

## ENTRE O CORPORATIVISMO E O PLURALISMO: UM ESTUDO SOBRE O SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES DOS TRABALHADORES

*Irineu Belo Balbi\**

**Cite este artigo:** BALBI, Irineu Belo. Entre o corporativismo e o pluralismo: um estudo sobre o sistema de representação de interesses dos trabalhadores. **Revista Habitus:** revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 22 - 37, agosto 2012. Semestral. Disponível em: [www.habitus.ifcs.ufrj.br](http://www.habitus.ifcs.ufrj.br). Acesso em: 02 de agosto de 2012.

**Resumo:** O presente artigo aborda a trajetória e a evolução do sindicalismo corporativo implantado durante o governo de Getúlio Vargas e o seu impacto no movimento sindical brasileiro. A partir de pesquisa bibliográfica e de pesquisa documental, busca-se analisar a configuração de um sistema híbrido de representação dos interesses dos trabalhadores no Brasil, no qual passa a conviver arranjos pluralistas e estrutura corporativa, sobretudo após a Constituição de 1988. Assim como se apresenta, também, o impacto da lei de reconhecimento das centrais sindicais e alguns dados sobre o sindicalismo brasileiro.

**Palavras-chave:** Sindicalismo; Corporativismo; Centrais Sindicais; Sistema Híbrido; Lei 11.648/2008.

### 1. Introdução

A partir de uma perspectiva histórica, é possível observar que as bases do sindicalismo corporativo (unicidade sindical, filiação sindical voluntária, contribuição sindical compulsória, poder regulador do Ministério do Trabalho e poder normativo da Justiça do Trabalho), implantadas durante o primeiro governo Vargas, conseguiram atravessar diferentes momentos da história política do país, apresentando-se como exemplo de longevidade legislativa e institucional, apesar das críticas recorrentes. O denominado novo sindicalismo surgido no final dos anos de 1970, na região do ABC paulista, liderado pelo então líder metalúrgico Luiz Inácio Lula da Silva, defendia um sistema de representação de interesses pluralista – o qual marcaria o fim do monopólio da representação sindical; a ascensão de organizações voluntárias e competitivas como as centrais sindicais; e consagraria a livre negociação entre trabalhadores e o patronato, derrotando, assim, o tradicional controle do Estado sobre os sindicatos.

O debate entre corporativismo e pluralismo esteve presente na elaboração da Constituição de 1988 e os principais pilares do sindicalismo corporativo foram mantidos após a nova Carta. O presente artigo tem como foco analisar a consolidação de um sistema híbrido de representação de interesses dos trabalhadores no Brasil, no qual estrutura corporativista e arranjos pluralistas passam a conviver juntos.

A pesquisa analisa também a reforma sindical aprovada em 2008, mais especificamente a Lei nº 11.648, em que as centrais sindicais são reconhecidas juridicamente e passam a receber uma parcela do imposto sindical compulsório. Busca-se, assim, verificar a repercussão da lei na estrutura sindical e, de forma complementar, apresentar a evolução dessas centrais sindicais reconhecidas juridicamente após a aprovação da citada lei, ao atenderem os requisitos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## 2. Definição de corporativismo e pluralismo

Para abordar a consolidação de um sistema híbrido de representação de interesses dos trabalhadores no Brasil, que passou a prevalecer na história do sindicalismo brasileiro, o presente estudo utiliza-se das definições de corporativismo e de pluralismo propostas por Philippe Schmitter, tendo-o como principal referencial teórico. Antes de mencionar a definição do autor, vale mencionar que, assim como outros conceitos das ciências sociais, as definições de corporativismo também são variadas e conflitantes [1]. No entanto, essa problemática não é objeto de maior investigação no presente trabalho.

Para Schmitter, o conceito de corporativismo ao ser aplicado em tantas situações, prejudicou a sua utilidade como ferramenta analítica. Com o intuito de enfatizar mais a modalidade de representação de interesses, o autor apresenta a seguinte definição de corporativismo:

um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas num número limitado de categorias singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas e permitidas (se não criadas) pelo Estado, às quais se outorga o monopólio de uma representação deliberada no interior das respectivas categorias em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de suas demandas e apoios. (SCHMITTER, 1974:93).

Para melhor compreender essa definição de corporativismo, o autor a contrapõe ao conceito de pluralismo, entendido como:

um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes estão organizadas num número não determinado de categorias múltiplas, voluntárias, competitivas, não ordenadas hierarquicamente e autodeterminadas (segundo o tipo ou objeto de interesse), categorias que não são especialmente autorizadas, reconhecidas, subsidiadas, criadas ou, de algum modo, controladas pelo Estado na seleção da liderança ou articulação de interesses e que não têm o

monopólio da atividade representativa no âmbito de suas respectivas categorias. (SCHMITTER, 1974:96).

