

# Estratégia e Organização da CUT

Construindo o Futuro

## Direção Executiva Nacional da CUT 2003/2006 – Efetivos

### Presidente:

**João Antonio Felício**  
APEOESP – Sindicato dos  
Professores do Ensino Oficial do  
Estado de SP

### Vice-presidente:

**Wagner Gomes**  
Sind. dos Metroviários do Estado de  
SP

### Secretário-geral:

**Artur Henrique da Silva Santos**  
Sinergia – Sind. Trab. Ind. de Energia  
Elétrica do Estado de SP

### 1ª Secretária:

**Lúcia Regina dos Santos Reis**  
SINTUFRJ – Sind. Trab. em  
Educação da UFRJ

### Tesoureiro:

**Jacy Afonso de Melo**  
Sind. Bancários de Brasília – DF

### 1º Tesoureiro:

**Ari Alorald do Nascimento**  
Sind. Bancários de Porto Alegre – RS

### Sec. de Relações Internacionais:

**João Vaccari Neto**  
Sind. Bancários de São Paulo,  
Osasco e Região – SP

### Secretária de Política Sindical:

**Rosane da Silva**  
Sind. Sapateiros de Ivoti – RS

### Secretário de Formação:

**José Celestino Lourenço**  
Sind. Único dos Trab. em Educação  
do Estado de MG SIND-UTE

### Secretário de Comunicação:

**Antonio Carlos Spis**  
Sind. Unificado dos Petroleiros  
do Estado de SP

### Secretária de Políticas Sociais:

**Gilda Almeida de Souza**  
Sind. dos Farmacêuticos do Estado  
de SP

### Secretária de Organização:

**Denise Motta Dau**  
SindSaúde – Sindicato dos  
Trabalhadores Públicos da Saúde  
no Estado de SP

### Sec. Sobre a Mulher Trabalhadora:

**Maria Ednalva Bezerra de Lima**  
Sind. Trab. Educação do Estado  
da PB

### Diretora-executiva Resp. pelo Escritório da CUT:

**Elisângela dos Santos Araújo**  
Sind. Trab. Rurais de  
São Domingos – BA

### Diretora-executiva:

**Carmen Helena Ferreira Foro**  
Sind. Trab. Rurais de  
Igarapé-Miri – PA

### Diretor-executivo:

**Manoel Messias Nascimento Melo**  
Sind. dos Trab. em Informática do  
Estado de PE (SINDPD)

### Diretor-executivo:

**Pascoal Carneiro**  
Sind. Trab. Ind. Metalúrgicas  
de Salvador – BA

### Diretor-executivo:

**Carlos Rogério de Carvalho Nunes**  
Sind. Assistentes Sociais  
do Estado do CE

### Diretor-executivo:

**Rafael Freire Neto**  
Sindicato dos Professores do Ensino  
Oficial do Estado de SP (APEOESP)

### Diretor-executivo:

**Jorge Luís Martins**  
Sind. Trab. Ind. de Calçados de  
Franca – SP

### Diretora-executiva:

**Bernadete de Lourdes Rodrigues  
de Menezes**  
Assoc. Serv. da Universidade  
Federal do RS

### Diretor-executivo:

**Júlio Turra**  
Sindicato dos Professores do ABC –  
SP (SINPRO)

### Diretora-executiva:

**Lujan Maria Bacelar de Miranda**  
Sind. Trab. Educação do  
Estado do PI

### Diretor-executivo:

**Francivaldo Mendes de Souza**  
Sind. Bancários de São Paulo,  
Osasco e Região – SP

### Diretor-executivo:

**Agnaldo Fernandes**  
Sind. Trab. em Educação da UFRJ  
(SINTUFRJ)

## Direção Executiva Nacional da CUT 2003/2006 - Suplentes

### Francisco Alano

Sind. Empreg. Comércio de  
Florianópolis – SC

### Luzia de Oliveira Fati (licenciada)

Sind. Trab. Rurais de Santarém – PA

### Wanderley Antunes Becerra

(licenciado)  
Sind. Trab. Ind. Dest. e Refinação  
de Petróleo do Estado do CE

### Gilson Luiz Reis

Sind. Professores de  
Belo Horizonte – MG

## Conselho Fiscal da CUT 2003/2006

### EFETIVOS

#### 1º Efetivo:

**José Lucimar Zunga Alves de Lima**  
SINTTEL – DF

#### 2º Efetivo:

**Deise Recoaro**  
Sind. dos Bancários de São Paulo,  
Osasco e Região – SP

#### 3º Efetivo:

**Sérgio Ronaldo da Silva**  
Sind. Serv. Pub. Federais de PE

### SUPLENTES

#### 1º Suplente:

**Rosimar Dias Machado**  
Sind. Trab. Ind. Metalúrgicas  
do ABC – SP

#### 2º Suplente:

**Mauri Luiz Rami**  
Sind. Trab. Ind. Purificação/ Dist. de  
Água e em Serv. Esgotos de Porto  
Alegre – RS

#### 3º Suplente:

**Wellington Luis Cabral**  
Sind. Trab. Ind. Químicas de São  
José dos Campos e Região – SP

# Estratégia e Organização da CUT

## Construindo o Futuro

JUNHO DE 2006



## Secretaria Nacional de Formação da CUT

José Celestino Lourenço – *Secretário Nacional de Formação*

Martinho da Conceição – *Coordenação Geral*

Archimedes Felício Lazzeri, Maristela Miranda Bárbara, Marta Regina Domingues e Paula Cristina Bernardo – *Assessoria*

Luci Fernandes Sales – *Secretaria*

## Secretaria Nacional de Organização da CUT

Denise Motta Dau – *Secretária Nacional de Organização*

Carlos Balduino e Cláudia Rejane de Lima – *Assessoria*

Silvana Reis de Lima – *Assistente*

## Escola Sindical São Paulo – CUT

Hildo Soares de Souza – *Coordenação-geral/Secretário de Formação CUT – SP*

Elias Soares – *Coordenação Administrativa*

Hélio da Costa – *Coordenação de Formação*

José Dari Krein, Marilane Oliveira Teixeira, Mário Henrique Guedes Ladosky – *Assessoria*

## Subseção Dieese – CUT Nacional

Jefferson José da Conceição – *Economista*

Patrícia Toledo Pelatieri – *Economista*

Ilmar Ferreira Silva – *Economista*

David Roberto de Oliveira – *Assessor*

# Sumário

Apresentação .....	7
Introdução .....	9
A organização sindical da CUT – construindo o futuro com ousadia, liberdade e autonomia .....	13
<i>Denise Motta Dau</i>	
A política de formação e o projeto político-organizativo da CUT .....	17
<i>José Celestino Lourenço</i>	
Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro .....	25
Investimentos, períodos de desenvolvimento e empregos no Brasil .....	35
<i>Paulo Baltar</i>	
Relações de emprego: história e necessidades contemporâneas .....	43
<i>Maria Cristina Cacciamali</i>	
Mercado de trabalho e organização sindical .....	49
<i>Clemente Ganz Lucio</i>	
A experiência sindical alemã e a CUT em tempos de globalização .....	55
<i>Manuel Campos</i>	
A experiência italiana de organização sindical .....	61
<i>Antonio Uda</i>	
Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista .....	67
<i>Marilane Teixeira</i>	
<i>Patrícia Toledo Pelatieri</i>	
As oficinas regionais e macrosetoriais do Projeto Estratégia e Organização da CUT	
– Construindo o Futuro .....	87
<i>Marta Regina Domingues</i>	
<i>Carlos Balduino</i>	
Propostas aos CECUTs e ao 9º Congresso Nacional da CUT .....	97
Agradecimentos .....	109



# Apresentação

É com grande satisfação que a *Central Única dos Trabalhadores – CUT*, a partir da iniciativa da *Secretaria Nacional de Formação* e da *Secretaria Nacional de Organização*, oferece esta publicação às entidades e dirigentes sindicais da CUT, e à sociedade em geral.

O projeto *Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, foi realizado com o apoio efetivo de entidades internacionais: CISL-ISCOS – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori/Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo; AFL-CIO – Americas Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; FES-ILDES – Friedrich Ebert Stiftung; e PSI – Public Services International.

A solidariedade internacional e o desenvolvimento de estratégias conjuntas são, cada vez mais, requisitos para o enfrentamento da globalização empreendida pelo capital. As alterações político-econômicas neoliberais, implementadas tanto nos mercados nacionais quanto na base produtiva, por meio de novas tecnologias e formas de organização e gestão do trabalho, recrudesceram a exploração do trabalho para aumento dos lucros, apartando milhões de trabalhadores e trabalhadoras do direito ao trabalho e à dignidade.

As mudanças na política, na economia e nas formas de relação do trabalho têm desafiado o movimento sindical mundial e, em especial, a CUT, no sentido de desenvolver estratégias de enfrentamento ao processo de exclusão social e do mercado de trabalho, visando não só garantir e ampliar direitos, mas construir uma nova sociedade.

A eleição de um operário à presidência da República, em 2002, possibilitou que se iniciasse a reversão desse quadro. A criação do Fórum Nacional do Trabalho abriu um amplo debate na sociedade sobre a importância de se promover mudanças radicais e urgentes no modo de organização sindical. Entretanto, é tarefa da CUT como um todo continuar e aprofundar as mudanças previstas em seu próprio projeto político-organizativo.

Nesse sentido, é necessário enfrentar, de modo firme e crítico, o acomodamento de estruturas e entidades cutistas nos marcos da estrutura sindical corporativa. E devemos fazê-lo, propondo estratégias e ações concretas, a fim de que as entidades rompam decisivamente com as amarras do atual modelo, valorizando a diversidade existente para que se expressem em um projeto coletivo.

## Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro

Para tanto, desenvolvemos o projeto *Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, com a finalidade de atualizar nosso projeto político-organizativo, aprimorar nossas estruturas sindicais e as formas de organização e relação entre as entidades cutistas, visando fortalecer um sindicalismo cada vez mais unificado, representativo, com alto poder de negociação e mobilização.

Iniciado em 2004, e após dois anos de sua implementação, as ações do projeto geraram resultados importantíssimos, construídos coletivamente com a par-

ticipação de mais de 400 dirigentes sindicais, tendo envolvido as direções da CUT Nacional, de Confederações, Federações e Sindicatos, Estaduais da CUT e Escolas Sindicais.

Os frutos desse processo e suas sementes, contidos nos artigos desta revista, são dedicados a todas as pessoas, militantes e dirigentes que acreditam na solidariedade entre trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo e lutam por uma sociedade mais justa e igualitária.

Um grande abraço,

João Antonio Felício  
*Presidente*

Artur Henrique da Silva Santos  
*Secretário-geral*

# Introdução

Vinte e dois anos depois da fundação da Central Única dos Trabalhadores, podemos concluir, sem nenhuma dúvida, que o processo de construção da CUT tem sido bastante exitoso. Hoje, na maior central sindical da América Latina e a quinta entre as dez maiores do mundo, são 3.489 entidades filiadas, com 7.690.598 sócios, representando 22.533.798 trabalhadores do mercado formal de trabalho.

A luta pela democratização da sociedade brasileira e das relações de trabalho, com a instituição e consolidação de um campo de direitos sociais e trabalhistas, adquiridos por meio de muitas lutas ao longo de décadas, em especial a defesa pela autodeterminação dos trabalhadores no sentido de definir, de modo autônomo e livre, sobre suas formas de organização e representação sindical, coloca-se permanentemente como um horizonte a ser resgatado e alcançado pelos sujeitos que constroem o sindicalismo cutista. Compõe, assim, a própria essência, a própria identidade da CUT e de sua existência.

Em meio às contradições de distintos períodos históricos – sempre presentes na complexa teia de relações de poder e de determinações das sociedades –, a luta dos trabalhadores e trabalhadoras e de suas instituições prossegue, adapta-se e se renova num processo contínuo de disputa de hegemonia frente ao capital.

Há vários anos, em todo o mundo, as organizações sindicais compromissadas com a emancipação da classe trabalhadora têm desenvolvido novas estratégias para

se contrapor à lógica e aos efeitos perversos das mudanças no padrão de acumulação do capital ocorridas no último século, aliadas à ascensão do neoliberalismo na política de organismos multilaterais e nos estados nacionais.

No Brasil, passada mais de uma década da implantação da receita político-econômica neoliberal nos anos 90, os trabalhadores e trabalhadoras tiveram um papel crucial para a eleição de Lula em 2002 e a possibilidade de reconstrução do papel do Estado e de democratização das relações do trabalho.

Nesse contexto, as principais motivações para a realização do *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, foram: a necessidade e a perspectiva de retomar, atualizar e consolidar o projeto político-organizativo da CUT, balizado especialmente pelo Sistema Democrático de Relações de Trabalho (formulado pela Central em 1992); a possibilidade de negociar, no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho (instituído pelo governo federal), uma reforma sindical que atendesse às nossas propostas e reivindicações; e a necessidade de aprimorar nossas organizações sindicais para disputar com outros projetos sindicais a representação de trabalhadores e a negociação coletiva.

Entre 2004 e 2006, foram realizadas várias atividades, com o intuito de socializar experiências internacionais de organização e reorganização sindicais, refletir sobre a organização, estrutura e funcionamento das

entidades cutistas, seu grau de representatividade e possibilidades de ampliação, repensar as culturas e práticas de negociação e contratação coletivas, elucidar as formas e necessidades de financiamento (reafirmando o fim do imposto sindical) e possibilitar espaços comuns de diálogo entre as direções que atuam na CUT, sempre almejando superar conflitos e garantir a unidade de ação em uma empreitada tão complexa e delicada como a reorganização sindical e a construção/consolidação dos Ramos de atividade na Central.

As atividades, subsidiadas pelo trabalho da assessoria da CUT, em especial das Secretarias de Formação e de Organização, da Rede de Formação e da subseção Dieese–CUT Nacional, contaram também, em várias ocasiões, com a participação de convidados nacionais e internacionais.

Além das atividades, foram realizadas pesquisas qualitativas com os ramos/setores e reuniões de um grupo de trabalho ampliado, com a expectativa de fortalecer, de modo participativo, os objetivos e a coerência do processo.

A presente publicação foi organizada em artigos que procuram explicitar o *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro* tanto na sua concepção quanto no seu desenvolvimento, e que buscam demonstrar a complexidade dos temas, as opiniões e visões das políticas e secretarias diretamente envolvidas, os debates, reflexões e análises construídos durante o processo e os resultados alcançados até o momento.

Assim, o artigo *A Organização Sindical da CUT – construindo o futuro com ousadia, liberdade e autonomia*, de Denise Motta Dau, situa, em linhas gerais, a importância da atuação das estruturas da CUT, em especial dos Ramos de Atividade na construção de uma estratégia de ampliação da representação dos trabalhadores, a partir dos locais de trabalho e chegando até às representações nacionais.

A seguir, no artigo *A política de formação e o projeto político-organizativo da CUT*, José Celestino Lourenço trata da relação orgânica da Política Nacional de Formação com o projeto organizativo da Central; das estratégias e metodologias adotadas para que o processo coletivo fluísse com a apropriação de conhecimentos pelos participantes, a formação de opiniões e a tomada de decisões; e das deliberações da CUT e dos objetivos do projeto que orientaram a condução de todo o processo, além de análises sobre a participação dos sujeitos e os resultados.

O terceiro texto é uma síntese do próprio *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, sua concepção, justificativa, os objetivos e atividades previstas e realizadas.

No primeiro seminário realizado em agosto de 2004, intitulado *Estrutura, organização e atuação: construindo o futuro*, buscou-se abranger a maior parte dos temas e desafios a serem abordados no projeto. Participaram convidados nacionais e internacionais, fomentando debates que continuaram a ser aprofundados nas atividades posteriores. São originários desse seminário cinco artigos, listados a partir do próximo parágrafo.

Em *Investimentos, períodos de desenvolvimento e empregos no Brasil*, de Paulo Baltar, o autor faz uma análise a partir das alterações na economia brasileira e suas repercussões no mercado de trabalho, concluindo que temos uma estrutura na qual o emprego nas grandes empresas é proporcionalmente menor, com implicações para a organização sindical. Além disso, no decorrer dessas alterações, há uma mudança no peso das atividades, com a redução do emprego na produção de bens e um aumento de empregos na geração de serviços de vários tipos. O emprego nos setores de educação e saúde aumentou expressivamente, bem como os setores de apoio à atividade econômica e de emprego doméstico. Nos anos 90 há um crescimento

de atividades ligadas à prestação de serviços, principalmente pessoais, a exemplo do trabalho doméstico, que já representava 7% das ocupações em 2004.

Em *Relações de emprego: história e necessidades contemporâneas*, Maria Cristina Cacciamali discute as mudanças na organização do trabalho e suas implicações com as relações de emprego e o que isso pode representar em termos de organização sindical. Considerando os âmbitos individual e coletivo de contratos de trabalho, dialoga sobre as novas formas de assalariamento e o avanço dos contratos precários. A organização das grandes empresas, voltada para uma maior competitividade, tem impactos em toda a cadeia produtiva, na qual os trabalhadores estão situados, relacionados a determinados níveis de produtividade e desempenho, independentemente da forma de contratação – alguns totalmente informais, outros trabalhando em cooperativas ou prestando serviços temporários por meio de agências. Trata-se de formas encobertas de relação de emprego, baseadas na lógica da subcontratação, que exigem algumas respostas sindicais apontadas pela autora.

Clemente Ganz Lucio, no artigo *Mercado de trabalho e organização sindical* faz uma reflexão sobre a cultura de se pensar o modelo de organização sindical a partir da indústria, concluindo que esta pode não ser, necessariamente, a melhor forma de organização sindical para os servidores públicos, por exemplo. A partir do questionamento sobre como a estrutura sindical favorece ou fortalece a organização sindical e as outras dimensões da ação sindical, avalia que o modelo de organização atual provavelmente não responde adequadamente às novas situações de trabalho. Para o autor, a reforma sindical continua sendo a possibilidade que temos de rever o conceito de sindicato em termos de sua abrangência, passando a representar todos os excluídos, inclusive os desempregados, os terceirizados, entre outros, e que a organização por local de trabalho gerará a

capacidade de termos um conjunto de ativistas com estabilidade e com capacidade de atuar.

No artigo *A experiência sindical alemã e a CUT em tempos de globalização*, Manuel Campos faz uma análise da evolução do sindicalismo na Alemanha, olhando para o Brasil, e verifica que há muitas identidades entre as duas perspectivas. Na Alemanha, há 32 anos, havia cerca de 25 sindicatos, e hoje existem sete. Ocorreu uma dissolução, uma concentração e uma fusão de sindicatos e instituiu-se a independência e a autonomia sindicais. O autor descreve, em detalhes, o processo de reorganização do sindicalismo alemão, desde o local de trabalho até as estruturas nacionais e as decisões políticas que possibilitaram um processo planejado de mudanças.

Em *A experiência italiana de organização sindical*, último texto apresentado no seminário *Estrutura, Organização e Atuação: construindo o futuro*, Antonio Uda faz um resgate histórico da CISL e da defesa da liberdade e da autonomia sindicais. Apresenta o modo como a central italiana está organizada nacionalmente, suas políticas e ações, incluindo uma forte atuação nas políticas públicas e a luta pela garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A partir da negociação entre o governo, os sindicatos mais representativos e os empresários, a CISL defende soluções para os problemas sociais e econômicos mais urgentes do país. Trata também da organização e representação dos aposentados na central. Aborda, finalmente, a contratação coletiva realizada nos níveis nacional, territorial e empresarial, feita pelas confederações e por todas as categorias, como forma de enfrentamento ao ataque das correntes neoliberais contra o estado social e a ameaça aos postos de trabalho.

Marilane Teixeira e Patrícia Toledo Pelatieri elaboraram o artigo *Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista*, analisando e fundamentando, a partir de vários dados, a necessidade de se repensar toda a organização da CUT. Apresentam

dados e análises relativos ao mercado de trabalho formal, de maneira a configurar a atual estrutura do mercado de trabalho, fazendo o mesmo no que se refere à organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras e à representação sindical.

Já no artigo *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro – As Oficinas Regionais e Macro-setoriais*, de Marta Regina Domingues e Carlos Balduino, são resgatados os processos de debate regionais e macrosetoriais do projeto, a participação das direções e as reflexões e análises quantitativas e qualitativas, construindo uma sistematização geral sobre a participação nas atividades e sobre os aspectos positivos e negativos da atual organização da CUT.

Por fim, apresentamos os *Resultados do Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, sistematizados a partir do Seminário Nacional *O Futuro do Projeto*

*Político e Organizativo da CUT*, realizado entre 9 e 11 de março de 2006, em São Paulo, SP. Todas as propostas formuladas durante estes dois anos de desenvolvimento do projeto, definidas com uma ampla e plural participação das forças políticas que compõem as direções cutistas, foram incorporadas, na forma de subsídios, aos processos de debates e de deliberações das Plenárias e dos Congressos Estaduais, em preparação ao 9º Congresso Nacional da CUT. Aponta-se também a perspectiva de continuidade e aprofundamento do Projeto.

Esperamos que a leitura desta publicação seja proveitosa a todos e que contribua para o aperfeiçoamento das organizações sindicais cutistas, fortalecendo a luta dos trabalhadores e trabalhadoras.

Um abraço,

*Os(as) organizadores(as).*

# A organização sindical da CUT – construindo o futuro com ousadia, liberdade e autonomia

Denise Motta Dau

*Assistente social da saúde pública do Estado de São Paulo e Mestra em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde da SES/SP. Atuou na fundação do SINDSAÚDE-SP, onde é dirigente desde 1988 até a atualidade. Presidiu a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Social – CNTSS/CUT de 2001 até 2004, entidade da qual é, atualmente, diretora executiva. Exerceu o cargo de Primeira Secretária da CUT Nacional entre 2003 e 2005, sendo que, em julho de 2005, assumiu a Secretaria Nacional de Organização Sindical*

Desde a sua fundação, em 1983, a Central Única dos Trabalhadores pauta sua atuação na organização, mobilização e representação da classe trabalhadora pela busca do fortalecimento de seus legítimos instrumentos de luta contra todas as formas de opressão.

Se, no campo político, os dirigentes atuavam, naquele período, na luta contra a ditadura militar, inúmeros esforços também eram despendidos na elaboração e consolidação do projeto político organizativo da Central, que trabalhava de forma conjunta os debates sobre a organização sindical brasileira e a importância da formação política de seus dirigentes.

A necessidade de romper com as amarras do velho sindicalismo corporativo, baseado em sindicatos, federações e confederações oficiais, levou a CUT a elaborar uma estratégia de longo prazo, baseada na constituição da sua própria estrutura organizativa.

Fomos das oposições sindicais à constituição de estruturas próprias, que substituíssem as federações e confederações oficiais. O II CONCUR, de 1986, aponta

claramente para o modelo de organização sindical necessário à luta emancipatória dos trabalhadores e indica como modelo organizativo os sindicatos por ramo de atividade econômica, em contraposição aos sindicatos de categoria, limitados a uma pequena base geográfica.

Construímos a proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho com base nos processos democráticos e de liberdade sindical preconizados nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na experiência concreta das lutas cotidianas sistematizadas e incorporadas pelo movimento sindical cutista.

E o IV CONCUR veio reafirmar o papel histórico da Central e seu projeto:

“A CUT é uma central sindical classista, democrática, autônoma, unitária, de massas e pela base. Fundamentada nessa concepção, fruto do acúmulo de experiências obtidas nas lutas e nos avanços teóricos de nossas resoluções, o desafio estratégico atual consiste em avançar na consolidação da Central, articulando

reivindicações imediatas com as de interesse histórico da classe trabalhadora. Assim, a CUT, ao afirmar seu objetivo de superação do capitalismo e pelo socialismo, assume o papel estratégico de agente fundamental na construção de um projeto de sociedade democrática, organizando autônoma e independentemente os trabalhadores, condição *sine qua non* para se chegar ao socialismo. Desde sua fundação, em 1983, a CUT cresceu a partir do combate à estrutura sindical oficial e da organização e mobilização dos trabalhadores para o enfrentamento da ditadura militar, da transição conservadora e do chamado projeto neoliberal.

As mobilizações de massa e as lutas de resistência contra os ataques do capital são estratégicas como principal instrumento de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores e fundamentais para fazer frente ao poder econômico, ao controle político e ao monopólio da informação exercidos pelas classes dominantes”.

Ao longo dos seus 23 anos de vida, a CUT sempre esteve à frente das lutas dos trabalhadores da cidade, do campo e dos setores público e privado. Seu modelo organizativo, discutido ao longo dos congressos e plenárias, atualizava e balizava a luta sindical.

Conquistamos e democratizamos importantes sindicatos, tanto no setor público como no setor privado, que servirão de referência na luta pela liberdade e pela autonomia sindicais e contra o imposto sindical, contra a interferência da Justiça do Trabalho e pelas demais bandeiras históricas da Central.

Ganhamos e democratizamos várias federações e confederações da estrutura oficial, o que nos permitiu ampliar a organização dos trabalhadores, como no caso dos rurais.

A eleição do presidente operário e a criação do Fórum Nacional do Trabalho permitem que a CUT dispute suas posições – nos debates da reforma sindical – junto às outras centrais e aos setores patronais,

conforme deliberação de nosso 8º CONCUR.

Os debates do Fórum Nacional do Trabalho produziram uma PEC e um PL que se propõem a alterar de forma substancial o atual modelo de organização sindical, que vem fragmentando cotidianamente os sindicatos e sem a devida contrapartida na organização dos trabalhadores. Entretanto, várias forças conservadoras uniram-se para impedir que os projetos pudessem tramitar no Congresso Nacional. Porém, a iniciativa do governo no sentido de reconhecer as centrais sindicais, baseado em critério de representatividade regional e por ramo de atividade, dando-lhes respaldo jurídico para representarem e negociarem legalmente questões gerais que afetam a classe trabalhadora, contribui para a superação do modelo sindical corporativo vigente.

A reorganização das forças produtivas, com conseqüentes mudanças na organização dos meios produtivos, impõe para a Central a necessidade de repensarmos e atualizarmos o modelo organizativo, a fim de superarmos os novos desafios.

A opção da Secretaria Nacional de Organização, de construir em parceria com a Secretaria Nacional de Formação o *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, vai ao encontro da necessidade de unir, como ocorre desde a fundação da CUT, os debates sobre organização, estratégia e formação política, com os olhos postos no novo contexto político e social em que vivemos.

Desta forma, o projeto é concebido como um processo de construção coletiva, envolvendo as Estaduais da CUT e os Ramos de Atividade, com o objetivo de enfrentarmos juntos os novos desafios da Central e organizarmos o movimento sindical cutista na perspectiva de novos paradigmas, que apontem para o nosso projeto de uma outra sociedade.

De forma ambiciosa, trouxemos para participar e construir o diagnóstico e as propostas de mudanças, as

## A Organização Sindical da CUT – construindo o futuro com ousadia, liberdade e autonomia

27 Estaduais da CUT e os 18 Ramos reconhecidos pela Central. Também buscamos conhecer as experiências internacionais com as quais poderíamos entender as transformações ocorridas, respeitadas as particularidades e diferenças de organização.

O rico processo de debates realizado pelo projeto apontou um conjunto de mudanças necessárias e que devem ser incorporadas, via debates congressuais, às tarefas da nova direção da Central no próximo período.

Devemos buscar consolidar a organização por ramos de atividade nos sindicatos, federações e confederações filiados, de modo a ampliar nosso poder de representação, respeitando a identidade e o acúmulo organizativo de cada setor para, desta forma, superar a estrutura sindical corporativista dividida em categorias, avançando no debate da unidade e da fusão de entidades e ramos.

