente, o ponto forte de nossas disciplinas, mais equipadas para explicar por que o que foi assim foi, do

que para prognosticar o curso futuro de acontecimentos. Este, por resultar da ação humana, não é jamais obra exclusiva da fortuna.

Assim, é com enorme precaução e nenhuma veleidade preditiva que me acerco ao tema do pacto social nas circunstâncias presentes do processo brasileiro de democratização. No momento, ele é apenas uma proposta mal definida, avançada para empresários e trabalhadores por um governo que sequer pôde se instalar ple-

namente. Até transformar-se em política de governo — se vier a existir — permanecerá apenas como um dos temas do debate político. Suficientemente importante, porém, para justificar atenção e algum esforço de análise.

O que ora se segue constitui um esforço de pensar, do ponto de vista das experiências recentes do sindicalismo brasileiro, os obstáculos e dificuldades para a celebração do que comumente se chama de pacto social. Na primeira parte, explícito a noção de pacto utilizada e tento, à luz da experiência internacional, assinalar as condições para o êxito de políticas concertadas. Na segunda parte, discuto as limitações criadas pelas características do sistema sindical, tanto na sua estrutura legal, quanto na feição real que se foi definindo no pós-78. Na terceira parte, analiso as experiências recentes de negociação e as formas predominantes do conflito grevista e os problemas que colocam para o experimento de soluções pactadas. Finalmente, ocupo-me das orientações e estratégias predominantes entre as lideranças sindicais e suas consequências previsíveis no que respeita à viabilidade do pacto social.

Algumas condições do pacto social

A referência a outras experiências de pacto social pode auxiliar a reflexão sobre as condições de sua viabilidade, assim como sobre as tensões e contradições típicas dessa forma de arranjo político. Todavia, ela há de ser feita com certa precaução. A quase totalidade dos estudos que tratam direta ou indiretamente do tema diz respeito às democracias capitalistas da Europa Ocidental — e, circunstancialmente, ao Japão e à Austrália —, ou seja, a contextos sócio-econômicos e políticos bastante diversos do nosso.

Na literatura especializada recente, os termos pacto, concerto ou novo contrato social têm sido utilizados para designar uma modalidade específica de formação de políticas públicas. As três denominações têm servido para nomear aquelas "políticas de renda" (*income policies*) resultantes de um acordo formalizado entre sindicatos de trabalhadores, entidades de representação empresarial e autoridades governamentais, com respeito à definição dos parâmetros de crescimento de salários e preços.

Shonfield (1969) assinalou que a busca de uma "política de rendas" caracterizou

uma variedade de países europeus ocidentais, nos anos 60. Ela resultava da crescente preocupação dos governos com o controle da inflação, nas circunstâncias de crescimento econômico contínuo e pleno emprego, característicos das nações capitalistas avançadas.

Do ponto de vista substantivo, a celebração de pacto ou concerto social implicava da parte dos sindicatos o compromisso de moderar a ação grevista, substituindo-a por formas pacíficas de negociação, e de aceitar um crescimento dos salários nunca superior aos incrementos de produtividade. Em troca, ganhavam poder de muitas formas, particularmente através do acesso às arenas governamentais decisórias ou à participação nos mecanismos de gestão das políticas de governo.

Do ponto de vista institucional, o estabelecimento de "políticas de rendas" concertadas traria como consequências o fato de os sindicatos assumirem crescente função pública (Offe, 1983), como corresponsáveis pelo desenho de políticas de governo, e a instituição ou fortalecimento de modalidades corporativistas de intermediação de interesses¹.

Mesmo correndo o risco da simplificação, vale a pena tentar extrair dos estudos sobre a experiência internacional um conjunto de condições, que parecem ter estado presentes onde e quando "pactos sociais" foram experimentados, com maior ou menor êxito.

É ainda Shonfield (1969) — um pessimista quanto à eficácia de políticas de rendas — quem afirma: . . . *uma política de rendas, em sua acepção plena, implica o equivalente de um novo contrato social: ela pressupõe uma sociedade na qual os diferentes grupos de interesse definiram uma área de acordo no que respeita ao direito de cada um deles de lutar, no futuro, para obter certas vantagens às expensas dos outros. Sem isto, um ou outro, com toda certeza, cedo ou tarde, terminará por encontrar uma oportunidade para redistribuir uma parcela da riqueza existente e o fará mesmo que isto resulte em inflação* (p. 219).

A concordância com políticas de rendas pactadas depende, pois, do consenso sobre a distribuição atual da riqueza. Mas, também, da avaliação que cada uma das partes faça da capacidade das outras de al-

¹ Em 1977, justificando o título dado ao artigo que compunha o número especial da revista *Comparative Political Studies*, dedicado ao tema do corporativismo e à formação de políticas na Europa Ocidental, P. Schmitter justificava sua preferência pelo conceito de intermediação, em lugar de representação de interesses, com os seguintes argumentos, que por me parecerem adequados reproduzo a seguir:

In an early draft of this essay I used the concept "interest representation". Subsequent criticism has convinced me that such a label can be doubly distortive: ¹ it conveys the impression that formal interest associations accurately and faithfully transmit the demands and preferences of their members, or, worse, are "representative" in the statistical sense of the term; ² it implies that representation is the exclusive or even predominant task of such specialized organizations.

*By switching to the more awkward and less frequently used expression "interest intermediation" I mean to emphasize that these associations not only may express interests of their own, fail to articulate or even to know the preferences of their members, and/or play an important role in teaching their members what their interest "should be", but also often assume or are forced to acquire private governmental functions of resource allocation and social control. Representation (or misrepresentation), hence, may be only one of the activities of these associations, occasionally not even the most important one. P. Schmitter, "Modes of interest intermediation and models of societal change in Western Europe", *Comparative Political Studies*, vol. 10, n.º 1, ap. 1977, pp. 35-36.*

terar por sua conta essa partilha. As empresas não de temer a força organizada dos sindicatos. Estes devem ter dúvidas sobre a eficácia de uma estratégia que repouse na pressão máxima sobre o patronato e o governo, através da eclosão de conflitos trabalhistas. Os técnicos e autoridades governamentais precisam estar convencidos da sua incapacidade de controlar autoritariamente o crescimento dos preços e salários. Em outros termos, é preciso que pelo menos haja consenso quanto ao fato de que se a distribuição presente da riqueza nacional não é a ideal, ela é a possível.

A história dos países europeus mostra que a existência desse consenso parece ter suposto uma situação prévia de crescimento dos salários e níveis de bem-estar material das camadas trabalhadoras, e de sua integração plena na vida política das democracias ocidentais, por meio de sindicatos e partidos.

De outra parte, as experiências mais notórias de "pacto social" ocorreram em contextos políticos bem definidos. Deram-se sob a égide de governos marcadamente reformistas e em circunstância em que o partido majoritário na esfera governamental era, também, hegemônico no movimento sindical. Foram a DGB social-democrata e o governo de coalizão com predomínio do SPD que celebraram a *Konzertierte Aktion* (1969-1977) na República Federal Alemã (Rehfeldt, 1984,

e Offe, 1983). O mesmo pode ser dito da instituição da *Paritätische Kommission* austríaca, do Tratado de Paz Social austríaco e da *Harpsund democracy* sueca. Tiveram características semelhantes as duas tentativas, não de todo bem sucedidas, de estabelecimento do *New Social Contract* entre o gabinete trabalhista e a TUC ingleses, entre 1948-1950, e, posteriormente, entre 1964 e 1969 (Panitch, 1976).

Headey (1970), tentando demonstrar que a capacidade de um país de manter políticas de rendas depende da existência de governos apoiados pelos sindicatos, elaborou a Tabela I, onde essa relação ressalta na maioria dos casos considerados.