O corporativismo, portanto, é entendido como uma forma de intermediação de interesses com algumas características específicas, como: monopólio da representação, ou seja, unicidade sindical; uma estrutura verticalizada e hierarquizada e formas de participação quase compulsórias; necessidade de reconhecimento estatal e um grande controle das cúpulas sobre as bases organizadas. Por outro lado, no modelo pluralista as formas de intermediação de interesses não necessitam de autorização e nem de regulação por parte do Estado. O financiamento das organizações decorre de contribuições voluntárias de seus filiados e há a possibilidade de fundar mais de uma entidade profissional em determinado território, pois não há monopólio da representação ou unicidade sindical, como ocorre com as associações profissionais, por exemplo.

A partir das definições, pode-se afirmar que uma das principais diferenças entre o corporativismo e o pluralismo é que o primeiro possui um poder central capaz de reduzir as tensões e conflitos entre os diversos grupos de interesses. Por outro lado, o modelo pluralista procura garantir a possibilidade de convivência e competição entre os diferentes grupos existentes. Por fim, cabe salientar que, para Schmitter, o corporativismo não é um sistema de dominação política, mas um sistema de intermediação de interesses (SMITH, 2010, FERRAZ, 2010). No andamento da pesquisa ficará mais nítido a necessidade da apresentação das definições de corporativismo e de pluralismo.

### **3. Considerações sobre o modelo corporativo e a sua evolução no Brasil**

A história da organização da classe trabalhadora brasileira não teve início nos anos 1930, mas a renovação das elites políticas durante o governo Getúlio Vargas permitiu mudanças significativas no movimento sindical. A implantação de alguns mecanismos na época não só marcou uma geração como estabeleceu raízes profundas na cultura política brasileira (MATTOS, 2003; RODRIGUES, 1990). Nesse período ocorreu a introdução de uma legislação previdenciária, sindical e trabalhista. Um dos primeiros atos do movimento, que levou Vargas ao poder, foi a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, após um ano de sua criação, através do Decreto 19.770/1931, o Estado iniciava a regulação sobre as associações profissionais, tornando obrigatório o reconhecimento do sindicato pelo Ministério do Trabalho, atrelado a outras regras como a garantia do monopólio da representação, a contribuição compulsória e, posteriormente, a criação da Justiça do Trabalho e de uma legislação específica.

O golpe de 1937, que instaurou o Estado Novo, contribuiu significativamente para ampliar a integração do sindicato ao Estado. A Constituição de 1937 estabeleceu que somente o sindicato reconhecido pelo Estado poderia representar legalmente os trabalhadores da

respectiva categoria profissional. Em 1943 entra em vigor a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), reunindo a vasta legislação relacionada à organização sindical, à previdência social, à proteção ao trabalhador e à justiça do trabalho. Esse processo que se iniciou durante o primeiro governo Vargas serviu para consolidar as bases do sindicalismo corporativo no Brasil. O modelo corporativo brasileiro, assim como ocorria em outros países, procurava destacar a categoria profissional como meio para negar a importância da classe como elemento organizador das lutas dos trabalhadores (HALL, 2002 *apud* ISMAEL, 2008). Nas palavras do próprio Ministro do Trabalho da época, Lindolfo Collor, os mecanismos serviam para “incorporar o sindicalismo ao Estado e às Leis da República”. De acordo com VIANNA (1978), a questão central era promover um equilíbrio entre coerção e consenso em relação às classes subalternas através de uma legislação que as protegesse nas relações de emprego e nas condições de trabalho.

Para melhor compreender os principais aspectos do modelo corporativo brasileiro, faz-se necessário pontuar suas principais características. Uma delas é a unicidade sindical ou o monopólio da representação, isto é, apenas um único sindicato por categoria profissional possui condições legais para representar uma categoria específica em uma determinada base territorial (estado ou município da federação). Essa limitação do número de sindicatos por região imposta por lei, restringe a criação de um segundo sindicato, caso os trabalhadores estejam insatisfeitos com o existente, impedindo, assim, qualquer possibilidade de competição entre sindicatos. Esse princípio também se aplica aos demais órgãos da estrutura, como federação (sindicatos da mesma categoria profissional de todas as unidades da federação) e confederação (reúne as federações do setor da economia de referência de determinada categoria profissional). As centrais sindicais possuem outro funcionamento e serão abordadas mais adiante. Por outro lado, muitos autores, conforme expõe FERRAZ (2010), identificam nessa característica a possibilidade dos trabalhadores obterem ganhos de escala durante o processo de barganha e elevarem os seus benefícios advindos da pressão política, o que não seria possível a partir de ação isolada.

Outra característica que marcou o corporativismo brasileiro é o caráter voluntário da filiação sindical, em que o trabalhador possui a escolha de se filiar ou não ao sindicato de sua respectiva categoria profissional. Esse princípio, para muitos autores, é entendido como um mecanismo capaz de reduzir a influência do sindicato, uma vez que afasta a grande massa de trabalhadores. Uma hipótese sugerida para explicar a falta de estímulo em aderir aos sindicatos é que as vantagens conquistadas por estes são estendidas automaticamente a todos os trabalhadores da categoria profissional, sindicalizados ou não.