Devemos também: fortalecer a luta e a organização de base dos trabalhadores nos seus locais de trabalho e conquistar a organização por local de trabalho por meio da experiência em setores onde seja possível sua implantação; ampliar e fortalecer a representatividade das entidades sindicais, a fim de superar a fragmentação e a ausência de condições favoráveis ao processo de negociações; aprofundar e otimizar a estrutura das Estaduais da CUT, buscando aprimorar sua inserção nas atividades dentro dos estados, revendo as formas de sustentação financeira, assim como sua participação nas instâncias nacionais de decisão, que deverá ocorrer de forma articulada e planejada pelos atores envolvidos, dentro dos objetivos gerais da Central; e por fim, a CUT deve aprofundar o trabalho de reestruturação dos ramos e o fortalecimento das CUTs estaduais, promovendo lutas nacionais por ramos, fomentando o funcionamento de articulações regionais e ajudando no planejamento das ações das instâncias estaduais.



Mesa de Abertura da Oficina Macrosetorial. Waldeli Melleiro (Fundação Friedrich Ebert); Enrico Giusti (CISL); Luis Marinho (Presidenta da CUT, na época) e, de pé, Artur Henrique da Silva Santos (Secretário Nacional de Organização da CUT, na época)

Para alcançar este objetivo, a CUT precisa dar prosseguimento ao *Projeto Construindo o Futuro*, discutindo pautas de reivindicações nacionais, procurando empunhar bandeiras de defesa e conquista de direitos em nível nacional. Também deve ocupar-se com a unidade internacional dos trabalhadores, de forma a construir mobilização e luta dentro das transnacionais que organizam hoje a economia mundial.

### Referências bibliográficas:

CUT – Brasil. Resoluções da CONCLAT e dos Congressos e Plenárias da CUT.

CUT – Brasil. Secretaria Nacional de Formação, Secretaria Nacional de Organização. Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro. 2004. São Paulo – SP.



# A política de formação e o projeto político-organizativo da CUT

José Celestino Lourenço

*Professor de Educação Física, formado em Cruzeiro – SP, onde nasceu e iniciou sua militância no movimento estudantil.*

*Radcou-se em Minas Gerais em 1975 e foi um dos fundadores da Subsede Regional do SIND-UTE (Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais), em Varginha, e da CUT Regional Sul de Minas, no início da década de 80. De 1994 a 2003, foi eleito à Executiva Estadual da CUT Minas Gerais, atuando como Secretário de Formação nestas três gestões. Compõe a direção estadual do SIND-UTE e, desde 2003, eleito à Direção Executiva Nacional da CUT, está à frente da Secretaria Nacional de Formação*

Muitas vezes nos surpreendemos com a capacidade, sempre renovada, de a CUT – e a CUT somos todos nós, que a construímos, a vivemos e, juntos, defendemos o projeto de uma nova sociedade – se adaptar a novos contextos e conjunturas, e de buscar a adequação de palavras de ordem, de bandeiras de luta e novas explicações, enfim, de tudo aquilo que possibilite fundir nosso projeto político à ação no cotidiano, junto aos trabalhadores e trabalhadoras na base e a todas as direções, buscando construir significados coletivos tanto internamente quanto para a relação com a sociedade, o patronato, os governos e o Estado. Esse é um dos aspectos mais ricos e, no entanto, mais difusos da nossa criação coletiva. E faz-se a partir de múltiplas determinações e orientações, a partir de nossa própria defesa e da vivência do pluralismo e da democracia internos.

Para a Política Nacional de Formação, que nasceu junto com o próprio projeto político da CUT, a constatação desse sujeito coletivo que é a Central estabelece desafios constantemente, desafios que vão des-

de a eleição de novos dirigentes, na complexa malha que construímos, até experiências diferenciadas pelos mais variados aspectos – setoriais, regionais, e também no que se refere às diversas gerações de militantes e seus inúmeros perfis educacionais e culturais –, que, se por um lado nos distinguem, por outro nos humanizam e nos unem.

Dar substância, traçar objetivos e alcançar metas em tal contexto é um desafio para todos nós. Foi com este espírito que abraçamos outro desafio, o de desenvolver um projeto que se debruçasse sobre nossa própria estratégia político-organizativa, neste tempo tão peculiar e cheio de possibilidades, em conjunto com a política de organização da CUT. A saudável experiência de trabalho conjunto entre as secretarias de Formação e Organização, tendo em vista o fortalecimento do projeto cutista, além de reafirmar a própria razão de nossa existência, possibilitou, em vários momentos, cruzar fronteiras culturais que vão fincando pé na nossa trajetória.

Ainda que essa iniciativa mereça aprimoramentos, a maior conquista desse processo foi exatamente dos sujeitos que constroem a Central, nas oportunidades de diálogo, reflexão e decisão compartilhada, fazendo com que a CUT trilhasse mais passos da sua jornada.

Dada a natureza da Política Nacional de Formação e de sua organização em rede nacional, que envolve os sujeitos atuantes nas secretarias de Formação estaduais e verticais, assim como nas sete escolas sindicais da Central, procuraremos situar, neste artigo, o trabalho desenvolvido pela Secretaria Nacional de Formação e as escolas sindicais da CUT no *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, a partir do contexto político da criação da CUT e dos desafios político-formativos que se apresentam na atualidade. Além disso, buscaremos analisar, sob o ponto de vista da formação, a experiência vivida neste projeto, suas virtualidades e vicissitudes e, em especial, suas potencialidades.

O projeto estratégico que nos propusemos a materializar, quando criamos a CUT, originou-se de um vigoroso movimento político cujo fato e imagem mais emblemáticos podem ser encontrados no movimento grevista de 1978, quando o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, liderado por Luis Ignácio Lula da Silva, rompeu com o silêncio imposto à sociedade pela ditadura militar instaurada em 1964 e recrudescida pelo AI-5 em 68.

Criamos a CUT impulsionados pelo chamado Novo Sindicalismo, a despeito da repressão e da proibição legal em relação à constituição de centrais sindicais no

país até 1988, rompendo com uma das heranças deixadas pelo Estado Novo – arquiteto de um tipo de sindicalismo baseado na conciliação de interesses entre Capital, Trabalho e Estado, no qual a pluralidade na representação dos trabalhadores ou empregadores era tida como um risco de politização das massas e de quebra de compromissos firmados sob o tacho do populismo de Estado.

Nesse contexto, a CUT inicia sua organização dentro da estrutura oficial como ponto de partida para uma nova organização dos trabalhadores, baseada na liberdade e na autonomia sindicais, com a estratégia de “corroer por dentro o sindicalismo corporativo”, constituindo uma estrutura sindical paralela, desatrelada do Estado, rompendo com o preceito da base geográfica definida como o município, isto é, criando sindicatos cada vez mais unificados por ramos de atividade, e não por região.

Este projeto em parte foi alcançado, já que, além de organizar oposições sindicais e “ganhar” diversos sindicatos oficiais, a CUT estimulou a formação de inúmeros sindicatos desde a sua fundação. Entre 1983 e 1988, à exceção de 1987, do total de sindicatos criados no meio urbano, um terço surgiu graças à CUT. Em 1991, 43% dos sindicatos de empregados urbanos e 26% dos sindicatos de trabalhadores rurais filiados à CUT tinham sido criados a partir de 1983.

Porém, a perspectiva de corroer o sindicalismo oficial “por dentro” encontrou dificuldades de várias ordens, desde a forma de financiamento, mediante o imposto sindical, até uma relativa cristalização de lideranças nas várias estruturas de poder, pois, alicerçada sobre os sindicatos oficiais, a CUT enfrentava uma

---

**A Política Nacional de Formação da CUT, coerente com o projeto político da Central, preconiza, em sua dimensão ética, política e cultural, a transformação de valores, ideários e práticas tanto para o movimento sindical quanto para a sociedade em geral e suas instituições, encarando essa tarefa como uma das estratégias para fortalecer a luta de classes, romper com os marcos do capitalismo e inaugurar o socialismo no cotidiano das relações sociais.**

---

tensão crescente entre a acomodação à estrutura oficial e a consolidação de seu projeto sindical, revelada em todos os planos: na montagem da nova estrutura sindical, na implantação da organização no local de trabalho e na reforma do sistema de relações de trabalho.

Assim, a necessidade de aprofundar a organização geral dos trabalhadores e implementar os princípios de liberdade e de autonomia sindicais, levou a CUT, no início da década de 1990, a propor a reestruturação da representatividade sindical em sua base, buscando minimizar a pulverização decorrente da existência de diversos sindicatos que atuavam desarticuladamente, ainda muito referenciados à lógica corporativa oficial; uma pulverização, aliás, agravada pela flexibilização produtiva e pelo projeto neoliberal, iniciado em 1990 por Fernando Collor de Mello e aprofundado por Fernando Henrique Cardoso em seus dois mandatos consecutivos.

Em 1992, a 5ª Plenária da CUT definiu que os Departamentos Nacionais (organizados por ramo de atividade produtiva) deveriam evoluir para entidades sindicais nacionais. Em 1994, a avaliação da CUT sobre as experiências de fusão nos ramos (metalúrgicos, plásticos/químicos e petroleiros) foi bastante positiva e, não obstante a heterogeneidade de visões políticas e de interesses corporativos que permeiam a Central, em 1999 a CUT contabilizava 12 experiências positivas de organizações por ramos.

Junto a isso, a CUT, desde sua fundação, estruturou-se também como uma organização sindical de grau superior, adotando uma estrutura horizontal contraposta ao verticalismo da estrutura oficial, visando consolidar uma central sindical classista, acima das divisões e dos interesses de categorias ou de ramos. Por outro lado, o conceito de organicidade passou, em vários casos, a mediar a relação das entidades sindicais com a Central, substituindo a simples filiação pela criação de sindicatos orgânicos, cujas



Alguns dos participantes da Oficina Regional Centro-Oeste

principais características são: sindicatos representativos de um dos ramos de atividade definidos pela CUT, de massas, reunindo trabalhadores em âmbito regional ou nacional, com uma forte estrutura local, de base; e organizado como instância da Central e com autonomia política (CUT.1997).

No decorrer da década de 90, a despeito das dificuldades para a reorganização interna e a implementação de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, em meio à ascensão do neoliberalismo no campo político-econômico e envolvida pelo fenômeno da globalização, a CUT protagonizou uma intensa disputa pelo futuro. Por um lado, o capital passou a defender uma reforma da estrutura sindical, a fim de destruir qualquer regulação pública, especialmente quanto aos mecanismos legais de proteção dos trabalhadores e aos direitos já adquiridos, visando alargar o caminho para a flexibilização geral das relações de trabalho, sempre de acordo com seus próprios interesses. Por outro lado, a CUT defendeu o rompimento com a estrutura sindical corporativa e uma reforma da estrutura sindical brasileira que consolidasse entidades representativas centralizadas, autônomas em relação ao Estado, enraizadas nas

empresas e nos locais de trabalho, e com capacidade para mediar e enfrentar, por meio de negociação e mobilização, os avanços do capital com a reestruturação econômica e produtiva, a intensificação do uso predatório da força de trabalho e a precarização do emprego.

Junto a esse quadro, as transformações no mundo do trabalho – ocasionadas pelo surgimento de um modo flexível de acumulação do capital, apoiado em mudanças profundas nos modos de regulação social, política e econômica –, além de alterarem as relações entre as empresas no mercado, alteraram também o perfil ocupacional nas cadeias produtivas e as demandas de qualificação profissional. Ao mesmo tempo, a lógica própria do novo modelo de acumulação do capital, ainda mais excludente, trouxe novos desafios ao sindicalismo cutista.

A vitória do projeto político do campo democrático-popular, com a eleição de Lula à presidência em 2002, além de significar possibilidades concretas de democratização social e das relações de trabalho no Brasil, acirrou a disputa ideológica na sociedade e nos aparelhos de Estado. O governo Lula, a despeito de insuficiências e equívocos, por vezes apontados pela própria CUT, como a política monetária implementada pelo governo, em especial a política de juros, instalou vários mecanismos e oportunidades de diálogo social, envolvendo o sindicalismo, o patronato e setores do Estado, visando conformar relações mais democráticas e estabelecer os avanços possíveis na correlação de forças presente no país.

Além do Fórum Nacional do Trabalho, que se debruçou sobre uma proposta de reforma sindical, e no qual a CUT teve papel fundamental, outros institutos e espaços de debates e de formulação de políticas públi-

cas foram constituídos, muitos em sintonia com propostas históricas da CUT: democratização (ainda que insuficiente) do Sistema S; construção de uma proposta de Sistema Público de Certificação Profissional; debates sobre a educação e a qualificação profissionais; implementação de um novo Sistema Público de Emprego e Renda; políticas afirmativas de gênero e raça; e muitos outros.

Hoje, além de responder às demandas imediatas surgidas das mudanças concretas das relações nos locais

de trabalho, definir e implementar estratégias de luta frente às empresas e redes multinacionais, e desenvolver políticas propostas para o enorme contingente de desempregados – rescaldo do neoliberalismo nacional e multilateral de mais de uma década –, o sindicalismo cutista precisa negociar novas pautas com

o empresariado e os governos.

Em poucas décadas, inaugurou-se uma nova era social, baseada na microeletrônica, no constante aperfeiçoamento tecnológico e na utilização da obsolescência programada. Desse modo, foram reduzidos os tempos de tomada de decisão – agora mais complexas e com impactos mais abrangentes, tanto na esfera pública quanto na esfera privada – para uma nova sociedade, que tem se desenvolvido e estabelecido relações crescentemente mediadas pela cultura letrada e pelo manejo de códigos tecnológicos.

A Política Nacional de Formação da CUT, coerente com o projeto político da Central, preconiza – em sua dimensão ética, política e cultural – a transformação de valores, ideários e práticas, tanto para o movimento sindical quanto para a sociedade em geral e suas instituições, como uma das estratégias de fortalecimento da

---

**A CUT tem a enorme tarefa de preparar seus dirigentes, especialmente aqueles que estão à frente dos Ramos e das Estaduais, para atuarem num cenário no qual as negociações irão adquirir um caráter cada vez mais amplo e complexo.**

---

luta de classes, a fim de romper com os marcos do capitalismo e inaugurar o socialismo no cotidiano das relações sociais.

No atual contexto, especialmente na política de formação sindical da CUT para dirigentes e militantes cutistas, busca-se a formação ideológica e a constituição, em termos gramscianos, de intelectuais orgânicos e de um bloco histórico capaz de impulsionar as transformações necessárias, juntamente com uma sólida formação para a negociação em sistemas tripartites de representação, a exemplo do Conselho Nacional de Relações de Trabalho e dos Conselhos do Sistema S. É uma formação que inclua os novos temas que o capital inseriu no mundo do trabalho, como a qualificação e a certificação profissional, nos seus moldes atuais.

Nesse sentido, a nós, trabalhadores e trabalhadoras, cabe alçar uma condição de maior isonomia para os debates e enfrentamentos políticos, técnicos e sociais frente ao capital e ao Estado. Ou seja, há que se garantir as condições para que efetivamente os trabalhadores possam disputar hegemonia de modo crescentemente qualificado, visando garantir os direitos dos trabalhadores e a democracia em todos os âmbitos.

Atualmente, portanto, a participação dos trabalhadores, das trabalhadoras e dos dirigentes, individualmente e por meio de suas instituições, adquire um *status* diferenciado, no qual a qualidade das intervenções e de proposições pode fazer avançar em muito as conquistas para os trabalhadores e trabalhadoras, como possibilidade real de reconhecimento das centrais sindicais pelo Congresso Nacional, no sentido da nossa disposição de luta para avançar em outros pontos da reforma sindical, a fim de democratizar cada vez mais as relações de trabalho.

Para alcançarmos um fazer e um refletir coletivos, advindos da realidade concreta de diferentes contextos setoriais, regionais e locais, assim como para contribuir



Oficina Macrosetorial I. Antonio Carlos Spis, Secretário Nacional de Comunicação da CUT e demais participantes

a uma maior unidade de ação política da CUT, em sua atuação nas diversas frentes previstas no Projeto Construindo o Futuro, a Secretaria Nacional de Formação, em conjunto com a Secretaria de Organização, propôs o desenvolvimento de um processo que contemplasse universos conceituais e espaços e instrumentos comuns para diálogo entre os sujeitos envolvidos, contando com a colaboração, em diversos momentos, de formadores das Escolas Sindicais e de assessores de outras políticas da CUT nacional, a fim de formular subsídios que servissem aos temas e objetivos das atividades, à condução de debates em grupos e à sistematização das reflexões e conclusões.

A perspectiva que nos orientou foi a de que nos seminários, oficinas e reuniões previstos, a apropriação de conceitos, dados e informações fosse a base da formação de opiniões e da tomada de decisões coletivas.

No processo do 8º Congresso Nacional da CUT, em 2003, as direções deliberaram que a estratégia de ampliação e fortalecimento do poder de representação da CUT deveria, dentre outros aspectos, integrar ações em diferentes frentes:

- Redefinir e reorganizar as estruturas vertical e horizontal da Central.
- Construir novas formas de organização ou mudar suas estruturas organizativas.
- Implementar a Organização nos Locais de Trabalho.
- Rejeitar toda e qualquer proposta de fragmentação e pulverização de organização que venha a resultar na duplicidade de organismos de representação no campo da CUT.
- Atender as normas básicas para os estatutos das entidades cutistas.
- Equacionar a Taxa de Sindicalização x Baixa Participação nas atividades cotidianas dos sindicatos.
- Implementar formas de organização dos desempregados e dos trabalhadores do setor informal e dos trabalhadores em empreendimentos autogestionários e solidários.
- Promover os debates para implementar uma organização diferenciada das categorias de assalariados rurais e de agricultores familiares, tanto no que tange aos aspectos legais, quanto aos de organização interna.
- Efetivar a contratação coletiva, que depende da combinação de diferentes aspectos, como a estrutura e a dinâmica do capital, a organização patronal, o acúmulo organizativo, as experiências de negociação, entre outros.

Considerando as estratégias definidas no 8º CONCURT, o Projeto Construindo o Futuro pretendeu: identificar/diagnosticar políticas organizativas que as entidades organizadas na CUT – horizontais e verticais – estavam implementando, mediante estratégias setoriais e regionais/locais; avaliar o projeto organizativo da Central, mediante estratégias concretizadas pelas horizon-

tais e verticais da CUT, tendo como parâmetro as deliberações da Central, em especial a perspectiva de constituição de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho no país; e formular propostas para a reorganização sindical das entidades da Central, a serem apreciadas no 9º Congresso Nacional da CUT.

O desafio colocado para o conjunto da Central no

*Construindo o Futuro* inseriu-se, portanto, no ato de resgatar, consolidar e ampliar o projeto político que lhe deu origem, situando-o no atual contexto sociopolítico brasileiro, fortemente marcado por duas dimensões não excludentes, senão complementares: de um lado, a disputa da hegemonia com as outras organizações/concepções sindicais e seus aliados; e de outro, as possibilidades de transformação do marco regulatório das

---

Desde sua fundação, a CUT mantém uma Política Nacional de Formação – por meio de sua Secretaria Nacional de Formação e da Rede de Formação – composta pelas Secretarias de Formação dos Ramos, Confederações, Federações e Sindicatos filiados, as Secretarias de Formação de 27 Estaduais da CUT (Estados e Distrito Federal) e sete Escolas Sindicais em todas as regiões do país.

---

relações capital/trabalho. Nesse sentido, um diagnóstico preciso e detalhado da organização sindical na CUT era um requisito fundamental.

Dessa forma, os objetivos do Projeto se relacionaram ao fortalecimento da estrutura e da organização cutistas para a ampliação da representatividade e do poder de negociação das entidades em todos os âmbitos, juntamente com a crescente unificação e coesão das entidades. Consideremos, inclusive, que a possibilidade de as estruturas verticais e horizontais desenvolverem estratégias organizativas exitosas vincula-se, em qualquer contexto, ao grau de apropriação de conhecimentos pelas lideranças das entidades.

Assim, durante o desenvolvimento do Projeto Construindo o Futuro, buscamos identificar, analisar e fomentar os seguintes aspectos:

1. Conhecimento das entidades da CUT sobre sua própria organização e estratégias e suas inter-relações dentro do universo cutista (Cut Nacional, estaduais e estruturas verticais);
2. Conhecimento sobre a correlação de forças com outros projetos político-sindicais;
3. Conhecimento das implicações do projeto de reforma sindical para o projeto político da CUT;
4. As estratégias e propostas formuladas em cada etapa/atividade do projeto e a socialização, ampliação e aprofundamento dos debates nas entidades participantes.

Outra expectativa era de que a gestão do Projeto, ampliada com a participação das lideranças na sua condução, deveria ser capaz de orientar e fomentar o aprofundamento e a solução das tensões e conflitos presentes, dentro de marcos comuns construídos coletivamente, tornando-os passíveis de apreciação nas instâncias da Central. Durante a realização das atividades, os eventos – seminários e oficinas – e os diagnósticos alcançados permitiram que chegássemos a algumas conclusões gerais.

Assim, no que se refere ao conhecimento das entidades da CUT sobre sua própria organização e estratégias, e suas inter-relações dentro do universo cutista, as estaduais e as entidades verticais apresentaram um sólido conhecimento sobre sua própria organização, assim como sobre suas potencialidades e debilidades para implementar as estratégias definidas nacionalmente e para o que consideram ser o seu papel, evidenciando, no entanto, em seu âmbito de ação, deficiências quanto à informações e análises mais sistematizadas, apoiadas em dados estatísticos e outros elementos de análise de conjunturas específicas.

Já as referências sobre as inter-relações das estaduais no universo cutista demonstraram-se vagas, em especial no que se refere às estratégias setoriais nas regiões e



Trabalho em grupo do macrosetor comércio, serviços e finanças

nos estados. No âmbito das estruturas verticais, estas relações foram evidenciadas nos conflitos de representação apontados entre os Setores/Ramos, por vezes a título de exemplificação, indicando que o processo deveria ser aprofundado. No caso das inter-relações entre a CUT nacional, as estaduais e as verticais, tem prevalecido a noção de um distanciamento.

Sobre o conhecimento acerca da correlação de forças com outros projetos político-sindicais, tanto da parte das estaduais quanto das verticais, não havia, inicialmente, referências explícitas sobre a correlação de forças/disputa com outros projetos político-sindicais, existindo uma vaga inferência sobre tal assunto na idéia de “disputar hegemonia na sociedade”, tratada como uma das questões a serem aprimoradas no papel das estaduais. É evidente que a atuação das entidades no seu cotidiano considera esta correlação de forças em vários âmbitos. No entanto, esse conhecimento necessita ser melhor sistematizado pelos sujeitos, a ponto de fundamentar/orientar propostas e estratégias mais claras, coletivamente. No decorrer do Projeto, as entidades puderam se apropriar de elementos importantes, que deveriam, entretanto, ser atualizados constantemente, tornando-se parte viva da definição de estratégias.

Sobre o conhecimento das implicações do projeto de reforma sindical para o projeto político da CUT, tema que permeou os debates no interior do Projeto ao longo desses dois anos, no início dos trabalhos podíamos afirmar que o público não se apropriara ainda desse assunto, tendo ocorrido poucas mediações entre as considerações e propostas dos grupos e o projeto de reforma sindical, muitas apresentadas com um caráter de dúvida. Ao final dessa fase do Projeto Construindo o Futuro, contudo, podemos reavaliar positivamente o conhecimento e a apropriação das direções da CUT, em todos os seus meandros, tendo as atividades contribuído muito para as decisões sobre a reforma que a Central tomou neste meio-tempo.

Ao final do *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, embora tenhamos encontrado dificuldades de várias ordens para aprofundar os diagnósticos necessários e a perspectiva de implementar uma gestão mais participativa com os setores e as estaduais não tenha se realizado na sua plenitude, temos a convicção de que avançamos muito neste período e, hoje, superamos muitas necessidades verificadas no início do projeto. Estamos com as bases lançadas para implementar um processo mais profundo e vigoroso no próximo período, construindo, de modo mais consciente e participativo, o nosso futuro.

---

### Referências bibliográficas:

CUT-Brasil. *Resoluções Congressuais*. <http://www.cut.org.br>

CUT-Brasil. Secretaria Nacional de Formação, Secretaria Nacional de Organização. *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*. 2004. São Paulo-SP.

CUT-Brasil. Secretaria Nacional de Formação, Marta Regina Domingues – Relatório Analítico Projeto Construindo o Futuro – Seminário de Louveira, Agosto de 2004. São Paulo-SP.

Domingues, Marta R. *Educação dos Trabalhadores, novas políticas, outros atores*. Mimeo. 2001. São Paulo-SP.

# Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro<sup>1</sup>

## 1. Apresentação

Central Única dos Trabalhadores – CUT, por intermédio de sua Secretaria Nacional de Formação, em conjunto com a Secretaria Nacional de Organização, formulou e apresentou às entidades parceiras, em março de 2004, o *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, cuja finalidade maior é qualificar dirigentes e lideranças sindicais para atuar em novos contextos e padrões de relações entre Trabalho, Capital e Estado.

A CUT é a maior Central Sindical do Brasil e a 5ª maior central sindical do mundo, com 3.353 sindicatos filiados e mais de 22 milhões de trabalhadores e trabalhadoras na base. O 8º Congresso Nacional da CUT, realizado no ano de 2003, apontou desafios a serem superados e necessidades a serem supridas para que o Brasil alcance um novo patamar de civilização: inclusivo, justo, solidário e verdadeiramente democrático.<sup>2</sup>

Nesse bojo, ressalta-se a necessidade premente de se promover um novo modelo de desenvolvimento no país, centrado na sustentabilidade econômica, social e do meio ambiente. Dessa forma, o crescimento do emprego e da renda – assim como a concretização do conceito de trabalho decente emanado pela OIT – são alguns dos pressupostos fundamentais para se estabelecer um novo marco regulatório das relações entre capital e trabalho.

Vivemos um outro contexto histórico no país, com a eleição de um trabalhador à presidência da República. O governo promoveu e instalou vários espaços de diálogo social, essenciais não apenas em vista das reformas anunciadas – previdenciária, tributária e fiscal, agrária, sindical e trabalhista, dentre outras tão importantes –, mas em especial pelo potencial de conformar um novo patamar de relações entre Trabalho, Capital e Estado.

Neste novo contexto, a participação dos trabalhadores e trabalhadoras – individualmente e por meio de suas

instituições – adquire um *status* diferenciado, no qual a qualidade das intervenções e de proposições pode fazer avançar, em muito, as conquistas para os trabalhadores e trabalhadoras. Assim, a implementação de um novo marco de civilização no Brasil, pautado pelo diálogo social e pelo respeito aos direitos individuais e coletivos, requer também, para sua consolidação, instituições democráticas da sociedade civil, fortes, representativas e autônomas frente ao Estado e ao capital, que ultrapassem várias gerações e se modernizem em sintonia com seu próprio tempo.

A Central Única dos Trabalhadores, fundada em 1983, nasceu e se consolidou baseada nos princípios de liberdade e de autonomia sindicais frente ao Estado e ao patronato, em contraposição à tutela estatal e ao modelo corporativo forjados na era Vargas, no século XX. A organização sindical interna e o crescimento da Central foram construídos com dois movimentos: corroer a estrutura oficial instalada, disputando eleições sindicais e alterando seus estatutos e formas de relação; e, ao mesmo tempo, organizar e instituir novas entidades sindicais, ampliando a base de representação dos trabalhadores e trabalhadoras. Junto a isto, a organização sindical por ramos produtivos e nos locais de trabalho, embora ainda insuficientes, tornaram a CUT reconhecida na defesa dos trabalhadores.

A partir de 1992, a CUT formulou uma proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho – SDRT, em sintonia com os princípios emanados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cujas bases foram aprovadas na 7ª Plenária Nacional da CUT, em 1995. O SDRT é uma proposta que pretende organizar novas relações entre os trabalhadores, o empresariado e o Estado, por meio de mudanças na legislação. O reconhecimento das centrais sindicais, o direito de organização

sindical nos locais de trabalho, os mecanismos de negociação entre entidades sindicais e patronais e o papel da Justiça do Trabalho são alguns dos aspectos da proposta da CUT para um Sistema Democrático de Relações de Trabalho.

