Breve histórico do sindicalismo no Brasil

Larissa Ishida Coura*
Eduardo Picanço Cruz**
Ricardo Soares Lima***

1. Primeiros movimentos

Um dos primeiros indícios de organização dos trabalhadores no Brasil foi a greve da Imperial Associação Tipográfica, datada de 1858, no Rio de Janeiro, considerada o início do movimento sindical brasileiro, que reivindicava melhorias salariais e foi, a partir da organização dos trabalhadores, pressionando por melhorias no processo e meios de produção.

Em 1891 é promulgada a Constituição que estabelece, entre outras coisas, a liberdade de associação. Essa lei, em 1906, permite a criação da Confederação Operária Brasileira, organização que reuniu cerca de 50 entidades de vários estados da Federação. O Decreto-lei nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, amplia o direito de sindicalização a todas as categorias profissionais, e, assim, aos poucos o sindicalismo vai adquirindo seu caráter político.

Em 1917 temos mais um indício da organização sindical emergente no país, devido, sobretudo, ao movimento anarcosindicalista. Em 10 de junho do mesmo ano, inicia-se no Cotonifício Crespi (SP), a reivindicação pelo adicional de 25% e contra o aumento do número de horas de trabalho noturno. A greve toma visibilidade e, de acordo com orientação dos jornalistas da época, que intervêm no fato sugerindo uma reunião, estabelece-se aquele que seria o primeiro contrato coletivo de trabalho no Brasil. Os acordos feitos acabaram não sendo cumpridos e várias outras greves se sucederam durante os anos seguintes, mas a greve não deixou de ser um marco do sindicalismo brasileiro.

A ditadura do primeiro governo Vargas, em 1930, com a criação do Estado Novo (1937), tem como uma das primeiras medidas a criação do Ministério do Trabalho e a aprovação da primeira legislação sindical restritiva ao direito de livre organização. O governo Vargas é marcado pelo binômio repressão/assistência em relação aos trabalhadores, criando um arcabouço jurídico-legal que começa a restringir a ação sindical e enfraquecer as velhas lideranças. O Ministério do Trabalho estabelece as modalidades de organização e funcionamento dos sindicatos, que passam a estar atrelados à estrutura do Estado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1º de maio de 1943, antecipou garantias e direitos dos trabalhadores antes mesmo de serem reivindicados, sendo, porém, alvo de constantes alterações. O Decreto-lei nº 9.070, de 1946, baixado pelo governo Dutra, é conhecido pelo rigor com que tratou o direito de greve, tendo ficado incompatível com o art. 158 da futura Constituição, que reconheceu o direito de greve, "*cujo exercício a lei regulará*".

* Graduada em administração e bolsista de aperfeiçoamento do CNPq, vinculada ao Programa de Estudos em Gestão Social.
** Graduando em administração e bolsista de aperfeiçoamento do CNPq, vinculado ao Programa de Estudos em Gestão Social.
*** Graduando em serviço social e bolsista de aperfeiçoamento do CNPq, vinculado ao Programa de Estudos em Gestão Social.

Outro instrumento das disputas entre trabalho e capital foi a Justiça do Trabalho. Em 1932, foram criadas juntas de conciliação e justiça, integradas no Poder Executivo, e a Constituição de 1934 manteve essa justiça especial de caráter corporativo e partidário. Em 1937, a Constituição estabeleceu que a Justiça do Trabalho, regulada por lei ordinária, não se aplicaria às disposições de competência da Justiça Comum. Nas Constituições de 1946 e 1947, juízes e tribunais do trabalho são expressamente mencionados como órgãos do Poder Judiciário. A Justiça do Trabalho é responsável pela conciliação e julgamento dos dissídios individuais e coletivos.

Os sindicatos foram, durante muito tempo, instrumento de ação do governo e da classe patronal, mas, a partir de 1945, diversas correntes políticas tentam monopolizar o movimento sindical. Além dos comunistas, entram em cena os trabalhistas, herdeiros da política de Vargas, e os católicos, que logo passam a desempenhar funções de agitação. A partir de 1955, o movimento sindical expandiu-se, aumentando sua atuação. Centenas de greves foram realizadas entre 1959 e 1961, quando foram fundados o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Pacto de Unidade e Ação, englobando ferroviários, marítimos e aeroviários.