Em contrapartida, a legislação fixou o imposto sindical compulsório, determinando que todo trabalhador tenha um desconto anual correspondente a um dia de trabalho, sendo ele sindicalizado ou não. A contribuição compulsória resolveu o problema de financiamento e da manutenção dos sindicatos e, até o momento, colaborou para o fortalecimento dessas organizações. Por outro lado, torna-se possível afirmar que incentivou, em grande medida, a

criação de inúmeros sindicatos denominados como “de carimbo”, sem nenhuma representatividade perante a base.

O poder normativo da Justiça do Trabalho tem como característica principal intermediar os conflitos trabalhistas decorrentes da relação entre trabalhadores e empregadores, minimizando, assim, a possibilidade de uma livre negociação entre as partes envolvidas. Para VIANNA (1978), os conflitos entre classes seriam interpretados pelo judiciário trabalhista com o objetivo de promover a harmonia entre as classes. A implantação do modelo corporativo no Brasil, portanto, teve forte papel regulador por parte do Estado, definindo quem poderia ou não ter um sindicato; controlando o funcionamento dos sindicatos e com o direito de intervir, além de reservar para si a palavra final na eventualidade de um conflito trabalhista. Por um lado, o modelo proporcionou benefícios para a base do movimento sindical e, por outro, para as direções dos sindicatos que, em muitos casos, foram se burocratizando com o passar dos anos e passaram a ocupar lugar de destaque no sindicalismo corporativo.

### **3.1. Arranjos pluralistas e estrutura corporativa**

É relevante mencionar que durante a história do sindicalismo brasileiro surgiram muitas entidades sindicais paralelas e à revelia do modelo corporativo. Parte dessas lideranças sindicais, porém, considerava que algumas garantias previstas na CLT poderiam favorecer a organização sindical. Os elementos mais combatidos eram o forte controle imposto pelo Estado, através da atuação do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos e as restrições ao direito de greve. Por outro lado, alguns elementos do modelo corporativo eram aceitos e, em muitos casos, defendidos como a unicidade sindical e o monopólio da representação, bem como o imposto sindical.

Grande parte da literatura sobre o tema considera como ponto máximo de confronto ao sistema corporativo brasileiro, o movimento sindical que surge na região do ABC paulista, em fins da década de 70. O movimento denominado como novo sindicalismo lutava, principalmente, contra o arrocho salarial e buscava resgatar o direito de greve suprimido durante o regime militar. Esse movimento, de acordo com ALMEIDA (1996a: 41), de natureza completamente antagônica ao regime militar, exigia a participação dos trabalhadores na “festa do milagre econômico”, bem como a livre contratação entre sindicatos e representação empresarial e das condições institucionais que a viabilizariam – autonomia de ação sindical, direito de greve. Na década de 80, comandado pelo novo sindicalismo, ocorreu um aumento expressivo no número de greves no país. A conjuntura política e econômica que predominou nesse período contribuiu decisivamente para aumentar o poder de barganha do movimento sindical.

O novo sindicalismo, dentre muitas bandeiras, defendia um sistema de representação de interesses pluralista, lutando pelo fim do monopólio de representação sindical, pela ascensão de organizações voluntárias e competitivas como as centrais sindicais, assim como a defesa da

livre negociação entre trabalhadores e o empregador, sem a interferência da Justiça do Trabalho. A realização dessas pretensões marcaria a derrota do tradicional controle do Estado sobre os sindicatos e possibilitaria o fortalecimento de um sistema de intermediação de interesses alternativo, ou seja, pluralista. Como afirmou ALMEIDA (1996b: 55), fica muito evidente que “o processo de democratização, do ponto de vista da constituição dos trabalhadores como atores coletivos importantes, se fundamentou num movimento muito forte de crítica à velha estrutura corporativa”.

Um caráter ambíguo do sistema sindical brasileiro é apresentado por ALMEIDA (1996a), RODRIGUES (1990) ao constatar que o chamado novo sindicalismo, embora sustentando um discurso inovador e de ruptura, nasce *dentro* da estrutura sindical corporativa, utilizando muito de seus mecanismos para se desenvolver. O sindicalismo corporativo criado durante o primeiro governo Vargas, portanto, conseguiu atravessar distintos momentos da história política do país e acomodou-se a diferentes interesses. A importância do corporativismo na sociedade brasileira é evidente, pois uma instituição capaz de

sobreviver com o Estado Novo, com o nacional-populismo, com os regimes militares e a as constituições de 1937, de 1946, de 1967 e com a de 1988, não deixa de ter raízes profundas em nossa vida política e social. (RODRIGUES, 1990: 49).

#### **4. Constituição de 1988 e a consolidação de um sistema híbrido de representação de interesses dos trabalhadores**

A década de 80 constitui-se como um momento marcante para o sindicalismo brasileiro e para a consolidação de um sistema híbrido de representação de interesses dos trabalhadores, no qual convivem juntos a estrutura corporativa e arranjos pluralistas. A realização da Assembleia Nacional Constituinte nos anos de 1987 e 1988 – momento relevante no processo de redemocratização do país – significava para muitos a oportunidade de abolir a estrutura sindical corporativa e redefinir as bases de relação entre o Estado, os sindicatos de empregadores e as organizações dos trabalhadores.