Em resumo, os ensaios de pacto social surgiram em Estados de Bem-Estar democráticos, em pleno funcionamento. E ao que tudo indica resultaram dessa forma histórica particular de integração das classes trabalhadoras, que as fez sindicalmente poderosas, politicamente significativas e ideologicamente reformistas.

Caso à parte parecem ter constituído os Pactos de Moncloa, o primeiro deles celebrado na Espanha, em outubro de 1977, pelos partidos políticos com representação no Congresso. Sendo um acordo sobre o programa de saneamento e reforma da economia, eles constituíram uma dimensão da negociação política mais ampla, que visava assegurar a transição democrática. Entretanto, é necessário ter

Tabela I
Governos Socialistas Durante Períodos de Políticas de Rendas

I. Países onde P.R. foram aceitas pelos sindicatos	Datas das Políticas de Rendas*	Governo socialista (% de tempo em meses)	Socialistas em governos de coalizão	Governos não-socialistas
Áustria	1947-51/1957-61	0	84%	16%
Dinamarca	1946-1969	46%	29%	25%
Finlândia	1946-1955	17%	65%	18%
Holanda	1946-1969	0	68%	32%
Noruega	1946-1969	86%	0	14%
Suécia	1946-1969	73%	27%	0
II. Países onde P.R. não foram aceitas pelos sindicatos	Datas das Políticas de Rendas*	Governo socialista (% de tempo em meses)	Socialistas em governos de coalizão	Governos não-socialistas
Bélgica	1960-1969	0	63%	37%
França	1960-1969	0	0	100%
Alemanha	1960-1969	0	23%	77%
Inglaterra	1960-1969	46%	0	54%
Irlanda	1960-1969	0	0	100%
Itália	1960-1969	0	51%	49%
Estados Unidos	1960-1969	0	0	100%

Fonte: Bruce W. Headey, "Trade Unions and National Wage Policies", *The Journal of Politics*, vol. 32, 1970, p. 417.

* Para os países onde os governos tentaram implementar políticas de rendas nos anos 60, a extensão dos governos socialistas no poder foi calculada para o período de 1.º de janeiro de 1960 a 1.º de janeiro de 1969.

presente que, mesmo sob o regime autoritário franquista, particularmente em sua última década, a situação das camadas trabalhadoras, no que respeita a emprego, renda e benefícios sociais, experimentou notável melhoria, aproximando-se do padrão dos Estados democráticos de Bem-Estar (Mainwaring, 1983)².

É ocioso insistir sobre as notórias diferenças entre os contextos de *Welfare State*, em que se processaram as experiências européias de ação concertada, e a situação, sócio-econômica e política, na qual o pacto social poderá ser tentado no Brasil de hoje. A referência comparativa foi aqui mencionada apenas para enfatizar seja as dificuldades do estabelecimento de políticas concertadas seja a diferente amplitude que a negociação há de ter no Brasil. Ela não poderá ser apenas uma política de rendas concertada, mas uma negociação complexa e difícil sobre a forma e a extensão da integração das camadas trabalhadoras nas três dimensões da cidadania.

À parte os contextos sócio-econômicos e políticos mais abrangentes, a análise das experiências européias de "políticas de rendas" pactadas permite discernir, também, condições que dizem respeito a práticas vigentes na área das relações trabalhistas, às orientações e estratégias sindicais prevaletentes e, particularmente, a certas características de formato do sistema de intermediação de interesses.

Em primeiro lugar, formas corporativas de intermediação de interesses de preferência com alto grau de concentração e centralização³ parecem ser as mais adequadas para garantir a efetividade das políticas desenhadas mediante pacto. Existem afinidades eletivas entre corporativismo e políticas concertadas, observa corretamente Schmitter (1982), e já haviam assinalado Wilensky (1976) e Headey (1970). Ademais, a existência de ampla vivência prévia de negociação coletiva institucionalizada e rotinizada parece constituir um requisito de políticas de pacto social. Finalmente, o movimento sindical deverá ter optado por cursos de ação diversos daqueles característicos do sindicalismo de confrontação, alicerçado na estratégia da pressão via conflitos grevistas (Offe, 1983, p. 151).

No que vem a seguir, as experiências do sindicalismo brasileiro, nos últimos anos, serão avaliadas nestas três dimensões, relevantes para a avaliação das possibilidades de êxito de políticas de pacto.

Corporativismo legal e sistema real

A referência à feição corporativista da estrutura sindical brasileira e de nosso sistema de relações trabalhistas é obrigatória em todos os escritos sobre o tema. Assim como é obrigatório o reconhecimento de seus efeitos perversos sobre a ação sindical e sobre a própria forma com que, no passado, os trabalhadores marcaram presença na cena política. Não menos comuns são as menções à longevidade do sistema sindical corporativista, e à capacidade de sobrevivência e adaptação dos regimes políticos os mais diversos.

Nossas instituições trabalhistas constituem um exemplo conspícuo do que Schmitter chamou de corporativismo estatal (Schmitter, 1974, 1979)⁴.

Trata-se, contudo, de um formato corporativista peculiar. Do ponto de vista formal, a estrutura corporativista, moldada pela Consolidação das Leis do Trabalho, apresenta escassa centralização e grau apenas moderado de concentração.

A centralização foi minada, até meses atrás, pela proibição de organismos nacionais de cúpula, do tipo central sindical. De mais a mais, as confederações nacionais por grandes setores — indústria, comércio, agricultura etc. — dispõem de pouco poder de intermediação legal e real. Privadas de qualquer função de negociação, elas constituem, sobretudo, contrapesos, que servem para manter um equilíbrio conservador no movimento sindical, através do clientelismo e da corrupção. No passado, dispuseram de maior poder regulatório — e distributivo — na medida que controlavam a representação classista na direção dos Institutos de Previdência Social.

No sistema estatuído na C.L.T., os sindicatos são os verdadeiros centros de comando. Detêm o monopólio da representação dos trabalhadores nos processos de negociação e recebem a maior parcela dos recursos provenientes da contribuição sindical compulsória. Todavia, seu poder efetivo é notoriamente limitado pelos múltiplos controles estatais sobre sua atividade, legalmente estabelecidos. A literatura brasileira especializada tem enfatizado a relação entre monopólio da representação outorgado e autonomia sindical restringida, de um lado, e baixa representatividade dos sindicatos — medida pelas taxas de sindicalização —, de outro. Apesar do crescimento do contin-

² Inexistem análises de fôlego sobre essa experiência e seus resultados. O texto completo do Pacto de Moncloa pode ser encontrado em "Folha de S. Paulo", 5 de maio 1985, 1.º caderno, pp. 15, 16, 17.

³ Com Lehbruch entendo por concentração a "tendência à integração organizatória de todos os trabalhadores de um ramo de atividades" e por centralização a "acumulação de poder decisório nas associações de cúpula sindical". Cf. G. Lehbruch, "Introduction: new corporatism in comparative perspective", G. Lehbruch e P. Schmitter, *Patterns of corporatist policy-making*, 1982, Sage Publ., Londres, p. 10.