As direções da CUT têm sido requisitadas a participar de fóruns tripartites em variados âmbitos da vida pública que, ao definirem políticas e processos, impactam grandes parcelas de trabalhadores e trabalhadoras. Um exemplo é o Fórum de Competitividade, que envolve entidades sindicais, incluídas as organizadas na CUT, entidades empresariais e o governo federal. O manejo das informações, das concepções e dos pressupostos presentes nesses fóruns, assim como as posições e decisões a serem tomadas, requerem uma

sólida formação e o desenvolvimento de habilidades necessárias a uma postura crítica e autônoma, de forma que fundamentem as tomadas de decisão em sintonia com os anseios imediatos – e também históricos – dos trabalhadores e trabalhadoras.

Por outro lado, a Reforma Sindical e Trabalhista, pautada pelo governo Lula por meio das discussões realizadas no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho, mostrou-se, à época, como uma oportunidade concreta para conquistarmos um novo marco nas relações entre Trabalho, Capital e Estado e avançarmos na garantia de direitos para os trabalhadores e trabalhadoras. A CUT participou ativamente desse processo, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Organização. Ao mesmo tempo, novos espaços participativos podem significar também um avanço efetivo rumo à democratização da Educação Profissional e do Sistema S no Brasil.

No atual contexto político do país, acirra-se ainda mais a disputa por uma hegemonia diferenciada daquela construída pelas elites no decorrer da história

---

O governo promoveu e instalou vários espaços de diálogo social, todos essenciais.

---

brasileira. Nesse sentido, aos trabalhadores cabe alçar uma condição de maior isonomia para os debates e enfrentamentos políticos, técnicos e sociais frente ao capital e ao Estado. Ou seja, há que se garantir as condições para que efetivamente os trabalhadores possam disputar a hegemonia de modo crescentemente qualificado, visando garantir os direitos dos trabalhadores e a democracia em todos os âmbitos.

A CUT representa 18 Ramos produtivos (estruturas verticais), entre eles, desde a agricultura até o sistema financeiro. Tal heterogeneidade se expressa também no repertório de vida e educacional, no acesso a informações e nas habilidades de gestão – de trabalhadores, lideranças e dirigentes sindicais – no manejo de políticas em cada setor produtivo e em políticas amplas, vinculadas à organização e representação dos trabalhadores, em particular em fóruns de negociação, desde os locais de trabalho. Além disso, a Central, que conta também com 27 entidades Estaduais da CUT (estruturas horizontais), tem o grande desafio de consolidar os ramos e fortalecer sua atuação nos Estados – num contexto de reformas e de possibilidade de reestruturação da estrutura sindical brasileira, com ênfase no papel institucional de representação, negociação e organização que estas entidades deverão cumprir nos próximos anos.

Os debates realizados sobre a reforma sindical, nos grupos de trabalho do Fórum Nacional do Trabalho, apontavam para um conjunto de mudanças que poderiam impactar diretamente a organização da CUT, suas estruturas e sindicatos. Os temas debatidos nos Grupos de Organização Sindical (GT1), Negociação Coletiva (GT2) e Sistema de Composição de Conflitos (GT3), estão intimamente relacionados, e apesar da resistência de alguns setores da sociedade às mudanças, a CUT continua defendendo com firmeza suas propostas.

Nossa prioridade no Projeto Construindo o Futuro está centrada no papel que os *Ramos de Atividade e as*



Dinâmica de apresentação do grupo do macrosetor comércio, serviço e finanças, durante o Seminário Nacional de 2004

*Estaduais da CUT* devem desempenhar no novo cenário nacional. Um dos mais importantes capítulos da história da Central foi a luta permanente em prol do fortalecimento da estrutura vertical, em um primeiro momento se contrapondo à estrutura oficial com a construção dos departamentos estaduais e nacionais por Ramos. Assim, a experiência de implantação dos Departamentos da CUT, de 1986 a 1992, foi a primeira grande tentativa da Central de romper com a estrutura vertical oficial; e que sofreu forte resistência do patronato e das confederações pelegas. A partir de 1992, na 7ª Plenária da CUT, foi votada e aprovada, além da proposta sobre SDRT, a transformação dos Departamentos nacionais e Estaduais em estruturas orgânicas da CUT, divididas por Ramos de Atividade.

Apesar desses avanços, a consolidação e o fortalecimento dos ramos de atividade na CUT continuam sendo dois dos maiores desafios organizativos da Central para o próximo período, a partir da defesa e construção de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, ancorado nos princípios da liberdade e da autonomia sindicais. Atualmente, em decorrência do modelo

sindical oficial, e apesar de alguns setores já terem conseguido avanços significativos na prática da contratação coletiva nacional articulada, os Ramos têm pouca presença no processo organizativo e de negociações. Com raras exceções, são os grandes sindicatos que comandam as negociações e imprimem a tônica da contratação para os demais sindicatos do ramo. Isto ocorre devido à atual estrutura sindical, que concentra no sindicato a prerrogativa da contratação, deixando para os Ramos um papel bastante secundário e inexpressivo; e, no caso da Central, um papel mais simbólico que real.

Com o reconhecimento das centrais sindicais e a possibilidade de uma reforma sindical que atenda aos nossos interesses, os ramos deverão assumir um papel muito ativo e importante no processo de negociação e contratação coletiva, junto com as Estaduais da CUT, que poderão construir processos de negociação e contratação dentro dos respectivos estados, buscando representar os trabalhadores em questões gerais, sempre em parceria com os ramos e sindicatos nas regiões de representação.

A CUT tem uma enorme tarefa de preparar seus dirigentes, especialmente aqueles que estão à frente dos Ramos e Estaduais da CUT, para atuarem num cenário em que as negociações irão adquirir um caráter mais amplo e mais complexo.

A perspectiva de reconhecimento da CUT e de todas as estruturas a ela vinculadas, e os respectivos papéis de representação, negociação e contratação coletiva junto aos patrões, criam um novo paradigma para a organização e atuação das entidades cutistas. Nesse sentido, um dos grandes desafios da Central é qualificar os dirigentes sindicais que estão à frente das entidades verticais e horizontais, para que possamos enfrentar os desafios do próximo período e alcançar um maior fortalecimento das entidades, inclusive com sua reorganização.

Nesse contexto, o *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, fruto de discussões internas com as instâncias e secretarias executivas da CUT, visa garantir o acesso a uma maior qualificação dos dirigentes e lideranças sindicais para a defesa dos pressupostos que originaram a CUT, a gestão de políticas sindicais e de complexos processos de negociação e de representação sindical.

## 2. Público

- Dirigentes da Direção Nacional da CUT
- Dirigentes de Confederações e Federações Nacionais de Trabalhadores
- Dirigentes de Federações Estaduais de Trabalhadores
- Dirigentes das Estaduais da CUT
- Escolas Sindicais da CUT

## 3. Metodologia geral

O pressuposto subjacente às formulações e experiências que a CUT tem construído nos últimos anos é o de que a educação dos trabalhadores, tomada a partir do trabalho – categoria fundadora da constituição do ser social e que conforma relações em sociedade –, crescentemente mediada e tornada cada vez mais complexa, atém-se essencialmente a um princípio educativo que sustenta abordagens metodológicas que privilegiem os itinerários de vida dos educandos (as visões e explicações de mundo e sobre a complexidade da vida social, construídas em suas experiências no trabalho, na escola, na comunidade, nos partidos políticos, no sindicalismo). Nesse contexto, o processo formativo deve promover a mediação entre conhecimentos prévios e um novo patamar de conhecimento, sistematizado, que, junto aos valores e atitudes, possam propiciar, especialmente no caso dos dirigentes sindicais, uma atuação sindical – política e técnica – melhor qualificada.

Para alcançarmos um fazer e refletir coletivo, advindo da realidade concreta de diferentes contextos setoriais, regionais e locais, assim como contribuir para uma maior unidade de ação política da CUT na atuação em suas diversas frentes, a Secretaria Nacional de Formação coordena um processo que garanta universos conceituais, espaços e instrumentos comuns para diálogo e aprimoramento do processo formativo possibilitado nas atividades previstas.

Como parte de um *percurso formativo* mais abrangente, focalizamos nesse projeto atividades que consistem de um conjunto de seminários e oficinas com a participação de dirigentes dos Ramos e Estaduais da CUT, e expressos nos objetivos gerais abaixo descritos.

### 4. Objetivos gerais

- Qualificar a atuação das direções sindicais da CUT, em seus diferentes âmbitos – nacional, regional e estadual;
- Subsidiar esse processo com a construção de um diagnóstico da situação atual de nossa estrutura e de nossa organização, a fim de que possamos planejar a construção de diretrizes que orientem as ações da Central, visando o seu fortalecimento diante do novo papel que ela deverá desempenhar num possível cenário de liberdade e de autonomia sindicais e, em todo caso, na disputa de hegemonia com outros projetos político-sindicais.
- Nesse processo, promover o intercâmbio de experiências entre os dirigentes sindicais da CUT e de outros países, por exemplo: Itália, Alemanha, Estados Unidos e países latino-americanos, dentre outros.
- Realizar atividades formativas (seminários e oficinas)
- Realizar o processo de gestão, acompanhamento e

avaliação do projeto, visando seu aprimoramento permanente.

- Socializar e tornar públicos os resultados e produtos do projeto, por meio de publicações.

### 5. Organização das atividades

#### 5.1 - Seminários

*Modalidades:*

- Internacionais: debates sobre temas gerais, a partir do enfoque de diferentes contextos/países/regiões.
- Nacionais: debates sobre temas gerais e/ou macrosetoriais do Brasil.

#### 5.2 - Oficinas

*Modalidades:*

- Atividades setoriais, envolvendo as Estruturas Verticais, visando aprimorar a organização, a atuação sindical e a consolidação dos Ramos.
- Atividades regionais, envolvendo as Estruturas Horizontais e Verticais, visando aprimorar a atuação sindical e a integração na luta por políticas sociais da classe, nas cinco regiões do país.

### 6. Atividades previstas, produtos e resultados esperados

#### 6.1 – Seminário nacional

Sindicalismo CUT: estrutura, organização e atuação

*Objetivos:*

- a) Promover a apropriação de diferentes experiências sindicais internacionais, focalizando: padrão de regulação das relações de trabalho; estrutura e organização sindicais; relação entre entidades sindicais de diferentes âmbitos de atuação (local, estadual/regional e nacional); papéis das entidades sindicais nos diferentes âmbitos com relação à representação, negociação e contratação coletiva.

- b) Iniciar processo de diagnóstico da atuação dos Ramos CUT – estrutura e organização, processos negociais; pautas e acordos/contratação coletiva; representação e negociação, organização por local de trabalho; direitos trabalhistas.
- c) Iniciar processo de diagnóstico da atuação das Estaduais da CUT – estrutura e organização, relação com Ramos, Confederações, Federações e Sindicatos nos Estados; processos de gestão da política organizativa da CUT (com especial ênfase para a Organização por Local de Trabalho e acompanhamento de pautas e acordos/contratação coletiva); organização, implementação e resultados de lutas gerais desencadeadas pela CUT (campanhas, etc.).
- d) Iniciar a constituição de um Coletivo de Organização por Ramo.
- e) Iniciar a constituição de um Coletivo das Secretarias Estaduais de Organização da CUT.
- f) Constituir um Grupo de Trabalho para aprimorar a atuação das entidades da CUT em um cenário de liberdade e autonomia sindicais e monitorar as atividades previstas neste Projeto.
- g) Iniciar o debate sobre qual o papel da CUT nacional no novo cenário.

### *Resultados esperados:*

- 1. Experiências internacionais apropriadas pelos dirigentes;
- 2. Diagnósticos parciais concluídos;
- 3. Coletivos por Ramo e das Secretarias Estaduais de Organização constituídos;
- 4. Grupo de Trabalho constituído e atuante.

### *Produtos:*

- 1. Sistematização geral;
- 2. Auto-avaliação dos participantes – aprendizagem e metodologia utilizada na atividade;

- 3. Certificação dos participantes e inclusão em um banco de itinerário formativo individualizado.

## 6.2 – Oficinas macrosetoriais

### *Organização Sindical e Estratégia de Ramos*

Realizar quatro oficinas com recorte macrosetorial, visando:

### *Objetivos:*

- a) Promover a apropriação, para os dirigentes sindicais brasileiros, de experiências sindicais internacionais focalizando organização e contratação no Setor Público.
- b) Promover a apropriação, para os dirigentes sindicais brasileiros, de experiências sindicais internacionais focalizando organização e contratação no Setor de Comércio e Serviços.
- c) Promover a apropriação, para os dirigentes sindicais brasileiros, de experiências sindicais internacionais focalizando organização e contratação no Setor Industrial.
- d) Promover a apropriação, para os dirigentes sindicais brasileiros, de experiências sindicais internacionais focalizando organização e contratação no Setor Rural.
- e) Debater sobre as formas de organização e contratação praticadas no Brasil, por setor, e necessidades para atuação em um novo contexto;
- f) Promover intercâmbio entre entidades nacionais e internacionais sobre direitos trabalhistas e reformas implementadas nas últimas décadas.
- g) Aprofundar diagnóstico dos Ramos (conforme previsto no item 6.1)

### *Resultados esperados:*

- 1. Experiências internacionais apropriadas pelos dirigentes;

2. Necessidades organizativas e para a contratação em um novo cenário identificadas;
3. Direitos trabalhistas e reformas implementadas identificadas;
4. Diagnósticos parciais – 2º momento, concluídos.

*Produtos:*

1. Sistematização geral de cada oficina, que será utilizada nas publicações previstas no próximo item;
2. Auto-avaliação dos participantes – aprendizagem e metodologia utilizada na atividade;
3. Certificação dos participantes e inclusão em banco de itinerário formativo individualizado.

### 6.3 – Oficinas macrosetoriais

*Dinâmicas Setoriais, Estrutura e Organização de Ramos*

Realizar quatro oficinas com recorte macrosetorial – Setor Público, Comércio e Serviços, Industrial, Rural, visando:

*Objetivos:*

- a) Identificar e precisar o papel dos Ramos e da estrutura sindical organizada e/ou afeita a cada um deles, no novo cenário;
- b) Formular estratégias para o fortalecimento dos Ramos para atuar no novo cenário nacional – estrutura e organização sindical e representação/negociação/contratação (relação entre diversos âmbitos de atuação, Organização por Local de Trabalho; relação com a CUT);
- c) Debater sobre os impactos por Ramo das flexibilizações trabalhistas já implementadas no Brasil e formular estratégias de atuação;
- d) Formular propostas de diretrizes para as ações da Central em relação aos Ramos e às Estaduais da CUT no novo cenário;



Dinâmica de apresentação do grupo do macrosetor rural/ agrícola, durante o Seminário de 2004

- e) Formular propostas de diretrizes sobre qual deve ser o papel da CUT nacional no novo cenário.

*Resultados esperados:*

1. Papel dos Ramos no novo cenário identificado;
2. Estratégias para o fortalecimento dos Ramos formuladas;
3. Impactos das flexibilizações trabalhistas identificados e estratégias formuladas;
4. Propostas de diretrizes para a CUT formuladas;
5. Diagnósticos dos Ramos finalizados.

*Produtos:*

1. Sistematização geral de cada oficina;
2. Auto-avaliação dos participantes – aprendizagem e metodologia utilizada na atividade;
3. Certificação dos participantes e inclusão em banco de itinerário formativo individualizado;
4. Publicações: 4 cadernos – 1 por macrosetor, articulando item 6.2 – experiências internacionais e focalizando diagnósticos.

### 6.4 – Oficinas regionais

#### *A Organização Sindical Regional e Estadual na CUT*

Realizar nove oficinas regionais, com base nas Escolas Sindicais da CUT, envolvendo Estaduais da CUT, Setores/Ramos organizados na região e Escolas Sindicais, visando:

#### *Objetivos:*

- a) Identificar e precisar o papel das Estaduais da CUT no novo cenário – relação com Ramos, Confederações, Federações e Sindicatos nos Estados; relações com a CUT nacional; representação e negociação/contratação coletiva; atuação no âmbito das políticas públicas;
- b) Formular estratégias para o fortalecimento das Estaduais da CUT para atuar no novo cenário brasileiro – gestão da organização sindical e implementação de políticas gerais nos estados em conjunto com verticais da CUT; coordenação de processos de mobilização e negociação coletivos nos Estados; coordenação de processos de formulação, negociação (bilateral ou tripartite) e acompanhamento de políticas públicas nos Estados;
- c) Formular estratégias de articulação regional, em especial no âmbito do desenvolvimento, emprego, salário e distribuição de renda;
- d) Formular propostas de diretrizes para as ações da Central em relação aos Ramos e Estaduais da CUT no novo cenário;
- e) Formular propostas de diretrizes sobre qual deve ser o papel da CUT nacional no novo cenário.

#### *Resultados esperados:*

1. Papel das Estaduais da CUT identificado;
2. Estratégias para o fortalecimento das Estaduais da CUT formuladas;

3. Estratégias de articulação regional formuladas;
4. Propostas de diretrizes para ações da Central em relação a Ramos e Estaduais formuladas;
5. Propostas de Diretrizes sobre papel da CUT nacional formuladas.

#### *Produtos:*

1. Sistematização geral de cada oficina, que deverá compor o corpo de publicação final do projeto;
2. Auto-avaliação dos participantes – aprendizagem e metodologia utilizada na atividade;
3. Certificação dos participantes e inclusão em banco de itinerário formativo individualizado.

### 6.5 – Seminário nacional

#### *Organização Sindical: a CUT e o Contexto Sócio-Político Brasileiro*

#### *Objetivos:*

1. Debater propostas formuladas nas atividades anteriores e definir diretrizes quanto à organização, representação e negociação/contratação coletiva:
  - a) Papel das entidades verticais no novo cenário;
  - b) Papel das entidades horizontais no novo cenário;
  - c) Papel da CUT nacional no novo cenário.
2. Debater propostas formuladas nas atividades anteriores e definir:
  - a) Estratégia de reorganização sindical da CUT para Ramos e Estaduais;
  - b) Estratégias de articulação regional, visando o fortalecimento de Ramos e Estaduais, em especial no âmbito de desenvolvimento, emprego, salário e distribuição de renda;
  - c) Elaborar diretrizes para plano estratégico de intervenção da CUT diante do novo cenário

de relações de trabalho advindos da Reforma Sindical;

d) Elaborar diretrizes para plano estratégico de intervenção da CUT para o contexto da Reforma Trabalhista.

3. Avaliar e propor aprimoramentos sobre:

a) Constituição e funcionamento do Grupo Coletivo de Trabalho;

b) Constituição e funcionamento dos coletivos por Ramo;

c) Constituição e funcionamento do Coletivo de Secretarias de Organização das Estaduais;

d) Diagnósticos realizados.

*Resultados esperados:*

1. Diretrizes quanto ao papel das entidades sindicais cutistas definidas;

2. Estratégias de organização sindical e articulação regional definidas;

3. Planos estratégicos para Reforma Sindical e Reforma Trabalhista elaborados;

4. Grupo e coletivos previstos avaliados e propostas para seu aprimoramento formuladas;

5. Diagnósticos realizados avaliados e propostas para seu aprimoramento formuladas.

*Produtos:*

1. Sistematização geral do seminário;

2. Auto-avaliação dos participantes – aprendizagem e metodologia utilizada na atividade;

3. Certificação dos participantes e inclusão em banco de itinerário formativo individualizado.

4. Avaliação geral do projeto, envolvendo todos os participantes e entidades parceiras.

5. Publicação: 1 livro sobre todo o processo desenvolvido, as estratégias, diretrizes e planos definidos.

## 7. Gestão, acompanhamento e avaliação do projeto

A gestão do projeto e seu acompanhamento serão de responsabilidade da Secretaria Nacional de Formação da CUT e da Secretaria Nacional de Organização. A gestão será realizada em conjunto com a Rede de Formação e o Grupo de Trabalho constituído neste processo, por meio de um Sistema Integrado de Gestão. A avaliação, pressuposta no processo de gestão e acompanhamento, contará com a participação ativa das entidades e dirigentes, assim como das entidades parceiras.

*Produtos e ações:*

1. Formular e implementar:

a) Instrumento para avaliação diagnóstica de dirigentes adequado ao início do processo (itinerário) com seminários e oficinas;

b) Instrumento de avaliação dos participantes – auto-avaliação no caso de seminários e oficinas, incluindo avaliação do processo/atividade;

c) Processo de registro de itinerário formativo e certificação a cada fase/atividade;

d) Instrumentos para diagnósticos e análises previstos;

e) Instrumento de avaliação geral do projeto;

f) Projeto de publicações.

2. Coordenar, monitorar e subsidiar:

a) Realização das atividades;

b) Processos de sistematização previstos;

c) Constituição e funcionamento de grupo e coletivos previstos.

## 8. Cronograma realizado – 2004/2006

24 a 26/08/2004

Seminário Nacional Sindicalismo CUT:  
Estrutura, Organização e Atuação  
*Local: Louveira/SP*

17 a 19/11/2004

Oficinas macro Setoriais I:  
Refletindo sobre a organização dos Ramos  
*Local: Louveira/SP*

Oficinas regionais:

10 e 11/10/2005

Escola SUL – *Local: Florianópolis/SC*

20 e 21/10/2005

Escola Centro-Oeste – *Local: Goiás/GO*

27 e 28/10/2005

Escola Nordeste – *Local: Fortaleza/CE*

31/10 e 01/11/2005

Escola Nordeste – *Local: Recife/PE*

07 e 08/11/2005

Escola Chico Mendes – *Local: Rio Branco/AC*

10 e 11/11/2005

Escola 7 de Outubro – *Local: Belo Horizonte/MG*

17 e 18/11/2005

Escola Amazônia – *Local: Belém/PA*

21 e 22/02/2006

Oficinas Macrosetoriais II – *Local: São Paulo/SP*

09 a 11/03/2006

Seminário Nacional – O Futuro do Projeto  
Político e Organizativo da CUT  
*Local: São Paulo/SP*

---

### Notas:

<sup>1</sup> Este documento é uma síntese do Projeto Atuação Sindical no Novo Contexto Sociopolítico Brasileiro – Uma Estratégia para o Fortalecimento das Entidades da CUT, elaborado nos últimos meses de 2003 e apresentado às entidades parceiras em 2004. Os dados e informações originais foram mantidos. O nome do projeto foi alterado, posteriormente, para *Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*.

<sup>2</sup> Todas as resoluções dos congressos da CUT podem ser acessadas em: <http://www.cut.org.br/documentos/documentos.htm>.

# Investimentos, períodos de desenvolvimento e empregos no Brasil

Paulo Baltar

*Professor Doutor do Instituto de Economia da Unicamp*

Entendo que a intenção neste seminário é de que as colocações e o debate possam ser úteis para construir um diagnóstico sobre o mercado de trabalho que informe uma discussão mais ampla sobre organização sindical e, particularmente, a organização sindical que gira em torno da Central Única dos Trabalhadores. Para um diagnóstico do mercado de trabalho, acho importante fixar uma perspectiva do que vem acontecendo com a economia brasileira e acho que essa perspectiva deve permitir alcançar a década de 1980. Acho que isso é importante para a discussão de vocês, não apenas porque a CUT se formou nos anos 80, mas porque essa perspectiva é necessária para entender e colocar devidamente os acontecimentos em termos de mercado de trabalho. Não dá para ficar na discussão dos acontecimentos mais recentes, porque, se fizermos isso, não teremos uma compreensão correta do que está ocorrendo. É preciso, portanto, situar isso num quadro mais amplo, a fim de que tenhamos uma percepção melhor dos acontecimentos.

Então, nessa perspectiva de quase 25 anos, acho que é preciso distinguir dois momentos. E, dentro desses momentos, dois subperíodos em cada um deles. Os dois momentos seriam os seguintes: primeiro, o da crise da dívida externa e dos seus efeitos sobre a economia e o mercado de trabalho desde 1980 e, principalmente, desde 1982 até 1992; depois, o do retorno do crédito internacional para a economia brasileira, o que ocorre desde 1993.

Assim, temos dois grandes momentos: o momento de colapso da economia, por conta do problema da dívida, e o momento no qual há um relaxamento do crédito internacional para a economia brasileira. São dois grandes momentos. E, dentro deles, subperíodos. Interessante, particularmente, o segundo momento e seus dois subperíodos: de 1993 até 1999 e depois de 1999. Esses subperíodos são separados pela desvalorização do real, que aconteceu no início de 1999. A desvalorização do real vai ter implicações muito importantes sobre a economia e sobre o mercado de trabalho.

Vejam, então, que são subperíodos de cinco a seis anos – e isso tem uma grande recorrência na economia brasileira desde meados da década de 1950. Desde meados da década de 50 que você vai dividindo períodos em torno de cinco a seis anos, de acordo com os acontecimentos que têm impactos marcantes sobre a economia e sobre mercado de trabalho. Então, podemos, por exemplo, desde meados de 50, identificar o período 56–61, marcado pelo plano de metas e uma acentuação da industrialização do país, num período de cinco, seis anos.

Depois, o período que vai de 1962 a 1966 ou 67, que apresenta uma retração significativa da economia, embora incomparável à que houve nos anos 80 e no início dos anos 90, porque lá, pelo menos, caía

o ritmo do crescimento, mas não o nível do produto industrial. Naquele momento, falava-se de recessão quando o produto industrial crescia 2% a 3% ao ano. No ano de 1990, por exemplo, caiu 5%; no de 81, mais ou menos 5%; e em termos de produto industrial, o ano passado, 2005, também não foi muito brilhante. Em termos de PIB, caiu pouco, mas em termos de produto industrial foi uma queda bem mais acentuada.

A seguir, temos o período 68–73, o chamado milagre: cinco, seis anos vivendo o milagre brasileiro. E depois, entre 1974 e 1979, o período marcado pelo segundo Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico, do governo Geisel. Na seqüência, vem o início da crise dos anos 80, até 1986, ou seja, até o surgimento do cruzado. E depois do cruzado, 1987–1992, e os subperíodos que nós queremos discutir mais aqui, os de 1993 a 1999 e de 1999 para cá.

Quer dizer, a cada cinco, seis anos, tem um acontecimento que faz mudar bastante a situação da economia brasileira e tem repercussões importantes sobre o mercado de trabalho. Vamos ter que esperar para ver se 2004

é ou não é a inauguração de um novo período. É cedo para falar, para fazer qualquer julgamento. Estamos vivendo 2004. Vai depender do que ocorrer e dos desdobramentos nos anos seguintes, para vermos se é realmente um novo período e quais são as suas características.

Vou me referir aos períodos 1993-99 e 1999-2003. Mas, para entender o que vem acontecendo desde 93, acho fundamental recordar o modo como aconteceu a transição para a democracia no país entre 1978 e 1985,

a maneira como aconteceu essa transição. E aí destaco, em particular, um momento importante nesse processo, que foi o esfacelamento do Movimento Democrático Brasileiro, o MDB, em vários partidos e a derrota

do Movimento Diretas Já em meados dos anos 80. Desde então, desde esse acontecimento, avançou no país uma composição política conservadora bastante ampla que foi ganhando peso e se manifestou mais explicitamente no prolongamento do mandato do governo Sarney.