Nesse momento o modelo corporativo mostrou, mais uma vez, sua capacidade de sobrevivência. A Constituição de 1988 preservou os principais pilares do corporativismo sindical ao manter a unicidade sindical, isto é, o monopólio da representação dos trabalhadores numa base territorial específica, o imposto sindical compulsório e o poder normativo da Justiça do Trabalho. Por outro lado, a nova Carta atendeu a algumas reivindicações levantadas pelos dirigentes sindicais, como o fim do poder de intervenção do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, assegurando a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado; a ampliação do direito de greve; o aumento da sindicalização dos servidores públicos; o direito de organização nos locais de trabalho, através da criação da “comissão sindical”, fazendo com que a estrutura sindical passasse a ser composta por comissão sindical, sindicato, federação e

confederação; além da possibilidade de cobrança de contribuição compulsória aprovada em assembleias sindicais (ALMEIDA, 1996a).

A discussão sobre a reforma sindical, portanto, surgiu novamente na agenda da Assembleia Nacional Constituinte, no entanto, o tema já não era tão prioritário para as diferentes correntes do movimento sindical. Naquela oportunidade, o pouco empenho das principais lideranças da CUT – maiores críticos ao modelo herdado de Vargas – também contribuiu para a manutenção dos alicerces do sindicalismo corporativo. Em parte, isto pode ser explicado devido ao fato de que continuavam se instalando e ocupando um espaço cada vez maior no edifício corporativista. Já na realização do I Concut, ALMEIDA (1996a: 170) aponta que: “das 937 entidades que participaram do I Concut, em 1984, 698 (74,5%) faziam parte do sindicalismo oficial”. As restantes, 239 (25,5%) eram entidades dos trabalhadores do funcionalismo público. A autora cita diversos momentos em que o debate sobre a Convenção 87 da OIT – que trata da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, garantindo a trabalhadores e entidades patronais, a liberdade de criação e filiação a organizações, sem autorização prévia e impedindo qualquer intervenção por parte das autoridades públicas – surgiu no cenário político brasileiro, mas que, ao mesmo tempo, ocorreu um arrefecimento da discussão, tanto por parte das entidades dos trabalhadores quanto pelas entidades patronais.

O escasso empenho da CUT pode ser verificado através da posição adotada por deputados do Partido dos Trabalhadores, representante do ideário do novo sindicalismo encarnado pela CUT, na votação da unicidade sindical na Assembleia Nacional Constituinte. Para melhor exemplificar, cabe destacar a análise realizada pela cientista política Maria Hermínia Tavares de Almeida:

Os deputados do PT, à exceção de um, preferiram marcar distância dessa amálgama de indiscutível inclinação conservadora. (...) A votação sobre o tema do monopólio da representação patenteou a vitória esmagadora dos que se manifestaram a favor da unicidade sindical. Ela se deveu, em parte, à rejeição consciente e ideologicamente formulada do pluralismo pelos deputados dos partidos comunistas, do PDT e por uma minoria do PMDB. Mas expressou, sobretudo, a força da pressão dos *lobbies* das confederações, sindicatos e entidades empresariais, sobre a massa dos deputados que não possuía posição firmada sobre o assunto. (ALMEIDA, 1996a:184).

O sindicalismo de confronto que prevaleceu na década de 1980 foi substituído, aos poucos, por um diálogo com o empresariado privado nos anos de 1990, assim como houve a diminuição da disposição para reformar a antiga estrutura corporativa. Essa postura mais conciliadora adotada pela CUT, maior defensora de uma reforma sindical profunda e de um sistema de representação de interesses pluralista, pode ser explicada pela mudança de contexto histórico, já que a década de 1990 trouxe muitas dificuldades para os trabalhadores e suas organizações. O contexto era de privatizações, abertura comercial, flexibilização do mercado de trabalho, abandono do modelo nacional-desenvolvimentista e forte presença da ideologia

neoliberal, levando o movimento sindical a adotar uma postura mais defensiva frente às mudanças econômicas da época.

A partir do quadro exposto e devido ao fato do novo sindicalismo ter surgido dentro da estrutura sindical corporativa, é possível explicar, pelo menos em parte, a perda do fervor crítico das principais lideranças combativas à antiga estrutura sindical. Cabe ressaltar que a antiga estrutura acomodou muitas lideranças sindicais e possibilitou ascensão social e política de alguns diretores de sindicatos, gerando emprego para uma parcela dos burocratas da estrutura sindical.

Ao abordar a postura adotada por parcela do movimento sindical na Assembleia Nacional Constituinte e sua atuação dentro da estrutura sindical corporativa, torna-se relevante destacar a complexa contradição em que se encontram os trabalhadores e suas organizações, bem como as soluções adotadas em diferentes contextos. De acordo com OFFE (1984), os operários nem se submetem totalmente à lógica do mercado, nem conseguem escapar do mercado.

