

SINDICATOS E DEMOCRACIA INTERNA, 1978-1992:
RUPTURAS E CONTINUIDADES

Jorge Ventura de Moraes

*Professor Adjunto do Depto. de Ciências Sociais e
do Curso de Pós-Graduação em Sociologia da UFPE*

1. INTRODUÇÃO

O objetivo geral deste trabalho é a discussão da natureza da política interna em sindicatos urbanos de Pernambuco entre 1978 e 1992, isto é, discute-se o grau de democracia existente dentro de tais organizações. Se se observa o período logo após o movimento militar de 1964, é difícil falar de democracia interna nos sindicatos brasileiros, pois os militantes de esquerda não participavam nos assuntos internos dos sindicatos nem disputavam eleições sindicais. Os dados disponíveis para este período mostram que, de 1964 até meados da década de 70, os grupos leais aos militares governaram os sindicatos sem qualquer desafio. O aparecimento de novos grupos de militantes sindicais a partir da segunda metade dos anos 70 provocou demandas não somente por mudanças no papel que os sindicatos deveriam exercer na política nacional, mas também por mudanças na política interna dos sindicatos. Acreditava-se então que as mudanças necessárias no papel dos sindicatos na sociedade brasileira só ocorreriam se as diferentes correntes e facções atuando dentro destas organizações tivessem a oportunidade de expressar suas opiniões e projetos, e, mais importante, a chance de implementá-los. Além disso, a contínua presença de líderes oligárquicos era tida como um importante fator contribuindo para o baixo desempenho dos sindicatos em termos de lutas políticas por melhores salários e

condições de trabalho. Assim, muitos panfletos foram produzidos no final dos anos 70 e início dos 80 no qual os “novos” militantes sindicais reivindicavam maior participação na vida do sindicato através da presença dos filiados e da categoria nas assembléias gerais dos sindicatos. Em 1978, um grupo de trabalhadores do Grande Recife publicou um documento no qual declaravam:

Nós sabemos que atualmente os sindicatos estão amarrados e são dirigidos por pelegos. No entanto, os sindicatos são nossos e nós próprios temos de dirigi-los. Para isto, temos de estar presentes nos sindicatos; temos de reivindicar mais encontros; temos de expressar nossos problemas reais durante os encontros; temos de pressionar os dirigentes sindicais para reivindicar o cumprimento das leis trabalhistas; temos de lançar candidatos que representem os verdadeiros interesses da classe trabalhadora (Panfleto, 30/04/1978).

Tais reivindicações continuaram a ser expressas durante os anos 80 em encontros gerais de trabalhadores por diferentes correntes políticas agindo dentro dos sindicatos. O problema colocado pelos trabalhadores e militantes sindicais no final dos anos 70 é recorrente na literatura sociológica e diz respeito ao problema da oligarquia/democracia dentro de organizações voluntárias, no caso sindicatos de trabalhadores. Dessa forma, discute-se neste trabalho dois aspectos: primeiro, de forma mais geral, discute-se se há uma tendência inevitável à oligarquização dentro de sindicatos tal como previsto por Michels (1982). Por outro lado, de forma mais específica, discute-se o problema da relação entre líderes e liderados nos sindicatos brasileiros no período acima indicado. Ou seja, discute-se o problema da democracia sindical especificamente com relação ao movimento sindical brasileiro.

Este trabalho divide-se basicamente em 3 partes. Primeiro, procedo uma análise das eleições sindicais enquanto expressão da dinâmica política em sindicatos. Para tanto, utilizo, com certas restrições o modelo eleitoral de Edelstein e Warner (1975) para o tratamento dos dados referentes as eleições sindicais. Segundo, procedo uma análise do processo político em sindicatos atentando para aqueles aspectos referentes à dinâmica de “fazer” política. Finalmente, analiso o problema da democracia sindical enquanto

um problema de representatividade dentro de organizações voluntárias.

Os sindicatos aqui analisados representam trabalhadores urbanos do estado de Pernambuco: Sindicato dos Urbanitários (SUPE); Sindicato dos Bancários (SBPE); Sindicato dos Metalúrgicos (SMPE); Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados (SINDPD); Sindicatos dos Professores (SINPRO); e Associação dos Professores da Rede Oficial-Sindicato dos Trabalhadores em Educação (APENOPE-SINTEPE).¹ Os dados para este trabalho foram coletados entre julho e novembro de 1990 e complementados em dezembro de 1992.

2. A DEMOCRACIA FORMAL: UMA ANÁLISE DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

O principal objetivo nesta seção é a análise das eleições sindicais enquanto expressão de uma face da vida política dos sindicatos. Desse modo, utilizo o modelo eleitoral de Edelstein e Warner (1975) para um tratamento mais formal destes dados. No entanto, devo acrescentar que o uso de tal modelo faz-se aqui com certas restrições à falta de outra alternativa metodológica.

O modelo eleitoral baseia-se em 4 indicadores: 1) percentagem de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas. De acordo com este modelo, se a história de um dado sindicato é marcada pela existência de chapa única disputando as eleições, isto parece indicar a existência de uma oligarquia, e vice-versa; 2) o grau de substituição dos grupos no poder através de eleições. De acordo com o modelo eleitoral, quanto maior o grau de substituição de grupos governando um dado sindicato maior o grau de democracia, e vice-versa; 3) a percentagem média de votos para a chapa vencedora. De acordo com o modelo eleitoral, quanto mais "apertado" o resultado das eleições sindicais mais democrático o sindicato, e vice-versa; e 4) a existência de uma oposição organizada e permanente.

1. *A APENOPE foi fundada em 1967 e existiu até 1990 quando foi substituída pelo SINTEPE que se formou a partir da própria APENOPE e de outras duas entidades representando trabalhadores da educação. Estou considerando a história de ambas as entidades, neste trabalho, como uma só.*

Em termos do sindicalismo brasileiro, apesar do fato de que nenhum estudo específico foi feito sobre eleições sindicais, uma pesquisa feita em 1981-82 sobre estrutura de representação sindical revelou que havia uma tendência moderada para diretores serem reeleitos em sindicatos com líderes de “grande influência [política]” e em sindicatos que representam “trabalhadores de importantes setores econômicos”. Em sindicatos que representam “trabalhadores de pequenas indústrias” havia uma alta taxa de reeleição (0,93) (Cf. Gonçalves, 1984:30-1; e Silva, 1984:17-25).

Em relação a Pernambuco, no período de 1978 a 1992, ocorreram 32 eleições nos sindicatos aqui analisados. Quinze destas eleições foram disputadas por, pelo menos, 2 chapas, o que significa uma taxa de 0,47. De acordo com os dados disponíveis, nenhuma eleição disputada por, pelo menos, 2 chapas ocorreu entre 1964 e 1978, com exceção da eleição de 1970 no SUPE. Se se compara estes 2 períodos usando-se simplesmente este indicador, pode-se afirmar com segurança que os sindicatos brasileiros tornaram-se mais democráticos. Isto sugere que o aparecimento de correntes sindicais com demandas por mudanças na política interna dos sindicatos provocou alguns sinais de renascimento de democracia sindical.

No entanto, se o aparecimento de “novos” militantes provocou um aumento no número de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas, os dados mostram que mais de 50% de todas as eleições foram disputadas por chapa única. Isto sugere que, para a maioria dos sindicatos, ao mesmo tempo que correntes de esquerda assumiram e consolidaram-se no poder, a “velha guarda”² desapareceu enquanto facção política. Além disso, na maioria dos sindicatos, mesmo na esquerda, parece que novos grupos não se consolidaram como grupos de oposição.