⁴ Por considerá-las adequadas aproprio-me das definições do autor: *Corporatism Can't be defined as a system of interest intermediation in which the constituent units are organized into limited number of singular, compulsory, noncompetitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognised or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and supports. State corporatism tends to be associated with political systems in which territorial subunits are tightly subordinated to central bureaucratic power; elections are nonexistent or plebiscitary; party systems are dominated or monopolized by a weak single party; executive authorities are ideologically exclusive and more narrowly recruited; and, finally, political subcultures based on class ethnicity, language, or regionalism are rigorously repressed.* Philippe C. Schmitter, "Modes of interest intermediation and models of societal change in Western Europe", *Comparative Political Studies*, vol. 10, n.º 1, 1977, pp. 9 e 11.

gente de sindicalizados, os níveis de sindicalização parecem ser efetivamente modestos, ainda que extremamente variáveis, por região e por sindicato. É o que dizem os dados nas Tabelas II e III, apresentados a seguir. É importante notar, entretanto, que a taxa de sindicalização, calculada sobre a P.E.A., de alguma forma fornece medida subestimada do fenômeno. Nesta, estão incluídos contingentes não sindicalizáveis, seja por estarem ocupados na administração pública direta, onde a associação sindical é proibida por lei, seja por estarem inseridos no mercado de trabalho informal.

Entretanto, existem outros aspectos de nosso sistema corporativista, pouco considerado pelos analistas, de impacto não desprezível sobre o poder dos sindicatos, e sobre sua capacidade de resposta uníssona e controle das bases, uma e outra positivamente relacionadas à eficácia das políticas de pacto social. Refiro-me à baixa concentração da estrutura sindical brasileira. Com efeito, a existência de sindi-

catos com jurisdição territorial, na maioria dos casos recortada por município, criou uma rede sindical bastante dispersa. É o que se pode observar nas Tabelas IV e V.

Essa dispersão é, em parte, corrigida pela coincidência das datas-base de negociação salarial que propiciam processos de negociação conjunta para vários sindicatos de mesma categoria em um Estado. Entretanto, a decisão de negociar conjuntamente é prerrogativa dos sindicatos e não invalida o fato de que em cada Estado a representação de uma mesma categoria pode estar dispersa por muitas entidades de circunscrição municipal.

Em resumo, o sistema sindical corporativista, na letra da lei, carece de centralização e é bastante desconcentrado. Essas duas características de nossa estrutura sindical guardam relação com o impulso político que a criou, nos anos 40, como instrumento de incorporação controlada dos assalariados urbanos a um sistema político autoritário. Neste, a cooptação, mais do que a intermediação corporativista, constituiu a forma por excelência da inclusão de novos atores no processo decisório (S. Schwartzman, 1975). Com efeito, a participação em moldes propriamente corporativistas foi definida e reduzida às comissões de salário mínimo, à gestão dos Institutos de Previdência Social e à Justiça do Trabalho. Se era limitada a participação formalmente reconhecida, não resta dúvida que, nos períodos em que floresceu a política populista, a influência sindical nas decisões políticas foi maior. E, em boa medida, foi possibilitada e facilitada pela intimidade entre sindicato e Estado, que o corporativismo estatal alimentou.

Tabela II
Brasil — Porcentagem da PEA
Urbana constituída por Empregados
Sindicalizados (1940/1979)

Anos	Homens	Mulheres	Total
1940	9,0%	3,0%	8,0%
1960	14,2%	6,2%	12,0%
1970	15,7%	6,5%	13,0%
1976	15,5%	6,8%	12,5%
1977	15,8%	6,6%	12,5%
1978	17,6%	8,0%	14,1%
1979	21,3%	9,2%	17,0%

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil, 1970 a 1983.

Tabela III
Brasil — Evolução do Número de Sindicalizados entre Empregados
Urbanos, Profissionais Liberais e Empregados Rurais (1960/1979)

Setor/ Anos	Empregados Urbanos		Profissionais Liberais		Empregados Rurais	
	Números Absolutos	Índice	Números Absolutos	Índice	Números Absolutos	Índice
1960	1.217.655	100	40.491	100	—	—
1965	1.602.021	131	50.913	125	n/s	n/s
1970	2.132.086	175	72.969	180	n/s	n/s
1975	3.224.425	264	118.866	293	3.008.943	100
1978	4.217.450	350	147.307	364	4.568.412	151
1979	5.139.566	422	157.728	389	5.098.522	169

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil, 1960 a 1983.

Tabela IV
Brasil — Sindicatos existentes segundo as Unidades da Federação (1979)

Sindicatos			
Unidades da Federação	Total	De empregados (¹)	De profissionais liberais
Brasil	7.252	4.124	165
Rondônia	6	3	—
Acre	16	8	—
Amazonas	95	54	4
Roraima	3	1	—
Pará	155	102	3
Amapá	6	6	—
Maranhão	237	169	1
Piauí	178	109	1
Ceará	327	218	7
R. Grande do N.	218	149	5
Paraíba	268	167	4
Pernambuco	282	183	9
Alagoas	106	68	3
Sergipe	125	84	1
Bahia	424	233	6
Minas Gerais	906	445	18
Espírito Santo	141	70	1
Rio de Janeiro	515	234	22
São Paulo	1.045	546	24
Paraná	520	290	12
Santa Catarina	550	342	9
R. Grande do S.	768	486	25
M. Grosso do S.	61	25	—
Mato Grosso	61	32	2
Goiás	198	83	3
Distrito Federal	43	17	5

Fonte: FIBGE, Anuário Estatístico do Brasil, 1983.
(¹) Inclusive Sindicatos de Empregados Rurais.

Tabela V
Estado de São Paulo — Número de Sindicatos de Trabalhadores das principais categorias de trabalhadores (1980)

Categoria	Nº de Sindicatos
Alimentação	37
Borracha	7
Papel e Celulose	16
Construção e Mobiliário	36
Petróleo	3
Energia Elétrica	4
Fiação e Tecelagem	32
Gráfica	12
Metalúrgica	43
Químicas	12
Rurais	136

Fonte: Ministério do Trabalho, Manual de Endereços e Informações de Entidades Sindicais, DRT, São Paulo — 1981.

Em que pese a permanência da legislação sindical brasileira, desde seu estabelecimento nos anos 40 até nossos dias, muita coisa mudou com o advento do novo autoritarismo, em 1964. O'Donnell (1977) alerta para o erro de se atribuir o mesmo significado às estruturas corporativistas em funcionamento no período populista e aquelas operantes sob o autoritarismo burocrático. Enquanto as primeiras são instrumento de incorporação controlada dos setores populares urbanos à vida pública, as últimas constituem mecanismos de sua exclusão política. De fato, no Brasil, os governos militares, no pós-64, erradicaram a representação corporativista nas poucas esferas decisórias onde ela existia: as comissões tripartites de salário mínimo deixaram de existir e, com a unificação da Previdência Social, desapareceu a representação "classista" em seus órgãos diretores. Restaram, ape-

⁵ É da "Folha de S. Paulo" o resumo sucinto e preciso do processo que levou à formação das duas centrais:

"Desmantelada a cúpula sindical após a derrubada do governo Goulart, a idéia ressurgiu em 1977, quando os empresários organizaram a Conclap (Conferência Nacional das Classes Produtoras). Lembrou-se, então, que os trabalhadores tinham direito a reunir-se em âmbito nacional — a última vez fora em 1946, após a queda do Estado Novo.

Entretanto, a resistência do governo e o aceno aos tempos do CGT adiaram por quatro anos a pretensão das lideranças sindicais. E só em março de 1981 ela ressurgiu com mais força, programando-se, então, os Encontros Preparatórios (Enclats) à 1.^a Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat). Os Enclats foram realizados em dezesseis Estados.

Logo, porém, surgiram as primeiras divergências entre as duas grandes correntes sindicais, que a rigor seguem, respectivamente, os dirigentes dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, Luís Ignácio da Silva, o Lula, e dos metalúrgicos de São Paulo, Joaquim dos Santos Andrade, o Joaquinão.