Apanhados nessa armadilha, os operários e as suas organizações estão constantemente envolvidos no processo imensamente complicado de descobrir quais são os seus interesses e como podem ser alcançados de tal modo que este processo não se revele autocontraditório e autodestruidor. (OFFE, 1984:104).

Para o autor, em modos de ação coletiva politicamente impostos, tais como o corporativismo, as organizações dos trabalhadores adotam o oportunismo como solução.

Por fim, apesar de algumas modificações, muitos elementos do sindicalismo corporativo foram mantidos após a Constituição de 1988, como a unicidade sindical, imposto sindical compulsório, registro legal no Ministério do Trabalho e poder normativo da Justiça do Trabalho. A sobrevivência do modelo corporativo demonstrou sua capacidade de servir a diferentes interesses em diferentes momentos, gerando um sistema de representação de interesses dos trabalhadores que combina a pluralidade na cúpula (centrais sindicais) e a unicidade na base (sindicatos), o denominado sistema híbrido de intermediação de interesses.

#### **5. 4. Lei 11.648/2008 – Reconhecimento das Centrais Sindicais**

No desenrolar da trajetória do movimento sindical brasileiro, mais uma lei impactou o movimento de representação de interesses dos trabalhadores e, mais especificamente, as centrais sindicais. De acordo com a Lei n.º 11.648, de 31 de março de 2008, as centrais sindicais passaram a ser reconhecidas juridicamente como representantes gerais dos trabalhadores. As centrais já existiam há muitos anos na história do sindicalismo brasileiro, no entanto, a partir da lei que confere os direitos de representatividade, passam a integrar a estrutura sindical, juntamente com os sindicatos, federações e confederações.

Dentro da estrutura sindical, as centrais são consideradas entidades de cúpula, pois se situam no topo da estrutura, sendo responsável pelo diálogo entre sindicatos, federações e confederações em âmbito nacional. Ao atender os requisitos mínimos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – apresentadas posteriormente – as centrais passam a ter o poder de coordenar a representação das entidades sindicais no plano nacional por meio de negociações em “fóruns, colegiados de órgãos públicos e mais espaços de diálogo que possuam composição tripartite”. É através da participação das centrais nesses organismos que os sindicatos passam a ter uma maior possibilidade de interlocução com o governo.

A Lei 11.648/2008 foi editada desde a rejeição das Medidas Provisórias n.ºs 293 e 294, de maio de 2006, que fez com que permanecesse em aberto a questão do reconhecimento das centrais sindicais. O aspecto principal desta lei refere-se ao fato de que as centrais sindicais também passam a receber parcela do imposto sindical compulsório, bastando, para isso, atender aos requisitos mínimos que são exigidos e regulados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Antes dessa lei, as centrais dependiam da contribuição voluntária de seus filiados, ou seja, dos sindicatos de base.

Nesse momento, cabe ressaltar os requisitos mínimos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego que garantem às centrais sindicais parte do imposto sindical, são eles:

- Filiação de, no mínimo, cem sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país;
- Filiação em pelo menos três regiões do país, com, no mínimo, vinte sindicatos em cada uma;
- Filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividade econômica.

Um requisito essencial refere-se, ainda, ao percentual exigido para filiação dos sindicatos às centrais sindicais. Essas devem possuir 7% dos trabalhadores empregados sindicalizados da categoria no país (inciso II do artigo 4º) – índice que passou a constar a partir de 2011, após 24 meses da publicação da lei que, inicialmente, previa um índice de 5%. Essa exigência é denominada como *representatividade das centrais sindicais*, sendo que cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego desempenhar uma atividade de acompanhamento nas indicações realizadas pelas centrais e divulgar, anualmente, os índices de cada central sindical (artigo 2º).

Com relação ao principal foco da lei, o artigo 5º altera a redação dos artigos 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dizem respeito à contribuição sindical que era distribuída em percentuais às confederações, às federações, aos sindicatos e à Conta Especial de Emprego e Salário. A mudança, portanto, ocorreu na distribuição que era efetuada para a representação dos trabalhadores e contemplam as centrais sindicais com 10%, advindo da Conta Especial Emprego e Salário, mudanças estas que podem ser verificadas na tabela 1:

TABELA I -

<b>TABELA 1: DISTRIBUIÇÃO DO IMPOSTO SINDICAL</b>		
	Distribuição sindical antes da nova Lei (artigo 589 da CLT)	Distribuição sindical após a nova Lei (artigo 5º)
Confederação correspondente	5%	5%
Federação	15%	15%
Sindicato respectivo	60%	60%
Conta Especial de Emprego e Salário	20%	10%
Central Sindical	X	10%

FONTE: Ministério de Trabalho e Emprego

As centrais sindicais, portanto, a partir da Lei 11.48/2008, passam a ser reconhecidas juridicamente, integrando a estrutura sindical e também a participar da distribuição do imposto sindical compulsório. Cabe ressaltar que o então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, vetou o artigo 6º que previa o controle do Tribunal de Contas da União (TCU) sobre as contas sindicais, atitude que promoveu reações contrárias, já que, para muitos especialistas, as ações das representações sindicais em qualquer nível devem ser transparentes, pois representam interesses de terceiros (de trabalhadores ou de empregadores) sendo necessária a existência de confiança e certeza, e não de dúvidas ou suspeitas.