2. 1978: surgimento de um novo paradigma no sindicalismo brasileiro — o novo sindicalismo

A decretação do AI-5, em 1968, é o ponto de partida para a elaboração do processo histórico que obriga os operários e trabalhadores em geral a procurarem caminhos alternativos que irão conduzir ao surgimento do novo sindicalismo. A década de 70, marcada pelo "milagre" brasileiro, denota a expansão da indústria, acompanhada da inovação tecnológica no processo de produção e gestão da empresa, mas é a época também do arrocho salarial. Os anos de 1973 e 1974 marcam o fim do "milagre" e em 1977 dá-se o início da luta pela reposição de perdas salariais. Em 1978 essa luta pela reposição das perdas salariais se transforma numa explosão de greves.

O ano de 1978 é um marco histórico do sindicalismo brasileiro, pois denota o contraponto entre o velho e o novo paradigma do sindicalismo no Brasil. A efervescência do movimento sindical em 1978 é o produto da ruptura provocada pelos militares em 1964, que acabou criando uma situação que obrigou grupos políticos, instituições da sociedade civil, igrejas e movimentos popular e sindical a repensarem e reformularem sua função e atuação na sociedade e no mundo do trabalho.

O movimento surgido no final da década de 70 na região do ABC paulista dá impulso a uma série de greves que se espalha por todo país, criando identidade própria, diferenciando-se do sindicalismo atrelado à estrutura de Estado por enfrentar as políticas salarial e trabalhista dos governos autoritários. O novo sindicalismo busca distinguir-se da velha prática sindical, o sindicalismo de Estado marcadamente corporativo, tendo como inspiração a filosofia de conciliação de classes sociais, de estrutura verticalista, sem a participação dos trabalhadores, sustentado pela tríade imposto sindical, Justiça do Trabalho e práticas assistencialistas. O principal produto dessa conjuntura é a criação de um novo parâmetro de sindicato e de uma central dos trabalhadores. A origem do novo sindicalismo é urbana e está fundamentada no rápido processo de industrialização do país e na abertura política do regime ditatorial.

A principal característica do novo sindicalismo foi ser um movimento que se pretendeu estar em constante processo de construção, representante da vertente mais avançada do movimento sindical de sua

época. O novo sindicalismo imprimiu uma nova dinâmica ao sindicato no Brasil.

Em síntese, o novo sindicalismo é um movimento da classe, centrado na autonomia e liberdade sindical, democrático, de massa, organizado nas bases, anticorporativo e não-burocrático, que rompe e supera a velha estrutura sindical atrelada ao Estado e define como bandeiras de luta a contratação livre e direta entre sindicatos e empresas, sem interferência do Estado, a organização sindical baseada nos locais de trabalho e o direito à greve.

3. Transformações na legislação, novas formas de trabalho e reformulação sindical

Muito se tem discutido sobre os efeitos da chamada Terceira Revolução Industrial, suas repercussões sobre o mercado de trabalho e, conseqüentemente, sobre a tríade trabalhador-sindicato-empresa. Diante de tantas mudanças estruturais, a empresa tenta dimensionar-se para manter a vantagem competitiva (Porter, 1997), pensar globalmente e agir localmente (Kotler, 1997), enfim, adequar-se às últimas ferramentas e processos. Já a posição do *trabalhador* ainda não está bem definida. Os cargos que perecerão, os que valorizarão e os que estão por vir são ainda uma incógnita.

Assim como o Estado, as centrais sindicais passam por uma reformulação, deixando de zelar somente pelo trabalhador, para fazê-lo também pelo desempregado, quando da negociação de medidas que gerarão mais empregos (Robortella, 1998). Estas serão acompanhadas de perto pelo ministro do Trabalho Edward Amadeo, que traz à mesa, para negociações, trabalhadores, sindicatos e empresas, com propostas que causarão repercussões profundas na nova estrutura trabalhista.

Sindicatos e entidades patronais tentam a todo custo negociar a manutenção dos empregos, mesmo que para isso seja necessária uma redução drástica na carga horária e nos salários. Em meio a essas negociações, a participação do sindicato quase foi reduzida a meros debates, se não fosse a intervenção do governo (antevendo uma avalanche de processos) na superação de uma cláusula da nova Lei nº 9.601, que rege os *contratos temporários* e que liberava as empresas com menos de 20 funcionários para fazê-los sem o aval do sindicato (*O Globo*, 1998).

Outros pontos contundentes da nova lei, como redução das alíquotas do FGTS de 8% para 2%, extinção da multa por rescisão contratual no valor de 40% do FGTS, extinção do aviso prévio, consolidação do banco de horas (horas extras convertidas em folgas) e o próprio contrato temporário independente da atividade, são as transformações radicais no antigo contrato de trabalho, que visam a manter os empregos através da redução do custo da mão-de-obra e, dessa maneira, gerar mais empregos, mas que têm marcado as acirradas mesas de negociações entre sindicato e empresas nos últimos meses.