Essa composição política conservadora que foi se consolidando, foi também se articulando com uma proposta ampla a partir dos Estados Unidos, uma proposta para toda a América Latina de uma saída para a crise da dívida externa que estava encalacrando todos os países dessa região. Mas tratou-se de uma saída por meio de um projeto liberal. Um ponto central dessa saída liberal da crise da dívida externa foi trocar a dívida externa que paralisava os países. Um país que mal conseguia pagar uma parte dos juros dessa dívida, passou a pagar a quase totalidade dos juros da dívida externa com o superávit de comércio, obtido com contenção da atividade da economia, fazendo a economia exportar tudo que pudesse e importar o menos possível, sem grandes investimentos. Isso foi logrado nos anos 80, mas contendo o

---

**A cada cinco, seis anos, tem um acontecimento que muda a situação da economia.**

---

ritmo de atividade da economia e provocando um estrago enorme no mercado de trabalho. Para aliviar a situação econômica, propunha-se trocar a dívida com os bancos internacionais por bônus emitidos pelo governo, para, em seguida, reduzir a dívida externa e a dívida pública interna do governo com a privatização das empresas estatais. E com menos dívida externa e menos dívida pública interna, diante da nova situação do mercado financeiro internacional que se desenhava no início da década de 90, voltariam os empréstimos internacionais para os países da América Latina, o Brasil entre eles. Voltariam esses empréstimos internacionais que tinham sido paralisados por toda a década de 80, deixando a gente com uma dívida por pagar e tendo que pagar o serviço dessa dívida com dólares gerados por um superávit comercial obtido sem investimentos que ampliassem a economia e que marcou todos os anos 80 e o mercado de trabalho dessa época.

O governo brasileiro foi convidado nesse contexto, a fim de facilitar a entrada e a saída de recursos exteriores. Havia, então, a possibilidade de entrada de recursos exteriores, se o governo facilitasse a entrada e a saída desses recursos. A entrada desses recursos externos proporcionava uma oportunidade para o país baixar a inflação. Entrando recursos externos, ficava bem mais fácil baixar a inflação, coisa que não foi possível em várias tentativas que foram feitas na segunda metade da década de 1980 e até mesmo desde o seu início. Ficava mais fácil baixar a inflação com a entrada de recursos externos. E a queda da inflação seria ainda mais rápida se o governo brasileiro também facilitasse as importações – e agora haveria como pagar essas importações, já que teríamos empréstimos internacionais. E já se sabia, desde a experiência do cruzado, em meados da década de 80, que o retorno político para o governo que conseguisse baixar a inflação seria muito alto; quem baixasse a inflação teria um apoio político muito grande.



Apresentações e debates de experiências internacionais

A repercussão, na economia brasileira, dessa entrada de recursos externos e da liberação das importações foi muito grande. A economia brasileira vivia uma retração muito forte que durou de 1991 a 1992. A retomada da atividade econômica, a partir de 1993, deixou claro que a economia brasileira estava passando por um processo de reestruturação da produção de bens muito forte, como consequência dessa liberação das importações em meio à entrada de recursos externos, uma entrada muito expressiva que aconteceu de 1992 até 1997, quando começou a ficar mais complicada a entrada desses recursos. A situação, quando começou a entrar esses recursos, num quadro de liberação das importações, era de baixa produção e muito desemprego. E entrou tanto recurso externo – recursos que entraram para ganhar dinheiro no Brasil –, que o país voltou a ter reserva internacional, coisa que não acontecia desde 1982, apesar de um saldo comercial da ordem de 3% do produto que ocorreu na segunda metade da década de 80.

Assim, tivemos um saldo de 3% do produto num país que exportava menos de 10% do produto, para vermos a dimensão atingida pelo saldo comercial. E, não obstante, o país estava sempre com escassez de reserva,

estava sempre apertado, e isso sempre constringendo a atuação do governo e sua tentativa de influir sobre a situação econômica. Mas voltamos a ter, com a entrada de recursos externos desde 1993, a reserva internacional que não havia no país desde 1982. E o Brasil também voltou a ter crédito em moeda local. E isso, apesar da preocupação do governo em reduzir a inflação, o que o levou a conter o crédito local, aumentando inclusive a dívida pública e a reserva compulsória dos bancos. Dessa forma, havia crédito, apesar da política restritiva do governo para com o crédito em moeda local.

Mas, com o crédito, o consumo de bens duráveis voltou a aumentar. O país voltou a vender mais carros, voltou a vender mais eletrodomésticos, porque tudo isso depende fundamentalmente de crédito, muito mais do que da renda da população. O que depende mais de renda são os produtos de consumo não duráveis. O produto de consumo durável depende fundamentalmente do crédito. E o país voltou a ter crédito, as vendas voltaram a aumentar. Porém, houve o baixo preço do dólar, que aconteceu dada à entrada de recursos, ao volume de recursos que entrou. Foi tanto recurso que o país fez reserva, o país cobriu um déficit de comércio muito grande e, em meio a tudo isso, o preço do dólar ficou ainda muito baixo. Então, temos uma demanda de dólar enorme para importar, uma demanda enorme de dólar do governo para fazer reserva e, não obstante, entrou tanto dólar que o preço do dólar caiu. Isso nos ajuda a entender a magnitude do fluxo de recursos que entrou no país. E com o preço do dólar tão baixo e com tanta importação, obviamente, aquele aumento das vendas de duráveis, que no passado provocava uma enorme variação de renda e de emprego, passou a provocar uma variação muito menor da renda e do emprego, além de um impacto violento sobre as

importações. Eram importações da ordem de 20 bilhões de dólares, que saltaram rapidamente para 60 bilhões de dólares. E pagamos tudo isso com os dólares que entraram. E, no entanto, ainda fizemos reservas de 70 bilhões de dólares e o preço do dólar foi lá para baixo.

Imaginem a quantidade imensa de recursos destinados à compra de ativos e à aplicação em dívidas feitas aqui. Recursos de fora. O volume foi imenso para provocar tudo isso. Nós não teríamos feito o que se fez nos anos 90 sem esses recursos, não haveria a menor chance.

Esse período foi marcado por tais acontecimentos, que dependeram de uma situação do mercado financeiro internacional completamente diferente nos anos 90, em relação aos anos 80.

O governo se adaptou a essa situação do mercado internacional, procurando receber a maior quantidade possível de recursos, ou seja, liberou a entrada e a saída dos recursos justamente para usufruir os efeitos positivos e negativos dessa grande entrada de recursos. Isso foi considerado, por alguns, mesmo dentro do modelo liberal, como um erro de gestão do modelo liberal, um erro de gestão por não ter limitado a entrada desses recursos. Muitos países o fizeram. Muitos países adotaram esse modelo liberal e impuseram restrições, por exemplo, só permitindo a entrada de recursos se eles ficassem no país por um tempo determinado. E devemos salientar que, no caso do Brasil, ao permitir essa entrada de recursos, permitiu-se a queda do preço do dólar, mantendo o baixo preço do dólar até o início de 1999, numa situação de muita dívida pública e pagando juros muito elevados.

Tudo isso provocou conseqüências fortes na economia e no mercado de trabalho. Deu, obviamente, a oportunidade para muitos ganharem muito dinheiro com isso. Mas o país poderia estar numa situação melhor, mesmo dentro do modelo liberal. Vejam, não estou aqui

---

**Propunha-se trocar a dívida com os bancos por bônus emitidos pelo governo.**

---

propondo uma alternativa ao modelo liberal, mas mesmo dentro do modelo liberal o país estaria em uma situação melhor não sendo tão liberal no que se refere à entrada dos recursos. Não teria ocorrido a euforia que aconteceu de 1994 a 1997, euforia que, obviamente, facilitou os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso. Não haveria tanto desemprego e o país teria uma situação econômica mais sólida diante de um mundo globalizado.

Então, ao invés de se controlar publicamente essa entrada e saída de recursos externos, como fizeram outros países que adotaram esse modelo, e cuidar de fazer crédito em moeda local, desenvolver a infra-estrutura e a produção local passível de exportação, ou de competir com as importações para ter uma posição mais sólida nesse contexto de globalização, não se fez nada disso. E, em 1999, o preço do dólar subiu. E subiu não por razões de ordem política, mas porque não se conseguiu mais mantê-lo no nível em que ele havia chegado. Tratou-se, então, de se acomodar essa situação com superávit primário, com superávit corrente das contas do governo, com imposto. Aumentaram a arrecadação de imposto, aliás, a arrecadação de imposto já vem – se juntarmos impostos e contribuições – de muito antes, porque é uma consequência, inclusive, da Constituição de 88, que propôs um esquema de seguridade social, sendo que os recursos da seguridade social foram garantidos por uma série de contribuições e foram essas contribuições que elevaram a carga tributária da ordem de 25% do produto para 35%. Usa-se essa carga tributária maior e se restringe as despesas públicas que motivaram aquele aumento de cargas de impostos, a fim de se obter um superávit corrente para absorver no orçamento público uma parte dos juros da dívida pública, que tinha ficado muito grande em relação ao produto interno bruto. Este superávit primário permitiu manter elevada a taxa de juros de modo a evitar a saída de re-



Trabalho em grupo do macrosetor comércio, serviços e finanças

ursos e os aumentos recorrentes do preço do dólar, que fariam voltar a elevada inflação.

Então, temos uma maneira de nos adaptarmos à situação e evitarmos que, com a subida do preço do dólar, a inflação retornasse. Mas sem mexer na questão da facilidade de entrada e saída de recursos. Ou seja, continua-se a tirar recursos do país facilmente. E com essa facilidade de tirar recursos do país, não se elimina o risco de se ter uma subida do preço do dólar, com a saída desses recursos. Para se evitar isso, estabelece-se uma taxa de juros muito alta e se absorve essa taxa de juros, parte dela no orçamento, porque a dívida com essa taxa de juros tende a ficar desproporcional em relação à capacidade de impostos, mesmo com a carga tributária de 35%.

A resposta da exportação para esse preço mais alto do dólar – e o preço do dólar também ficou oscilando – é difícil de saber. Desde 1999 o preço do dólar passou a oscilar muito, subia em certos momentos, caía em outros, o que dificultava os seus efeitos sobre as exportações. E houve de fato uma demora na reação das exportações a esse novo preço do dólar. Na verdade, as exportações só aumentaram mais recentemente, nesses

últimos dois, três anos, em conseqüência e acompanhando também uma ativação da economia internacional, forte nos Estados Unidos e da China, além da alta de preço dos produtos primários.

Mas tudo isso demorou. Você desvalorizou o real em 1999, e demorou pelo menos uns dois, três anos para você ver as conseqüências disso sobre a exportação. Há uma grande dúvida hoje? A dúvida é sobre investimento. O país mostrou ser capaz, novamente, de ter um superávit comercial grande, inclusive equilibrando a conta corrente do balanço de pagamentos. O país tem necessidade de amortizar dívidas antigas, mas não está cobrindo nenhum déficit de conta corrente da balança de pagamentos. Então, nós estamos tendo um pequeno superávit de conta corrente, os recursos externos necessários são mais para refinar dívidas antigas e não aumentar a dívida externa, pois, ao contrário, essa tem diminuído com a amortização de uma parte da dívida.

Mas há uma grande dúvida que se chama investimento. Investimento em infra-estrutura e na produção, tanto para as vendas domésticas como para a exportação. A questão do investimento é complicada, o investimento requer certa confiança dos que o fazem acompanhando a continuidade do crescimento do país. Antigamente, nós tínhamos um peso importante para ajudar nisso, ou seja, no investimento público e nos investimentos das estatais, pois estes davam um horizonte de investimento para as empresas privadas. E hoje eles têm um peso bem menor porque o governo não tem feito investimento público e as estatais, muitas delas, foram privatizadas. Então, a capacidade do governo no sentido de tentar induzir esse investimento hoje é menor do que no passado, devido ao fato da privatização das estatais. E isso está causando problemas de

orçamento para o governo, pois não está deixando haver investimento público e, principalmente, de infra-estrutura. Antes, tínhamos os bancos públicos emprestando mais barato – e hoje você tem os bancos públicos com dificuldade de emprestar mais barato, porque se considera qualquer empréstimo menor que os juros de mercado como juro subsidiado, mesmo que seja bem maior do que a inflação. E sempre se usou os bancos públicos para tentar baixar taxas de juros nos projetos que eram considerados estratégicos para o país, mas isso tem sido pouco utilizado.

Dessa forma, se não houver investimento – e há dúvidas se vamos ter investimentos no volume que é preciso –, voltaremos a ter o problema de admi-

nistrar um pequeno crescimento, um crescimento regular, mas sem maiores efeitos sobre o mercado de trabalho, a não ser queda de emprego e, depois, recuperação, mas sem um horizonte de efetivo crescimento dos empregos.

A situação do mercado de trabalho acumula efeitos de um aumento do PIB muito pequeno desde 1980. Se você pega o aumento do PIB de 1980 até 2004, você vai ver que o PIB aumentou mais ou menos na mesma proporção que a população aumentou. O PIB por habitante se mantém praticamente o mesmo; e isso, obviamente, num país que ainda tem um razoável crescimento de população e um aumento de participação na atividade econômica das mulheres que dá um crescimento da PEA da ordem de 2% ao ano. Com tal equação, você acumula, durante 24 anos, um grande problema de mercado de trabalho e certamente precisa de um tempo razoável para reformular esse mercado de trabalho.

Ou seja, comparando a situação atual com a do início da década de 80, você tem, por exemplo, que diminuir o peso do emprego em estabelecimentos.

---

O país poderia estar numa situação melhor, mesmo dentro do modelo liberal.

---

Aumentou, portanto, o peso do trabalho por conta própria, o peso dos empregadores, o peso do serviço doméstico remunerado e diminuiu o peso do emprego em estabelecimento. O emprego doméstico aumentou, mas com relação ao emprego em estabelecimento, diminuiu o peso dele na ocupação total. E dentro desse emprego em estabelecimento houve uma queda muito grande dos empregos gerados por grandes empresas. Essa queda do emprego nas grandes empresas ocorreu de 1989 até 1997; de modo geral, você tem uma queda absoluta de quase 40% do emprego nas grandes empresas. É possível que esse emprego esteja aumentando agora, diante de um preço do dólar mais razoável e de uma retomada de exportação possível, dado o desempenho da economia mundial, mas dificilmente vão ser recuperados os empregos das grandes empresas que foram eliminados, principalmente de 1990 até 97.

Agora, entretanto, não há mais essa destruição de empregos na grande empresa. Isso aconteceu na reestruturação dos anos 90 e, em grande medida, essa retomada da atividade econômica, que estamos sentindo começar no início deste ano, tem gerado mais empregos. Porque, em 1993, quando houve a retomada, você tinha, ao mesmo tempo, o preço do dólar muito baixo e as empresas grandes se adaptando, restringindo o emprego.

Assim, temos hoje um crescimento do emprego mais intenso do que na recuperação de 1993 e 1994, mas há dúvidas. Se os investimentos não forem retomados fortemente, não recuperaremos os empregos que foram eliminados nas grandes empresas.

Temos uma estrutura de emprego na qual o emprego em estabelecimento pesa menos; e, em relação ao total de empregos, o emprego nas grandes empresas pesa menos. E isso tem implicações, obviamente, para a organização sindical. Há uma mudança também muito grande no setor de atividades desses empregos. Houve



Trabalho em grupo do macrosetor industrial

uma redução do emprego na produção de bens e um aumento de empregos na geração de serviços de vários tipos. Estou comparando os anos 80 com a situação atual.

O peso, por exemplo, é muito maior do emprego em que tipos de serviços? De várias naturezas. Educação e saúde aumentaram expressivamente o peso do emprego. E o volume de serviços de apoio à atividade econômica? Aumentou. O serviço doméstico? Não há a menor dúvida. Mas este último está fora do que chamamos de emprego em estabelecimento. E aí se incluem serviços de recreação, de esportes, de lazer, esse tipo de coisas, além de alojamento, alimentação e atividades semelhantes.



# Relações de emprego: história e necessidades contemporâneas

Maria Cristina Cacciamali

*Professora Doutora da Universidade de São Paulo – USP*

Minha maior preocupação será discutir as mudanças na organização do trabalho e suas implicações com relação ao emprego, principalmente as relações de emprego e o que isso pode representar em termos de organização sindical, a sua importância no momento contemporâneo.

O primeiro aspecto que quero destacar é o de que muitas análises colocam a perda de filiação do movimento sindical como um fato irreversível devido à globalização – e entendo esse termo, globalização, como a maior integração das economias, a maior interdependência das economias e uma profundidade da internacionalização da economia. Enfim, essa globalização, que é responsável pelas mudanças metodológicas, pela perda de emprego, estaria colaborando para a desfiliação sindical ou para a perda de importância dos sindicatos.

Também vou tentar mostrar que, embora haja um movimento que pode levar a essa conclusão, na realidade de tudo depende muito de como se enxerga ou de que maneira se racionalizam as informações.

Não há a menor dúvida de que a relação de emprego, da maneira como nós a conhecemos no Brasil, ou seja, um contrato de trabalho por meio do registro em carteira de trabalho, não é a única forma de contrato. É importante recordar que, em outros países do mundo, os contratos de trabalho não são instrumentalizados por meio de uma carteira e o contrato existe formalizado, por exemplo, por meio de acordo verbal. E deve-se considerar também que há duas categorias de contrato, a individual e a coletiva.

Ora, essa relação de emprego é inerente ao próprio funcionamento do capitalismo. Para vocês terem uma idéia, no início do século XIX, nos Estados Unidos, por exemplo, 20% da força de trabalho era assalariada; quando chegamos ao final do século XIX, temos aproximadamente 1/3 dos trabalhadores atuando dessa maneira; e em 1970, o trabalhador por conta própria representa apenas 10%. Então, a relação de assalariamento é uma relação inerente ao capitalismo. Mas trata-se de uma relação que cresce e que muda ao longo do tempo, pois

quando passamos a observar os dados da classificação internacional com relação ao assalariamento, observamos nos países industrializados, a partir de 1970, uma instabilidade com relação à tendência de queda de outras formas de trabalho, como, por exemplo, o trabalho por conta própria, que às vezes cresce e depois decresce, ou seja, observamos que não existe uma participação constante, mas uma tendência à queda. E, a partir dos anos 80, essa instabilidade se mostra nos países em desenvolvimento com ainda maior intensidade.

Muitos estudiosos interpretaram essa instabilidade como o renascer do auto-emprego, um aumento do trabalho por conta própria, um aumento do pequeno empreendedor. E diante das décadas de 1980 e 1990 houve pressão ideológica da mídia, e da própria literatura especializada, destacando a importância do trabalho por conta própria, do empreendedorismo, e assim por diante. Isso tem uma razão de ser, porque esse foi um período de aumento da taxa de desemprego e muitas políticas públicas se dirigiram para essa opção. E fato em si, isto é, a própria taxa, o próprio fenômeno do desemprego, impulsionava as pessoas para a busca dessa alternativa.

Entretanto, a partir de 1997, começaram a existir dúvidas sobre como se estava mensurando essa relação de emprego. Ou seja, perguntava-se: será que o aumento do número de trabalhadores por conta própria representa mesmo o auto-emprego? Será que representa uma expressão positiva do empreendedorismo? Ou será que há algo na forma de mensurar que não capta adequadamente as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho contemporâneo?

Essa é uma discussão que ocorre em profundidade e vem de longo tempo nos países industrializados. E no caso dos países da América Latina, especialmente no

Brasil, que sempre conviveu com o elevado grau de trabalho por conta própria, de pequenos empreendimentos, de pequenos negócios, ela foi encarada de maneira a se acreditar que o trabalho por conta própria poderia, de fato, ser uma alternativa ou, por outro lado, estaria refletindo de forma adequada o comportamento do mercado de trabalho. Aliás, no caso do Brasil, eu diria que ele reflete, sim, mais do que no caso dos países industrializados.

Mas o que isso tem a ver com a organização do trabalho? A organização do trabalho nas grandes empresas se caracteriza, atualmente, pela necessidade de lutar cada vez

mais por uma maior competitividade. E por quê? Porque estamos num mundo em que as economias são mais interdependentes. Essa elevação

---

**A relação de assalariamento é uma relação inerente ao modelo capitalista.**

---

do nível de competitividade das empresas faz com que, em cada etapa do processo de produção, se procure uma maior eficiência, ou seja, uma redução de custos, e este fato faz com que a organização do trabalho em cada uma dessas etapas seja encarada com uma estratégia da empresa no sentido de poder ser mais competitiva no mercado. E por quê? Porque, repito, as atividades são interdependentes, ou seja, se uma etapa da cadeia de valor cria, por exemplo, uma ineficiência, isso faz com que haja uma repercussão em todas as demais etapas, ou seja, atinge o desempenho. Então, qual a estratégia? A estratégia é analisar as diferentes etapas da cadeia de valor e tornar cada uma dessas etapas mais eficiente, e isso altera a organização do trabalho não apenas nas funções e atividades como nós estamos acostumados a conhecer, mas altera também a maneira como se dão as relações entre essas diversas etapas da cadeia de valor. E isso ocorre, principalmente, por meio de relações de subcontratação.

Essas relações de subcontratação podem ser as mais diversas, ou seja, pode existir subcontratação de uma

empresa contratando outra empresa de porte grande que subcontrata uma terceira empresa, que pode ter empregados ou trabalhadores que lhes prestam serviço. Isso se torna bastante comum nos processos produtivos. Então, com relação à questão do emprego dos grandes estabelecimentos, ele de fato não se mostra pelas estatísticas, ele não aparece nas estatísticas, mas por quê? Porque, embora o empregado esteja vinculado a uma grande cadeia de valor, ele pode estar empregado numa subcontratada que é relativamente pequena perante todo o processo de valor que se está analisando.

Esse quadro que eu descrevi pode se tornar muito mais complexo, porque as relações de subcontratação podem ocorrer três, quatro, cinco vezes e terminar, inclusive, em relações nas quais não há nenhuma forma jurídica de contratação. Hoje não é incomum encontrar empresas que têm diferentes formas de contratos de subcontratação. Essa é a prática terceirizada, ou seja, quando se diz que uma empresa encontra-se aliada à outra por meio de contratos verbais que não têm forma jurídica alguma. E todo esse conjunto está representando uma estratégia de competitividade. No caso de firmas grandes, uma estratégia na qual a cabeça é uma firma mais que multinacional, mas transnacional.

Essa questão encontra-se aliada às transformações que já foram tratadas aqui, como, por exemplo, o aumento das atividades do setor terciário, ou seja, da produção imaterial cada vez mais sofisticada. Quando nós pensamos na produção, por exemplo, de atividade de apoio à produção na área do conhecimento ou na de comunicação – e em outros setores que avançam fortemente e que têm um processo de produção que já foi gerado num ambiente de terceirização –, é preciso não esquecer que esse tipo de produção transforma o mercado de trabalho, de um lado, sob o aspecto da sua mensuração, e de outro lado, sob o aspecto da sua organização. Ou seja, a situação é bastante complexa.



Durante as atividades ocorreram várias oportunidades de se discutir em grupo

Atualmente, capta-se de maneira equivocada determinados fenômenos e não se deixa muito claro qual é ou quais seriam as formas, as estratégias para fortalecer a organização sindical. E, sob o meu ponto de vista, algo que considero fundamental, que outras formas de organização dessa mesma sociedade poderiam contribuir para o progresso social e a minimização das desigualdades sociais.

Assim, como tratar essa questão?

Voltando ao início, o primeiro aspecto que apresentei de forma muito sintética representa, só ele, mais ou menos de seis a sete anos de estudo em vários países. Inclusive, 92ª Conferência da OIT<sup>1</sup> centrou seus debates especificamente na questão da relação de emprego e de como fazer o reconhecimento do estado real dessa relação. E isso depois de ter estudado e de ter propiciado as condições para que surgissem aproximadamente quarenta estudos de casos em diferentes países e, praticamente, em todos os setores da economia.

Trata-se, portanto, de uma discussão que preocupa muito os países industrializados. Mas, por quê? Porque, nesses países, cada vez mais se notam conjuntos de trabalhadores que estão fora da seguridade social, o que

pode provocar problemas agudos, do ponto de vista social, no futuro próximo.

Um outro aspecto importante nessa discussão é como considerar as relações entre empresas e empresas que prestam serviços temporários, ou seja, que têm uma outra categoria, que podem ser cooperativas que fornecem mão-de-obra e sindicatos que, muitas vezes, fazem o trabalho de fornecer mão-de-obra. Esse é o caso, aliás, dos caminhoneiros cujos sindicatos, em vários países do mundo, fazem esse papel de recrutar, selecionar, cadastrar, muitas vezes chegando a treinar os caminhoneiros e fazer a intermediação, a supervisão, o controle do trabalho, chegando a ponto de agir como uma empresa intermediária que é contratada por outra grande empresa.

Se, por exemplo, analisarmos o ramo do turismo, da hotelaria e da comunicação, encontramos as mesmas relações, só que em patamares de capitalização menor. Mas o que tem de ficar claro é que a relação de emprego é uma só, pois não interessa quem contrata, se é a cooperativa, o sindicato ou a empresa terceirizada.

A constatação, ao longo de todo esse debate, é de que, em primeiro lugar, deve-se reconhecer a categoria do trabalhador. Em segundo lugar, ao trabalhador são aplicados todos os direitos fundamentais e os direitos que decorrem das convenções da OIT, não importando se se trata de um trabalhador sindicalizado ou não afiliado. É assim que se define essa nova ordem. E, por último: a relação de emprego deve ser sempre reconhecida com relação ao primeiro contratante.

Mas isso muda bastante a organização no que se refere ao movimento sindical. E por quê? Vejamos. Por exemplo: as empresas que no passado estavam muito associadas a determinados ramos de atividades, hoje elas estão entrelaçando ramos de atividade. As atividades da empresa, sendo transversais a diferentes atividades eco-

nômicas, significa que os trabalhadores associados, empregados por certa empresa, não estão em um ramo específico de atividades, mas, sim, ao longo de uma cadeia produtiva que envolve vários ramos de atividade.

Esses trabalhadores da cadeia estão todos relacionados a determinados níveis de produtividade e desempenho, porque o que vale é a maior eficiência em cada um dos elos dessa cadeia e, no final, o desempenho global da empresa. Portanto, do indivíduo que está na primeira empresa ao indivíduo que está no acordo verbal, totalmente informal, ou está na cooperativa, ou está prestando serviços por meio de uma empresa de prestações de servi-

ços temporários, esses trabalhadores todos compõem o resultado da produtividade e o desempenho de toda a cadeia. E os seus vínculos são relacionados pela cadeia, é ali que se dá o entrelaçamento desses vínculos, o reconhecimento dessa relação.

Assim, acredito que isso realmente é inspirador para a discussão de vocês, ou seja, encarar essas novas formas que, na literatura, se chamam “formas encobertas de relação de emprego”. O termo técnico é “relação de emprego encoberta” e está muito claro o que ela quer dizer, ou seja, não se sabe onde ela fica. E existem vários relacionados a essas triangulações ou quadriangulações, enfim, múltiplas relações. É um fenômeno, um modelo de organização de trabalho em nível mundial.

Em todos os países encontramos, com maior ou menor intensidade, esse tipo de fenômeno. Não é, portanto, uma questão apenas brasileira, mas uma questão mundial. Mas no caso brasileiro a situação se complica. Por quê? Em primeiro lugar, porque nós sempre convivemos com relações que não eram juridicamente estabelecidas desde sempre, inclusive, na própria época da escravidão, ou seja, uma época que não era ainda

---

**Estamos em um mundo  
no qual as economias  
são muito mais  
interdependentes.**

---

uma forma tipicamente capitalista. Nós tínhamos relações sociais que fugiam da norma da escravidão usual, como, por exemplo, os escravos de aluguel e outras relações híbridas. O Brasil é um país que tem uma forte tradição, uma forte identificação com formas não juridicamente reconhecidas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – e todo o trabalho anterior à consolidação – foi um marco importantíssimo na história do país, foi tão importante que convivemos com a CLT por vários regimes, cinquenta anos ou mais, e, acredito, conviveremos um pouco mais.