Ao mesmo tempo em que a legislação trabalhista continua proibindo a existência de mais de um sindicato de uma mesma categoria em uma determinada região, o espaço para existência de mais de uma central sindical de abrangência nacional ficou em aberto. Dessa forma, combina-se um monopólio instituído por lei (nº 19.970, de 1931) para a base, com a pluralidade formada na cúpula, representada pelas centrais sindicais (COSTA, 2002). Os mecanismos atuais da estrutura sindical fortalecem, assim, o denominado sistema híbrido de representação de interesses dos trabalhadores.

### 5.1 As centrais sindicais que recebem parte do imposto sindical compulsório

O Ministério do Trabalho e Emprego reconhece, atualmente, doze centrais sindicais no país, no entanto, o presente estudo aborda apenas as centrais que recebem parte do imposto sindical compulsório, que a partir de 2008 passou a ser rateado entre as centrais sindicais, mais especificamente, entre seis delas.

Ao analisar o Estatuto dessas seis centrais sindicais, percebe-se que os discursos utilizados são parecidos entre si e parecem cumprir apenas uma função burocrática de estruturação, assim como pouco apontam a respeito da real prática e das ideologias que permeiam as centrais.

Dessa forma, tanto a CUT, quanto a Força Sindical, a CTB, a UGT, a CGTB e a NCST defendem a atuação sindical de forma independente do Estado, de qualquer governo, bem como do patronato, partidos políticos e credos religiosos. Todas se autoneameiam como classista, de luta, de massas, pluralista e democrática, além de lutarem pela autonomia e liberdade sindical. No entanto, é evidente que esses termos possuem significados diferentes para as diversas centrais. Todas elas possuem projetos de desenvolvimento para o país, com o intuito de fortalecer a democracia e, em alguns casos, caminhar em direção ao socialismo.

A seguir, na tabela 2, apresentam-se os índices de representatividade das centrais sindicais divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego. É relevante destacar, também, as prerrogativas que estabelecem o índice de representatividade que é calculado de acordo com o número de sindicatos filiados às centrais sindicais. É a partir desse índice que é dividido o montante advindo do imposto sindical (10% para as centrais sindicais).

TABELA II-

TABELA 2: INDICE DE REPRESENTATIVIDADE DAS CENTRAIS SINDICAIS (%)				
Centrais Sindicais	2008	2009	2010	2011
CUT	35,84	36,79	38,23	38,23
FS	12,33	13,10	13,71	14,12

UGT	6,29	7,19	7,19	7,89
NCST	6,27	5,47	6,69	7,04
CTB	5,09	6,12	7,55	7,77
CGTB	5,02	5,02	5,04	7,02

FONTE: Tabela realizada a partir de dados divulgados pelo Ministério de Trabalho e Emprego

Conforme exposto anteriormente, a Lei 11.648/2008 concedeu às centrais sindicais uma parcela do imposto sindical – contribuição que equivale a um dia de salário de todos os trabalhadores brasileiros com carteira assinada e é descontada de forma obrigatória. O montante total no ano de 2008 chegou a aproximadamente R\$ 1,45 bilhão – cerca de R\$ 1 bilhão foi destinado a entidades de trabalhadores e cerca de 10% para as seis centrais sindicais que possuem índice de representatividade e que atendem aos requisitos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O valor total do imposto sindical em 2009 atingiu R\$ 1,68 bilhão.

De acordo com matéria publicada pelo jornal Folha de São Paulo (20/05/2009), as seis centrais sindicais que recebem verba oriunda do imposto sindical receberam um total de R\$ 64,05 milhões no ano de 2009. Esse valor é 21,95% maior do que as centrais receberam no ano de 2008 (R\$ 52,5 milhões).

Diante do montante de R\$ 64,05 milhões referente ao ano de 2009, a CUT, maior central do país, recebeu R\$ 21,25 milhões. O valor referente a segunda maior central, a Força Sindical, foi de R\$ 18,17 milhões, valor que é de 28,5% maior do que recebeu em 2008. A UGT (União Geral dos Trabalhadores) recebeu R\$ 10,61 milhões; a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), R\$ 7,45 milhões; a CTB (Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil), R\$ 3,7 milhões; e a CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil), R\$ 2,84 milhões. Cabe ressaltar que os valores são muito contestados, não só pelos estudiosos da área, como pelos próprios dirigentes das centrais e dos sindicatos.

Na tabela 3, pode-se observar a variação absoluta e relativa de sindicatos filiados às centrais sindicais no ano de 2009 a 2012.