Por outro lado, em somente 3 das 15 eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas a oposição venceu as eleições. Isto significa que a taxa de substituição de grupos no poder através de eleições é de 0,20. No entanto, este fenômeno deve ser detalhado. Primeiro, em todos os 3 casos as eleições foram vencidas por grupos de

² O termo “velha guarda” e outros correspondentes são usados neste trabalho para se referir aos líderes sindicais conservadores ligados ao governo militar no período pós-1964.

esquerda, o que significa que uma vez que esses grupos assumiram o poder eles não foram mais derrotados. Segundo, o modo como a oposição assumiu o poder tanto no SINPRO quanto no APENOPE-SINTEPE não está representado nestes casos. De fato, os 3 casos estão relacionados com a tomada do poder através de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas. No entanto, no SINPRO, a oposição assumiu o poder primeiro através de uma aliança com a "velha guarda". A este período seguiu-se um curto espaço de tempo de direção comunista. Finalmente, uma aliança de esquerda foi eleita através de nomeação durante uma assembléia geral em que os filiados presentes simplesmente levantaram as mãos numa eleição de tipo plebiscitária. No caso do APENOPE-SINTEPE, a "velha guarda" foi destituída pela assembléia geral antes da eleição em que o grupo de oposição foi eleito. Finalmente, o SINDPD foi fundado e tem sido governado por militantes de esquerda, o que significa que este sindicato também está fora daqueles casos em que grupos de oposição tomaram o poder através de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas.

TABELA 1. ELEIÇÕES SINDICAIS, 1978-1992³ (EM ANEXO)

Os dados acima mostram que, apesar do grau de democracia ter aumentado nos sindicatos urbanos de Pernambuco, a democracia, pelo menos no nível formal, não se estabeleceu na vida sindical.

De acordo com o modelo eleitoral, o primeiro indicador de democracia - a percentagem de eleições disputadas por, pelo menos, duas chapas - mostra que o SUPE e o SBPE e o SINPRO são os mais democráticos, sendo que o primeiro tem uma alta taxa de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas. O APENOPE-SINTEPE é um caso intermediário com metade das eleições se enquadrando no indicador. O SINDPD representaria um caso de oligarquia pois nenhuma eleição foi jamais disputada por mais de uma chapa. O caso do SMPE não está claro. Apesar de não poder ser considerado oligárquico tal com o SINDPD, ele não pode ser considerado democrático do mesmo modo tal como os 3 primeiros o são, nem pode ser considerado como um caso intermediário tal como o

³ O modelo para as tabelas 1 e 2 foi estabelecido por Roxborough, 1984:134 e 139; e Thompson & Roxborough, 1982:206 e 208.

APENOPE-SINTEPE.

Apesar do fato de que os dados sobre substituição de grupos no poder através de eleições - o segundo indicador de democracia - não apontam para, pelo menos, um razoável grau de democracia, ele mantém uma certa consistência com o primeiro indicador. Primeiro, a taxa de substituição é mais alta nos casos do SUPE, do SBPE e do SMPE (Ver coluna 7 da tabela 1). Isto é consistente para os casos do SUPE e do SBPE, mas não para o caso do SMPE. Segundo, os dados são consistentes com relação ao SINDPD. Como todas as eleições foram disputadas por chapa única e o grupo no poder tem sido reeleito desde a fundação da Associação de Profissionais em Processamento de Dados (APPD)⁴, os 2 indicadores estão em perfeita correlação. Por outro lado, os dados são também consistentes para o caso do APENOPE-SINTEPE, pois, de acordo com o modelo eleitoral, ele permanece numa meia distância entre os casos extremos de democracia - o SUPE - e de oligarquia - o SINDPD.

No entanto, os dados não indicam consistência para os casos do SMPE, como indicado acima, e do SINPRO. Isto se torna mais claro quando comparamos estes 2 sindicatos entre si. O primeiro indicador mostra que o SINPRO é um sindicato com razoável grau de democracia, enquanto que o SMPE tenderia para a oligarquização, de acordo com o modelo eleitoral. No entanto, o segundo indicador mostra que a taxa de reeleição em relação a todas as eleições ocorridas no período no SINPRO é 1,0, o que significa que grupos de oposição nunca alcançaram o poder através de eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas. Ou seja, isto caracterizaria uma oligarquia, se se toma este indicador isoladamente. Esta contradição pode ser explicada pelo fato de que o processo de substituição da "velha guarda" no SINPRO se deu através de meios não previstos pelo modelo eleitoral. Como dito acima, um dos grupos de esquerda neste sindicato fez uma aliança, em 1982, com a "velha guarda" e, em 1985, uma diretoria de esquerda, depois de uma complexa cadeia de alianças entre várias facções, assumiu o poder através de uma eleição plebiscitária. Ou seja, as mudanças que ocorreram na liderança deste sindicato não podem ser detectadas pelo modelo

⁴ *Esta associação foi criada em 1979, sendo substituída pelo SINDPD o qual foi criado em 1985.*

eleitoral. Assim, apesar de os dados estatísticos não as revelarem, as mudanças que ocorreram no SMPE, no SBPE e no SUPE também ocorreram na estrutura de poder do SINPRO.

Finalmente, pode-se dizer que estes 2 indicadores não dão uma idéia muito clara acerca do grau de democracia nos sindicatos aqui analisados, apesar de que tanto o primeiro quanto o segundo mostrarem que o SUPE seria democrático, enquanto o SINDPD seria oligárquico. No entanto, o segundo indicador apontaria para a existência de uma oligarquização nos sindicatos aqui analisados.

O terceiro indicador de democracia sindical é a percentagem média de votos recebidos pela chapa vencedora. De acordo com o modelo eleitoral, se a oposição é forte o suficiente para influenciar políticas e estratégias do sindicato isto significa provavelmente que há um grau razoável de democracia interna no sindicato. A percentagem de votos recebidos pela chapa vencedora indicaria também o grau de sucesso da oposição em propor assuntos importantes, o que seria indicado pelo montante de votos recebidos durante eleições.

Apesar do fato de que um grupo pode muito bem vencer diversas eleições durante um dado período de tempo ou porque não enfrenta qualquer oposição ou através de uma larga vantagem eleitoral sem que se possa caracterizar uma oligarquia - por exemplo, no caso de líderes altamente populares -, de acordo com o modelo eleitoral, isto deve ser visto como um caso extremo, o qual não constitui a regra nem invalida o uso desta variável como indicador de democracia.

TABELA 2. PERCENTAGEM DE VOTOS PARA A CHAPA VENCEDORA (Em anexo)

Os dados estatísticos desta tabela dão apoio aos 2 indicadores prévios. De acordo com aqueles indicadores, o SUPE seria o mais democrático da amostra aqui analisada, o que é consistente com os resultados do quadro acima. Os dados da tabela 2 indicam que quando a oposição disputou uma eleição, ela o fez sobre assuntos básicos da vida sindical que são do interesse de seus membros. Por outro lado, os dados são totalmente consistentes com o que os indicadores prévios demonstram em relação ao caso do SINDPD. A percentagem média de votos recebidos pela chapa vencedora neste

sindicato não mostra qualquer sinal de oposição tal como demonstrado pelos 2 primeiros indicadores. Os dados são também consistentes em relação aos casos do SBPE e do APENOPE-SINTEPE. No entanto, deve-se atentar para os casos do SMPE e do SINPRO. Os dados destes sindicatos referentes ao terceiro indicador são consistentes com o primeiro indicador, mas sofrem as mesmas restrições indicadas acima com relação ao segundo indicador pelas razões já apontadas.

O quarto indicador de democracia sindical refere-se à existência de uma oposição organizada e permanente. O caso do SUPE é um caso interessante de política interna bastante dinâmica. A oposição de esquerda conseguiu derrotar a “velha guarda” em 1980. O grupo conservador desapareceu enquanto facção política e não foi imediatamente substituído por qualquer outro grupo. Seguindo-se a divisão do movimento sindical brasileiro em basicamente duas correntes (Rodrigues, 1991:11-42), militantes ligados ao PT e à CUT estabeleceram-se como oposição e disputaram as eleições de 1986 e 1989 e têm desde então agido como uma facção organizada no sindicato. Finalmente, em 1989, o grupo dirigente dividiu-se em 2 grupos. Quatro diretores decidiram deixar o grupo dirigente e formaram outra chapa para disputar a eleição de 1989. No entanto, apesar do apoio que eles tiveram nesta eleição ao conseguir passar para o segundo turno, não há evidência para se afirmar que eles constituirão uma oposição organizada da mesma forma que os militantes da CUT. Na eleição de 1992 ocorreu uma complexa teia de alianças em que as diversas facções formaram coligações com antigos opositores tornando o quadro algo incerto. Ou seja, apesar da dinâmica da política interna neste sindicato, é difícil prever que facção, ou facções, agirá (ou agirão) como uma oposição organizada em um cenário futuro.