O governo espera compelir o sindicato a uma maior representatividade e participação dos empregados por meio de negociações coletivas; extinguindo a contribuição obrigatória (que hoje gera renda fixa ao sindicato) e a unidade sindical. Conseguiu, com efeito, dividir as centrais sindicais em opiniões completamente divergentes sobre cada item da nova lei.

Outros pontos que merecem observação são: em primeiro lugar, a questão colocada pelo Sindisprest, Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços e Trabalho Temporário, sobre a posição dessas empresas, que perderão competitividade pela nova lei de *contratos temporários*, lei essa que altera os direitos adquiridos dos serviços terceirizados e temporários, gerando

uma economia de 30% sobre os contratos; em segundo lugar, os crescentes índices de trabalho informal. Segundo o ministro Edward Amadeo, "todos os direitos individuais são piso mínimo para as categorias profissionais (...), mas o trabalhador informal, que representa cerca da metade da força de trabalho, não tem direito algum".

Referências bibliográficas

Almeida, Maria Hermínia T. de. Novas tendências no movimento sindical. In: Trindade, Hélio (org.). *Brasil em perspectiva: dilemas da abertura política*. Porto Alegre, Sulina, 1982. p. 81-104.

Antunes, Ricardo. *Crise e poder*. São Paulo, Cortez, 1984.

Kotler, Philip. Pensar globalmente, atuar localmente. *Management*, *1*(2), maio 1997.

O Globo. Temendo ações na justiça, FH veta um dos artigos da nova lei do contrato temporário. Rio de Janeiro, 22-1-1998, Caderno Economia, p. 23.

Porter, Michael. O desafio é ter uma posição competitiva única e diferenciada. *Management*, *1*(5), nov. 1997.

Robortella, Luiz Carlos. Polêmica absurda. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 10-4-1998, Caderno Dinheiro.

Zanetti, Lorenzo. *O "novo" no sindicalismo brasileiro: características, impasses e desafios*. Rio de Janeiro, FGV, 1993.

Banco de dados

Teixeira, Nelson Gomes. *Futuro do sindicalismo no Brasil*. São Paulo, Livraria Pioneira.[1]

O autor demonstra a necessidade de negociações entre patrões e empregados, afirmando que, caso este caminho não seja tomado, não será possível atingir a modernização técnica e humana (treinamento direcionado para qualificar o funcionário), necessária para tornar as empresas mais competitivas no mercado mundial. Explica as vantagens de fazer os empregados participarem dos lucros e procura amenizar os conflitos entre patrões e empregados, tornando esses antigos rivais em aliados. Aponta a dívida externa como um dos fatores que atrapalham o desenvolvimento do país. Revela que a Constituição brasileira é uma das mais avançadas no que diz respeito às relações sociais. Levanta a necessidade de deixar as negociações correrem sem a interferência do governo, que não era um juiz imparcial. Demonstra a importância dos sindicatos, quando estes são representativos e participativos, e ataca o imposto sindical, pois este estaria tornando os sindicatos muito acomodados, tirando deles sua principal característica: a resistência. Aponta como única saída para o impasse a negociação e a participação.

Jacobi, Pedro. Participação e gerência dos serviços de saúde: desafios e limites no município de São Paulo. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, FGV, *26*(2), abr./jun. 1992.[2]

Este artigo analisa o tema da participação, diretamente vinculado aos processos de democratização política e às dinâmicas de gestão descentralizada. Ressalta a importância do acesso dos cidadãos à informação, como base para garantir uma participação real. Apresenta os desafios da participação, apontando a necessidade de ruptura com estruturas patrimonialistas e do fortalecimento dos espaços de poder local. Examina a gestão participativa dos

[1] Resenha de Luciano Cerqueira.

[2] Resenha de Aline Marinho.

serviços de saúde no município de São Paulo, enfatizando as ambigüidades e contradições inerentes a um processo político-administrativo inovador.

Aconteceu

- Realizou-se, no período de 27 a 31 de julho, o Curso Intensivo de Gestão de Projetos Comunitários, com o objetivo de preparar os alunos de mestrado para a disciplina Gestão de Programas e Projetos, que se desenvolverá no próximo semestre em articulação com o Cáritas Diocesano do Rio de Janeiro.

- O professor Fernando Guilherme Tenório participou do *3rd. International Conference of the International Society for Third-Sector Research*, realizado em Genebra, Suíça, no período de 8 a 11 de julho.