Por que ela foi importante? Acredito que a grande contribuição da CLT foi ser adequada, pertinente, aderente ao seu momento histórico por vários motivos. Primeiro, porque se colocou em prática um conjunto de regras e normas que já eram aceitos internacionalmente, ou seja, havia uma inspiração e um movimento internacional com relação a essas regras e essas normas. Segundo, porque organizava a força de trabalho do pólo dinâmico do país naquela época. E terceiro, porque retirava o conflito existente entre empregador e empregado, o que, do ponto de vista econômico, é muito importante. E por que é importante? Por atingir determinados níveis de produtividade, alcançar determinadas metas, exige que existam regras, e se elas não forem consensuais, têm de ser aceitas. Podem até não serem consensuais, mas têm de ser postas em prática – e de uma maneira que não permita a geração de conflitos no cotidiano. E exatamente por isso ela funcionou perfeitamente bem durante décadas e décadas.

Assim, a arte de selecionar, no momento contemporâneo, um conjunto de regras e procedimentos que possa, de um lado, eliminar esse conflito cotidiano de não se conseguir progredir no desempenho ou na lida diária do trabalho, e, de outro, abranger a quantidade expressiva dos trabalhadores que estão ao longo de uma cadeia de produção – que hoje representa o processo



Trabalho em grupo do macrosetor rural/agrícola

produtivo contemporâneo –, essa seleção é realmente uma arte, como foi no passado.

E essa seleção deve dar uma resposta à altura, para que ela possa ser persistente, consistente, e se manter, senão por tanto tempo quanto a CLT – o que seria uma coisa desejável – ao menos por um período que permita certo fôlego, para poder alcançar progresso não só na produção, que é uma parte importante para o desenvolvimento do país, mas, principalmente, no que se refere às demandas políticas e sociais.

Enfim, que ela possa representar uma base ampla e socialmente diferente daquela que perdurou no passado, embora esse aspecto *socialmente diferente* se relacione às nuances de como as pessoas se compõem na sociedade e não, digamos, à sua essência. Pois a sua essência é marcada por uma relação de emprego que deve ser reconhecida, seja ela juridicamente existente e válida ou não. E se ela não existir em termos jurídicos, não importa. O que importa é a essência da relação, e essa essência deve ser reconhecida, seja ela juridicamente estabelecida ou não.

Nota:

<sup>1</sup> Organização Internacional do Trabalho.



# Mercado de trabalho e organização sindical

Clemente Ganz Lucio  
*Diretor-técnico do DIEESE*

Entendo que o debate promovido pela CUT está orientado, ainda que não exclusivamente, por todas as discussões que acontecem em torno da chamada Reforma Sindical. Ou seja, estamos no meio de um processo de negociação e de elaboração de um novo modelo de organização sindical no Brasil e esse novo modelo vai, também, trazer uma série de implicações para a organização sindical. Talvez não da forma como se imaginava, mas essa estrutura sindical que deve nascer do debate no Fórum Nacional de Trabalho e das mudanças na legislação que rege a organização sindical, visa enfrentar muitas das questões que já foram debatidas aqui.

Vou começar explicitando como vejo a questão da organização sindical como parte da ação sindical. A dimensão da organização está diretamente relacionada e interagindo com a dimensão da formação sindical, com o trabalho de mobilização sindical, de articulação em diferentes espaços e níveis e com trabalho de confrontação com o capital, incluindo o trabalho de negociação. Essas dimensões podem ser mais detalhadas ou

subdivididas. Mas vamos ficar com esse nível de agregação. Estamos falando de organização, de formação, de mobilização, de articulação – de um trabalho, enfim, que é feito por pessoas e, portanto, envolve relações. Pessoas que visam mobilizar o desejo de várias outras, transformando esse desejo em interesse, este em vontade e disponibilidade e a vontade em ação. Quando falamos em organização sindical, falamos em transformar o desejo das pessoas por felicidade, por melhoria, num interesse político, numa vontade de agir e numa ação real. É para isso que se busca organizar.

Pergunta: como a estrutura sindical favorece ou fortalece a organização sindical e as outras dimensões da ação sindical? Um primeiro aspecto a ser considerado é o de que devemos pensar uma estrutura capaz de gerar e dar suporte a um movimento, no nosso caso, o movimento sindical. Pensar a estrutura – organização, formação, articulação, entre outros – como criada para gerar movimento, e isso nos leva a uma determinada forma de conceber a própria estrutura. Quando falamos em

movimento, estamos nos referindo à capacidade de criar e desenvolver ações que envolvam, de diferentes formas, as pessoas, gerando compromisso e envolvimento com as mudanças necessárias para uma situação de igualdade e justiça social. É esse movimento que deveria orientar um certo tipo de organização e de estruturas.

Movimento de trabalhadores. Neste caso é importante lembrar da mudança na composição da população economicamente ativa (PEA), entre 1981 e 2002. Em 1981, a PEA tinha 46 milhões de pessoas (32 milhões de homens e 14 milhões de mulheres), e em 2002 esse contingente saltou para 86 milhões. Portanto, há uma mudança quantitativa no tamanho da população que se encontra em situação de trabalho e que se coloca como tendo potencialidade para uma representação, para uma organização, para um movimento e para a articulação. E, saliente-se, o crescimento extraordinário da presença da mulher na população economicamente ativa, chegando a dobrar, saindo de 14 milhões e chegando a 36 milhões, enquanto os homens cresceram de 32 milhões para 49 milhões. Esse é um fenômeno que todos conhecemos, mas do qual o movimento sindical não consegue necessariamente dar conta. Afinal, a presença das mulheres na organização sindical não está compatível com esse crescimento.

Outra questão que eu queria destacar é que iremos tratar da representação dos trabalhadores com vínculo empregatício, reconhecido por meio da carteira de trabalho assinada, ou seja, não estamos trabalhando aqui com os que não têm carteira assinada, nem com os autônomos.

Terceiro: fizemos a distribuição desses trabalhadores segmentando as atividades econômicas, buscando criar conjuntos que permitam agregação por atividade econômica e por afinidade de atividade sindical. Fizemos esse

trabalho para subsidiar a bancada dos trabalhadores nos debates do Fórum Nacional do Trabalho.

Ao analisarmos esses dados com atenção, percebemos a dimensão alcançada pelo comércio e pelo setor de serviços, com mais de 4 milhões de trabalhadores em cada um deles. Depois temos a administração pública, com 6 milhões de trabalhadores, e, a seguir, todos os demais segmentos com números na faixa de 1 milhão de trabalhadores, alguns um pouco abaixo desse número. Mas destaquemos esses três segmentos – a administração pública, o comércio e o setor de serviços – como os setores que articulam a maior quantidade de trabalhadores.

O quarto dado interessante, ainda olhando o período de 1981 a 2002, é a composição etária. Se pegarmos 1981 e compararmos com 2002, vemos uma queda na composição relativa por faixa etária dos jovens entre 15 a 24 anos. Todos os segmentos crescem, mas é maior a participação relativa na faixa de 30 anos para cima, ou seja, de 30 a 39 anos, que apresenta um crescimento de 21% para 25% de participação; de 40 a 49 anos, com um crescimento de 15% para 20%; e de 50 a 59 anos, com um crescimento de 9% para 11%. Isso nos coloca diante de um desafio: por um lado, trabalhar com uma população que está em idade ativa e que envelhece; e, ao mesmo tempo, o desafio de trabalhar a diferença frente a uma geração jovem, uma população que entra no mercado de trabalho sem ter necessariamente a mesma experiência política que as classes trabalhadoras têm das décadas passadas.

Para pensarmos a questão da organização, elaborei um fluxograma das atividades econômicas que estabelece uma determinada ordem de produção e de contratação de trabalhadores. Contudo esse “velho” esquema não é mais suficiente para percebermos o que há de inter-relação crescente entre os diferentes elos das

---

**Devemos pensar numa estrutura capaz de gerar e dar suporte ao movimento sindical.**

---

atividades econômicas. Portanto, as diferenciações clássicas entre agricultura, indústria, comércio e serviços não são suficientes para analisar a forma como a atividade econômica se organiza. A presença da indústria na atividade agrícola, ou do sistema financeiro na indústria ou agricultura, a forma como os serviços ocuparam a atividade industrial, etc., colocam novos desafios para se pensar a organização sindical.

Quais são então as questões interessantes para pensarmos a organização sindical? A primeira questão é que a organização sindical que nós desenvolvemos é uma organização assentada na produção industrial, núcleo dinâmico da economia e promotora dos deslocamentos rural / urbano que ocorreram fortemente nesses dois últimos séculos. Ora, na medida em que cresce a participação dos trabalhadores no comércio, nos serviços e na administração pública, deveríamos pelo menos investigar se não é insuficiente o atual paradigma. Verificar se esse modelo / paradigma permite conhecer e desenvolver uma organização sindical capaz de responder às especificidades da forma como os trabalhadores desses setores (comércio, serviços, agricultura altamente mecanizada e pequena produção rural, com exemplos) têm. Ou seja, a organização sindical que temos pensado a partir da indústria não é, necessariamente, a melhor forma de organização sindical para os servidores públicos. Não necessariamente é a melhor forma de organização sindical para os setores de comércio e de serviços também, pois eles têm características próprias, apesar de todos serem assalariados e contratados por uma empresa que tem as mesmas finalidades últimas do ponto de vista de produção de riqueza.

Há um deslocamento da atividade industrial que pode ser percebido por meio destes números: no final dos anos 80, 33% dos trabalhadores na região metropolitana de São Paulo estavam na atividade industrial; em 2003, esse número caiu para 19%. Há um evidente



Terry Lapinski, do Solidarity Center, AFL-CIO, na Oficina Macrosetorial II

deslocamento da grande empresa, da indústria, para o setor de serviços.

Uma outra característica do mercado de trabalho nesses últimos anos é o deslocamento da relação entre ocupados e desocupados, um aumento do contingente de desempregados. No ano de 1989, a população economicamente ativa era da ordem de 7 milhões; os empregados, 6,5 milhões; e, desempregados, 623 mil. Vamos avançando no tempo, entramos na década de 1990 e chegamos à de 2000, e em 2002 chegamos a quase dez milhões de pessoas na população economicamente ativa. Estão no mercado de trabalho, na situação de empregados ou ocupados, 7,8 milhões de pessoas, enquanto temos 1 milhão e 944 mil pessoas desempregadas na região metropolitana de São Paulo. E nas demais regiões metropolitanas algo semelhante acontece, ou seja, há um incremento da população economicamente ativa, mas não há crescimento econômico que gere postos de trabalho.

Se nos concentrarmos na região metropolitana de São Paulo, temos uma diminuição relativa dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada e um crescimento da participação dos assalariados sem carteira

assinada. Uma pequena queda nos serviços e no setor público, um crescimento dos autônomos, de 14% para 19%, e um crescimento nos setores que incluem pequenas empresas, pequenos negócios. Nas demais regiões temos movimentos que são diferentes. Os dados variam, mas o que acho importante é percebermos que há certo crescimento, maior ou menor, da participação da contratação sem carteira assinada, e certo crescimento do trabalho autônomo – do trabalho precário ou ilegal.

Outro dado importante para pensarmos na organização sindical é o de que a situação do ocupado está mediada pela possibilidade do desemprego. Enquanto aumenta significativamente a situação de desemprego, para aqueles que estão ocupados a situação de desemprego passa a ser uma possibilidade real. É real por quê? O tempo médio de desemprego aumenta de 22 semanas, em 1995, para 53 semanas, em 2003, ou seja, passa a ser de mais de um ano. Ora, é evidente que essa informação – que é uma informação que os trabalhadores têm no cotidiano do seu trabalho – possui uma influência muito grande sobre o grau de mobilização e de disponibilidade de confrontação com os empregadores. Nenhum trabalhador aprova uma greve para confronto, sabendo que pode demorar um ano para voltar ao trabalho numa situação de crescimento de desemprego dessa magnitude.

Ofereço, portanto, duas idéias para pensarmos na questão do movimento da organização. Se temos uma organização do capital que vai se transformando segundo sua lógica de produção e acumulação de riqueza, a organização dos trabalhadores que emerge para lutar por uma outra forma de produzir e distribuir a riqueza deveria ser pensada a partir de uma boa análise sobre a forma de organização do outro lado, os empregadores. Uma organização que respondesse aos desafios de gerar

movimentos entre aqueles que se encontram no mundo do trabalho. Por exemplo, para essa determinada ordem e esse determinado modo de contratação, baseado atualmente na terceirização, que é uma forma muito clara de flexibilização da contratação e cujo rebatimento sobre a vida sindical tem provocado um enfraquecimento significativo da organização sindical. Neste caso, deveríamos pensar um tipo de organização sindical que fosse capaz de promover, do outro lado, certa desordem dessa nova ordem. Ou seja, promover aquilo que eles querem impedir que se faça.

Assim, a primeira coisa que está colocada como uma possibilidade na reforma sindical é que o sindicato passe a ser uma organização que tem poder de fazer algo que ele não fazia até agora: a organização no local de trabalho, organizações no interior das empresas. Prática que, até hoje, não era propiciada, não era permitida, não era facilitada aos trabalhadores. Em alguns casos, raros, criou-se organização no local de trabalho, no geral depois de muita luta, de muito enfrentamento, e só em algumas regiões ou em algumas categorias muito bem definidas.

Ao pensar a organização dos sindicatos, devemos considerar como dividir o grande contingente de trabalhadores. Vamos pensar em ramos de atividade econômica? Em quantos ramos? Temos que pensar quais são os ramos que permitem aos trabalhadores uma capacidade de organização frente a essa articulação da produção, com o objetivo de que todos os trabalhadores de um determinado ramo – sejam eles diretamente contratados ou terceirizados – sejam representados pela mesma organização sindical. Depois, temos de pensar o sindicato enquanto espaço de articulação, e também nas federações e confederações, de forma que elas sejam capazes de promover a interação e a articulação

---

**A organização sindical que nós desenvolvemos é assentada na produção industrial.**

---

horizontal desses ramos e desses grandes setores. E, claro, que a central tenha a capacidade de promover a interação e a articulação dessa intencionalidade que é da organização sindical como um todo.

A proposta é que a articulação do sindicato a partir dos ramos tenha a capacidade de propiciar o surgimento de organizações de base; e que o sindicato tenha instrumentos, como federações e confederações, capazes de promover articulação horizontal nesse espaço de produção, superando a organização sindical que temos atualmente, essa divisão sindical por categoria – e de categorias que subdividem o próprio espaço de uma mesma empresa.

Vamos imaginar uma situação: temos os trabalhadores contratados pela empresa A, que ganham, em média, mil reais, e que trabalham com seguro saúde, restaurante, usam guarda-pó branco e têm auxílio-alimentação e auxílio-escola. E temos, ao lado deles, trabalhando ombro a ombro, um outro trabalhador, que veste guarda-pó azul e recebe um terço do que recebem os primeiros trabalhadores, não tem direito a almoçar no mesmo restaurante, não tem auxílio-educação e não usa o mesmo ônibus. Aí você olha e pergunta: bom, ambos estão protegidos por um contrato de trabalho? Estão. Ótimo. Ambos estão protegidos por um contrato coletivo? Também estão. Bom, essa estrutura sindical que permite, no mesmo espaço e com tamanhas diferenças, um trabalhador ser “protegido” por um contrato individual e por um contrato coletivo, portanto por uma Convenção, por um Acordo, deve ser superada. Esse é um tipo de “desordem” que deveríamos criar com uma nova forma de organização sindical.

Temos também um processo produtivo que está cada vez mais articulado, integrado, interdependente; e o processo de produção de valor e de acúmulo se dá de diferentes formas, mas sempre são integrados. Deveríamos pensar uma organização sindical capaz de articular o



Público em plenário na Oficina Macrosetorial II

trabalho na cadeia produtiva. Ou seja, se o sindicato, por meio das federações e confederações e das centrais, pode e deve propiciar um nível de articulação com os grandes ramos da atividade econômica, essa articulação deveria favorecer também um nível de articulação na cadeia produtiva.

Com relação ao número de dirigentes sindicais, tínhamos, em 2001, de 110 a 130 mil dirigentes sindicais, em sindicatos que representam trabalhadores urbanos, e 55 mil dirigentes de trabalhadores rurais, ou seja, em torno de 170 mil dirigentes sindicais no Brasil. Com o direito de organização no local de trabalho surge um grande desafio: preparar pessoas para atuar sindicalmente. Se fôssemos trabalhar com as empresas que têm mais de 50 trabalhadores, ou seja, se implantássemos uma comissão de representação dos trabalhadores como previsto na reforma sindical, seguindo aquele modelo, teríamos a necessidade de criar cerca de 67 mil comissões de representação nessas empresas. Isso propiciaria, em números de trabalhadores, a eleição de um contingente de 143 mil representantes, ou seja, só de comissões de representação de trabalhadores para esse 3% das empresas – aquelas que têm mais de 50 trabalhadores –, teríamos um contingente equivalente ao número atual de dirigentes sindicais.

Mas o que estou querendo levantar com isso? Esse número é a quantidade quase de dirigentes sindicais que temos hoje. Isso significaria implantarmos quase 70 mil comissões, envolvendo mais de 140 mil dirigentes. Agora, se voltarmos para aquele esquema inicial, onde o setor de serviços, o setor de comércio, cresce em termos de participação, devemos lembrar que organizar uma comissão de representação em empresas do comércio, do setor de serviços e do setor rural não é a mesma coisa que organizar comissão de representação em uma metalúrgica. Este é o desafio que nós temos para pensar. E organizar uma federação, uma confederação de trabalhadores no setor de serviços não é a mesma coisa que organizar uma federação e uma confederação de trabalhadores metalúrgicos.

Então, o desafio é enfrentar e superar essa mudança no mercado de trabalho, pois ela veio para ficar. Não há nenhum sinal na economia que mostre uma mudança nesse perfil. Há um crescimento forte no setor de serviços e comércio. Nossa estratégia, em termos de organização, pressupõe um cálculo político do ponto de vista da organização que combina organização do sindicato e a organização no local de trabalho, de maneira a permitir que essas diferentes formas de trabalho – em serviços, comércio, indústria e setor público – possam ter uma organização capaz de propiciar ao movimento a sua capacidade de fazer a confrontação, o enfrentamento, a mobilização e a articulação.

O modelo de organização que temos a partir da indústria, provavelmente não responde adequadamente a essas novas situações de trabalho. Precisamos, assim, criar as formas adequadas. A reforma sindical nos dará a possibilidade de rever o conceito de sindicato em termos de sua abrangência, pois ele deve passar a representar todos os trabalhadores que hoje estão excluídos. Por outro lado, a organização por local de trabalho gerará a capacidade de termos um conjunto de ativistas

com estabilidade, com capacidade de atuar. Será um contingente muito grande. Portanto, trabalho para a formação e para a articulação.

# A experiência sindical alemã e a CUT em tempos de globalização

Manuel Campos

*Adido Social da Embaixada da Alemanha no Brasil*

**E**m primeiro lugar, quero agradecer o convite que me foi enviado, porque me sinto em casa. Trabalhei trinta anos na central do sindicato dos metalúrgicos na Alemanha e vim diretamente do sindicato para a embaixada. Foi uma mudança dolorosa para mim, porque eu tive que deixar de ser sindicalista para ser diplomata, e as duas coisas não funcionam muito bem. Em segundo lugar, quero dar antecipadamente os parabéns pelo aniversário da CUT, dos seus 21 anos, daqui a quatro dias, porque, com certeza, não vou estar na cerimônia. Em terceiro lugar, minha análise vai ser muito concisa, muito compacta.

Fiz uma pequena análise da evolução do sindicalismo na Alemanha, olhando para o Brasil, e o interessante é que, nessa análise, verifiquei que as coisas se fundem uma na outra. Primeiro, só para lembrar, quando cheguei na Alemanha, há 32 anos, havia cerca de 25 sindicatos naquele país, e neste momento temos sete. O que significa isso? Significa que houve uma dissolução, uma concentração e uma fusão de sindicatos – e uma situa-

ção muito dolorosa. Então, chamo já a atenção para o fato de que isso que vocês estão tentando fazer enquanto CUT vai ser doloroso, mas poderá ser e terá de ser salutar.

Em segundo lugar, houve uma série de bases que foram lançadas para essa evolução. A primeira foi a independência, que somos nós, que são vocês, sindicatos, que têm de fazer esse papel, pois ninguém o fará para vocês. Depois, esse processo terá de ser autônomo, ou seja, sem influências exteriores. E, finalmente, terão de ser feitos muitos compromissos. Foi o que fizemos no sindicato da Alemanha, pois sem esses compromissos não teria sido possível fazer a evolução sindical que tivemos.

Sob o ponto de vista político, exigimos várias condições que aqui também terão de ser a porta de entrada. A primeira é o primado da política sobre a economia. A política é que tem de comandar o país e não a economia. Em segundo lugar, depois do primado da política, terá de vir a importância do social, porque o setor social

abrange toda a sociedade, por isso se chama social; e só em terceiro lugar é que terá de vir a economia, por causa do caráter privado que ela tem.

Para lembrar da Constituição da República Federal da Alemanha, ela tem, em um dos seus parágrafos, num dos artigos mais pequeninos, a expressão “a riqueza obriga”. É a menor frase da Constituição. Ou seja, quem é rico tem obrigações sociais a cumprir. E esse não parece ser o papel da economia hoje...

Penso que os superávits primários são bons e seria falso dizer que servem apenas para inglês ver. Essa esfera dá garantias e confiança aos credores, aos investidores, mas esses superávits são maus quando se trata de ajudar o cidadão a viver, principalmente se esse dinheiro não for revertido na forma de investimentos em prol da população em geral. Então, para isso, me dei ao trabalho de questionar, de refletir sobre algumas coisas que serão mostradas agora.

Primeiro, quanto às questões estruturais: a linha orientadora da reforma sindical na Alemanha foi feita sob a fórmula “menos para ser mais”. Menos sindicatos para podermos ser mais fortes, mais capazes. Verificamos, por exemplo, que o sindicato têxtil e o sindicato das madeiras não tinham mais possibilidade de subsistir financeiramente, porque a industrialização dos setores, a alta materialização dos setores tirou-lhes a base sindical, pois perderam sócios e, financeiramente, estavam arrasados. Então, tiveram de se associar a um outro sindicato, que foi o dos metalúrgicos, o sindicato onde trabalhei, que hoje é o sindicato que congrega metalúrgicos, têxteis e trabalhadores que atuam no setor de madeiras. É possível que, no Brasil, quando fizerem a reestruturação por ramos, haja casos semelhantes.

Em segundo lugar, no último congresso dos metalúrgicos foi tomada também a decisão de apoiar e

avançar com a construção de um sindicato metalúrgico mundial. Mas isso é música do futuro e é uma música muito difícil de tocar – penso que vocês estão entendendo a linguagem figurada.

Um outro ponto que vocês terão de discutir é: CUT ou ramos sindicais? Onde vamos centralizar as nossas atuações? Vou dizer o porquê. Na altura em que forem estruturados sindicatos por ramos, eles vão desejar ser mais fortes no futuro do que são hoje. Portanto, desejam saber se o papel político-sindical de atuação poderá vir a retirar da central parte do seu poder de negociação

política. Vou dizer de outra maneira: fazendo perguntas, porque a decisão é de vocês. Quem vai negociar os contratos coletivos no futuro? São os sindicatos do ramo ou será a central sindical? Na Alemanha, só para dar

um exemplo, o sindicato do ramo, por exemplo, o metalúrgico, têxteis e madeira, é que faz as contratações coletivas. A DGB<sup>1</sup> tem um papel central muito importante, que é o papel político face ao Estado. Tudo aquilo que é matéria política ou social, face às entidades superiores, é papel preponderante da DGB. Mas não é necessário que seja assim no Brasil, os brasileiros é que terão de tomar a decisão.

Então, o objetivo da reforma sindical terá de ser o da criação de sindicatos livres e representativos, e isso vai ser doloroso porque muitos vão acabar, vão terminar, pois eles terão de ser independentes. Na minha experiência relacionada à eficiência, eles terão de ser nacionais, porque um sindicato nacional, só um sindicato nacional, é que poderá ter uma visão geral da situação do ramo e ver onde pode atuar, onde deve atuar politicamente e política-sindicalmente, ou seja, uma estrutura central, mas também regional e local.

Por outro lado, a reforma sindical vai trazer mudanças sob o ponto de vista financeiro. E acho que essa vai

---

**O primado da política sobre a economia, pois a política é que tem de comandar o país.**

---

ser, talvez, a dor mais forte que vocês poderão vir a sentir. Mas verificamos que, quanto mais autonomia financeira, mais liberdade política de atuação os sindicatos poderão ter. Porque, se não for assim, teremos de celebrar compromissos com aqueles que nos dão dinheiro, e esse não será o papel de um sindicato. Dizemos na Alemanha: quem encomenda a música é quem tem que pagar. Também o contrário é verdadeiro: quem paga é quem diz a música que tem que tocar.

Quanto à reforma trabalhista – estou falando as coisas de maneira muito concisa e concentrada, também um pouco para provocar a discussão –, acho que um papel essencial no Brasil, e essa foi uma das grandes vantagens na Alemanha, foi a existência de uma autonomia contratual, ou seja, na Alemanha, o Estado não tem o direito de intervir nas contratações coletivas, a não ser em uma ocasião: quando ele próprio faz a contratação coletiva para os funcionários públicos, para os seus próprios trabalhadores. De resto, quando o IG Metall<sup>2</sup> levanta uma exigência, uma reivindicação, por exemplo, de 5% de aumento, no dia seguinte a imprensa ataca um ministro qualquer ou o próprio chanceler, dizendo: os sindicatos vão arrebentar com a economia, a economia não está capacitada para dar esse aumento.

O mesmo problema poderia se referir, por exemplo, ao salário mínimo. Verificamos agora, no mês de maio, a discussão que tivemos no Brasil sobre o salário mínimo, e ela não deixará de ser, todos os anos, muito dolorosa, porque, inclusive, se analisarmos o que teria de ser o mínimo do salário mínimo, e verificarmos, por exemplo, o que ocorreria com as estruturas da Previdência Social, se esse valor ideal fosse praticado, bem, essa realmente seria uma discussão dolorosa.

Uma das coisas que nos ajudou a avançar muito na Alemanha – e é o segundo ponto da reforma trabalhista

– foi o fato de termos dado às comissões de fábrica uma base legal que lhes garanta direitos e deveres. É uma lei aprovada pelo parlamento. Portanto, não estamos sujeitos, como ainda hoje ocorre no Brasil, a um acordo com os empresários para aceitar ou não a existência de uma comissão de fábrica, que, na Alemanha, chamamos “conselhos de empresa”. É um órgão legal, aprovado pelo parlamento e em pé de igualdade para negociar acordos com os empresários, sem qualquer intervenção estatal.

Quero comentar também sobre uma das grandes exigências do movimento sindical brasileiro, que é a representação sindical da empresa. Na Alemanha, demos um nome diferente, chamamos de “delegados sindicais”. É uma estrutura própria, que não está baseada numa

lei, mas num acordo informal entre empresariado e sindicatos, no qual aceitamos a existência de delegados sindicais como porta-vozes e elos entre os trabalhadores na fábrica e o sindicato, e entre os trabalhadores e a empresa,

para tratar de questões sindicais. A grande diferença entre o Brasil e a Alemanha é que, na Alemanha, esses delegados sindicais, esses representantes sindicais, não têm garantia jurídica ou proteção jurídica, ou seja, podem ser dispensados, demitidos, coisa que não acontece com os membros dos “conselhos de empresa”, pois esses não podem ser demitidos.

Mas, se os brasileiros conseguirem, se a CUT conseguir introduzir uma representação sindical de empresa com garantias jurídicas para os delegados sindicais, melhor ainda. Esse é, inclusive, um desejo dos alemães, mas que ainda hoje não foi alcançado. Portanto, vocês talvez tenham a possibilidade de fazer melhor.