Militantes de esquerda também assumiram o poder no SINPRO. No entanto, como mencionado acima, isto aconteceu através de alianças, golpes e contragolpes. Estes militantes conseguiram influenciar as discussões durante a campanha salarial de 1979. Após esta campanha, eles dividiram-se em 2 facções. Os militantes ligados ao PT continuaram na oposição até 1985 quando conseguiram ser eleitos numa assembléia geral. Por outro lado, os militantes ligados ao ex-PCB formaram uma aliança com a “velha guarda” e assumiram o poder em 1982, sendo afastados em 1985 na assembléia acima citada. Na eleição de 1988, todas as facções

fundiram-se numa aliança e a eleição foi disputada por chapa única. No entanto, o grupo dirigente dividiu-se novamente para a eleição de 1990 e 2 chapas concorreram àquela eleição. Os dados mostram que não há uma oposição organizada e permanente no SINPRO, pois as eventuais chapas de oposição são formadas por razões circunstanciais. Por outro lado, não existem elementos para se prever se uma oposição organizada aparecerá no futuro próximo.

O SBPE teve uma oposição organizada e permanente entre 1978 e 1988. De fato, a oposição de esquerda formada em 1978-79 disputou todas as eleições, com exceção da eleição de 1982, desde então até 1988 quando assumiu o poder. Além disso, a oposição agiu durante todos estes anos como uma facção organizada convocando encontros e assembléias, organizando greves, comícios e passeatas, e participando de negociações e acordos salariais. Como esta oposição venceu as eleições de 1988, o papel da "velha guarda" não está claro no período pós-1988. Na eleição de 1991, eles não formaram uma chapa e os militantes de esquerda agora no poder concorreram com chapa única. Não há qualquer evidência de que no futuro a "velha guarda" se constituirá numa oposição aos militantes de esquerda que dirigem o sindicato, embora haja evidência de que uma oposição de esquerda poderá surgir (Cf. Jornal do Comércio, 15/1/94).

Em 1979, o presidente da APENOPE foi destituído durante um assembléia geral e logo depois militantes de esquerda assumiram o poder. Entre 1979 e 1987 todas as eleições nesta associação foram disputadas por chapa única e não houve qualquer sinal de uma oposição, organizada ou circunstancial. Em 1987, alguns anarquistas juntamente com comunistas "independentes" formaram uma chapa para disputar as eleições daquele ano. Tal fato foi repetido em 1989. No entanto, não há evidência de que eles agiram como uma oposição organizada da mesma forma da oposição de esquerda no SBPE até 1988, ou que conseguiram influir nas políticas e estratégias da APENOPE. Estes militantes não disputaram a primeira eleição no SINTEPE em 1991. Neste caso, militantes ligados ao PCdoB e apoiados pela Convergência Socialista e MR-8 disputaram a eleição contra a chapa do grupo no poder desde 1979.

O caso do SMPE ilustra um exemplo a parte. Ele é único no modo como a "velha guarda" sobreviveu à primeira derrota para os militantes de esquerda em 1981. De fato, na maioria dos sindicatos, os sindicalistas conservadores desapareceram enquanto

facção política depois de serem derrotados por militantes de esquerda. No entanto, neste sindicato a “velha guarda” conseguiu manter-se organizada e disputou a eleição de 1984. Depois desta eleição eles desapareceram e nenhum grupo de oposição apareceu neste sindicato, o que significa que as eleições de 1987 e 1990 foram disputadas pela chapa única do grupo no poder.

O SINDPD representa um caso extremo onde nenhuma oposição jamais apareceu. Desde 1979 quando militantes de esquerda fundaram a APPD todas as facções de esquerda têm conseguido manter a aliança que dirige o sindicato, o que tem se traduzido invariavelmente, nas eleições, em chapa única.

3. DEMOCRACIA SINDICAL ENQUANTO PROCESSO

Os indicadores usados acima dão-nos uma idéia clara da situação da política interna nos sindicatos em termos da força das diferentes facções políticas somente quando elas disputam eleições. No entanto, apesar da consistência interna destes indicadores, eles não permitem o entendimento da dinâmica da política “submersa” traduzida, por exemplo, em pactos e alianças os quais não são detectados pelo modelo eleitoral; nem permitem a análise das condições reais (por exemplo, violência, ameaças, insultos, acusações, demissões, etc.) sob as quais os grupos opositores existem e agem. Finalmente, eles não nos permitem entender o próprio processo através do qual os grupos recebem apoio, isto é, os processos de tomada de decisões, implementação e condução de políticas, e resolução dos objetivos propostos.

Assim, nesta seção, pretendo analisar outros aspectos da política interna dos sindicatos no sentido de ampliar nossa compreensão da política interna em tais organizações. A seção está dividida em 4 subseções:

3.1. Atitudes Em Relação aos Grupos de Oposição

Padrões de democracia não evoluem somente do desempenho de diferentes facções em eleições, mas também do grau em que os grupos dirigentes estão desejando tolerar qualquer oposição (Cf. Martin, 1987:229, 234-5).

Isto significa que, algumas vezes, grupos dirigentes não desejando ver suas políticas e estratégias contestadas por grupos opositores podem tomar duras medidas em relação aos mesmos, sendo que a violência é uma caso extremo. Em outros casos, grupos de oposição têm o direito estatutário de usar sedes sindicais para discutir planos e se organizarem. Assim, esta subseção é relacionada com processos internos através dos quais a democracia funciona tal como em casos de violência e acusações envolvendo diferentes grupos agindo dentro dos sindicatos e em casos onde grupos de oposição ou simples facções têm o direito de usar as sedes sindicais para se encontrar.

Nem todos os sindicatos têm enfrentado problemas de violência e/ou trocas de sérias acusações ou têm cláusulas estatutárias obrigando os grupos dirigentes a aceitar grupos de oposição. Assim, minha análise é baseada em eventos que não envolvem todos os sindicatos aqui investigados. No entanto, estes eventos não devem ser vistos como especificidades da política interna de alguns sindicatos, pois, enquanto fenômenos políticos, podem acontecer em qualquer organização política.

O meio mais extremo de intimidação contra grupos de oposição é o uso de várias formas de violência. Apesar do fato de que, de acordo com os indicadores do modelo eleitoral, o SBPE é uma organização razoavelmente democrática, ele teve uma história marcada pela violência desde 1979 até 1988. A oposição desafiou o grupo conservador no poder durante os anos 80, mas isto aconteceu através de um processo no qual a oposição e o grupo dirigente trocaram sérias acusações e algumas vezes tiveram de lutar fisicamente. Em novembro de 1979, houve uma discordância entre os bancos e o sindicato acerca de um aumento salarial de 22% por causa da lei de política salarial editada pelo governo No. 6.708/79. A oposição acusou o presidente do sindicato de não se preocupar com os interesses dos trabalhadores e colocou forte pressão sobre o grupo dirigente durante alguns encontros onde se discutiam estratégias de negociação. Tais encontros terminaram quando uma briga aconteceu entre membros destas 2 facções durante uma assembléia.