TABELA III -

TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO DE SINDICATOS POR CENTRAL SINDICAL			
CENTRAL SINDICAL	15/12/2009	22/05/2012	VARIAÇÃO

CTB	390	587	50,51%
FS	1.243	1.726	38,86%
UGT	650	1.028	58,15%
NCST	703	981	39,54%
CGTB	265	279	5,28%
CUT	1.697	2.190	29,05%

FONTE: Tabela realizada a partir de dados divulgados pelo Ministério de Trabalho e Emprego

Ao apresentar algumas pesquisas quantitativas sobre os sindicatos e centrais sindicais, busca-se melhor compreender o cenário do movimento sindical. De acordo com registros do Ministério de Trabalho e Emprego, em julho de 2010 o país contava com 13.319 sindicatos, sendo 9.130 de trabalhadores, o que representa 68,54% do total de sindicatos existentes no país.

Dentre os sindicatos de trabalhadores, a maioria concentra-se na área urbana (72%). Dentre esses, 63% (5.768) é filiada a alguma central sindical, segundo dados referentes ao ano de 2010.

Com o intuito de realizar uma comparação entre os índices do sindicalismo brasileiro, bem como de apontar sua evolução, utilizou-se da pesquisa “Sindicatos: Indicadores Sociais 2001”, realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego.

De acordo com a pesquisa citada, o Brasil possuía 11.354 sindicatos em 2001. Destes, 38% (4.034) encontravam-se filiados às centrais sindicais; em 1992 esse percentual era de 30%. No período de 1992 a 2001 observa-se, portanto, um fortalecimento das centrais sindicais, levando-se em conta que ocorreu um aumento expressivo do número absoluto de sindicatos na década de 1990.

Ao comparar os índices de filiação dos sindicatos às centrais sindicais, entre 1992 e 2010, é evidente o expressivo aumento. Enquanto em 1992 apenas 30% dos sindicatos eram filiados às centrais sindicais, em 2010 esse índice salta para 63%, o que demonstra o fortalecimento dessas organizações e também da busca por filiados para as centrais atingirem maiores índices de representatividade.

Dentre os sindicatos de trabalhadores urbanos no ano de 2001, cerca de 43% eram filiados às centrais sindicais, sendo que, destes, 24% à CUT e 11% à Força Sindical. Ao observar os dados relativos aos trabalhadores rurais, constata-se que cerca de 37% dos sindicatos são

filiados às centrais, destes, 33% são filiados à CUT, apresentando maiores percentuais de filiação nas Regiões Norte (59%), Centro-Oeste (41%) e Nordeste (39%). A CUT continua a ser a maior central sindical do Brasil, seguida da Força Sindical e, as demais centrais, que foram criadas no bojo da legalização, entre 2005 e 2007, continuam lutando para manter o índice de representatividade exigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com o intuito de arrecadar parcela da contribuição sindical.

## 6. Conclusão

É evidente a longevidade legislativa e institucional do corporativismo sindical, pois como se pode observar, esta consegue atravessar diferentes momentos da história política do país, moldando profundamente a cultura política brasileira, sendo capaz de servir a diferentes interesses em momentos distintos. Atualmente a estrutura sindical brasileira configura-se em um modelo que mantém a pluralidade na cúpula baseada em um alicerce corporativista, pois ao mesmo tempo em que a legislação trabalhista continua proibindo a existência de mais de um sindicato de uma mesma categoria em uma determinada região, o espaço para existência de mais de uma central sindical de abrangência nacional ficou em aberto. A estrutura sindical configurada com monopólio na base combinada com pluralidade na cúpula constitui, portanto, o denominado sistema híbrido de intermediação de interesses.

Durante o governo Lula considera-se que as centrais sindicais foram fortalecidas devido ao reconhecimento jurídico através da Lei nº 11.648/2008. Além disso, as centrais tiveram amplo avanço em relação ao número de sindicatos filiados a elas, conforme apontam as pesquisas abordadas, além de amplo espaço nos fóruns tripartites. Cabe apontar, no entanto, que os sindicatos continuam sendo o principal ator responsável pelas negociações coletivas de trabalho.

A eleição de um ex-operário sindicalista para o cargo de Presidente da República, em 2002, contribuiu para uma maior participação de sindicalistas na estrutura de poder, favorecendo, assim, maior participação no processo decisório do governo Lula, no qual se constatava a forte presença de sindicalistas e ex-sindicalistas na esfera pública e, principalmente, conforme aponta trabalho de D'ARAÚJO (2009), em cargos considerados como de alta confiança.