Há também uma série de garantias gerais, que comporiam o segundo quadro que eu gostaria de apresentar, que trata da globalização dos direitos e segue uma

---

Na Alemanha, por exemplo, o sindicato do ramo é que faz as contratações coletivas.

---

determinada linha, a do Mercosul. Mas, antes, gostaria de dar uma definição que li sobre a globalização. Algum cientista americano definiu a globalização mais ou menos nestes termos: um navio do Panamá, com bandeira Argentina, é segurado na Inglaterra sobre o comando de um piloto chileno, com trabalhadores das Filipinas, e carrega, no Brasil, motores de automóveis desenvolvidos na Alemanha para serem terminados na Espanha e vendidos aos Estados Unidos. Se mudarem as nacionalidades e a ordem dos fatores, bate sempre certo.

O problema da globalização é que as empresas, a produção, podem se deslocar quando quiser, para onde quiser, desde que as garantias e as condições estejam certas. Os sindicatos, não. Os sindicatos ficam onde estão. Daí a exigência, a necessidade de uma globalização sindical e não de uma globalização apenas econômica ou produtiva.

Neste momento, existe um documento importante, que é um documento dos direitos laborais e sociais, que está para ser anunciado no Mercosul. Segundo o que sei, vocês têm um colega, um ex-colega, que é o Milton Freitas, e que organizará a negociação desses direitos sociais e laborais com a União Européia. Mas eu gostaria de chamar a atenção, como já fiz na última reunião no Observatório Social, em São Paulo, há um mês, que o objetivo das negociações desses direitos, no Mercosul e na União Européia, é que eles tenham efetividade jurídica, porque o documento que tenho aqui em mãos, ele foi copiado da Carta Social da União Européia. Só que a Carta Social da União Européia é apenas uma declaração, não é composta de direitos que podemos reclamar, ou seja, não são direitos jurídicos, mas direitos apenas proclamados. Dessa forma, o grande avanço e a grande chance do Brasil, que vai comandar essa negociação com o Mercosul e com a União Européia, é tentar fazer com

que essa carta de direitos sociais europeus, que também vai ser a carta dos direitos sociais e laborais no Mercosul, seja composta de direitos aprovados e passíveis de serem reclamados por qualquer cidadão, por qualquer pessoa que venha a se sentir prejudicada. Essa poderá ser uma grande ajuda do Brasil, nesse caso, à Europa.

Quanto ao resto, gostaria de anunciar rapidamente algo que se refere ao sindicalismo internacional. Verificamos a necessidade disso porque atestamos como a

---

**Quanto mais autonomia  
financeira, mais liberdade  
política os sindicatos poderão ter.**

---

indústria brinca, ilude, engana os sindicatos. Quando há negociações coletivas e greves, eles deslocam imediatamente as produções de um país para outro muito rapidamente e puxam nosso tapete no que se refere

à nossa base de negociação. É necessário – e eu fiz isso, informei a CNM<sup>3</sup> – trocarmos sempre informações. Quando houve a tentativa de aumentar o tempo de trabalho na Alemanha, de 35 para 40 horas, uma empresa produtora de prensas, a Shüller, anunciou que também queria entrar no jogo e disse que, para isso, iria demitir trabalhadores na Alemanha, mas aumentar sua planta no Brasil. Ora, informei a CNM e disse: – É uma boa ocasião para fazer duas coisas: mostrar a solidariedade com os trabalhadores na Alemanha e preparar-se para as negociações no Brasil, porque eles vão aumentar a planta, mas vão também fazer exigências no mesmo sentido, vão apertar o parafuso; portanto, cuidado.

Acho que esse diálogo internacional está sendo cada vez mais interessante. Diante da globalização, da ação globalizada das empresas, só o diálogo poderá nos ajudar a resolver nossos problemas. Daí a necessidade de uma comunicação em rede, via informática. Uma representação da Volkswagen, por exemplo, esteve há um mês aqui no Brasil, acompanhada de representantes do sindicato, para organizar uma interligação em rede com todas as suas fábricas na América Latina, porque eles

querem evitar esse jogo negativo da própria liberação da empresa, do consórcio.

Na verdade, a cooperação nacional e internacional já existe há muitos anos. Há muitos sindicalistas brasileiros que conheci graças a intercâmbios internacionais, quando eu estava na central sindical, e os reencontro, de vez em quando, por aqui. Outros já não estão atuando, alguns deles se aposentaram ou são parlamentares, membros do parlamento brasileiro.

Outro ponto necessário é o compromisso, o comprometimento político e público das empresas no sentido de observar as regras da OIT<sup>4</sup>. Se esse compromisso não for público, as empresas não assumem nenhuma responsabilidade, porque – percebo isso na Alemanha – elas enaltecem esse compromisso com a OIT, mas quase sempre se esquecem dele...

Vou deixar os outros pontos de lado, pois, com certeza, eles estão incluídos na discussão, e vou só enunciar os outros temas centrais que, em minha opinião, terão grande importância no futuro.

Primeiro: o problema do emprego e do desemprego, sobretudo juvenil. Há uma análise da ONU<sup>5</sup> na qual se projeta a evolução do desemprego nos países em todo o mundo, e também na América Latina. E foi verificado que o aumento do desemprego entre os jovens poderá vir a ser trágico, caso não sejam criados mais postos de trabalho. Daí a necessidade, dentro dos sindicatos brasileiros, de se repetir uma experiência que fizemos na Alemanha: criar uma estrutura para os jovens, na qual eles se sintam participantes do próprio dinamismo sindical. Acho que essa organização juvenil é uma estratégia-chave para o futuro dos sindicatos – e estamos discutindo aqui o futuro do sindicalismo. O jovem que não entra no sindicato é o velho que não existirá, o adulto que não existe. A juventude é a porta de entrada para o sindicalismo e para a garantia da estrutura sindical. Estamos sofrendo muito na Alemanha situações desse



Lúcia Reis, da Direção Nacional da CUT, participa da Oficina Macrosetorial II, apresentando as propostas do serviço público. Ao fundo, Carlos Balduino, assessor da SNO

tipo, porque os jovens estão sendo seduzidos pela ideologia do neoliberalismo e do egoísmo pessoal. Eles pensam assim: “Não necessito de estrutura que me defenda, porque sou auto-suficiente”. Assim, eles se afastam do sindicato. Daí, a necessidade de um sindicalismo voltado à juventude. Na Alemanha, estamos insistindo cada vez mais nesse ponto, pois as análises refletem isso.

Torna-se cada vez mais importante também estarmos atentos à imigração. Sei, por exemplo, que, no Estado de São Paulo, há um alto nível de informalidade e que esse trabalho escravo é feito por imigrantes. Qual será a entidade que poderá organizar essas pessoas, a não ser os sindicatos? Falo isso porque tenho trinta anos de experiência. Nos últimos dez anos, estive dirigindo o departamento de imigração do sindicato dos metalúrgicos na central, em Frankfurt, e verifiquei que, se o sindicalismo não organizar essa faixa de trabalhadores, eles serão os primeiros a criar uma divisão dentro do sindicato, porque estão dentro do movimento sindical. E também porque estão dispostos a tudo, já que seu principal objetivo é a sobrevivência; e, nas condições em que eles trabalham,

quem sobrevive, ou melhor, quem pretende sobreviver, sujeita-se a tudo: às piores condições de trabalho, aos menores salários, à concorrência desleal, etc. E isso têm uma outra conseqüência, que é não só a divisão sindical, mas a discriminação. Tivemos um problema terrível nos sindicatos da Alemanha, no setor da construção civil, quando teve início a reconstrução da cidade de Berlim, depois de o muro ter caído. Construtoras de outros países da Europa vieram levantar os grandes edifícios, incluindo os edifícios oficiais, os ministérios. Mas o pagamento pelo trabalho era em condições inferiores às da Alemanha. Por exemplo: quem se deslocava de Portugal, com sua empresa de construção, para fazer um edifício na Alemanha, tinha o direito de pagar a esses trabalhadores portugueses o mesmo salário que se pagava em Portugal. Isso foi concedido pela União Européia. Então, atenção às negociações do Mercosul, para que não ocorram situações semelhantes, em que trabalhadores chilenos ou de outros países venham trabalhar no Brasil em condições inferiores ou superiores. Na Alemanha, tivemos um grande problema, porque os sindicalistas do sindicato da construção civil começaram a odiar esses trabalhadores de outros países, pois ocupavam um posto de trabalho que poderia pertencer a um alemão. E qualquer empresário que fosse construir um edifício não pagava •23 (euros) por hora, podendo pagar, por exemplo, •10 (euros).

Acho também que um dos pontos centrais neste país, motivado pelo desenvolvimento da tecnologia, é a necessidade de formação profissional. Seria necessário insistir mais nesse ponto. E os sindicatos devem ter aí um papel central nas negociações, a fim de poderem organizar a formação profissional. Nesse sentido, os sindicatos alemães têm grande poder de intervenção na economia e no Estado, por meio de uma organização tripartite, de forma a garantir que todas as profissões sejam reconhecidas oficialmente e tenham objetivos,

finalidades, evolução e formação garantidas, negociadas com empresários e sindicatos.

E mais dois pontos importantes: um deles terá de ser a negociação do horário de trabalho. Vocês sabem que tivemos uma evolução muito interessante nos últimos dez ou 15 anos, que foi a luta para reduzir do tempo de trabalho de 40 para 35 horas. A cabeça do movimento, dos sindicatos, movimentou a máquina e queria levar avante a posição das 35 horas, mas nos faltou a base.

A convicção da base não era tão grande. É por essa razão que hoje é muito difícil nas negociações, quando, por exemplo, a DaimlerChrysler exige o aumento das 35 para 40 horas, conseguir o apoio da base, porque a base nunca esteve convencida disso. Essa é uma observação crítica que faço. Por outro lado, ficou provado, tomando por base todas as empresas nas quais fizemos a redução do tempo de trabalho, que esse é também um dos caminhos para diminuir o desemprego.

Finalmente, a última observação que faço é a seguinte: ao contrário do que dizem muitos empresários, nunca houve diminuição da produção pelo fato de se ter diminuído o tempo de trabalho. Ao contrário, a produtividade sempre aumentou.

---

### Notas:

- <sup>1</sup> A sigla se refere à Confederação Alemã de Sindicatos, a Deutsche Gewerkschaftsbund.
- <sup>2</sup> Sindicato que, atualmente, representa, na Alemanha, os interesses dos trabalhadores dos setores de metalurgia, têxtil (incluindo confecções), madeira e plástico. Reúne cerca de 2,7 milhões de filiados.
- <sup>3</sup> Confederação Nacional dos Metalúrgicos no Brasil, filiada à CUT.
- <sup>4</sup> Organização Internacional do Trabalho.
- <sup>5</sup> Organização das Nações Unidas.

# A experiência italiana de organização sindical

Antonio Uda

*Secretário-geral da Federazione Nazionale Pensionati – FNP e da Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori – CISL*

Percebi a existência, na apresentação deste seminário, de um projeto muito corajoso e ambicioso no que diz respeito aos objetivos da CUT. De fato, isso é muito positivo porque, com o desafio da globalização internacional, é necessário que o sindicato se organize em função de um projeto formativo e também organizativo. Se faltar algum desses pilares na vida sindical, o sindicato, sendo a parte mais frágil na economia mundial compulsivamente acordada e também no confronto político com as nossas contrapartes públicas e privadas, certamente sofreria com essa ausência, principalmente no que diz respeito à inter-relação de grande respeitabilidade que deve permear todas as relações sociais, incluindo as sindicais.

Há a globalização – e creio que seja justo que também o sindicato se globalize e que haja esses intercâmbios de conhecimento, sobretudo organizativos, para poder resistir com maior força no confronto com a economia e com a política. O mercado domina e, portanto, acho justo que o sindicato se organize para criar pode-

res alternativos a esse mercado e a esse liberalismo da economia, a fim de resistir ao confronto em uma fase de passagem delicada no que diz respeito aos trabalhadores e aos aposentados.

Para contribuir com a luta de vocês e trazer elementos positivos à futura estrutura organizativa da CUT, apresento, a seguir, como está organizada a nossa confederação.

A CISL<sup>1</sup> constituiu-se em Roma, em 30 de abril de 1950, logo após a 2ª Guerra Mundial. Foi fundada por Giulio Pastore e creio que o elemento mais importante seja o seu modelo organizativo. Trata-se de um modelo sindical novo para o nosso país, e significativo em relação, sobretudo, a alguns valores importantes, que fizeram desse sindicato, em nosso país, um ponto de referência. É um sindicato autônomo em relação a todos os partidos políticos, ao governo, ao Estado e a todas as contrapartes públicas e privadas. Creio que é o ponto central da nossa essência, da nossa vida interna. Autônomo, porque sem autonomia não poderá jamais

defender, da melhor forma, os direitos dos trabalhadores, dos desempregados e dos aposentados. É uma organização que não faz distinção de credo, em que há uma globalização também das etnias, principalmente agora, com a migração dos países mais pobres em direção aos países mais ricos. Creio que todo estatuto deve ter esse elemento de não profissão de credo, porque os trabalhadores não podem ser julgados por pertencerem a alguma religião, mas sim por seu estado jurídico, homens enquanto tais, necessitados de desenvolvimento econômico e cultural, abertos à sociedade internacional, porque sem essas janelas de diálogo que devem, certamente, representar o elemento fundador, o fio condutor de uma grande organização, toda a nossa luta elaboradora, projetiva, política e organizativa perderia o sentido. Além disso, como rege o estatuto, a adesão do trabalhador é livre e espontânea. Portanto, liberdade total na relação com a organização, nenhuma obrigatoriedade por lei. Somos contrários, por exemplo, ao fato de que o parlamento italiano, por meio de uma lei, possa vir a condicionar as indicações de inscrição no sindicato. A liberdade do homem e dos trabalhadores é o elemento mais importante da força da associação e, portanto, do confronto e da democracia interna.

Assim, sob esse ponto de vista, creio que seja justo afirmarmos que a liberdade de inscrição implica o dever de uma cota de inscrição, não condicionada a nenhuma intervenção, mas por meio da livre participação, inclusive econômica e financeira, na vida interna da organização, participando de fases importantes de confronto e, sobretudo, da vida interna democrática, nos congressos e nos momentos das reuniões estatutárias. Afirmada e baseada na pessoa, na sociedade e no Estado, é a pessoa que está no centro de nossa ação. E em

segundo lugar está a sociedade e o Estado, regulador da convivência, da economia e da sociabilidade.

Lutamos pela completa emancipação dos trabalhadores e dos aposentados, por meio de uma transformação do sistema econômico. É o sindicato que deve participar e negociar com o Estado e com os representantes do setor do trabalho, no que diz respeito à elevação cultural econômica e social da dignidade da pessoa.

Ou seja, volta sempre, ao centro da nossa ação, a pessoa, o homem, a mulher, o ser humano que traz consigo direitos fundamentais para poder criar uma família, para poder conviver no interior da sociedade. E entre os direitos fundamentais inclui-se o direito ao

---

**A liberdade dos trabalhadores é o elemento mais importante da força da associação.**

---

estudo, ou seja, à instrução, pois sem isso não poderemos jamais estar em confronto equivalente com as nossas contrapartes, que têm mais condições de estudo e podem utilizar docentes, economistas, etc. para poder fazer políticas segundo seu ponto de vista. Por isso devemos estar preparados em nosso campo, para poder contrapor teoria a teoria, elaboração a elaboração, idéias a idéias, decisão a decisão. Esta deve ser a meta de um modelo organizativo no interior de uma grande sociedade democrática, como a italiana e também a do Brasil.

Quais são os objetivos da CISL? Nestes cinquenta anos, a CISL sempre esteve na vanguarda, e seus objetivos incluem a tutela dos trabalhadores, dos aposentados e dos desempregados, a partir da defesa do local de trabalho e da criação de novas ocupações, especialmente na região sul da Itália. Também entre nós há essa dualidade: a região sul, penalizada, considerada subdesenvolvida e com grande desocupação de jovens. Mas é um paradoxo que nas regiões do norte, onde há maior riqueza, exista uma menor participação no que diz respeito à instrução da totalidade de seus habitantes. No

sul, o resgate dos trabalhadores, sobretudo dos filhos dos trabalhadores, veio da emancipação cultural. Ali há muitos formados, muitos diplomados, mas pagaram o preço de um Estado e de uma economia atrasados.

Portanto, temos o problema da reunião dessas duas Itálias, a do norte e a do sul. Sobretudo, o sul não pode ser visto como um peso, como freqüentemente é visto pelo liberalismo e pelo governo Berlusconi<sup>2</sup>. Precisamos, ao contrário, de uma opção positiva, capaz de reequilibrar as duas regiões. Há também a questão do ingresso na União Européia, ampliada recentemente com outros dez países, que trazem consigo desigualdades sociais e, sobretudo, diferenciações do ponto de vista do estado social em seu conjunto.

A defesa do estado social, cada vez mais reduzido, está envolvendo o mundo todo e nós não gostaríamos que se chegasse a um cancelamento das conquistas sociais alcançadas na Europa e em parte do mundo. Gostaríamos de nos prevenir, por meio de um acordo tripartite formulado entre trabalhadores, governo e sociedade, garantindo a permanência das políticas do desenvolvimento econômico e, portanto, do estado social.

O governo Berlusconi, que impôs as regras do mercado à sociedade, provoca danos à parte mais fraca da sociedade e, como já citei, no sul os aposentados e os desocupados sofrem grandes injustiças. É por essa razão que a CISL defende a democracia econômica, na qual os trabalhadores poderão discutir sobre o destino das empresas. Essa é uma das lutas que travamos junto aos nossos parceiros, a CGL<sup>3</sup> e a UIL<sup>4</sup>, principalmente com a CGL, que têm uma visão certamente diferente da nossa, o que cria dificuldades quando se trata de alcançar-se unidade nas ações. Mas estamos convencidos de que essa terceira via da economia, ou seja a participação dos trabalhadores e dos aposentados, seja no que diz respeito ao capital, ao desenvolvimento das empresas, seja no que diz respeito ao social, pode ser uma



Marta Regina Domingues (assessora da SNF), Denise Motta Dau (Secretária Nacional de Organização) e Artur Henrique da Silva Santos (Secretário Geral) participam de uma das mesas da Oficina Macrosetorial II

resposta às dificuldades do estado social, justamente para manter um equilíbrio e não abdicar das conquistas obtidas até o momento.

Para alcançar seus objetivos, a CISL se volta à negociação entre o governo, os sindicatos mais representativos e os empresários, buscando dar solução aos problemas sociais e econômicos mais urgentes do país. Pensa-se numa mediação sadia, correta, sem condicionamentos, autônoma em relação a todos os partidos políticos e a todos os governos. Acreditamos que a vontade popular é a única resposta possível para poder dar uma maior garantia às classes sociais.

Essa luta não exclui a contratação entre as partes. Por meio das plataformas reivindicativas, fazemos contratos coletivos nacionais de trabalho que hoje enfrentam dificuldades para sua concretização porque o governo Berlusconi não favorece a negociação para os novos contratos, mas prejudica a própria essência dos contratos coletivos nacionais de trabalho.

Em nossa opinião, a negociação dos novos contratos dos trabalhadores deveria encontrar um fim diverso

do que tem hoje, quando há apenas um nível de negociação: o contrato coletivo nacional, que não defende o poder aquisitivo das aposentadorias e dos salários. Assim, a proposta que estamos conseguindo fazer avançar é a de existirem dois níveis de negociação: um nacional e outro empresarial e territorial. Estamos numa fase de interlocução e já tivemos dois níveis de negociação nacional e empresarial (ou provincial) no que diz respeito à tutela maior dos salários ou das retribuições dos trabalhadores.

Portanto, a CISL não exclui a luta nem a greve. No governo de Berlusconi fizemos muitas greves, com a participação de trabalhadores e aposentados, para poder defender os direitos adquiridos dos aposentados. Participaram cerca de um milhão de aposentados. Foi uma de nossas respostas, demonstrando nossa autonomia total a qualquer tipo de governo. E essa é a força de um sindicato que quer defender os direitos sagrados dos trabalhadores, dos aposentados e também dos desocupados.

A CISL criou o único jornal cotidiano sindical existente na Itália e no mundo. Seu nome é *Conquistas de trabalho*, e é uma resposta autônoma à concentração de informações nas mãos do capital. Procuramos, por meio desse jornal, contrapor verdades às mentiras, porque o capital que esconder da opinião pública quais são os seus objetivos, enquanto que nós, ao contrário, procuramos fazer aflorar as políticas reivindicativas da nossa organização.

Quais foram os desafios dos últimos anos? Diante dos novos cenários da globalização, sofremos o ataque das correntes neoliberais ao estado social, com os postos de trabalho cada vez mais ameaçados, sob o impacto do trabalho flexível e das imigrações. Mas a CISL colocou em campo a contratação coletiva a nível nacio-

nal, territorial e empresarial, feita pelas confederações, mas também por todas as categorias. Há, dessa forma, uma simbiose, uma união das confederações e das categorias em relação à tutela, ao poder aquisitivo das aposentadorias e dos salários, do estado social e, portanto, também dos postos de trabalho.

A globalização, contudo, está de fato cancelando os postos de trabalho fixos e essa é a parte mais frágil da globalização e da liberalização. Fizemos um acordo com o governo no que diz respeito à globalização, prevenindo, por meio de um estatuto dos trabalhos, um certo controle em relação à flexibilidade. Houve uma resposta significativa e foram criados vários postos de trabalho graças a esse estatuto, ainda que tenham surgido dificuldades, motivadas principalmente pelos sindicatos que não entraram no acordo. Mas a resposta, em geral, foi positiva. E mesmo que o resultado seja composto de ocupações passageiras, trata-se de uma primeira aproximação no sentido de garantir a entrada no processo produtivo de milhões de jovens diplomados.

Todos sabem que em nosso país desembarcam todos os dias centenas de desafortunados vindos do terceiro mundo; e o governo Berlusconi instituiu uma lei que veta e nega esse tipo de acolhimento, mas a sociedade – e sobretudo a Igreja – estão respondendo de outra maneira a essa lei. Assim, com essa iniciativa, protegemos os imigrantes.

Também nos articulamos em uniões sindicais regionais e territoriais; e depois, numa estrutura vertical que integra as categorias e as pessoas. Temos 19 categorias e considero como justa a agregação que estamos realizando em relação aos novos agrupamentos territoriais, porque, repito, uma organização sindical deve também adaptar sua organização à evolução da sociedade, do mundo do trabalho e da própria economia.

---

**O Estado deve ser o regulador da convivência, da economia e da sociabilidade.**

---

Por último, gostaria de falar da FNP<sup>5</sup>, a Federazione Nazionale Pensionati. Temos uma grande categoria de aposentados. É uma única categoria, formada da união de todos os ex-trabalhadores. São quatro milhões e 183 mil inscritos, número que corresponde a 51% dos aposentados na Itália. A defesa dos direitos dos aposentados e do poder aquisitivo das aposentadorias e pensões tem exigido de nós, neste momento, uma grande batalha social, pois cerca de sete milhões e meio de aposentados vivem abaixo da linha de pobreza. Portanto, é justo que o conjunto da organização represente uma faixa assim numerosa de novos pobres.

Na verdade, o ingresso do euro empobrecceu ainda mais os aposentados, os desocupados e os trabalhadores de empregos flexíveis. Na FNP, só podem se inscrever e concorrer aos cargos, a fim de se tornar dirigente, os próprios aposentados. Além de defendermos o poder aquisitivo dos aposentados da inflação e do alto custo de vida, lutamos para que essa categoria tenha um seguro habitacional e um seguro social de saúde pública, principalmente para aqueles que estão completamente inválidos, seja por motivos de idade, seja por acidente. Estes últimos são cerca de três milhões de aposentados. Em nosso país, devido ao aumento da idade média de vida das pessoas, temos cerca de 17 milhões de cidadão com mais de 65 anos. Assim, acho justo que uma organização como a CISL represente essa importante fatia da população. Caso contrário, seremos todos arrasados.



Mesa de abertura do Seminário Nacional, realizado entre 9 e 11 de março de 2006, em São Paulo. Da esquerda para a direita: Waldeli Melleiro (Fundação Friedrich Ebert), Mário Rogério Bento (Solidarity Center, AFL-CIO), Denise Motta Dau (Secretária Nacional de Organização, em pé), José Celestino Lourenço (Secretário Nacional de Formação), João Antônio Felício (Presidente da CUT Nacional) e Enrico Giusti (ISCOS/CISL)

### Notas:

<sup>1</sup> Confederação Italiana dos Sindicatos de Trabalhadores.

<sup>2</sup> O premiê Silvio Berlusconi, derrotado nas eleições parlamentares, realizadas na Itália em abril de 2006, renunciou ao cargo no dia 2 de maio do mesmo ano, abrindo caminho para que o líder de centro-esquerda, Romano Prodi, formasse um novo governo.

<sup>3</sup> A sigla se refere à Confederação Geral do Trabalho.

<sup>4</sup> A sigla se refere à União Italiana do Trabalho.

<sup>5</sup> A sigla se refere à Federação Nacional dos Pensionistas, filiada à CISL.



# Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista

**Marilane Teixeira**

*Economista, mestra em Economia Política pela PUC-SP,  
doutoranda do Instituto de Economia da Unicamp e assessora/formadora da  
Escola Sindical São Paulo – CUT*

**Patrícia Toledo Pelatieri**

*Economista formada pela USF e especializada em orçamento público,  
trabalha no Dieese desde 1995 e na Subseção Dieese – CUT Nacional desde 2003*

## 1. Introdução

O sindicalismo brasileiro, depois de ter atingido os mais altos indicadores de sindicalização na década de 1980, confrontou-se, a partir de 1990, com uma grave crise de emprego no país. A explosão do desemprego, o processo de desassalariamento e de precarização do trabalho e a progressiva perda de direitos, conseqüências da implementação do projeto neoliberal, fragilizaram a ação sindical e colocaram os sindicatos na defensiva.

A desestruturação do mercado de trabalho, com a redução relativa da participação dos assalariados formais no total da ocupação e a ampliação de ocupações não assalariadas – como o trabalho autônomo, por conta própria e outros –, além da existência de enormes contingentes de desempregados e de trabalhadores precarizados (tempo parcial, terceirizados e outros), todos esses fatores levaram a uma diversificação ainda maior das necessidades e dos interesses dos trabalhadores.

Nesse sentido, alcançarmos um sindicalismo para o novo século significa reorganizar os trabalhadores, avançar na organização dos trabalhadores informais, estabelecer a contratação coletiva nacional e gerar a reforma da estrutura sindical brasileira.

A Central Única dos Trabalhadores – CUT, fundada em 1983, nasceu e se consolidou baseada nos princípios de liberdade e autonomia sindicais. Em 1986, no 2º CONCURT, foi aprovada a constituição da estrutura vertical por ramo de atividade econômica (departamentos estaduais e nacionais), com o objetivo de superar o conceito de categoria profissional e a conseqüente fragmentação da representação dos trabalhadores. A partir de 1992, na 7ª Plenária da CUT, foi votada e aprovada, além da proposta sobre Sistema Democrático de Relações do Trabalho, a transformação dos departamentos nacionais e estaduais em estruturas orgânicas da CUT por Ramos de Atividade. Foi indicada a constituição de 18 ramos: rurais; metalúrgicos; bancários; químicos; vestuário;

comerciários; educação; saúde; administração e serviços públicos; construção civil, móveis e madeiras; minérios; alimentação; comunicação; técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia; trabalhadores em indústrias urbanas; transportes; autônomos urbanos; inativos.

A organização dos ramos da CUT é um processo em construção e o desafio está na capacidade de os trabalhadores aprofundarem o debate sobre composição, definição e delimitação de cada ramo, mas de um debate que respeite a diversidade existente e se constitua em um projeto político de cunho coletivo e organizativo.