A violência voltou durante a campanha salarial de 1984. Uma assembléia geral aconteceu em 14 de setembro com o objetivo de escolher os membros da comissão salarial. Apareceram, então, discordâncias acerca do papel que os empregados do Banco do Brasil

iriam exercer nesta comissão. Isto era, obviamente, uma discordância acerca da participação de militantes de oposição, pois a maioria deles era formada por empregados deste banco. Uma vez mais uma violenta briga explodiu entre as 2 facções terminando com 7 feridos no hospital e a maioria dos outros na delegacia de polícia mais próxima (Cf. *O Defensor*, julho 1985).

Durante a campanha salarial de 1986, um diretor do sindicato foi atacado por um militante da CUT. Os 2 grupos - o dirigente e o de oposição - estavam promovendo, independentemente, uma passeata no centro do Recife quando um militante de oposição cuspiu na face do presidente do sindicato e o atacou. Um outro diretor, por sua vez, atacou o militante de oposição. A polícia teve de intervir e ambos foram presos. Finalmente, o próximo episódio de violência aconteceu na eleição de 1988. De acordo com um militante, a oposição teve de empregar guarda-costas para garantir sua segurança física (Santos, 1992:51).

Por outro lado, durante processos em que os grupos dirigentes têm de tratar com uma oposição, seja em campanhas eleitorais, seja em negociações salariais, acusações severas são publicadas para tentar demonstrar que ou a oposição é apoiada pelos empregadores ou que é formada por pessoas corruptas ou ainda que é formada por militantes com objetivos escusos.

Este último recurso foi usado particularmente no final dos anos 70 e início dos 80, quando os militares ainda estavam no poder, com o intuito de ligar a oposição ao "perigo vermelho", isto é, os comunistas. Durante a campanha eleitoral de 1981 no SMPE, o grupo dirigente lançou alguns panfletos os quais sugeriam que a oposição "tem sido facilmente influenciada por políticos ideólogos e catequistas que são especialistas em pregar o ódio, a revolta e a discórdia" e que estava sendo financiada por "forças externas" (*Chapa 1 Une os Metalúrgicos*, 1981).

Apesar desta campanha, o grupo conservador foi derrotado. Em 1984, estes 2 grupos novamente se enfrentaram eleitoralmente. Agora, os diretores de esquerda publicaram documentos tentando incriminar o candidato conservador para a presidência do sindicato como corrupto. Os dirigentes de esquerda acusaram este candidato de ter vendido, quando exercia a presidência do sindicato, uma Kombi da entidade por preço muito barato, sem consultar ninguém e sem leilão (Cf. *Zé Ferrugem Metalúrgico*, junho 1984).

A campanha salarial de 1985 dos bancários foi uma das mais duras em termos de acusações entre o grupo dirigente e a oposição. Durante a campanha, diversas vezes, o grupo dirigente acusou a oposição de estar do lado dos empregadores. De acordo com estes dirigentes, a oposição, por motivos eleitoreiros, havia assinado um "pacto sujo" com os diretores conservadores da Federação dos Bancários para beneficiar os banqueiros (*O Defensor: Boletim Especial*, Nº 3, agosto 1985).

Enquanto o SINDPD seria oligárquico sob os 4 indicadores do modelo eleitoral, este é o único sindicato que garante estatutariamente a qualquer grupo de oposição o direito de usar a sede sindical para seus encontros. Além disso, indivíduos e minorias têm o direito de ter acesso a qualquer documento produzido pelo sindicato e/ou por ele arquivado, assim como publicar opiniões em desacordo com atos e opiniões dos diretores e mesmo convocar a assembléia geral para destituir qualquer diretor. Apesar destes pontos não garantirem o aparecimento de uma oposição, eles têm sido usados pelas diferentes facções dentro do sindicato para expressar suas opiniões e para realizar seus próprios encontros.

3.2. Estrutura Sindical e Meios de Participação: Comissões e Delegados Sindicais

Esta subseção está voltada para a análise de diferentes níveis e canais de participação dentro dos sindicatos. Em alguns sindicatos estes canais foram estabelecidos no local de trabalho não somente como um meio de fortalecer a estrutura dos sindicatos, mas também como um meio de fortalecer a democracia interna ao prover canais de comunicação através dos quais os trabalhadores poderiam expressar suas opiniões e demandas.

Ao lado da estrutura administrativa para cuidar das tarefas cotidianas, existem várias comissões para tratar de problemas que aparecem no dia-a-dia nos locais de trabalho. Algumas destas comissões são permanentes como no caso da comissão de saúde do SINDPD, enquanto outras são temporárias tal como as comissões salariais existentes na maioria dos sindicatos.

Estas comissões são canais que têm sido usados pelos diferentes grupos para expressar suas opiniões e tentar implementar suas propostas. No final dos anos 70 e início dos 80,

grupos de oposição usaram as comissões salariais para canalizar o que eles viam como as verdadeiras demandas dos trabalhadores e para desafiar os grupos dirigentes sindicais. A oposição sindical no SMPE apareceu primeiro como um grupo organizado durante a campanha salarial de 1979.

Durante os anos 80, diversos diretores sindicais de esquerda continuaram a formar comissões salariais com simples filiados para participar nas negociações. Os militantes de esquerda que assumiram o poder no SUPE em 1980 foram membros ativos da comissão salarial em 1979. Na maioria das assembleias o presidente do sindicato teve de ceder a condução das assembleias ao principal líder do grupo opositor. Isto permitiu a alguns militantes da oposição, durante as assembleias para discutir a campanha, expressar críticas contra o presidente do sindicato por causa de sua estratégia de negociação.

A mesma estratégia foi usada por militantes de esquerda no SINPRO, no SBPE e no APENOPE-SINTEPE.

Ele [o presidente do SBPE] disse que a comissão salarial eleita pela assembleia geral é formada por membros da oposição os quais têm objetivos escusos. Eles não estão interessados em assinar o acordo salarial, pois o que eles querem é promover uma greve (Jornal do Commercio, 20/09/1979).

No entanto, como dito acima, estas comissões são temporárias e usualmente formadas uma vez no ano durante campanhas salariais. Durante os anos 80, a maioria dos sindicatos tentou, com diferentes níveis de sucesso, implantar comissões de trabalhadores no local de trabalho. Estas comissões não eram uma extensão dos sindicatos no local de trabalho, mas representantes dos trabalhadores cuja tarefa principal seria canalizar demandas e reclamações vindas da categoria para o sindicato. A distinção não é simplesmente semântica, mas significa que as comissões tinham um alto grau de autonomia em relação aos sindicatos. Onde os sindicatos tiveram sucesso em implementá-las, os membros eram eleitos e não apontados. Ao contrário do processo de eleição dos diretores sindicais, os candidatos concorriam individualmente e não como membros de uma chapa. Neste caso, muitos militantes de grupos de oposição ou filiados com crenças políticas diferentes

poderiam ser eleitos juntamente com militantes que apoiavam o grupo dirigente, o que permitiu um saudável grau de democracia interna nos sindicatos.

O caso mais extremo de autonomia de uma comissão em relação ao sindicato é aquele do SBPE. Ela foi criada por militantes de oposição trabalhando principalmente no Banco do Brasil. Isto permitiu à oposição uma organização mínima para desafiar a liderança do sindicato e expressar diferentes propostas vindas do local de trabalho. Isto também permitiu à oposição participar nas negociações durante campanhas salariais e encontros nacionais de bancários.

Tanto o SINDPD quanto o SUPE conseguiram implantar comissões de trabalhadores. No caso do SINDPD, os delegados sindicais são a base para a comunicação entre o sindicato e a categoria, sendo que eles exercem um papel importante na negociação das demandas durante as campanhas salariais. Por outro lado, quando a chapa para disputar a eleição de 1989 foi formada e os sindicalistas tiveram de cumprir a obrigação estatutária do sindicato de renovar, pelo menos, 1/3 dos diretores, estas comissões foram a fonte de onde vieram os novos e experientes militantes.