Por isso, a 1.^a Conclat só se efetivou em agosto de 1981, na Praia Grande. De um lado, ficaram os militantes e simpatizantes do Partido dos Trabalhadores (PT); de outro, militantes e simpatizantes do PMDB e do Partido Comunista Brasileiro (PCB). Mesmo assim, foi aprovada a proposta de criação da comissão encarregada de estruturar a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

O racha só se concretizou em meados de 1983: as correntes petistas marcaram para agosto, em São Bernardo do Campo, o 1.^o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora; os seguidores de Joaquinão organizaram em novembro a 2.^a Conclat, também na Praia Grande e que ficou conhecida como Conclat-Baixada (Santis-ta), em oposição à Conclat-São Bernardo.

Dos encontros nacionais de 1983, surgiu, então, o embrião de duas centrais sindicais: a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e a Conclat (Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora).

De acordo com o Censo de 1980, o sindicalismo brasileiro é composto por oito confederações, 144 federações e mais de quatro mil sindicatos. Contudo, a maioria não se alinha nem à CUT e nem à Conclat. Em números aproximados, a CUT pode contar com o apoio de 930 entidades, quinhentas das quais divididas em rurais e urbanas, além de associações e delegações, que representam 11,5 milhões de trabalhadores. A Conclat reúne 1.250 entidades (entre as quais, 400 sindicatos urbanos e 645 rurais), que representam 25 milhões de trabalhadores. Além dessa vantagem, a Conclat tem a seu favor 56 federações e cinco confederações; a CUT tem o apoio de apenas uma confederação e de quinze federações.⁶

nas, os vogais classistas na Justiça do Trabalho.

Além do mais, a exacerbação do controle governamental sobre as entidades sindicais transformou os canais de comunicação entre Ministério do Trabalho e sindicato, inerentes ao sistema corporativista, em via de mão única. Por ela só passavam as disposições autoritárias vindas de cima e não mais, como no passado, as pressões e demandas de baixo, filtradas e vocalizadas pelas lideranças profissionais. Ao exacerbar a dimensão repressiva do corporativismo estatal, os governos autoritários contribuíram para "deslegitimá-lo" e para transformá-lo em objeto de contestação do sindicalismo, que se foi constituindo apesar e contra a política trabalhista em vigência, como se verá mais adiante.

De outra parte, a retomada da mobilização coletiva dos assalariados na segunda metade dos anos 70 implicou a reativação e/ou nascimento de formas de representação de interesse por baixo e à margem da estrutura sindical oficial. Esse fenômeno teve raízes e formas várias. Em primeiro lugar, a crescente ativação sindical dos diversos segmentos do funcionalismo público, cuja organização em sindicatos oficialmente reconhecidos é proibida por lei, implicou o surgimento ou revitalização de um sem número de entidades representativas não submetidas a regulação estatal. Em segundo lugar, a atividade grevista nas grandes empresas industriais do Centro-Sul começa a dar origem a um processo incipiente, mas ao que tudo indica vigoroso, de constituição de comissões de representantes nas unidades de produção. Sem estatuto legal, essas novas formas de associação têm sido o produto de negociação descentralizada e direta entre sindicatos e empresas, ou entre empregados e empresas, com menor frequência. Finalmente, o crescimento da atividade sindical, bem como as disputas intestinas entre correntes de orientações distintas, provocaram o aparecimento de duas centrais sindicais nacionais. Ainda em fase de estruturação, e de poder de mobilização pouco testado, as duas centrais parecem equilibrar-se no que diz respeito à adesão dos sindicatos e demais entidades não legalizadas⁵.

Destarte, o movimento sindical ativo é, hoje, maior do que a rede sindical oficial. No seu interior convivem conflitivamente pluralismo e corporativismo, sindicatos reconhecidos pelo Estado e asso-

ciações civis livres de tutela, sindicatos com monopólio de representação de categoria e associações de jurisdições superpostas e competitivas, comissões de empresas subordinadas aos sindicatos ou autônomas e opostas às suas lideranças, sindicatos únicos filiados a centrais sindicais, de fato, plurais.

É cedo para prognosticar qual será a feição do sistema sindical brasileiro. Não há certeza sobre se o corporativismo, bem enraizado em nossa cultura política e em interesses materiais não desprezíveis, terminará por prevalecer. Ou se o pluralismo será capaz de conformar um sistema de representação sindical diverso. Ou — o que é mais provável — se ambos os princípios continuarão lado a lado, num exercício de pragmatismo tão próprio da cultura política brasileira.

O que é possível afirmar é que, no momento, essa duplicidade de formas de representação e a não coincidência entre o sindicalismo real e o sindicalismo legal enfraquecem o monopólio corporativista e tornam o sistema ainda menos centralizado e concentrado. Menos capaz, por conseguinte, de assegurar unidade de comando e de garantir o cumprimento pelas bases das deliberações acordadas pelas suas lideranças.

Negociação e conflito no período da abertura

É inegável que a prática da negociação coletiva consolidou-se e enriqueceu-se ao longo do período de abertura política. Como já se observou em artigo anterior (Tavares de Almeida, 1983), ela se instalou como procedimento de fato nas brechas de um sistema de relações trabalhistas, fortemente centralizado e controlado pelo Ministério do Trabalho, e que, sob o autoritarismo, deixou pouco espaço legal e real à contratação livre. E foi forçando as brechas do sistema que ela se foi ampliando no correr dos anos 70.

Na verdade, a barganha coletiva progrediu através de dois caminhos diferentes. O primeiro deles se fez sobre o leito institucional existente, através da revitalização dos processos anuais da negociação salarial, que a gestão autoritária das relações trabalhistas e dos reajustes das remunerações quase tornara um ritual vazio. À semelhança do que ocorreu na arena política, onde o mecanismo eleitoral ganhou vida nova e nova legitimidade

com a disposição do partido oposicionista de dar aí a batalha contra o regime, a celebração dos acordos anuais, nos moldes definidos pelas normas vigentes, foi transformada pelas lideranças sindicais renovadoras em instrumentos reais — ainda que limitados — para avançar demandas e tratar de assegurá-las como direitos contratualmente garantidos.

Analisando as pautas de demanda e os acordos coletivos firmados pelos maiores sindicatos metalúrgicos do Estado de São Paulo, Silvia Lang chegou aos resultados resumidos nas Tabelas VI e VII.

Em primeiro lugar, observa-se aumento considerável do número de demandas feitas pelos dois sindicatos no correr da década. Igualmente significativo foi o in-

cremento do número de reivindicações que encontraram acolhida, mesmo que parcial, de parte dos sindicatos patronais. É de se assinalar que, enquanto para os sindicatos do ABC o número de demandas plenamente concedidas supera, em muito, aquelas que só o foram parcialmente, com os metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos ocorreu o inverso. Finalmente, ainda que com ritmos e níveis diversos, nos dois casos verifica-se um nítido aumento da razão entre reivindicações feitas e concedidas. Em 1976, apenas 50% das demandas dos sindicatos do ABC haviam sido atendidos; em 1984, o foram 77% dos 49 itens constantes da pauta. Já os metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos passaram

Tabela VI
Metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos — Evolução das Demandas Negociadas (1975/1984)

Anos	R	C	PC	EL	Subtotal A	Negado B	A/A+B (%)
1975	16	2	3	3	8	9	47
1976	20	3	4	5	12	9	57
1977	23	3	5	4	14	10	58
1978	26	7	5	4	16	14	53
1979	28	3	9	7	19	16	54
1980	41	3	15	4	22	20	52
1981	50	5	20	5	30	21	59
1982	55	5	22	6	33	23	59
1983	69	12	29	7	48	25	66
1984	72	13	31	5	49	28	63

Notas: R = Número itens reivindicados; C - Número itens concedidos plenamente; PC = Número itens concedidos parcialmente; EL = Número itens dos acordos correspondentes ao estritamente legal.

Fonte: Pautas de reivindicação e convenções coletivas dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos de São Paulo, Osasco, Guarulhos, Santo André, São Caetano, São Bernardo do Campo e Diadema (1975/1984).