O projeto “Construindo o futuro”, desde o começo se defrontou com o desafio de repensar o projeto político e organizativo da CUT em um cenário de grandes mudanças no mundo do trabalho

Formas de contratação antes consideradas atípicas passaram a prevalecer frente às formas de contratação tradicionais. Além disso, as mudanças na estrutura produtiva e o surgimento de novos setores econômicos desafiam os sindicatos e as estruturas verticais a repensarem seu modelo organizativo. Portanto, a estrutura de ramos desenhada na 7ª plenária necessita ser atualizada e aprimorada.

Este cenário de desregulamentação e flexibilização exige mudanças na qualidade de intervenção e organização dos sindicatos. Um exemplo nesse sentido é o de que, embora os sindicatos venham tentando representar os interesses dos desempregados, a estrutura sindical atual acaba se voltando apenas para aqueles que ainda têm um emprego.

Nesse quadro, o mais paradoxal é que, em um cenário de redução dos postos de trabalho e de crescimento do trabalho informal e dos chamados vínculos precários, o número de entidades sindicais cresceu, mas grande parte delas tem pouca representatividade e baixa capacidade de luta.

Assim, a evolução do número de sindicatos, analisada a partir das pesquisas sindicais realizadas pelo IBGE, permite observar que, no decênio 1992–2001, mantiveram-se as tendências de crescimento no número total de sindicatos, a uma taxa média anual em torno de 4,0%. A conclusão do recadastramento das entidades sindicais, que está sendo realizado pelo Ministério do Trabalho, permitirá que se conheça o número de entidades sindicais existentes do Brasil atualmente. A pesquisa sindical de 2001 identificou, naquela oportunidade, 11.354 sindicatos de trabalhadores.

Na primeira parte deste texto são apresentados dados relativos ao mercado de trabalho formal, a partir das informações da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Na segunda parte são apresentados dados sobre a organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras, sendo que, para tanto, foram utilizadas as informações do Censo Sindical de 2001, da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio – PNAD, quando se trata do total de associados, e do banco de dados da CUT.

É importante ressaltar que os dados da RAIS se restringem ao trabalho formal, enquanto a PNAD inclui o universo de trabalhadores e trabalhadoras ocupados, independentemente da condição na ocupação. Por isso, é necessário cuidado ao comparar os dados das duas fontes.

## 2. Atual estrutura do mercado de trabalho

Na década de 1990, com as transformações econômicas baseadas no consenso de Washington e na hegemonia neoliberal, dois conjuntos de teses se confrontaram: as teses que defendiam a ampliação da regulação do mercado de trabalho e a construção de um sistema mais democrático de relações de trabalho e as de defesa da flexibilização das relações de trabalho e

de ajuste do mercado de trabalho à nova realidade econômica, o que significava sujeitar a regulação às regras do mercado e à competitividade das empresas.

A partir dessa realidade, ao analisarmos o mercado de trabalho a partir de 1990, verificamos uma tendência de desregulamentação em três direções: facilidades no processo de dispensa, reduzindo os custos das empresas; flexibilização da remuneração e do tempo de traba-

lho; e uma redução significativa dos postos de trabalho, principalmente na indústria. Os dados da Tabela 1 indicam o número total de ocupados no Brasil e a condição de ocupação. Do total de ocupados, mais da metade dos trabalhadores (52%) encontra-se na condição de assalariados sem carteira ou por conta própria/autônomos. A maioria destes trabalhadores não está representada por nenhuma entidade sindical.

Tabela 1

Ocupados por posição na ocupação	Total	%
Empregado com carteira	25.692.468	34,2%
Militar	262.676	0,3%
Funcionário público estatutário	5.308.524	7,1%
Outros Empregados sem carteira	15.435.870	20,5%
Trabalhador doméstico com carteira	1.671.744	2,2%
Trabalhador doméstico sem carteira	4.799.296	6,4%
Conta própria	18.574.690	24,7%
Empregador	3.479.064	4,6%
<b>Total</b>	<b>75.224.332</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: PNAD/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

A seguir, apresentamos um conjunto de dados relativos ao quadro atual do mercado de trabalho formal brasileiro, organizado, primeiro, sob uma perspectiva nacional e de gênero, e, depois, por regiões e gênero. Um segundo conjunto de tabelas se refere aos dados de rendimentos, tempo de permanência no emprego e tamanho dos estabelecimentos no Brasil. Espera-se que este conjunto de informações possa contribuir para uma visão mais abrangente do mercado de trabalho formal em nosso país.

No entanto, não devemos esquecer que o mercado de trabalho formal reflete apenas uma parcela da reali-

dade do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que o contingente de trabalhadores e trabalhadoras sem registro, autônomos e por conta própria cresceu significativamente nestes últimos anos, como consequência de uma maior flexibilização das relações de trabalho, conforme pode ser observado na Tabela 1.

Em 2004, a população ocupada era de 84.596.294. E, deste total, apenas 31.407.577 trabalhavam com carteira assinada ou eram estatutários, ou seja, 37% apenas. Os demais 63% são trabalhadores ocupados, mas sem registro, autônomos, por conta própria ou com outras formas ocupação.

## Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro

Dos ocupados formais, temos 24% concentrados na indústria e 36% em comércio e serviços, enquanto que a administração pública é responsável por 23% destes empregos formais.

Tabela 2 - Total de trabalhadores por setores selecionados, segundo gênero

<b>Brasil</b>	<b>Masculino</b>		<b>Feminino</b>		<b>Total</b>	
Comércio	3.380.879	18%	2.159.013	17%	5.539.892	18%
Serviços	3.482.399	18%	2.259.811	18%	5.742.210	18%
Indústria	5.679.366	30%	1.799.758	14%	7.479.124	24%
Transporte	1.108.899	6%	170.422	1%	1.279.321	4%
Financeiro	302.956	2%	280.042	2%	582.998	2%
Saúde e Serviços Sociais	316.010	2%	897.545	7%	1.213.555	4%
Educação, cultura, esporte e lazer	615.050	3%	738.136	6%	1.353.186	4%
Rural	965.802	5%	147.115	1%	1.112.917	4%
Administração Pública	2.994.356	16%	4.110.017	33%	7.104.373	23%
<b>Total</b>	<b>18.845.717</b>	<b>100%</b>	<b>12.561.859</b>	<b>100%</b>	<b>31.407.577</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

A região Norte concentra 4,8% dos empregos formais. A administração pública é responsável na região por 38%, seguida pela indústria, com 19%, e comércio e serviços, com 16% e 12%, respectivamente.

Tabela 3 – Total de trabalhadores por setores selecionados e regiões, segundo gênero

<b>Região Norte</b>	<b>Masculino</b>		<b>Feminino</b>		<b>Total</b>	
Comércio	156.492	16%	95.492	17%	251.984	16%
Serviços	123.253	13%	64.232	11%	187.485	12%
Indústria	241.695	25%	55.859	10%	297.554	19%
Transporte	45.385	5%	7.847	1%	53.232	3%
Financeiro	8.992	1%	7.266	1%	16.258	1%
Saúde e Serviços Sociais	15.651	2%	27.269	5%	42.920	3%
Educação, cultura, esporte e lazer	24.073	3%	24.734	4%	48.807	3%
Rural	40.842	4%	3.752	1%	44.594	3%
Administração Pública	296.792	31%	289.569	50%	586.361	38%
<b>Total</b>	<b>953.175</b>	<b>100%</b>	<b>576.020</b>	<b>100%</b>	<b>1.529.196</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

## Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista

A região Nordeste concentra 17% dos empregos formais, sendo que 35% são gerados na administração pública, 19% na indústria e 15% e 16% no setor de comércio e de serviços, respectivamente.

Tabela 4 - Total de trabalhadores por setores selecionados e regiões, segundo gênero

Região Nordeste	Masculino		Feminino		Total	
Comércio	516.595	17%	303.639	13%	820.234	15%
Serviços	543.793	18%	297.097	13%	840.890	16%
Indústria	820.815	27%	217.548	9%	1.038.363	19%
Transporte	144.186	5%	20.291	1%	164.477	3%
Financeiro	37.187	1%	28.110	1%	65.297	1%
Saúde e Serviços Sociais	49.092	2%	130.944	6%	180.036	3%
Educação, cultura, esporte e lazer	94.336	3%	118.334	5%	212.670	4%
Rural	185.729	6%	22.615	1%	208.344	4%
Administração Pública	698.498	23%	1.165.921	51%	1.864.419	35%
<b>Total</b>	<b>3.090.231</b>	<b>100%</b>	<b>2.304.499</b>	<b>100%</b>	<b>5.394.731</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

A região Sudeste concentra 52% do emprego formal, a indústria responde por 24%, seguida pelo setor de serviços, com 21%, e comércio e administração pública, com 18% de participação cada um.

Tabela 5 - Total de trabalhadores por setores selecionados e regiões, segundo gênero

Região Sudeste	Masculino		Feminino		Total	
Comércio	1.801.744	18%	1.165.214	18%	2.966.958	18%
Serviços	2.064.671	21%	1.329.911	21%	3.394.582	21%
Indústria	3.019.214	31%	897.708	14%	3.916.922	24%
Transporte	646.369	7%	104.729	2%	751.098	5%
Financeiro	180.741	2%	181.887	3%	362.628	2%
Saúde e Serviços Sociais	181.763	2%	509.922	8%	691.685	4%
Educação, cultura, esporte e lazer	344.941	3%	415.891	7%	760.832	5%
Rural	443.646	4%	74.343	1%	517.989	3%
Administração Pública	1.184.212	12%	1.712.813	27%	2.897.025	18%
<b>Total</b>	<b>9.867.301</b>	<b>100%</b>	<b>6.392.418</b>	<b>100%</b>	<b>16.259.720</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

## Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro

A região Sul responde por 18% do emprego formal. 32%, seguido pelo comércio, com 19%, administração. Desse total, a indústria é o setor que mais emprega, com 32%, seguida pela administração pública, 17%, e serviços, 16%.

Tabela 6 - Total de trabalhadores por setores selecionados e regiões, segundo gênero

Região Sul	Masculino		Feminino		Total	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
Comércio	616.910	19%	430.981	19%	1.047.891	19%
Serviços	485.318	15%	398.072	17%	883.390	16%
Indústria	1.280.327	39%	536.718	23%	1.817.045	32%
Transporte	205.109	6%	26.561	1%	231.670	4%
Financeiro	49.631	2%	42.328	2%	91.959	2%
Saúde e Serviços Sociais	41.699	1%	160.182	7%	201.881	4%
Educação, cultura, esporte e lazer	112.452	3%	131.490	6%	243.942	4%
Rural	145.466	4%	28.560	1%	174.026	3%
Administração Pública	367.013	11%	573.532	25%	940.545	17%
<b>Total</b>	<b>3.303.925</b>	<b>100%</b>	<b>2.328.424</b>	<b>100%</b>	<b>5.632.350</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

A região Centro-Oeste responde por 8% do emprego formal. Um terço dos ocupados encontra-se na administração pública. A seguir, temos comércio, serviços e indústria com 17%, 17% e 16%, respectivamente.

Tabela 7 - Total de trabalhadores por setores selecionados, segundo gênero

Região Centro Oeste	Masculino		Feminino		Total	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
Comércio	289.138	18%	163.687	17%	452.825	17%
Serviços	265.364	16%	170.499	18%	435.863	17%
Indústria	317.315	19%	91.925	10%	409.240	16%
Transporte	67.850	4%	10.994	1%	78.844	3%
Financeiro	26.405	2%	20.451	2%	46.856	2%
Saúde e Serviços Sociais	27.805	2%	69.228	7%	97.033	4%
Educação, cultura, esporte e lazer	39.248	2%	47.687	5%	86.935	3%
Rural	150.119	9%	17.845	2%	167.964	6%
Administração Pública	447.841	27%	368.182	38%	816.023	31%
<b>Total</b>	<b>1.631.085</b>	<b>100%</b>	<b>960.498</b>	<b>100%</b>	<b>2.591.584</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

## Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista

Os dados por faixas de rendimento indicam que 43% dos trabalhadores formais no Brasil recebem até 2 salários mínimos, sendo que, no setor rural, são mais de 72%, enquanto que, no setor de comércio, 59%; e no setor de serviços, 54%. Quando ampliamos para a faixa de até 3 salários mínimos, o percentual para o setor de Rurais passa para quase 89,5%, o setor de Comércio chega a 82,2% e o setor de Serviços a 75,8%.

Tabela 8 - Total de trabalhadores por setores selecionados e faixas de rendimentos

<b>Brasil</b>	<b>Até 1 SM</b>	<b>De 1 a 2 SM</b>	<b>De 2 a 3 SM</b>	<b>De 3 a 5 SM</b>	<b>Mais de 5 SM</b>	<b>Ignorado</b>	<b>Total</b>
Comércio	245.983 4,44%	3.015.579 54,43%	1.294.673 23,37%	594.414 10,73%	374.732 6,76%	14.511 0,26%	5.539.892 100,00%
Serviços	310.035 5,40%	2.784.549 48,49%	1.258.270 21,91%	741.056 12,91%	613.311 10,68%	34.989 0,61%	5.742.210 100,00%
Indústria	182.171 2,44%	2.755.688 36,85%	1.794.281 23,99%	1.254.365 16,77%	1.463.410 19,57%	29.209 0,39%	7.479.124 100,00%
Transporte	22.090 1,73%	301.235 23,55%	367.814 28,75%	390.129 30,50%	191.768 14,99%	6.285 0,49%	1.279.321 100,00%
Financeiro	2.993 0,51%	33.514 5,75%	33.593 5,76%	92.176 15,81%	418.161 71,73%	2.561 0,44%	582.998 100,00%
Saúde e Serviços Sociais	43.297 3,57%	452.360 37,28%	276.123 22,75%	211.192 17,40%	226.145 18,63%	4.438 0,37%	1.213.555 100,00%
Educação, cultura, esporte e lazer	86.355 6,38%	383.280 28,32%	235.252 17,39%	237.019 17,52%	405.486 29,97%	5.794 0,43%	1.353.186 100,00%
Rural	131.856 11,85%	671.501 60,34%	192.479 17,30%	81.978 7,37%	30.026 2,70%	5.077 0,46%	1.112.917 100,00%
Administração Pública	432.606 6,09%	1.789.640 25,19%	1.185.181 16,68%	1.516.746 21,35%	2.164.372 30,47%	15.828 0,22%	7.104.373 100,00%
<b>Total</b>	<b>1.457.386 4,64%</b>	<b>12.187.346 38,80%</b>	<b>6.637.666 21,13%</b>	<b>5.119.075 16,30%</b>	<b>5.887.411 18,75%</b>	<b>118.692 0,38%</b>	<b>31.407.576 100,00%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

Os dados por tempo de serviço indicam uma grande concentração em até 1 ano, 30,6% para o total, sendo que o setor rural, seguido pelo comércio, apresentam os maiores percentuais: 43,8% e 41,9%, respectivamente.

Se considerarmos o período de até 3 anos, temos que 55,7% dos trabalhadores e trabalhadoras formais têm até 3 anos de serviço.

Tabela 9 - Total e percentual de trabalhadores por setores selecionados, segundo tempo de serviço

<b>Brasil</b>	<b>Até 1 ano</b>	<b>De 1 a 3 anos</b>	<b>De 3 a 4 anos</b>	<b>De 4 a 5 anos</b>	<b>Mais de 5 anos</b>	<b>Total</b>
Comércio	2.322.155 41,92%	1.753.190 31,65%	421.605 7,61%	286.183 5,17%	756.759 13,66%	5.539.892 100,00%
Serviços	2.271.986 39,57%	1.649.287 28,72%	432.691 7,54%	299.459 5,22%	1.088.787 18,96%	5.742.210 100,00%
Indústria	2.736.857 36,6%	1.989.903 26,6%	560.517 7,5%	429.707 5,7%	1.762.140 23,6%	7.479.124 100,0%
Transporte	408.290 31,9%	360.862 28,2%	104.199 8,1%	76.944 6,0%	329.026 25,7%	1.279.321 100,0%
Financeiro	123.140 21,1%	119.687 20,5%	46.298 7,9%	34.005 5,8%	259.868 44,6%	582.998 100,0%
Saúde e Serviços Sociais	271.709 22,4%	318.093 26,2%	103.873 8,6%	76.535 6,3%	443.345 36,5%	1.213.555 100,0%
Educação, cultura, esporte e lazer	345.711 25,5%	368.222 27,2%	116.980 8,6%	82.215 6,1%	440.058 32,5%	1.353.186 100,0%
Rural	487.730 43,8%	296.750 26,7%	73.322 6,6%	53.037 4,8%	202.078 18,2%	1.112.917 100,0%
Administração Pública	635.865 9,0%	1.032.188 14,5%	393.244 5,5%	329.763 4,6%	4.713.313 66,3%	7.104.373 100,0%
<b>Total</b>	<b>9.603.446</b> <b>30,6%</b>	<b>7.888.184</b> <b>25,1%</b>	<b>2.252.730</b> <b>7,2%</b>	<b>1.667.848</b> <b>5,3%</b>	<b>9.995.376</b> <b>31,8%</b>	<b>31.407.584</b> <b>100,0%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

## Mercado de trabalho e representação sindical: desafios para a organização cutista

A distribuição por tamanho de estabelecimento sugere uma grande concentração entre micro e pequenas empresas, pois em torno de 57% dos trabalhadores e trabalhadoras formais estão nesses estabelecimentos. No

setor de comércio, a concentração de trabalhadores e trabalhadoras entre micro e pequenas empresas é de 94,3%; no setor de serviços, 68,1%, e na indústria, 60,3%.

Tabela 10 - Total e percentual de trabalhadores por setores selecionados, segundo o tamanho de estabelecimento

<b>Brasil</b>	<b>Micro empresa</b>	<b>Pequena empresa</b>	<b>Média empresa</b>	<b>Grande empresa</b>	<b>Total</b>
Comércio	2.285.220 41,3%	2.937.757 53,0%	205.239 3,7%	111.676 2,0%	5.539.892 100,0%
Serviços	1.387.013 24,2%	2.519.429 43,9%	523.498 9,1%	1.312.270 22,9%	5.742.210 100,0%
Indústria	755.100 10,1%	3.751.624 50,2%	884.948 11,8%	2.087.452 27,9%	7.479.124 100,0%
Transporte	172.556 13,5%	584.527 45,7%	182.011 14,2%	340.227 26,6%	1.279.321 100,0%
Financeiro	78.977 13,5%	351.665 60,3%	32.409 5,6%	119.947 20,6%	582.998 100,0%
Saúde e Serviços Sociais	212.192 17,5%	443.027 36,5%	144.720 11,9%	413.616 34,1%	1.213.555 100,0%
Educação, cultura, esporte e lazer	175.949 13,0%	764.485 56,5%	129.111 9,5%	283.641 21,0%	1.353.186 100,0%
Rural	442.031 39,7%	467.058 42,0%	64.456 5,8%	139.372 12,5%	1.112.917 100,0%
Administração Pública	17.200 0,2%	578.857 8,1%	648.889 9,1%	5.859.427 82,5%	7.104.373 100,0%
<b>Total</b>	<b>5.526.240</b> <b>17,6%</b>	<b>12.398.433</b> <b>39,5%</b>	<b>2.815.282</b> <b>9,0%</b>	<b>10.667.630</b> <b>34,0%</b>	<b>31.407.584</b> <b>100,0%</b>

Fonte: RAIS/2004

Elaboração: Escola Sindical São Paulo – CUT

## Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro

A Tabela 11 indica a movimentação do número de empregados do setor público, no período de 2001 a 2004, nas diferentes esferas. Enquanto o emprego no setor privado cresceu 13,8%, no setor público o crescimento foi de 8%. A faixa que apresentou maior crescimento foi o emprego estatutário/público municipal.

Tabela 11

Evolução do número de empregados em atividades não-agrícolas segundo o setor e área do emprego. Brasil, 2001-2004.

Área/Setor do emprego	2001	2002	2003	2004
Público +privado	36.431.460	38.004.242	38.599.757	40.992.798
Público	8.319.125	8.619.753	8.718.847	8.989.335
Privado	28.112.335	29.384.489	29.880.910	32.003.463
Público (Federal)	1.293.058	1.234.472	1.265.306	1.294.136
Público (Estadual)	3.236.526	3.264.058	3.260.983	3.245.116
Público (Municipal)	3.789.541	4.121.223	4.192.558	4.450.083
Estatutário (Federal)	545.529	548.001	547.551	577.349
Estatutário (Estadual)	2.229.496	2.215.626	2.312.621	2.294.394
Estatutário (Municipal)	1.808.777	2.015.190	2.118.889	2.314.036

Fonte: PNAD/2004

Elaboração: Subseção do Dieese – CUT

### 3. Representação sindical

Somente 30% dos trabalhadores formais brasileiros são sindicalizados. Os dados da Pesquisa Nacional por

Amostra de Domicílio – PNAD, realizada pelo IBGE em 2004, revelaram que, do total de ocupados, somente 17,9% responderam ser associados a algum sindicato.

Tabela 12 - Taxa de Sindicalização por Setor de Atividade - 2004

Setor de Atividade	%total Ocupados*	%trabalhadores formais***
Comércio e serviços	10,20%	22,80%
Extração mineral	17,80%	26,60%
Seguridade social	29,90%	33,40%
Autônomos urbanos	6,60%	-
Educação	30,50%	37,60%
Construção e madeira	9,00%	24,10%
Urbanitários	46,30%	50,00%
Alimentação	17,50%	27,30%
Metalúrgica	30,70%	37,90%
Químicos	31,80%	37,50%
Aposentados (**)	34,40%	-
Rurais	23,00%	23,60%
Sistema financeiro	41,10%	48,00%
Comunicação e informação	27,30%	33,20%
Transporte	24,60%	39,40%
Administração Pública	26,00%	30,50%
Vestuário	16,60%	30,70%
<b>Total</b>	<b>17,90%</b>	<b>30,00%</b>

Fonte: PNAD, 2004 (microdado)

\* Em relação ao total de ocupados na semana.

\*\* Considerando todos os aposentados (sem o filtro de ocupados) a taxa é de 33,8%

\*\*\* Em relação ao total de trabalhadores formais (entre os ocupados na semana).

Entre os setores de atividade existe muita diferença quanto à taxa de sindicalização. Dos 17 setores de atividade pesquisados, 11 apresentaram uma taxa de sindicalização superior à média. O destaque está no se-

tor dos Urbanitários, com uma taxa de sindicalização de 46,3%, e o do Sistema Financeiro, com 41,1%. Na outra ponta, está o setor da Construção e Madeira, com uma taxa de sindicalização de apenas 9%.

Tabela 13 - Taxa de sindicalização por Região do Brasil e Setor de Atividade - 2004

Taxa de sindicalização dos trabalhadores com carteira	Brasil	CO	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Rural	23,6%	9,0%	39,6%	13,3%	21,3%	19,5%
Comércio	22,0%	17,4%	22,2%	15,0%	22,3%	25,0%
Serviços	23,9%	21,6%	27,9%	21,6%	23,3%	24,0%
Metalúrgico	33,9%	14,5%	30,1%	27,8%	35,8%	34,0%
Construção Civil e Mobiliário	24,3%	17,7%	24,4%	20,2%	23,2%	29,2%
Químico	34,7%	21,3%	33,5%	27,0%	36,4%	34,0%
Indústria Alimentação	27,8%	21,5%	24,7%	14,7%	25,9%	38,5%
Têxtil e Vestuário	31,4%	20,2%	30,5%	8,7%	28,3%	37,3%
Urbanitário	37,8%	37,1%	47,9%	36,6%	34,3%	41,1%
Transporte	39,1%	38,8%	39,1%	36,9%	42,4%	29,8%
Setor Financeiro	46,8%	44,3%	54,1%	38,3%	44,4%	53,0%
Saúde e Serviços Sociais	30,1%	28,4%	27,8%	20,6%	29,5%	35,7%
Educação, Cultura, Esporte e Lazer	28,1%	28,5%	25,9%	19,8%	28,2%	31,2%

Fonte: PNAD/2004

A taxa de sindicalização por região do país é bastante equilibrada na maioria dos setores de atividade.

O destaque é a região Centro-Oeste, que apresenta taxas de sindicalização muito inferiores à média nacional em sete dos treze setores analisados. São eles: Rural; Comércio; Metalúrgico; Construção Civil e Mobiliário; Químico; Indústria da alimentação; e Têxtil e Vestuário.

Vale observar que a maior taxa de sindicalização do setor rural está na região Nordeste: 39,6% contra 23,6% da média do país.

Destaca-se ainda a pouca presença do setor têxtil e de vestuário na região Norte, com uma taxa de sindicalização de 8,7%, enquanto a média nacional é de 31,4%.

Tabela 14 - Associados segundo Regiões e Filiação à Central

	CUT	FS	Outras	Nenhuma	Total
Brasil	7.251.583	1.734.733	1.224.869	9.317.126	19.528.311
Norte	754.199	56.625	91.493	408.169	1.310.486
Nordeste	3.007.745	169.475	309.853	3.192.077	6.679.150
Sudeste	2.139.048	1.256.990	540.890	3.003.535	6.940.463
Sul	761.511	208.986	178.591	2.008.571	3.157.659
Centro-Oeste	589.080	42.657	104.042	704.774	1.440.553
	<b>Em %</b>				
Brasil	37%	9%	6%	48%	100%
Norte	58%	4%	7%	31%	100%
Nordeste	45%	3%	5%	48%	100%
Sudeste	31%	18%	8%	43%	100%
Sul	24%	7%	6%	64%	100%
Centro-Oeste	41%	3%	7%	49%	100%

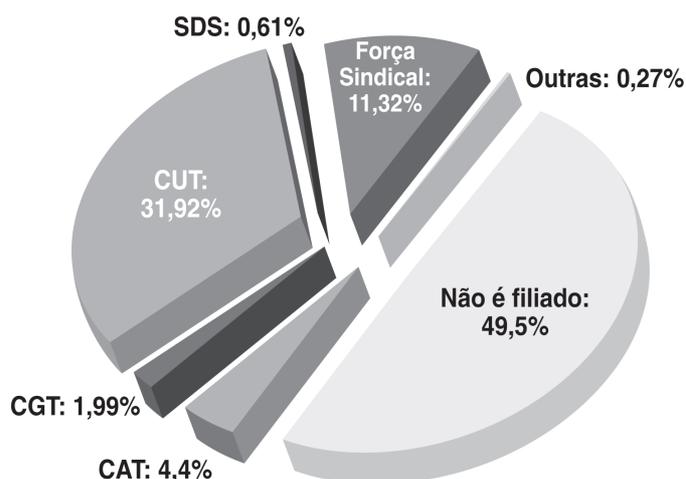
Fonte: IBGE, Pesquisa Sindical 2001  
Elaboração Subseção DIEESE CUT Nacional

Outro indicador a ser observado é o de representação de central sindical. A Tabela 3 mostra que, de um total de 19 milhões de trabalhadores associados, 48% não são vinculados a nenhuma central sindical, dado indicativo de um enorme potencial de crescimento. Dentre as centrais sindicais, a CUT tem o maior

percentual de filiação, 37%, seguida da Força Sindical, com 9%.

Por região do país, a CUT é a central sindical com maior representação no Norte (58%); Nordeste (45%) e Sudeste (31%). A Força Sindical tem 18% de representação no Sudeste e 7% no Sul.

Gráfico 1 - Trabalhadores na Base por Central Sindical - Brasília



Estes percentuais mudam ligeiramente quando a análise é do total de trabalhadores na base e não somente do número de associados. Dos 54 milhões de trabalhadores brasileiros, 49% não estão na base de nenhuma central, enquanto 32% estão na base da CUT, 11% na base da Força Sindical e 7% na base de outras

centrais. Somam-se a esses 26,7 milhões de trabalhadores formais sem representação sindical, os 20 milhões de trabalhadores sem carteira de trabalho<sup>1</sup>. Essa é a medida do potencial de crescimento e do desafio da organização sindical dos trabalhadores.