O SUPE também tem uma teia de delegados sindicais e comissões nas 3 firmas onde organiza os trabalhadores. Os primeiros delegados foram eleitos em agosto de 1985 quando os trabalhadores elegeram 24 delegados nas 3 firmas. No entanto, estes delegados não constituíram, num primeiro momento, uma comissão de trabalhadores. Em vez disso, atuavam individualmente representando grupos de trabalhadores de certos setores das firmas. Em 1988, a assembleia geral do sindicato aprovou a criação das comissões e decidiu também que as mesmas teriam autonomia em relação ao sindicato. No entanto, o sindicato seria o coordenador das ações das comissões. Muitos dos militantes do PT que constituíam a oposição e desafiaram o grupo dirigente nas eleições de 1986 e 1989 eram também membros destas comissões (Cf. Documento *Oposição Urbanitária 2*, 1989).

Finalmente, o SMPE não conseguiu implantar tais comissões. No entanto, os metalúrgicos conseguiram criar, na COSINOR, a primeira comissão de trabalhadores da região Norte/Nordeste, a qual foi reprimida e desmantelada pela gerência da fábrica. Por outro lado, nem o SINPRO nem o APENOPE-SINTEPE têm tido sucesso

em implantar tais comissões, pois tem sido grande a oposição e as restrições dos donos de escolas e do governo do estado.

3.3. Facções Políticas e Sindicais e Democracia Sindical

As imagens dos grupos dirigente e do opositor (onde e quando este último existe) desenhadas pelo modelo eleitoral são homogêneas. Se, por um lado, o sindicato é dominado por um grupo oligárquico, não é possível caracterizar as divisões em seu interior em termos das facções políticas e sindicais que formam o grupo dirigente. Por outro lado, o mesmo é verdade para o caso onde 2 ou mais grupos sempre se desafiam eleitoralmente dando ao sindicato uma vida democrática. Os 2 ou mais grupos são mostrados como entidades uniformes sem divisões internas. No entanto, como deve estar claro a partir da discussão acima, isto nem sempre ocorre assim. Os dados usados até agora mostram que tanto o grupo dirigente quanto o opositor são constituídos por várias facções e que estes grupos, de tempos em tempos, enfrentam disputas internas. Estas disputas influenciam a composição dos grupos que disputam a liderança sindical, mesmo naqueles sindicatos dirigidos por grupos sem oposição.

A executiva nacional da CUT eleita no seu 3o. Congresso Nacional em 1988, composta de 20 membros, era formada por 6 facções (Rodrigues, 1990:21). Um semanário informou, por outro lado, que durante o 4º Congresso Nacional da CUT havia 26 facções políticas lutando pelo poder dentro desta organização (*Isto é Senhor*, Nº1147, 18/09/1991). O número de membros de cada facção na executiva depende de sua participação percentual nos votos recebidos durante a eleição que acontece durante o Congresso. Este quadro nacional reflete-se no nível regional e no nível dos diferentes sindicatos que são membros da CUT. Durante o 4º Congresso Regional da CUT em Pernambuco em 1988, por exemplo, 4 chapas disputaram a eleição para renovar a sua executiva. A composição deste órgão foi decidida com base na percentagem de votos de cada chapa. Isto significa que grupos, dirigentes ou na oposição, cujos sindicatos são ligados à CUT, enfrentam quase as mesmas divisões em termos de diferentes grupos lutando por hegemonia dentro de suas organizações.

No entanto, a existência de diferentes facções políticas não se

traduz necessariamente em eleições disputadas por, pelo menos, 2 chapas. Por exemplo, o grupo dirigente do SINDPD é formado por várias facções políticas. Como mostrado acima, este sindicato sempre teve eleições disputadas por chapa única. Isto pode significar intolerância para com grupos conservadores, mas o mesmo não é verdade em relação a minorias de esquerda. Como garantido pelos estatutos do SINDPD, as diferentes facções usam a sede do sindicato para realizar seus encontros. Além disso, estas facções têm conseguido se apresentar unidas com chapa única em cada eleição. No entanto, a formação da chapa depende de uma complexa teia de articulações, pois os sindicalistas têm de levar em consideração a exigência estatutária de renovar, pelo menos, 1/3 dos diretores e, ao mesmo tempo, manter a representatividade de todas as facções políticas.

O SMPE também tem passado pelo mesmo fenômeno. Apesar do fato de que seus dirigentes ajudaram a criar o PT e a CUT em Pernambuco, eles não constituem um corpo homogêneo. A composição da chapa também depende da representatividade das diversas correntes que atuam neste sindicato.

Em outros casos isto tem produzido um quadro diferente. As eleições de 1987 e 1989 no APENOPE-SINTEPE foram disputadas por 2 chapas. No entanto, tanto o grupo dirigente quanto o opositor eram filiados à CUT e ao PT. Além disso, a oposição era formada por uma rara aliança de anarquistas e comunistas "independentes".

O caso de SUPE é exemplar quanto à diversidade de formas que as alianças e (re)arranjos de pactos entre correntes políticas em um sindicato pode tomar. Na eleição de 1989, o grupo dirigente ligado ao PCB cindiu-se. Quatro diretores decidiram formar uma outra chapa apoiada por simpatizantes do PCdoB e do PMDB. Naquela ocasião, 3 chapas concorreram à eleição: a chapa 1 representando o grupo no poder; a chapa 2 representando militantes do PT; e a chapa 3 representando os dissidentes.

Na eleição de 1992, novas alianças foram forjadas. Houve uma nova cisão no grupo dirigente e alguns membros decidiram apoiar uma chapa com remanescentes da antiga chapa 3. Esta, por sua vez, também cindiu-se e alguns de seus antigos membros passaram a apoiar a chapa do grupo dirigente (chapa 1). Com relação aos militantes do PT, os mesmos não apresentaram uma chapa, mas dividiram-se com relação a que chapa apoiar em 1992.

Um importante líder deste grupo apoiou e foi candidato pela chapa 1, alguns decidiram-se pela "neutralidade", e, finalmente, um terceiro grupo apoiou, tácita ou abertamente, a chapa 2.

Divisões dentro da oposição também têm ocorrido em casos em que ela diverge acerca de concepções políticas de como conquistar o poder nos sindicatos. As oposições do SBPE e do SINPRO enfrentaram tal experiência. Isto não afetou a força da oposição no caso do SBPE. Um dos grupos tentou estabelecer uma aliança com o grupo conservador no poder para conquistar o sindicato "por dentro", mas não conseguiu seu intento porque foi deixado de fora pelos diretores conservadores na hora da composição da chapa (Santos, 1992:48).

No entanto, isto produziu uma complexa teia de alianças e disputas na história política do SINPRO durante os anos 80. Neste caso, se se restringe a análise da democracia sindical às eleições é possível mostrar que em 1982 duas chapas disputaram a eleição, mas não se revela que o grupo conservador conseguiu manter o poder através de uma aliança com um grupo opositor, e que estes grupos trocaram votos e postos. A análise exclusiva de eleições sindicais também não revela o processo "submerso" que caracterizou o pleito de 1985. O grupo dirigente enfrentou a oposição uma vez mais. No entanto, o grupo dirigente já não era o mesmo. Sua composição havia mudado, pois os militantes de esquerda conseguiram deixar os conservadores fora da chapa. Estes últimos não conseguiram formar sua própria chapa e a eleição foi disputada por 2 chapas de esquerda. Isto levou ao processo de mudanças quando todas as facções integraram-se numa aliança em 1988. Estes grupos dividiram-se novamente em 1991, mas a composição da direção do SINPRO foi decidida de acordo com a percentagem de votos de cada grupo na eleição. De acordo com novas regras estabelecidas neste sindicato, se qualquer grupo recebe pelo menos 20% dos votos, ele tem o direito de fazer parte da administração do mesmo. Assim, a teia de alianças e interesses presente neste sindicato revela um grau considerável de negociação e tolerância de cada facção com relação aos seus parceiros.