Por fim, ao contrário do que muitos acreditavam, a tradicional estrutura corporativa, que estabeleceu raízes profundas na cultura política do país, não foi derrubada. A partir do processo da redemocratização do país ocorreu o fortalecimento de arranjos pluralistas, que atualmente convivem com a estrutura corporativa, concorrendo, portanto, para uma estrutura dual de representação dos interesses do capital e do trabalho. 🌀

### Lista de tabelas:

Tabela 1: Distribuição do imposto sindical, p.9;

Tabela 2: Índice de representatividade das centrais sindicais, p.11;

Tabela 3: Distribuição de sindicatos por central sindical, p.12;

### Lista de abreviaturas e siglas:

ABC Paulista – Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

CUT – Central Única dos Trabalhadores;

PT – Partido dos Trabalhadores;

PDT – Partido Democrático Trabalhista;

PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

TCU – Tribunal de Contas da União;

NCST – Nova Central Sindical de Trabalhadores;

CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil;

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil;

UGT – União Geral dos Trabalhadores;

FS – Força Sindical;

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## NOTAS

\*Autor, à época, aluno do 6º período do curso de graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Participou do programa de Iniciação Científica sob orientação do Prof. Ricardo Ismael, com apoio, inicialmente do CNPq e, posteriormente, da FAPERJ. Integrante do Laboratório de Pesquisa Governo, Desenvolvimento e Equidade, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Rio. E-mail: [irineubbalbi@yahoo.com.br](mailto:irineubbalbi@yahoo.com.br)

[1] Para mais informações sobre as diferentes abordagens sobre o tema, ver ARAÚJO, Ângela M. C. e TAPIA, Jorge R. B. **Corporativismo e Neocorporativismo: o exame de duas trajetórias**. BIB – Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, n. 32, p. 1-30. FERRAZ, Alexandre. **Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil**. VII Encontro da Associação Brasileira de Ciência Política. Recife, 2008. REIS, Bruno P. Wanderley. **Corporativismo, Pluralismo e Conflito Distributivo no Brasil**. Dados – Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, v.38, n.3, p. 417-457, 1995; REIS, Fábio Wanderley. **Estado, Economia, Ética, Interesses: Para a Construção Democrática no Brasil**. Planejamento e Políticas Públicas, nº1, jun. 1989;

## REFERÊNCIAS

AGENDA DA CLASSE TRABALHADORA. **Pelo desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho**. São Paulo, [s.n] 2010.

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. **Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80**. São Paulo: Edusp, 1996a.

\_\_\_\_\_. **O corporativismo em declínio?**. In: DAGNINO, Evelina (org.). Os anos 90: política e sociedade no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1996b.

ALVES, Giovanni. **Do “novo sindicalismo” à “concertação social”: ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil**. Revista Sociologia Política. Curitiba, v.15, p.111-124, nov. 2000.

CADERNOS ADENAUER. **Sindicalismo e Relações Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, nº2, ano II, 2002.

CARVALHO, Guilherme. **Dilemas da representação sindical para a CUT: entre a institucionalidade e a legitimidade**. II Simpósio de Pesquisa de Pós-Graduandos em Sociologia. São Paulo, 2009.

COORDENAÇÃO CENTRAL FORÇA SINDICAL. **Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical**. São Paulo: Geração Editorial, 1993.

COSTA, Fernando. **Centrais sindicais e sindicatos no Brasil dos anos 90: o caso Niterói**. Niterói: Ed. UFF, 2002.

COSTA, Sílvio. **Centrais Sindicais: o movimento sindical brasileiro de 1978 a 1994**. São Paulo: Ed. Anita Garibaldi; Goiânia: Ed. da Universidade Católica de Goiás, 1995.

D'ARAÚJO, Maria Celina. **A elite dirigente do governo Lula**. Rio de Janeiro: CPDOC, 2009.

FERRAZ, Alexandre. **Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil**. VII Encontro da Associação Brasileira de Ciência Política. Recife, 2008.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Imposto sindical vai render R\$ 64 milhões a centrais**. São Paulo, 20/05/2009.

INÁCIO, José Reginaldo (org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

ISMAEL, Ricardo. **Entre o Corporativismo e Pluralismo: A trajetória do sindicalismo brasileiro a partir dos anos de 1990**. V Colóquio Internacional Tradição e Modernidade no Mundo Ibero-Americano. Rio de Janeiro, 2008.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2003.

OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. **Duas lógicas da ação coletivas: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional**. In: OFFE, Claus. Problemas Estruturais do Estado Capitalista. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

PERLATTO, Fernando. **Centrais Sindicais e mundo do trabalho: disputas e dilemas em um quadro de fragmentação**. Boletim CEDES (on-line). Rio de Janeiro, p. 33-36. Disponível em: <<http://cedes.iuperj.br>>

RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). **O Futuro do Sindicalismo: CUT, Força Sindical, CGT**. São Paulo: Nobel, 1992.

\_\_\_\_\_. **Partidos e Sindicatos: Escritos da Sociologia Política**. São Paulo: Ática, 1990.

SCHMITTER, Philippe. **Still the Century of Corporatism?**. The Review of Politics, v. 36, n.1, p. 85-131, jan., 1974.

SMITH, Philip. **A Formação Institucional e Social da Argentina e do Brasil**. Rio de Janeiro, 2010. Dissertação de Mestrado – Departamento de Sociologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

VENTURINI, Walter. **CUT: 25 anos no cenário nacional**. Revista Teoria e Debate. São Paulo: EFPA, ano 21, nº8, julho/agosto, 2008.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1978.