Tabela VII
Metalúrgicos de Santo André, São Caetano, São Bernardo do Campo e Diadema — Evolução das Demandas Negociadas (1976/1984)

Anos	R	C	PC	EL	Subtotal A	Negado B	A / A + B (%)
1975	14	—	—	—	—	—	—
1976	14	2	2	3	7	7	50
1977	32	7	4	4	15	17	47
1978	27	4	4	4	12	16	43
1979	23	10	2	3	15	10	43
1980	35	10	2	4	16	21	43
1981	35	10	9	3	23	17	57
1982	47	12	16	3	31	18	63
1983	46	16	12	4	32	15	68
1984	49	22	12	4	38	14	77

Notas: R = Número itens reivindicados; C = Número itens concedidos plenamente; PC = Número itens concedidos parcialmente; EL = Número itens dos acordos correspondentes ao estritamente legal.

Fonte: Pautas de reivindicação e convenções coletivas dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos de São Paulo, Osasco, Guarulhos, Santo André, São Caetano, São Bernardo do Campo e Diadema (1975/1984).

de 47% de reivindicações atendidas, em 1975, para 63%, em 1984.

São, também, de Lang os dados a revelar que as concessões foram numericamente maiores para demandas que dizem respeito a situação funcional, condições de trabalho e aumento do poder sindical. Com efeito, entre 1976 e 1984, as demandas obtidas, total ou parcialmente, pelos sindicatos dos metalúrgicos do ABC passaram de 4 para 8 no que respeita reajuste de salários; de zero a um no tema adicionais e taxas; praticamente inexistiram no que se refere às questões relacionadas à política de Bem-Estar das empresas. Mas, em compensação, saltaram de 1 para 11 demandas relacionadas com situação funcional; de 1 para 8 reivindicações referentes a condição de trabalho; e de 1 para 10, relacionadas ao aumento do poder sindical. A mesma tendência observou-se para os metalúrgicos de São Paulo, Guarulhos e Osasco, entre 1975 e 1984. Demandas concedidas sobre salários, adicionais e taxas e políticas de Bem-Estar das empresas cresceram, respectivamente, de 3 para 6, 0 para 2 e 0 para 3. Enquanto no que respeitam os temas situação funcional, condições de trabalho e aumento do poder sindical eles assim evoluíram: 1 para 15, 0 para 11, 4 para 12, respectivamente.

A observação desses dados, de natureza quantitativa, revela um claro avanço do processo de negociação, através dos canais institucionalizados do sistema vigente de relações trabalhistas e apesar das limitações que este sabidamente impõe à liberdade de contratação coletiva. Os dados indicam, também, que parte desse avanço deveu-se à crescente importância de demandas que, para além dos reajustes de remunerações, envolvem a situação concreta de trabalho nas empresas.

A contratação coletiva anual e institucionalizada não foi, porém, a única forma pela qual a prática concreta da negociação se exerceu e avançou, no período recente. A partir de 1978, um outro espaço de negociação informal tendeu a se configurar e expandir, particularmente, nas grandes empresas industriais paulistas. Sua extensão, procedimentos e objetivos são ainda pouco estudados e conhecidos. Todavia, a prática da negociação por empresa parece estar se tornando usual no complexo automobilístico e metal-mecânico paulista. Em síntese, os conhecimentos disponíveis indicam que, em primeiro

ce; e, em segundo lugar, que ela é *também* descentralizada por empresa.

O avanço na prática da contratação coletiva foi possibilitado por alterações verificadas, tanto no setor patronal, quanto do lado dos sindicatos dos trabalhadores.

É necessário considerar que uma renovação de proporções não desprezíveis ocorreu entre as lideranças empresariais, no transcurso da abertura política. Novas lideranças surgiram e afirmaram a presença do empresariado como ator político na liberalização do regime. Uma atitude mais aberta e negociadora no terreno das relações trabalhistas constituiu dimensão importante dessa renovação. O ressurgimento dos conflitos trabalhistas e das manifestações coletivas de protesto, a partir de 1978, encontrou uma liderança empresarial capaz de compreender a inevitabilidade desse fenômeno, e de privilegiar a negociação em detrimento do apelo ao uso de coerção governamental.

Analizando os pronunciamentos públicos, coletivos ou individuais do empresariado pertencente ao setor metal-mecânico paulista, a propósito das relações trabalhistas, da legislação que a regula e da política salarial, Wilma Keller observou:

Em primeiro lugar, é preciso ressaltar a disposição do empresariado para a prática das negociações diretas, sem a interferência do Estado, o que foi sistematicamente reiterado ao longo de todo o período pelas diferentes correntes acima assinaladas. Evoluiu-se de uma situação onde, nas palavras de Vidigal, os empresários não admitiam sequer a possibilidade de sentarem-se numa mesa de negociação com os trabalhadores, para uma situação de generalização da prática das negociações diretas, apesar de todas as limitações que se explicitaram a essa prática, especialmente nas conjunturas de acirramento do movimento sindical.

Com relação aos níveis de negociação, observa-se uma rejeição bastante difundida às negociações ao nível de empresa. A posição dominante entre os empresários é o estabelecimento de negociações setorializadas entre grupos de sindicatos patronais afins, com os respectivos setores de trabalhadores metalúrgicos. Essa posição evidenciou-se nas propostas de desmembramento do Grupo 14 para efeitos de negociação, apresentadas em diversas ocasiões, e, a partir de 1983, no estabelecimento de pisos salariais diferenciados segundo o tamanho das empresas (Keller, 1984).

Mas não mudaram apenas os expoentes do empresariado. No interior das grandes empresas, particularmente do Sudeste, outras forças renovadoras ganharam terreno e colaboraram para expandir o terreno da negociação coletiva. Foram elas os profissionais de recursos humanos e relações industriais (Lang, 1984). No dia-a-dia da vida das empresas ou através de seus organismos de representação profissional, RHs e RIs viram na ampliação da prática da negociação um mecanismo de valorização profissional e, ao batalhar por esta, contribuíram para arejar as políticas de gestão da mão-de-obra, fazendo-as menos repressivas, mais flexíveis e abertas à barganha com os empregados ou suas representações sindicais.

A abertura de empresários e empresas para a negociação surgiu como resposta à retomada das mobilizações trabalhistas, com as greves nas grandes empresas automobilísticas da Grande São Paulo em 1978. Essa retomada não só colocou em debate as normas que regulam as relações trabalhistas e limitam e cerceiam suas formas de manifestação; ela implicou, também, a inscrição das demandas sociais na agenda da negociação política que caracterizou a abertura política, assim como

consagrou o movimento trabalhador organizado como ator participante do jogo político. Em outras oportunidades (Tavares de Almeida, 1981, 1983, 1983A), tentei analisar o significado complexo das mobilizações, assim como as diferentes formas que assumiu para segmentos distintos dos assalariados.

Aqui cabe enfatizar algumas características dos conflitos grevistas, mais diretamente relevantes para a discussão da viabilidade de uma política de pacto social. Os dados aparecem resumidos nas Tabelas VIII e IX, construídas por Wilma Keller.

Ressalta-se, em primeiro lugar, o volume significativo de conflitos nos últimos seis anos. Ele indica que, a despeito da legislação vigente, que torna a greve legal uma exceção, na *prática* ela já se transformou em um meio normal de pressão dos trabalhadores e um recurso usual nas disputas trabalhistas. A observação superficial dos fatos parece indicar que greves e o aprofundamento e extensão da contratação coletiva evoluíram juntos no pós-78.