No entanto, deve-se ressaltar que o grau de tolerância varia de caso para caso. Por exemplo, ao final do 4º Congresso Nacional da CUT em 1991, uma violenta luta explodiu entre as diferentes facções (grupo Articulação e grupos trotskistas) logo após a

formação de uma executiva de "unidade". Parece que a Articulação tem estado enfrentando crescente oposição de certas correntes marxistas radicais. Assim, alguns membros da Articulação aproveitaram a ocasião para acusar um membro de um desses grupos de ter roubado dinheiro de seu próprio sindicato, o que provocou a luta. Isto parece indicar que o uso de métodos violentos não está retrito à disputas entre facções conservadoras e de esquerda tal como no caso do SBPE descrito acima (Cf. Roxborough, 1981:86).

3.4. O Estado, Empregadores e Democracia Sindical

Um aspecto final a ser analisado nesta seção refere-se a pressões exercidas de fora pelo Estado e pelos empregadores e sua influência sobre a democracia sindical. Há evidência de que a existência ou não de uma oposição sindical ou de dirigentes de esquerda dependia, principalmente no final dos anos 70 e início dos 80, em certo grau, das atitudes do Estado e dos empregadores com relação ao sindicalismo.

De fato, quando os primeiros militantes de esquerda começaram a aparecer no final dos anos 70, seu desempenho, seja como oposição, seja como dirigentes sindicais, dependia não somente do recrutamento de novos militantes ou sucesso em eleições sindicais, mas também do grau de tolerância do Estado e dos empregadores em relação à militância radical (Cf. Alves, 1989:53).

Havia então um amplo leque de medidas - desde ameaças de demitir membros da oposição até ameaças de intervir nos sindicatos dirigidos por militantes de esquerda - que ambos poderiam tomar no sentido de reprimir a militância radical.

No final dos anos 70, quando sinais de uma oposição começaram a aparecer no SBPE, a resposta do governo foi rápida. O delegado regional do trabalho ameaçou seus líderes. Além disso, a maioria dos bancários de bancos privados que participaram na chapa de oposição em 1979 foram demitidos depois da eleição. A oposição teve de continuar quase somente com militantes que trabalhavam no Banco do Brasil (Cf. Santos, 1992:49). Isto provocou um sério impacto na composição da oposição e em sua capacidade de disputar a eleição de 1982. Depois de alguns encontros, a oposição decidiu que não tinha qualquer chance de apresentar uma chapa

em 1982 devido à falta de militantes para o trabalho de organização de base. Tais medidas, em menor escala, foram usadas durante os anos 80 e tiveram um impacto de longo prazo na oposição. Isto refletiu-se, por exemplo, no mau desempenho da oposição nos bancos privados durante a eleição de 1985 e sobre a composição da chapa oposicionista que disputou as eleições de 1988. De fato, somente 3 candidatos, de uma chapa de 24 membros, vinham de bancos privados.

De forma similar, depois que militantes de esquerda tomaram o poder no APENOPE-SINTEPE em 1979, o governo estadual demitiu seu presidente em 1980 sob o argumento de que ele não era um bom profissional, pois o mesmo, depois de assumir a presidência da associação, havia, de acordo com o então secretário de educação de Pernambuco, perdido um grande número de aulas. Além disso, o governo proibiu os professores de pagar as mensalidades da associação através de desconto direto da folha de pagamento. Ambas as medidas causaram um profundo impacto sobre o desempenho da associação até 1985, pois o número de associados caiu drasticamente afetando a situação financeira da associação. Por sua vez, isto afetou claramente sua capacidade de organizar a categoria ou mesmo estender sua estrutura organizacional para outras cidades de Pernambuco.

Os militantes radicais do SMPE também enfrentaram ameaças de intervenção por parte do governo e forte reação dos empregadores. Em 1979, ainda como oposição, eles foram avisados pelo delegado regional do trabalho de que o governo não toleraria suas ações. Em 1983, quando eles já estavam na direção do sindicato, o governo ameaçou intervir no sindicato por causa de sua decisiva participação na greve geral daquele ano quando 5 de seus diretores e 2 ativistas foram presos. Por outro lado, eles também enfrentaram medidas repressivas dos empregadores. Depois desta greve geral, os empregadores demitiram vários trabalhadores que participaram da mesma. Os empregadores chegaram mesmo a cogitar de pedir ao Ministério do Trabalho a intervenção no sindicato e a destituição de seus diretores. Finalmente, como mencionado acima, este sindicato implantou a primeira comissão de trabalhadores na região Norte/Nordeste. No entanto, os empregadores reagiram ao demitir gradualmente todos os seus integrantes.

Tanto o SUPE quanto o SINDPD enfrentaram restrições do governo. Tanto eletricidade quanto o serviço de processamento de

dados eram vistos como assunto de segurança nacional. Assim, o governo não estava disposto a permitir a existência de uma militância radical nestas áreas. No primeiro caso, muitos militantes foram demitidos depois das greves de 1979, 1981 e 1982, enquanto outros foram ameaçados de ser processados com base na Lei de Segurança Nacional. No caso do SINDPD, o governo nem mesmo permitiu a formação de um sindicato antes de 1985.

Apesar do fato de que o modelo eleitoral revelou um considerável grau de democracia no SBPE a partir de 1979, a análise da atitude dos empregadores em relação à militância radical mostra que tal atitude teve um importante impacto sobre o desempenho e composição da oposição. Assim, é também pouco provável que medidas repressivas pudessem produzir um saudável ambiente para a democracia dentro dos sindicatos (Cf. Friedlander, 1975). Diante da atitude repressiva do governo estadual em relação ao APENOPE-SINTEPE, é pouco provável que qualquer oposição surgisse, pelo menos à esquerda. Quando uma oposição surgiu novamente nesta organização, a associação tinha sido mais ou menos aceita pelo governo estadual como uma organização representativa dos professores da rede oficial.

No entanto, este fator não deve ser exagerado, pois se o SUPE e o SINDPD sofreram ameaças e medidas repressivas do governo, eles passaram por diferentes experiências numa visão de longo termo. Enquanto o primeiro tem experienciado o aparecimento de grupos de oposição, o segundo tem tido uma história completamente diferente.

4. "NOVO" SINDICALISMO: DEMOCRACIA, REPRESENTATIVIDADE E RESPONSABILIDADE POLÍTICA

O principal tema analisado nesta seção é o problema da representatividade do "novo" sindicalismo. De fato, enquanto as mudanças radicais provocadas pelo "novo" sindicalismo a partir do final dos anos 70 estavam sendo germinadas, existiam reivindicações por sindicatos mais representativos. Os testemunhos - disponíveis em documentos lançados no final dos anos 70 - de muitos militantes, que mais tarde tornaram-se diretores, e de muitos trabalhadores mostram que havia um sentimento generalizado entre os trabalhadores de que os "sindicatos existem mas não são nossos

porque eles não nos representam". De fato, o velho sindicalismo pelego não representava seus membros, em particular, e a categoria, em geral. "Eles não nos representam" significava que havia um descompasso entre os interesses dos trabalhadores e os dos diretores sindicais da "velha guarda" no sentido michelsiano.

Assim, um dos principais temas relacionados aos trabalhadores e militantes sindicais no Brasil no final dos anos 70 estava ligado ao problema da representatividade de seus sindicatos, esta sendo entendida como uma atitude política através da qual os sindicatos deveriam agir por e no interesse de seus membros. Isto significa que os sindicatos deveriam ser "nossos" novamente. Ou seja, o relacionamento entre dirigentes sindicais e os membros deveria ser mudado radicalmente.

O "novo" sindicalismo emergiu com uma agenda política para mudanças no papel que os sindicatos deveriam exercer na sociedade como um todo, nas relações trabalhistas e no relacionamento entre sindicatos e os trabalhadores por eles representados. O "novo" sindicalismo alcançou graus variados de mudança e isto tem sido o resultado de uma construção constante de novas relações sociais dentro do campo das relações trabalhistas.

Qual o significado deste fenômeno? Isto significa que a agenda política do "novo" sindicalismo teve de ser construída e adaptada de acordo com as circunstâncias políticas. Assim, deve-se considerar um traço geral que tem caracterizado o "novo" sindicalismo no sentido de entender o constante desenvolvimento pelo qual ele tem passado. Eu sugeriria que este traço que caracteriza o "novo" sindicalismo é o relacionamento mais próximo e mais intenso entre líderes sindicais e liderados. Isto é, têm havido tentativas de consultar e prestar contas dos atos dos diretores sindicais aos trabalhadores representados. Esta característica sozinha provocou uma série de mudanças com implicações para outras esferas da vida sindical.

Além disso, líderes têm tentado combinar suas próprias demandas radicais com os interesses dos liderados. Com efeito, na maioria dos sindicatos aqui analisados, os líderes sindicais têm tentado colocar propostas que são mais radicais que aquelas dos trabalhadores representados. De fato, a maioria das "novas" demandas tem sido proposta pelos dirigentes e/ou militantes sindicais em lugar de serem o resultado de propostas de filiados comuns.

A ampla agenda inicial do “novo” sindicalismo continha uma série de propostas as quais não foram totalmente conquistadas. Sugiro que isto se deve ao novo relacionamento com os trabalhadores implementado pelos “novos” dirigentes e/ou militantes sindicais. De fato, ao tentar representar os interesses dos trabalhadores e ter responsabilidade política (prestar conta dos atos da liderança sindical), os “novos” líderes sindicais têm tido algumas vezes de restringir certas propostas radicais com relação a: 1) o fim da prestação de serviços sociais, médicos e assistência jurídica em casos que não sejam estritamente trabalhistas pelos sindicatos; 2) novas reivindicações radicais; e 3) o fim do papel histórico e coercitivo que o Estado tem exercido nas relações trabalhistas, especialmente no julgamento de disputas trabalhistas no Brasil.

Existiam ou existem uma série de medidas que os “novos” sindicalistas deseja(va)m tomar com relação a certos aspectos organizacionais dos sindicatos. Primeiro, existem os problemas de assistência sócio-médica prestada pelos sindicatos e do próprio aparato que os sindicatos têm de gerenciar para prestação destes serviços aos seus filiados. Muitos dirigentes sindicais desejam acabar com estes serviços e redirecionar os recursos financeiros para outros aspectos da vida sindical.

No entanto, com exceção do SINDPD, os sindicatos continuam a prestar tais serviços. Tanto o SINPRO quanto o APENOPE-SINTEPE, apesar da pequena escala de seu aparato de serviços assistenciais, continuam a prestá-los. Por outro lado, o SUPE e o SBPE (depois de 1988) não somente não acabaram, mas, na verdade, aumentaram e melhoraram tais serviços. Dos sindicatos aqui analisados, o SMPE foi o único que abertamente propôs acabar com toda a assistência sócio-médica.

Este fato parece sugerir que os serviços sócio-médicos são importantes para os filiados dos sindicatos. Neste caso, ao contrário do que se poderia pensar, isto é, que os “novos” sindicalistas estão traíndo sua agenda política, isto parece sugerir que eles têm tentado atender aos interesses dos filiados. Se não, poder-se-ia perguntar qual é a razão para a manutenção de tais serviços? O caso do SMPE é um exemplo claro de minha sugestão. Os diretores deste sindicato pensam que a prestação de serviços de saúde aos trabalhadores é de responsabilidade do Estado brasileiro (Cf. *Zé Ferrugem Especial*, 1981). Eles também pensam que tais serviços absorvem importantes recursos financeiros que poderiam ser usados

mais efetivamente para organizar politicamente os trabalhadores (Cf. *Resoluções do Congresso dos Metalúrgicos de Pernambuco*, 1985, resolução No. 30). Mas eles não impuseram sua visão aos filiados. Ao contrário, eles decidiram saber o que os filiados pensavam desta mudança tão importante. Eles fizeram uma pesquisa entre os filiados e a resposta foi clara. Noventa por cento se manifestaram contra qualquer mudança que pudesse resultar no fim da prestação dos serviços sócio-médicos (Cf. *O Metalúrgico*, s/d, 1987; e Entrevista, 16/10/87). Esta decisão foi aceita pelos dirigentes sindicais e a assistência sócio-médica continua a ser prestada aos filiados do sindicato.

No que diz respeito à organização no local de trabalho, os sindicatos aqui analisados tiveram graus variados de sucesso. No entanto, onde comissões de fábrica e/ou de trabalhadores têm sido estabelecidas, elas têm sido usadas como canais de ligação entre os sindicatos e os trabalhadores. Além disso, existem evidências de que elas têm sido usadas pelos dirigentes sindicais para saber o que os filiados e a categoria desejam ou querem reivindicar. Isto parece indicar que os "novos" sindicalistas não estão desconsiderando os interesses expressos dos trabalhadores nem impondo decisões sem consultar os interessados. Naturalmente, esta relação entre sindicatos e trabalhadores varia de sindicato para sindicato. Existem dirigentes sindicais tais como os do SUPE que concebem estas comissões como apêndices do sindicato ou como uma presença direta do sindicato no local de trabalho, o que significa que pode haver espaço para tentativas de controlar as comissões. No entanto, existem os casos do SINDPD, do SMPE e do SBPE onde as comissões tinham ou têm grande poder de autonomia.

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

No entanto, este tipo de evidência não nos permite concluir

que os “novos” sindicalistas são meros “agentes ou delegados portadores das instruções recebidas dos eleitores” (Sartori, 1968:468). Na verdade, existem evidências que permitem afirmar que os “novos” sindicalistas e militantes têm proposto novos itens para uma agenda mais ampla de reivindicações.

De fato, a “velha guarda” raramente tentava mobilizar os trabalhadores para qualquer ação, sem falar na “ausência” durante campanhas salariais (Entrevista, 29/05/87). Por um lado, havia uma aceitação passiva das políticas salariais do governo e, de outro, descrença e/ou desconsideração por práticas tais como consultar e prestar contas de atos aos filhados, em particular, e à categoria, em geral. Assim, poucas reivindicações apareciam nas listas de demandas dos sindicatos dirigidos por sindicalistas conservadores.

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

No entanto, a novidade do “novo” sindicalismo não está relacionada somente com estas novas demandas, mas também ao próprio processo de negociação e resolução de disputas trabalhistas. De fato, além de tentativas de envolver a categoria na construção da pauta de demandas, como enfatizado acima, o “novo” sindicalismo emergiu com propostas de negociações diretas entre sindicatos, representando os trabalhadores, e empregadores, sem a necessidade de se recorrer ao poder de árbitro do Estado. No entanto, isto não é visto como uma questão de princípios a qual deve ser seguida quaisquer que sejam as consequências para os trabalhadores. Dois casos podem ilustrar este ponto por causa de seus diferentes resultados. Primeiro, os “novos” dirigentes do SBPE apóiam o princípio de negociação direta entre as 2 partes envolvidas numa disputa trabalhista. No entanto, por causa de seu comprometimento com o princípio de consultar a categoria, eles tiveram de levar uma disputa salarial, algum tempo atrás, para a justiça do trabalho como resultado da votação de uma assembléia geral, a qual aprovou a proposta de que a mesma fosse decidida na esfera estatal.

O segundo caso, aconteceu no APENOPE-SINTEPE. Durante uma campanha salarial, as negociações entre esta organização e governo estadual chegaram a um “beco-sem-saída” e as discussões

ficaram paralisadas. O governo estadual propôs então que a disputa fosse julgada pelo TRT como forma de acabar com o impasse. A proposta era inaceitável para os “novos” sindicalistas do APENOPE-SINTEPE. No entanto, em lugar de recusá-la a priori, eles convocaram uma assembléia para que a mesma fosse votada pelos professores, que terminaram por recusá-la.