Em segundo lugar, tomando como critério a amplitude dos movimentos grevistas, é possível afirmar que, no período

Tabela VIII
Greves por Amplitude e por Setor de Trabalhadores — Brasil (1978-1984)

Setor						
Amplitude	TI	ACM	TBS	TCC	Outros	Total
1 Estabelecimento	704	144	163	52	14	1.077
	(89,1)	(40,4)	(56,4)	(65)	(16)	(67,2)
	(65,3)	(13,3)	(15,1)	(4,8)	(1,2)	(100)
Grupo de Estabelecimentos	35	88	50	16	50	239
	(4,4)	(24,7)	(17,3)	(20)	(57,4)	(14,9)
	(14,6)	(36,8)	(20,9)	(6,6)	(20,9)	(100)
Categoria	49	110	63	12	23	257
	(6,2)	(30,8)	(21,7)	(15)	(26,4)	(16)
	(19)	(42,8)	(24,5)	(4,6)	(8,9)	(100)
Grupo Categorias	2	14	13	—	—	29
	(0,2)	(3,9)	(4,4)	—	—	(1,8)
	(6,8)	(48,2)	(44,8)	—	—	(100)
Total	790	356	289	80	87	1.602
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
	(49,3)	(22,2)	(18)	(4,9)	(5,4)	(100)

Nota: TI = trabalhadores industriais.

ACM = assalariado de classe média.

TBS = trabalhadores de base em serviços.

TCC = trabalhadores construção civil.

Fonte: DIEESE — *Boletim DIEESE* — levantamento mensal de greves (1982/1984).

Ministério do Trabalho — levantamento mensal de greves (1980/1984).

CEDI — *Aconteceu* (1978/1984).

Tabela IX
Greves — 1 Estabelecimento por Setor (1978/1984) — Brasil

Setor						
Anos	TI	ACM	TBS	TCC	Outros	Total
1978	96	2	12	8	1	119
	(13,6)	(1,3)	(7,3)	(15,3)	(7,1)	(11)
	(80,6)	(1,6)	(10)	(6,7)	(0,8)	(100)
1979	54	24	18	4	3	103
	(7,6)	(16,6)	(11)	(7,6)	(21,4)	(9,5)
	(52,4)	(23,3)	(17,4)	(3,8)	(2,9)	(100)
1980	18	26	17	14	3	78
	(2,5)	(18)	(10,4)	(26,9)	(21,4)	(7,2)
	(23)	(33,3)	(21,7)	(17,9)	(3,8)	(100)
1981	22	24	8	3	1	58
	(3,1)	(16,6)	(4,9)	(5,7)	(7,1)	(5,3)
	(37,9)	(41,3)	(13,7)	(5,1)	(1,7)	(100)
1982	64	12	19	2	1	98
	(9,0)	(8,3)	(11,6)	(3,8)	(7,1)	(9)
	(65,3)	(12,2)	(19,3)	(2)	(1)	(100)
1983	180	36	45	9	2	272
	(25,5)	(25)	(27,6)	(17,3)	(14,2)	(25,2)
	(66,1)	(13,2)	(16,5)	(3,3)	(0,3)	(100)
1984	270	20	44	12	3	349
	(38,3)	(13,8)	(26,9)	(23)	(21,4)	(32,4)
	(77,3)	(5,7)	(12,6)	(3,4)	(0,8)	(100)
Total	704	144	163	52	14	1.077
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
	(65,3)	(13,3)	(15,1)	(4,8)	(1,2)	(100)

Fonte: DIEESE — *Boletim DIEESE* — levantamento mensal de greves (1982/1984).
 Ministério do Trabalho — levantamento mensal de greves (1980/1984).
 CEDI — *Aconteceu* (1978/1984).

Tabela X
Greves em um Estabelecimento por Setor e Tipo de Negociação — Brasil
(1982/1984)

Setor	Neg.	Com Informação		Total
	Sem informação	Com Participação do Sindicato	Com Participação do Sindicato	
TI	232	268	14	514
ACM	50	17	1	68
TBS	71	30	7	108
TCC	14	7	2	23
Outros	4	2	—	6
Total	371	324	24	719

Fonte: DIEESE — *Boletim DIEESE* — levantamento mensal de greves (1982/1984).
 Ministério do Trabalho — levantamento mensal de greves (1980/1984).
 CEDI — *Aconteceu* (1978/1984).

considerado, as greves por estabelecimento predominaram sobre as demais. Elas constituíram 67,2% (1.077) de todas as 1.602 paradas registradas entre 1978 e 1984. Elas foram ainda mais significativas entre os trabalhadores industriais, responsáveis respectivamente por 49,3% do total de paralisações e por 67,2% das que atingiram apenas um estabelecimento.

Destarte, os dados indicam um *padrão de conflitos marcadamente descentralizado*, que seguramente está co-relacionado ao avanço da negociação por empresas, anteriormente mencionado. Do ponto de vista da questão do controle sindical, relevante para a discussão do pacto social, esse fenômeno poderia, à primeira vista, sugerir um movimento de "fuga" e autonomização nas bases trabalhistas, bastante lógico e esperável nas condições de um sindicalismo burocratizado, dotado de pouca liberdade e autonomia e de escasso enraizamento nos locais de trabalho.

As informações disponíveis, por muitas falhas, são pouco conclusivas, mas sugerem, pelo menos, outra hipótese.

Na verdade, as greves por estabelecimento, no setor industrial, mostraram notável concentração estadual e por categoria (Tabela X). Elas são obra, essencialmente, dos metalúrgicos paulistas, responsáveis por 78% das paralisações por estabelecimento em 1978; 31,4%, em 1979; 33,3%, em 1980; 86,3%, em 1981; 79,6%, em 1982; 68,8%, em 1983; e 65,9%, em 1984.

Por outro lado, ainda que extremamente precários, pela ausência de informações completas, os dados da Tabela XI mostram que, para os casos conhecidos a participação dos sindicatos na negociação é a norma. Essa afirmação é corroborada pelos dados relativos a 1984, ano para o qual o número de paralisações com informações completas sobre os agentes da negociação superou aquelas sem informação.

Dessa forma, não é possível afirmar pura e simplesmente a existência de um padrão descentralizado de mobilização grevista, que escaparia e minaria o controle e o comando sindical sobre as bases trabalhadoras. A descentralização do conflito pode bem ser o resultado de uma *estratégia sindical* deliberada, que antes reforça do que debilita os laços entre lideranças sindicais e trabalhadores.

Resumindo o exposto neste capítulo cabe destacar as dimensões relevantes para a avaliação das possibilidades e obs-

táculos a uma política de pacto social.

Em primeiro lugar, houve um avanço notório no exercício da negociação coletiva. Assim como verifica-se uma certa modernização da mentalidade das lideranças empresariais no que respeitam à convivência com os conflitos trabalhistas e a disposição de buscar soluções negociadas. No Brasil dos anos 80, não se está mais em uma situação em que o movimento sindical se vê enfrentado a empresários e empresas que se escoram no autoritarismo estatal e na legislação coercitiva, são impermeáveis às demandas coletivas e arredios à barganha. Já existe uma experiência de negociação, que pode servir de patamar para os entendimentos necessários ao êxito das políticas de pacto social.

Por outro lado, parte desse exercício de contratação coletiva assumiu a forma descentralizada por empresa, a indicar procedimentos que, *pelo menos potencialmente*, podem escapar ao âmbito das decisões pactadas nas instâncias de cúpula.

Há que considerar, ademais, que tendo a negociação avançado, apesar da excessiva regulamentação legal e da natureza coercitiva das normas que regulam a greve e a vida sindical, muito espaço existe para uma negociação tripartite que envolva a mudança dessas regras asfixiantes e em boa medida anacrônicas.

Em segundo lugar, o progresso na negociação coletiva andou de par e, certamente, foi estimulado por uma movimentação grevista de proporções, e que vem se avolumando nos últimos três anos. Não seria de se esperar outra coisa no quadro de um processo de liberalização do regime autoritário, onde a mobilização pública foi um instrumento importante para abrir espaço na arena política para novos atores coletivos, e onde tratava-se de fazer reconhecer direitos de cidadania, contra as instituições autoritárias vigentes.

A mobilização grevista, neste contexto, constituiu um instrumento eficaz para legitimar os próprios procedimentos de negociação coletiva e os novos direitos sindicais, sociais e civis, que ganharam vigência ao arrepio da legislação trabalhista. Uma trégua nos conflitos grevistas implica para o movimento sindical abrir mão do instrumento que lhe garantiu a ampliação de liberdade e autonomia de ação *de fato*, além de maior visibilidade na cena pública.

De outra parte, o padrão de conflito foi fortemente marcado pelas paralisações

Tabela XI
Greves de Trabalhadores Industriais por Categoria, Estado e Amplitude —
Brasil (1978/1984)

Amplitude	Categoria Estado	Metalúrgicos									Têxteis					
		SP	RJ	MG	RS	PR	SC	PE	ES	BA	SP	RS	MG	RJ	BA	RN
Um Estabelecimento		470	24	30	12	2	—	4	1	3	15	1	2	1	1	1
		(89,8)	(85,7)	(90,9)	(80)	(66,6)	—	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
		(66,7)	(3,4)	(4,2)	(1,7)	(0,2)	—	(0,5)	(0,1)	(0,4)	(2,1)	(0,1)	(0,2)	(0,1)	(0,1)	(0,1)
Grupo Estabelecimentos		20	3	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(3,8)	(10,7)	(6)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(57,1)	(8,5)	(5,7)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Categoria		31	1	1	3	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(5,9)	(3,5)	(3)	(20)	(33,3)	(100)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(63,2)	(2)	(2)	(6,1)	(2)	(2)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Grupo Categorias		2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(0,3)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		(100)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total		523	28	33	15	3	1	4	1	3	15	1	2	1	1	1
		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
		(66,2)	(3,5)	(4,1)	(1,8)	(0,3)	(0,1)	(0,5)	(0,1)	(0,3)	(1,8)	(0,1)	(0,2)	(0,1)	(0,1)	(0,1)
Amplitude	Categoria Estado	Químicos				Alimentação				Outros						
		SP	MG	BA	MG	SP	RJ	PR	RS	SP	RJ	MG	RS	SC	GO	Total
Um Estabelecimento		36	1	—	—	20	1	4	1	57	—	6	4	7	—	704
		(90)	(100)	—	—	(90,9)	(100)	(100)	(100)	(91,9)	—	(100)	(50)	(77,7)	—	(89,1)
		(5,1)	(0,1)	—	—	(2,8)	(0,1)	(0,5)	(0,1)	(8)	—	(0,8)	(0,5)	(0,9)	—	(100)
Grupo Estabelecimentos		3	—	—	1	2	—	—	—	2	1	—	1	—	—	35
		(7,5)	—	—	(100)	(9)	—	—	—	(3,2)	(100)	—	(12,5)	—	—	(4,4)
		(8,5)	—	—	(2,8)	(5,7)	—	—	—	(5,7)	(2,8)	—	(2,8)	—	—	(100)
Categoria		1	—	1	—	—	—	—	—	3	—	—	3	2	1	49
		(2,5)	—	(100)	—	—	—	—	—	(4,8)	—	—	(37,5)	(22,2)	(100)	(6,2)
		(2)	—	(2)	—	—	—	—	—	(6,1)	—	—	(6,1)	(4)	(2)	(100)
Grupos Categorias		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	(0,2)
		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	(100)
Total		40	1	1	1	22	1	4	1	62	1	6	8	9	1	790
		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
		(5)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(2,7)	(0,1)	(0,5)	(0,1)	(7,8)	(0,1)	(0,7)	(1)	(1,1)	(0,1)	(100)

Fonte: DIEESE — *Boletim DIEESE* — levantamento mensal de greves (1982/1984).
Ministério do Trabalho — levantamento mensal de greves (1980/1984).
CEDI — *Aconteceu* (1978/1984).

descentralizadas por empresa. Ainda que porcentagem importante da atividade grevista tenha estado fortemente concentrada, geograficamente e por categoria de trabalhadores, o que matiza essa imagem de descentralização, ela de fato existe no coração do parque fabril e do sindicalismo brasileiro. Em que pese a má qualidade dos dados disponíveis, que impossibilita conclusões taxativas, há indícios de que a descentralização do conflito — e da negociação — não significa necessariamente perda de controle sindical sobre suas bases. Ela pode ser expressão de uma opção de política sindical, que pode até reforçar a capacidade de controle dos sindicatos na sua jurisdição. Em um ou outro caso, porém, é evidente que essa forma de manifestação dos conflitos trabalhistas tende a se constituir em obstáculo à viabilização de políticas concertadas.

Estratégias de confronto e de pacto: alternativas e dilemas do sindicalismo brasileiro

Não cabe dúvida sobre a importância das estratégias sindicais para o êxito ou inviabilização de qualquer proposta de ação concertada. Estas estratégias são, em boa medida, dependentes das orientações das lideranças sindicais e de suas opções por cursos de ação que enfatizem o confronto ou as soluções pactadas. As duas opções estão presentes no movimento sindical brasileiro e espelham os processos vividos pe-

las lideranças nos últimos anos. Entretanto, no Brasil de hoje, a questão das orientações sindicais e das estratégias alternativas não se reduz, nem se resolve, apenas no terreno propriamente sindical. Depois da reforma partidária de 1979, a ação sindical já não pode mais ser pensada, sem que se tome em consideração sua complexa embricação com o sistema de partidos.

Na verdade, ocorreu, no país, um processo *sui generis* de partidização incompleta do movimento sindical: um segmento do movimento sindical é fortemente partidário, enquanto que outros mantêm-se à margem da disputa entre partidos ou com eles estabeleceram laços tênues. Com efeito, a fração do sindicalismo arregimentada pela Central Única de Trabalhadores mantém uma vinculação íntima e inequívoca com o Partido dos Trabalhadores. Todavia, o restante das lideranças sindicais, organizado na Conferência das Classes Trabalhadoras (Conclat), distribuiu-se entre o apartidarismo e uma adesão individual ao PMDB e, em menor escala, aos PDT e PTB. Esta adesão em alguns casos implica dupla militância nestes partidos oficiais e em organizações não ou recém-legalizadas (PCB, PC do B, MR 8 etc).

Na Tabela XII pode-se observar o peso dos diversos partidos entre os 43 sindicatos de metalúrgicos do Estado de São Paulo. Apesar de circunscrita apenas a uma categoria, a informação é relevante, dado o peso dos metalúrgicos paulis-

⁶ Para uma tentativa de análise das dificuldades de dar expressão aos movimentos sociais organizados dentro do PMDB, ver: Fernando Henrique Cardoso, "Os Partidos Políticos e a Participação Popular", in David Fleischer (ed.), *Os Partidos Políticos no Brasil*, Brasília, UnB, 1981, vol. II, pp. 47 a 66.

Tabela XII
Influência partidária sobre os Sindicatos Metalúrgicos do Estado de São Paulo

Filiação Partidária das Lideranças	Número de Sindicatos	Número de Trabalhadores na Categoria	Número de Associados ao Sindicato
PT	6	259.200	99.600
Pluripartidária incluindo PT, PMDB e PCs	2	57.000	29.800
Pluripartidária incluindo PMDB, PCs e outros, inclusive PT	2	375.000	90.000
PCB	3	s/i	s/i
PC do B	1	s/i	s/i
Independentes (**)	29	± 220.000 (*)	± 66.000

Fonte: Carlos Alberto Oliveira e Roberto Camargo, "Partidos Influem nos Sindicatos; nenhum detém hegemonia", "Folha de S. Paulo", 23/junho 1985, 4º caderno, p. 39.