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

5. CONCLUSÕES

Em termos gerais, as evidências mostradas neste trabalho sugerem que não há uma tendência inevitável à oligarquização dentro dos sindicatos. Certos autores (Cf. Heery e Kelly, 1990; e Hill, 1981) sugerem que um aspecto muito importante do relacionamento entre líderes sindicais e os liderados parece ser o grau de representatividade e de responsabilidade política com relação aos interesses dos trabalhadores representados. No caso do “novo” sindicalismo, estes aspectos têm sido ampliados através de medidas com o intuito de conhecer não somente os interesses dos filiados, mas também o que a categoria deseja, e como responder a estes interesses.

Este trabalho mostra que o relacionamento entre líderes e liderados pode ser melhor entendido se, ao lado da análise dos processos eleitorais em sindicatos, recorreremos à análise dos processos cotidianos de se fazer política e às noções de representatividade e responsabilidade política como indicadores de democracia sindical.

Primeiro, apesar de certas diferenças entre dirigentes sindicais e os filiados em termos de interesses e políticas de curto e longo prazos, mostrou-se que os “novos” sindicalistas têm procurado submeter suas propostas, mesmo as mais radicais, aos filiados.

Segundo, entendendo-se representatividade como uma relação de mão-dupla através da qual líderes e liderados têm suas identidades mutuamente moldadas, isto é, o fato de que os líderes representam

os interesses de e são responsáveis politicamente diante dos liderados permite-nos explicar o que tem acontecido dentro do sindicalismo brasileiro desde o final dos anos 70. Isto é, a existência de uma liderança sindical que tenta lutar pelas reivindicações dos trabalhadores, propõe (não impõe) novos itens e reivindicações, e tenta ser responsável politicamente diante dos seus representados sem se omitir com relação às responsabilidades intrínsecas ao papel das lideranças (Heery & Kelly, 1990:86).

Finalmente, é possível afirmar que os sindicatos ainda não conseguiram romper com o padrão de eleições sindicais disputadas por chapa única. Apesar das limitações apontadas acima com relação ao poder explicativo do modelo eleitoral, a análise das eleições sindicais mostra que há um padrão recorrente de falta de disputas que pode provocar a falta de "oxigenação" da política interna dos sindicatos, pelo menos neste nível. Por outro lado, mostrou-se também que os sindicatos têm tentado romper os estreitos limites do sindicalismo pelego ligado aos militares ao tentar implementar novos padrões de relacionamento com as bases sindicais.

6. BIBLIOGRAFIA

- ALVES, M.H.M. "Trade unions in Brazil: a search for autonomy and organization". In: Epstein, E. C. (org.). *Labor autonomy and the state in Latin America*. Boston, Unwin Hyman, 1989, p.39-72.
- EDELSTEIN, J. D., WARNER, M. *Comparative union democracy: organisation and opposition in British and American unions*. London, Allen & Unwin, 1975.
- FOSH, P., COHEN, S. "Local trade unionists in action: patterns of union democracy". In: Fosh, P., Heery, E. (orgs.) *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*. London, Macmillan, 1990, p.107-46.
- FIEDLANDER, P. *The emergence of a UAW local, 1936-1939: a study in class and culture*. Pittsburgh University Press, 1975.
- GONÇALVES, F. L. S. "Dependência financeira, assistencialismo e burocratização nos sindicatos brasileiros". In: *Sindicatos em uma época de crise*. Petrópolis: Vozes/São Paulo: CEDEC, 1984, p.26-32.

- HEERY, E., KELLY, J. "Full-time officers and the shop steward network: patterns of cooperation and interdependence". In: Fosh, P., Heery, E. (orgs.). *Trade unions and their members: studies in union democracy and organization*. London, Macmillan, 1990, p.75-106.
- HILL, S. *Competition and control at work*. London, Heinemann, 1981.
- LIPSET, S. M. et alii. *Union democracy: the inside politics of the International Typographical Union*. New York, Free Press, 1956.
- MARTIN, R. "Union democracy: an explanatory framework". In: McCarthy, W. E. J. (org.). *Trade unions: selected readings*. 2 ed., Harmondsworth: Penguin, 1987, p.224-42.
- MICHELIS, R. *Sociologia dos partidos políticos*. Brasília: Editora da UnB, 1982.
- RODRIGUES, L. M. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.
- RODRIGUES, L.M. "As tendências políticas na formação das centrais sindicais". In: A.Boito Jr.(org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p.11-41.
- ROXBOROUGH, I. "The analysis of labour movements in Latin America: typologies and theories". *Bulletin of Latin American Research*, v.1, n.1, p.81-95, 1981.
- ROXBOROUGH, I. *Union and politics in Mexico: the case of the automobile industry*. Cambridge University Press, 1984.
- SANTOS, J. F. M. *Sindicato dos bancários de Pernambuco: gestão 1988/1991 vista pela categoria*. Recife, monografia de conclusão de curso apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da UFPE, 1992.
- SARTORI, G. "Representational systems". In: Sills, D. L. (org.). *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York, Macmillan & Free Press, Vol. 13, 1968, p.465-74.
- SILVA, R.A. da. "Representatividade, democracia e unidade no sindicalismo brasileiro". In: *Sindicatos em uma época de crise*. Petrópolis: Vozes/São Paulo: CEDEC, 1984, p.17-25.
- THOMPSON, M., ROXBOROUGH, I. "Union elections and democracy in Mexico: a comparative perspective". *British Journal of Industrial Relations*, v.20, n.2, p.201-17, 1982.

TABELA 1. ELEIÇÕES SINDICAIS, 1978-1992

VARIÁ- VEIS	Número de eleições	Número de eleições disputadas por, pelo menos, 2 Chapas	Taxa Eleições Disputa- das/ Eleições Não Disputadas	Grupo no Poder Disputa Eleição e é Derrotado (Fre- quência)	Grupo no Poder é Reeleito (Fre- quência)	Taxa Reeleição/ Todas as Eleições	Acu- sação de Fraude Eleitoral
SINPRO	5	3	0,60	0	5*	1,00	1
SINDPD	6	0	0,00	0	6	1,00	0
APENO- PE/SIN- TEPE	6	3	0,50	0	5	0,83	1
SMPE	5	2	0,40	1	4	0,80	0
SUPE	5	4	0,80	1	4	0,80	0
SBPE	6	3	0,60	1	4	0,80	3

FONTE: Dados recolhidos em arquivos sindicais e elaborados pelo autor.

(*) Na eleição de 1982 o grupo dirigente formou uma aliança com um grupo de oposição.

(**) O número de eleições refere-se também àquelas acontecidas entre 1979 e 1985 na Associação de Profissionais em Processamento de Dados (APPD). Entre 1979 e 1989 ocorreram várias eleições, mas eu não considerei duas delas porque nestas ocasiões os filiados simplesmente levantaram as mãos e

as diretorias então eleitas tinham caráter temporário.

TABELA 2. PERCENTAGEM DE VOTOS PARA A CHAPA VENCEDORA

VARIÁVEIS	PERCENTAGEM MÉDIA DE VOTOS PARA A CHAPA VENCEDORA	NÚMERO DE ELEIÇÕES CONSIDERADAS
SINDICATOS		
SINPRO	58,2	4
APENOPE/SINTEPE	77,7	5
SMPE	79,8	4
SUPE*	53,4	5
SBPE	72,5	4
SINDPD	94,7	4

FONTE: Dados recolhidos em arquivos sindicais e elaborados pelo autor.

(*) A eleição de 1989 ocorreu em dois turnos. Primeiro, três chapas disputaram o pleito e o resultado foi o seguinte: Chapa 1, 37,9%; Chapa 2, 30,5%; e Chapa 3, 30,9%. Como nenhuma delas conseguiu 50% dos votos mais um, houve então um segundo turno com as Chapas 1 e 3. Para meus cálculos eu usei somente os resultados do segundo turno. Procedi da mesma forma em relação ao SBPE cujas eleições de 1988 também ocorreram em dois turnos pelas mesmas razões.