(*) Cálculo feito a partir de estimativas da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo.

(**) Muitos dos diretores dos sindicatos ditos independentes (i.e., sindicatos do interior ligados à Federação dos Metalúrgicos) são eleitores e simpatizantes do PMDB, ainda que não filiados ao partido.

Bibliografia

- Andrew Shonfield, *Modern Capitalism*, N. Y. Oxford University Press, 1969.
- Bruce Headey, "Trade Unions and National Wages Policies", *The Journal of Politics*, vol. 23, 1970, pp. 407-439.
- Claus Offe, "The attribution of public status to interest groups: observations on the West Germany case", in Suzanne Berger (ed.) *Organizing interests in Western Europe*, N.Y., Cambridge University Press, 1983.
- Leo Panitch, *Social Democracy and Industrial Militancy: the labor party, the trade unions and Income Policy 1945-1977*, N. Y., Cambridge University Press, 1976.
- Philippe Schmitter, "Still a Century of Corporatism", in F. Pike e T. Stritch (ed.) *The new corporatism*, Notre Dame, University of Notre Dame Press, 1974.
- , "Modes of interest intermediation and models of societal change in Western Europe" *Comparative Political Studies*, vol. 10, n.º 1, ap. 1977, pp. 7 a 38.
- , "Reflections on where the theory of Neo-Corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going" in G. Lehmbruch e P. Schmitter, *Patterns of corporatist policy-making*, London, Sage, 1982, pp. 259-280.
- Udo Rhefeldt, "Pratiques neo-corporatistes en Europe" CRMSI-Paris, Centre de Recherches sur les mutations de Sociétés Industrielles, 1984, pp. 92 a 114.
- Gerhard Lehmbruch, "Introduction: Neo-Corporatism in Comparative Perspective" in G. Lehmbruch e P. Schmitter (ed.) *op. cit.*, pp. 1 a 28.
- Guillermo O'Donnell, "Corporatism and the question of the state" in James Malloy (ed.) *Authoritarianism and Corporatism in Latin America*, (2.ª ed.) Pett, University of Pittsburgh Press, 1979.
- Harold Wilensky, *The "new corporatism", centralization and the welfare state*, Sage, California, 1976.
- Simon Schwartzman, *São Paulo e o Estado Nacional*, São Paulo, Difel, 1975.
- M. H. Tavares de Almeida, "Tendências Recentes da Negociação Coletiva no Brasil", *Dados* 2, vol. 24, 1981, pp. 161-190.
- , "O Sindicalismo Brasileiro entre a Conservação e a Mudança", in B. Sorj e M. H. Tavares de Almeida (ed.) *Sociedade e Política no Brasil pós-64*, São Paulo, Ed. Brasiliense, pp. 191-214, 1983.
- , "Novas Demandas, Novos Direitos: experiências do sindicalismo paulista na última década", *Dados* 3, vol. 26, pp. 265 a 290, 1983.
- Wilma Keller, *O empresariado paulista: tendências de mudanças no sistema de relações de trabalho*, mimeo, ANPOCS, 1984.
- Silvia Lang, *Relações Humanas*, mimeo, ANPOCS, 1984.
- Maurice Duverger, *Os Partidos Políticos*, Rio, Zahar, 1970.
- tas na mobilização grevista (Tabela XI) e na vida sindical do país.
- Cabe notar que, enquanto os sindicalistas constituem o núcleo dirigente do PT, não é clara ou definida a relação das lideranças sindicais, que optaram por outros partidos, com sua agremiação partidária. Mesmo dentro do PMDB, que os concentra em maior número, os líderes classistas não chegam a constituir um grupo de interesse. Não têm peso na formação das decisões partidárias e, por outro lado, estas não exercem maior influência sobre suas orientações à frente dos organismos sindicais⁶. É possível que a "origem parlamentar" do MDB-PMDB e a "origem externa" do PT expliquem, em parte pelo menos, a diferença no tipo e intensidade da relação entre grupos sindicais e o PT, de uma parte, e o PMDB de outra (Duverger, 1970).
- A partidarização das lideranças sindicais, nos moldes esboçados acima, produz pelo menos dois efeitos significativos para a discussão sobre a viabilidade do pacto social.
- O primeiro efeito, já mencionado anteriormente, diz respeito ao pluralismo de cúpula, resultante da criação das duas centrais sindicais, em virtude de diferenças de opção partidária. A quebra da unicidade, consagrada pelo corporativismo da legislação sindical, além de diminuir o grau de centralização do sistema, torna mais complexo o problema da definição dos interlocutores legítimos dos trabalhadores no estabelecimento de políticas concertadas e em sua eventual supervisão ou gestão.
- A segunda consequência — e talvez a mais significativa — guarda relação com o fato de que a constituição do PT e sua vinculação umbilical com uma parcela expressiva do novo sindicalismo vieram reforçar a opção por um tipo de sindicalismo de confronto, que de resto se vinha afirmando, antes mesmo da reforma partidária.
- Com efeito, o novo sindicalismo, cujo lastro social foi dado pelos trabalhadores da grande indústria do Sudeste, especialmente de São Paulo, ganhou força e projeção através da oposição frontal à política salarial dos governos militares e às instituições trabalhistas de corte corporativista. Nesta luta, a arregimentação das bases, a busca de formas ampliadas de participação e a mobilização de massas revelaram-se os recursos utilizados. A análise do movimento grevista, levada a

cabo nas páginas anteriores, mostrou que os setores mais atingidos pelas paralisações foram exatamente aqueles onde o novo sindicalismo fincou raízes.

Essa estratégia, de resto, teve êxito relativo. Se é verdade que não logrou deitar por terra as políticas autoritárias e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, que limitavam a autonomia e a liberdade das entidades classistas, ela resultou em ampliação real do raio de ação livre dos sindicatos, institucionalizou formas de organização novas e práticas de negociação descentralizadas. De mais a mais, o recurso à mobilização, no contexto de uma estratégia de confronto, projetou o movimento sindical na cena pública e inscreveu as demandas sociais na agenda do debate político.

De outra parte, a opção por um sindicalismo de confronto permitiu que através da mobilização sindical se expressassem, também, demandas que ultrapassavam as questões trabalhistas, e diziam respeito às aspirações de reconhecimento, pela sociedade, da existência dos trabalhadores como personagens da cena política.

Com a constituição do PT, a partir das lideranças mais destacadas do novo sindicalismo, a opção por uma estratégia de confronto parece ter se reafirmado, ganhando maior consistência e, quiçá, maior rigidez, ao se transformar em uma dimensão importante do processo de construção de uma imagem partidária, através da qual a nova agremiação se contrastava com as demais.

Em termos numéricos, o sindicalismo petista — e, por conseguinte, o sindicalismo de confronto — não é majoritário. Largos segmentos do movimento sindical ou continuam sob o controle de lideranças sindicais sempre dispostas a prestar serviços ao governo, ou são controlados por sindicalistas que, embora combativos, são mais proclives ao entendimento e à negociação. Entretanto, não cabe dúvida de que o sindicalismo petista comanda exatamente os setores responsáveis por parte significativa da mobilização grevista, ocorrida nos últimos anos. Neste sentido, sem a sua concordância, qualquer política de pacto estará fortemente comprometida.

Maria Hermínia Tavares de Almeida é professora de Ciência Política na UNICAMP.

Novos Estudos CEBRAP, São Paulo
n.º 13, pp. 14-28, out. 85