Tabela 15 - Crescimento dos Sindicatos filiados às Centrais

Centrais Sindicais	1991	2001	Variação	
			Abs	%
CUT	1.668	2.834	1.166	70%
FS	284	839	555	195%
CGT	102	238	136	133%
SDS	-	287	-	-
CAT	-	86	-	-
CGT Central Geral	183	-	-	-
USI	35	-	-	-

Fonte: IBGE, Pesquisa Sindical 2001  
Elaboração: Subseção DIEESE CUT Nacional

É preciso destacar o crescimento da representação das centrais sindicais entre 1991 e 2001. A CUT ampliou sua representação de 1.668 entidades filiadas para 2.834 nesse período, um crescimento de 70%. A Força Sindical passou de 284 entidades filiadas para 839, uma variação positiva de 195%; a CGT elevou sua filiação de 102 entidades para 238. E a SDS e CAT, centrais

criadas no final da década de 1990, representavam, em 2001, respectivamente, 287 e 86 entidades.

Entretanto, o aumento no número de sindicatos não veio acompanhado de uma maior sindicalização, o que pode significar a existência de um maior número de sindicatos pouco representativos.

Tabela 16 - Taxa de sindicalização por Setor de Atividade - 1992, 2002 e 2004

Setor de Atividade	% total de Ocupados*		
	1992	2002	2004
Comércio e serviços	9,40%	9,60%	10,20%
Extração mineral	24,50%	20,30%	17,80%
Seguridade social	29,90%	27,70%	29,90%
Autônomos urbanos	7,40%	6,60%	6,60%
Educação	26,60%	29,70%	30,50%
Construção e madeira	10,20%	7,30%	9,00%
Urbanitários	64,80%	42,90%	46,30%
Alimentação	21,10%	17,50%	17,50%
Metalúrgica	33,60%	28,10%	30,70%
Químicos	32,90%	27,40%	31,80%
Aposentados (**)	24,30%	33,70%	34,40%
Rurais	15,00%	21,20%	23,00%
Sistema financeiro	58,80%	40,50%	41,10%
Comunicação e informação	41,60%	26,60%	27,30%
Transporte	34,40%	24,80%	24,60%
Administração pública	20,00%	25,60%	26,00%
Vestuário	26,20%	15,00%	16,60%

Fonte: PNAD, 1992,2002 e 2004 (microdados).

Elaboração: Gomes, 2006 Cesiit/Unicamp

\* Em relação ao total de ocupados na semana.

Em que pese o crescimento das centrais, o número de trabalhadores filiados, excluindo os ramos da Educação, dos Rurais e dos Aposentados, que tiveram um crescimento expressivo da taxa percentual de filiados, e os de Comércio e Serviços, que manteve a taxa praticamente inalterada, os demais ramos apresentam queda do percentual de sindicalização em 2002. As perdas de base mais expressivas estão nos ramos dos Urbanitários, com uma queda de 21,9 pontos percentuais da taxa de

sindicalização; Comunicação e Informação com 15% e Sistema Financeiro com 18,3%. Em 2004, a maioria dos setores apresentou pequena elevação na taxa de sindicalização, conseqüência direta do aumento do emprego formal registrado no período.

Isso se deve em grande parte às políticas governamentais de privatização do setor produtivo estatal (energia elétrica, telecomunicações, etc) e à flexibilização das relações de trabalho.

Tabela 17 - Taxa de Sindicalização por Unidade da Federação - 1992, 2002 e 2004

Unidade da Federação	% total de Ocupados*		
	1992	2002	2004
Acre	19,70%	18,80%	17,70%
Alagoas	14,50%	13,10%	15,50%
Amapá	14,80%	14,60%	10,80%
Amazonas	15,10%	8,90%	10,20%
Bahia	11,80%	14,40%	15,60%
Ceara	12,30%	17,30%	18,90%
Distrito Federal	26,40%	20,50%	20,70%
Espírito Santo	17,40%	21,60%	25,00%
Goiás	11,50%	13,80%	12,30%
Maranhão	17,40%	16,60%	19,50%
Mato Grosso	11,90%	12,60%	14,70%
Mato grosso Sul	13,00%	13,50%	14,60%
Minas Gerais	13,70%	14,50%	13,80%
Pará	12,80%	11,00%	11,60%
Paraíba	16,40%	17,10%	20,60%
Paraná	16,90%	17,00%	18,30%
Pernambuco	16,10%	16,90%	17,80%
Piauí	16,00%	20,50%	22,60%
Rio de Janeiro	18,60%	15,30%	16,50%
Rio Grande Norte	16,90%	20,70%	20,20%
Rio Grande Sul	27,20%	23,40%	23,50%
Rondônia	16,30%	16,80%	17,00%
Roraima	15,40%	5,00%	8,10%
Santa Catarina	30,20%	26,20%	27,40%
São Paulo	18,70%	17,40%	19,00%
Sergipe	11,10%	11,20%	13,00%
Tocantins	5,20%	5,80%	9,70%
<b>Total</b>	<b>17,30%</b>	<b>16,80%</b>	<b>17,90%</b>

Fonte: PNAD, 1992,2002 e 2004 (microdados).

Elaboração: Gomes, 2006 Cesit/Unicamp

\* Em relação ao total de ocupados na semana.

Constata-se ainda que o Estado de Roraima é o que apresenta maior queda na taxa de sindicalização: de 15,4%, em 1992, para 5% em 2002, recuperando-se para 8,1% em 2004. Em seguida, vêm os estados de Santa Catarina,

Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Distrito Federal. Os estados do Rio Grande do Norte, Piauí, Espírito Santo e Bahia apresentaram um crescimento na taxa de sindicalização de 3 a 4,5 pontos percentuais (Tabela 17).

Tabela 18 - Total De Filiados Por Ramos

Ramos	Filiados	Trab. Base	Trab. Assoc.	Trab. Sócio Quite	Trab. Aposentado
Alimentação	96	426.097	102.016	62.896	5.134
Vestuário	76	241.702	74.677	55.805	7.084
Construção	92	443.327	164.498	109.981	8.561
Químico	67	310.336	135.673	102.043	26.663
Metalúrgico	101	793.014	356.647	245.395	88.559
Urbanitário	49	262.839	182.100	132.377	44.411
Extração	34	88.909	31.330	18.097	3.459
Comércio	244	1.984.548	287.506	189.083	7.421
Comércio Autônomo	42	100.562	59.054	39.206	892
Saúde	166	1.358.375	405.018	331.386	25.179
Transporte	99	490.026	204.574	124.186	37.599
Comunicação, Publicidade e Jornalismo	103	399.717	177.841	118.216	9.559
Financeiro	112	384.844	258.014	202.620	54.206
Educação	207	2.854.189	1.303.500	1.026.007	196.630
Estab. Hipicos	1	800	105	105	0
Profissionais Liberais	25	318.467	69.394	13.665	1.611
Adm. Pública	689	2.079.923	681.438	557.811	85.871
Aposentados	2	120.000	1.266	1.266	0
Informatica	18	105.038	19.092	16.652	1.252
Rural	1.266	9.773.472	3.188.804	650.321	374.494
<b>Total</b>	<b>3.489</b>	<b>22.536.185</b>	<b>7.702.547</b>	<b>3.997.118</b>	<b>978.585</b>

Fonte: Cadastro da CUT, 2006  
Elaboração: SubseçãoDIEESE- CUT Nacional

A Tabela 18, baseada no cadastro da CUT de 2006, revela que, das 3.489 entidades filiadas, a maior concentração está no ramo Rural, com 1.266 entidades, seguido da Administração Pública, com 689 entidades, do Comércio, com 244 entidades, e da Educação, com 207 entidades.

Outro dado relevante é que dos 7.702.547 trabalha-

dores sindicalizados, 978.585 são aposentados, ou seja, 12,7%. Os ramos que apresentam um maior número de aposentados em relação ao total de sindicalizados são: Metalúrgicos, com 24,8%; Urbanitários, com 24,4%; Financeiro, com 21%; Químico, com 19,6%; Transporte, com 18,4%, Educação, com 15%, e Administração Pública, com 12,6%.

Tabela 19 - Total de Filiados por Estado

ESTADO	Filiados	Trab. Base	Trab. Assoc.	Trab. sócio Quite	Trab. Aposentado
ACRE	25	162.590	46.680	22.361	1.881
ALAGOAS	69	222.836	91.659	55.560	14.628
AMAZONAS	48	344.795	99.275	63.291	6.389
AMAPÁ	18	59.477	23.119	18.218	461
BAHIA	478	3.900.378	1.101.785	443.905	129.849
CEARÁ	254	1.764.603	553.153	196.490	107.826
DISTRITO FEDERAL	60	641.888	249.964	176.919	20.858
ESPIRITO SANTOS	75	560.900	214.403	113.921	36.180
GOIÁS	81	466.500	144.904	78.102	9.296
MARANHÃO	97	785.817	184.130	85.999	9.049
MINAS GERAIS	326	1.714.374	610.616	324.305	71.233
MATO GROSSO DO SUL	91	175.269	50.768	29.355	5.479
MATO GROSSO	49	169.665	69.909	44.087	3.769
PARÁ	166	1.634.801	404.990	111.089	57.791
PARAIBA	97	372.496	176.862	69.500	16.963
PERMABUCO	156	1.258.943	531.786	226.493	18.755
PIAUI	132	472.165	180.774	74.946	14.754
PARANÁ	145	625.320	208.964	163.917	11.786
RIO DE JANEIRO	133	1.510.621	548.246	306.888	103.545
RIO GRANDE DO NORTE	152	564.916	306.139	79.463	47.683
RONDONIA	37	233.727	112.297	57.997	6.629
RORAIMA	17	37.394	13.143	9.775	1.180
RIO GRANDE DO SUL	262	1.027.399	449.196	283.173	89.276
SANTA CATARINA	115	476.701	173.531	116.074	26.646
SERGIPE	55	207.199	76.685	43.444	7.085
SÃO PAULO	313	2.969.979	1.031.903	786.602	156.281
TOCANTINS	38	155.432	47.666	15.244	3.313
<b>TOTAL</b>	<b>3.489</b>	<b>22.536.185</b>	<b>7.702.547</b>	<b>3.997.118</b>	<b>978.585</b>

Fonte: Cadastro da CUT, 2006  
Elaboração: SubseçãoDIEESE- CUT Nacional

Finalmente, na Tabela 19 observamos que o Estado da Bahia detém a maior base da CUT, com 3,9 milhões de trabalhadores; seguido de São Paulo, com 2,9 milhões; Ceará, com 1,76 milhão; Minas Gerais, com 1,7

milhão; Pará, com 1,6 milhão; Rio de Janeiro, com 1,5 milhão; Pernambuco, com 1,3 milhão e Rio Grande do Sul, com um milhão.

Do total de trabalhadores filiados à CUT, a Bahia

tem 14%; São Paulo, 13,4%; Minas Gerais, 7,9% e Pernambuco, Rio de Janeiro e Ceará, 7% cada.

Portanto, a atual estrutura do mercado de trabalho e da representação sindical, como ficou demonstrado, coloca a necessidade de se repensar toda a organização e a prática sindicais. A conjuntura nacional, embora contraditória, pode representar uma oportunidade de avanço da classe trabalhadora.

O modelo de sindicato e a prática sindical sempre estiveram ligados aos trabalhadores formais. Assim, é muito importante que um novo modelo de organização sindical altere profundamente as formas tradicionais de representação sindical, sob pena de, não ocorrendo tal alteração, cada vez mais estarmos dialogando apenas de nós para nós mesmos.



Parte do público presente ao Seminário Nacional, realizado entre 9 e 11 de março de 2006, em São Paulo.

---

### Nota

<sup>1</sup> Trabalhadores empregados: categoria “outros” e trabalhadores domésticos sem carteira assinada.



# As oficinas regionais e macrosetoriais do Projeto Estratégia e Organização da CUT – Construindo o Futuro

Marta Regina Domingues

*Educadora, mestra em Educação: História, Política e Sociedade pela PUC – SP e assessora da Secretaria Nacional de Formação da CUT desde 1998*

Carlos Balduino

*Assessor da Secretaria Nacional de Organização da CUT, desde 2003*

As atividades para debate, reflexão e formulação de propostas realizadas no Projeto Construindo o Futuro, tendo em vista o fortalecimento do projeto político-organizativo da CUT, foram os seminários nacionais de início e conclusão, ocorridos em 2004 e 2006, respectivamente; sendo que, no primeiro seminário, em Louveria, Estado de São Paulo, foram organizados grupos por regiões e grupos por macrosetores. Além dos seminários, realizamos oito oficinas macrosetoriais, também em 2004 e 2006; e sete oficinas regionais, envolvendo praticamente todas as CUTs, por base de escola sindical, em todas as regiões do país<sup>1</sup>.

Nas primeiras atividades do Projeto, embora a avaliação que os participantes fizeram do projeto

organizativo da CUT seja, no geral, bastante positiva – “um projeto exitoso, presente em toda a dinâmica política e principal vetor de transformação na sociedade brasileira” –, as dificuldades, fragilidades e conflitos de organização apontados foram eloqüentes, apontando aspectos que reiteraram a necessidade de unificação das entidades sindicais:

- Pulverização/fragmentação;
- Alta rotatividade nos postos de trabalho;
- Dificuldade de manter o número de associados/sindicalizados;
- Dificuldade de sustentação financeira das categorias baseadas em pequenas empresas e dependendo das contribuições compulsórias;

- Coeficiente de 20% de sindicalizados na base, para representatividade das centrais Sindicais, apontados nos debates do Fórum Nacional do Trabalho.

Quanto às dificuldades para a organização dos trabalhadores e trabalhadoras, emergiu o seguinte quadro:

- Heterogeneidade nas relações de trabalho: contratos de trabalho distintos (setor público e privado), terceirizações, etc.;
- Baixíssima concretização das Organizações por Local de Trabalho – OLTs;
- Pouca tradição de trabalho conjunto e articulado;
- A persistência do corporativismo, um processo de acomodação à estrutura oficial e de apego ao patrimônio e ao *status* de dirigente;
- Especificamente no setor público: a organização dos sindicatos de base é heterogênea, e há a necessidade de regulamentar a negociação coletiva;
- Existem experiências de negociação nacional (várias categorias), inclusive no setor público, no entanto, os processos de negociação nos últimos anos apontam tendência à perda e à flexibilização de direitos, que parece estar sendo invertida atualmente.

## As oficinas regionais

As oficinas regionais foram organizadas por região, como segue:

Região Sul:	Escola Sindical Sul – RS, SC, PR.
Região Sudeste:	Escolas Sindicais São Paulo e 7 de Outubro: SP, MG, RJ, ES.
Região Centro-Oeste:	Escola Sindical Centro-Oeste: GO, DF, MS, MT, TO.
Região Nordeste:	Escola Sindical Nordeste: AL, BA, CE, MA, PB, PE, PI, RN, SE.
Região Norte:	Escolas Sindicais Amazônia e Chico Mendes: AC, AM, AP, PA, RO, RR.

A realização das oficinas regionais mostrou-se acertada, emergindo desse processo um rico diagnóstico nacional. Participaram das oficinas 250 dirigentes, sendo 89 mulheres e 161 homens, das direções executivas das estaduais das CUTs, das direções sindicais nos estados, das escolas sindicais e da CUT nacional, como podemos ver abaixo:

PARTICIPANTES	REGIONAIS							TOTALS
	SUL	CENTRO-OESTE	NORDESTE I	NORDESTE II	NORTE CHICO MENDES	SUDESTE	NORTE AMAZÔNIA	
Total/Oficina	46	37	45	31	32	37	22	250
Número de Mulheres	14	13	20	12	14	10	6	89
Número de Homens	32	24	25	19	18	27	16	161

Com duração de dois dias, as Regionais foram organizadas com apresentação de subsídios: avaliações, análises e informações, debates em grupo, exposição e debates em plenário, além de definição de propostas e encaminhamentos.

Com a realização das oficinas, esperávamos construir um diagnóstico da atuação das direções estaduais da CUT, quanto à implementação e gestão das políticas desenvolvidas nos âmbitos nacional, regional e local.

## As oficinas regionais e macrosetoriais do Projeto Estratégia e Organização da CUT

Além disso, buscávamos sensibilizar o conjunto das direções sobre as fragilidades e potencialidades organizativas e o desenvolvimento de propostas a serem implementadas em âmbito local, regional e nacional, no curto e médio prazos, em especial sobre:

- Gestão da organização sindical;
- Implementação de políticas gerais nos estados, em conjunto com as estruturas verticais da CUT;
- Coordenação de processos de mobilização e negociação coletivas nos estados;
- Coordenação de processos de formulação,

negociação, representação e acompanhamento de políticas públicas nos estados.

Por fim, tínhamos a expectativa da construção de estratégias e propostas de articulação regional, em especial voltadas a desenvolvimento, emprego, salário e distribuição de renda; e a construção de propostas de diretrizes para a reestruturação do Projeto Organizativo da CUT, a serem apreciadas posteriormente pelo conjunto das entidades e pelo 9º Congresso da CUT.

A partir de um roteiro para reflexão e debates, em linhas gerais obtivemos o seguinte:

### Construção do Projeto Organizativo da CUT

#### Qual é o papel das Estaduais?

Questões	Resultados
Com relação à ampliação da representatividade	<p>Reafirmou-se o papel classista das estruturas horizontais da CUT, para além do específico dos sindicatos e ramos.</p> <p>Pautam sua intervenção em temas mais gerais de interesse dos trabalhadores na sociedade, buscando articular suas ações com os interesses específicos das categorias.</p>
A Estadual da CUT é referência para a organização e mobilização dos sindicatos de base?	<p>O peso das Estaduais na organização e mobilização dos sindicatos de base é heterogêneo; dependendo dos seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organização, estrutura e grau de descentralização das CUTs nos Estados;</li><li>• Relações políticas nas direções estaduais;</li><li>• Setor/ramo considerado em cada estado;</li><li>• Relações políticas entre verticais e estaduais.</li></ul>

## Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro

<b>Questões</b>	<b>Resultados</b>
Sobre planejamento, organização, estrutura e o grau de descentralização das CUTs nos estados	<p>Planejamento estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• O processo de planejamento é diferenciado entre as CUTs, algumas não planejam;</li><li>• A maioria tem dificuldades para implementação e monitoramento do planejado;</li><li>• No geral, as verticais (enquanto instituições) participam muito pouco do planejamento e de sua execução organizada.</li></ul> <p>As estaduais com regionais, mesoregionais ou microrregionais demonstram maior capacidade e densidade organizativa.</p> <p>A grande maioria tem dificuldades em dar visibilidade às suas ações.</p>
Sobre a organização e estrutura	<p>Dificuldades quanto à estrutura:</p> <p>Financeiras – alto índice de inadimplência dos sindicatos, acarretando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Instabilidade na manutenção de prédios e insumos (telefone, internet, luz, etc.);</li><li>• Dificuldades no cumprimento de agendas (especialmente as mais distantes).</li></ul> <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pessoal administrativo insuficiente e necessitando qualificação;</li><li>• Faltam assessorias técnico-políticas;</li><li>• Instabilidade na manutenção de políticas estruturantes (formação, organização, sindical, etc.).</li></ul> <p>Direções:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Muitos dirigentes não têm liberação sindical.</li></ul>
Sobre as relações políticas nas direções estaduais	<ul style="list-style-type: none"><li>• Com poucas exceções, a tônica geral é de ver a disputa interna como um sério obstáculo ao desenvolvimento do projeto CUT;</li><li>• Dirigentes assumem os cargos, mas não cumprem o mandato, e alguns simplesmente abandonam a CUT, independentemente de liberação;</li><li>• Vários dirigentes priorizam a gestão em seus sindicatos de origem, ou disputas/projetos partidários, em detrimento das ações da CUT;</li><li>• A formação sindical é uma necessidade geral;</li></ul> <p>Duas a três CUTs apresentavam problemas políticos mais graves, levando à quase inoperância.</p>

## As oficinas regionais e macrosetoriais do Projeto Estratégia e Organização da CUT

Questões	Resultados
Sobre os setores/ramos considerados em cada estado	<p>Em geral, os setores que estão representados nas direções das CUTs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Têm maior apoio e acompanhamento em suas mobilizações;</li> <li>• Têm maior adesão nas mobilizações gerais das CUTs, possibilitando inclusive a utilização solidária de estruturas (auditórios, gráficas, carros de som);</li> </ul> <p>Têm índice de inadimplência relativamente menor, dependendo da correlação de forças interna (a exceção é a região Norte).</p>
Sobre as relações políticas entre verticais e estaduais nas regiões - I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há um distanciamento generalizado entre CUTs e sindicatos;</li> <li>• A interação entre eles ocorre, via de regra, em momentos críticos: greves, negociações frustradas, conflitos de base e eleitorais;</li> <li>• A relação da CUT com os sindicatos por vezes é substituída pela relação entre correntes/tendências e os sindicatos;</li> <li>• Por vezes, são projetos político-partidários que orientam a criação de sindicatos, muitas vezes à margem da atuação/projeto da CUT no estado.</li> </ul>
Sobre as relações políticas entre verticais e estaduais nas regiões - II	<p>As CUTs melhor organizadas, com menores índices de inadimplência dos sindicatos e com menos disputas internas, conseguem desenvolver várias ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campanhas salariais unificadas – algumas CUTs;</li> <li>• Acompanhamento da elaboração de pautas e negociação dos setores – com alguns setores;</li> <li>• Mobilização para lutas gerais envolvendo sindicatos/setores.</li> </ul>
As CUTs atuam na Organização por Local de Trabalho – OLT?	<p>A concepção geral é de que as CUTs têm de ser o referencial político/formativo na constituição e implementação da OLT. O acompanhamento mais direto é função dos sindicatos.</p>

Sistematização: Secretaria Nacional de Formação/Marta Regina Domingues

O resultado final que alcançamos foi bastante positivo. Obtivemos um diagnóstico bastante rico e complexo sobre as CUTs estaduais. As direções foram sensibilizadas quanto às fragilidades organizativas e às potencialidades para aprimorar a atuação das estaduais da CUT, gerando inclusive iniciativas para realizar atividades similares nos estados, com o conjunto das direções estaduais e dos sindicatos.

E, por fim, uma grande quantidade de propostas foi construída, desde a retomada do planejamento nas estaduais até a reorganização das relações entre as estaduais e as entidades verticais da CUT (confederações, federações e sindicatos), além de propostas para a reorganização da institucionalidade na Central.

### Oficinas macrosetoriais

Os macrosetores foram idealizados para viabilizar a abordagem metodológica no Projeto Construindo o Futuro, a partir dos 18 ramos de atividade definidos pela

CUT, tomando por base o tipo de atividade predominante, resultando em quatro macrosetores: industrial, serviços, comércio e finanças, serviço público e rural/agrícola, como podemos ver abaixo:

### Agrupamento Ramos – Macrosetor

Resoluções – 5ª Plenária CUT/1992

Referência inicial - agrupar os trabalhadores de acordo com os seguintes ramos:

#### MACROSETOR RURAL/AGRÍCOLA:

1. Agricultura, plantações, agroindústrias (rurais).
12. Alimentação, fumo, bebidas (alimentação).

CONTAG – CONTAC – FETRAF - SINPAF

#### MACROSETOR INDUSTRIAL

2. Metalurgia, metal-mecânica, siderurgia; eletroeletrônica (metalúrgicos).
4. Química, plásticos, papel, petroquímica, petróleo (químicos).
5. Indústrias têxteis, do vestuário, couro, calçados (vestuário).
10. Construção civil, móveis e madeira.
11. Extração e transformação mineral (mineiros).

CNM – CNQ – CNTV – CONTICOM - CNTSM

#### MACROSETOR COMÉRCIO, SERVIÇOS E FINANÇAS

3. Bancos, setor financeiro, seguradoras, bolsas de valores (bancários).
5. Comércio e prestação de serviços (comerciários).

13. Comunicação, jornais, emissoras, publicidade, gráficas (comunicação).

14. Técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia.

15. Trabalhadores em indústrias urbanas (água, esgoto, gás, eletricidade).

16. Transportes rodoviários, ferroviários, marítimo, fluvial e aeroviário (transportes).

CONTRACS – CNB (atual CONTRAFS) –  
CNTT – FNP - FNU – FENAPSI – FENASER –  
FISENGE - FNA

#### MACROSETOR SERVIÇO PÚBLICO

7. Educação, ensino, cultura.
8. Saúde, previdência social (seguridade social).
9. Administração e serviço público.

CNTE – ANDES – FASUBRA – CNTSS –  
CONDSEF – CONFETAM - FENAJUFE

#### OUTROS

17. Autônomos urbanos
18. Inativos

Também com duração de dois dias, as macrosetoriais foram organizadas com apresentação de subsídios, em especial diagnósticos sobre alterações

na base sindical e dados de correlação de forças com outros projetos organizativos. Os debates e propostas foram sistematizados a cada atividade, com a finalidade

de captar o processo e possibilitar partir de acúmulos previamente alcançados, considerando também que houve um espaço de quase um ano entre as duas rodadas de oficinas, envolvendo os quatro macrosetores.

Na realização da primeira macrosetorial, realizada em Louveira, Estado de São Paulo, em novembro de 2004, participaram 104 dirigentes sindicais.

Partimos da apresentação de uma pesquisa qualitativa, realizada com as estruturas verticais nacionais da CUT, que mostrou, preliminarmente e em linhas gerais, os seguintes resultados<sup>2</sup>:

Em relação ao papel das entidades na coordenação de lutas, as respostas foram bastante distintas. Por um lado, havia diversas entidades que faziam uma avaliação positiva do seu papel de coordenar e dinamizar as lutas, pois se constituíram em referência ao conjunto das entidades sindicais de base e, também, aos trabalhadores. Algumas apresentaram uma avaliação destacando as dificuldades da entidade nacional no sentido de desempenhar o papel de coordenação, afirmando que o seu papel está aquém das necessidades, no máximo conseguindo acompanhar e orientar as lutas.

Havia poucos projetos envolvendo diversos ramos. Os exemplos destacados foram: atuação conjunta na Companhia do Vale do Rio Doce, certificação profissional, política nacional de transporte, defesa da saúde e educação. Também aparece a atuação transversal das entidades de profissionais liberais em diversos ramos. As atividades conjuntas são mais comuns a partir de lutas gerais e concretas coordenadas pela Central.

A questão da organização sindical (consolidação do ramo, unificação, reforma sindical, OLT, reestruturação da estrutura sindical do ramo) apareceu, de diferentes maneiras, como uma das prioridades dos diversos ramos entrevistados. Também apareceram, em relação à negociação coletiva, preocupações comuns, tais como: contrato coletivo nacional e viabilização da negociação.

Ao mesmo tempo, são indicadas questões específicas, a partir da realidade de cada entidade nacional.

Os problemas indicados para viabilizar as prioridades não apresentavam grandes convergências. Os citados foram: complexidade do ramo, cultura corporativa e atomizada dos sindicatos; problemas organizativos e financeiros do ramo; estruturação do setor e resistências patronais; resistências de outras organizações sindicais (sindicatos majoritários).

Em relação às principais diretrizes de cada ramo, o enfoque principal esteve em consolidar ou reestruturar o projeto organizativo da entidade sindical. As demais diretrizes prioritárias refletem as preocupações específicas de cada ramo.

A maioria das entidades nacionais entrevistadas considerou que a relação é boa com a CUT nacional, apesar de algumas indicarem a necessidade de avançar no entrosamento e uma maior articulação com o conjunto das secretarias. Em relação às CUT estaduais, a relação é mais fluida.

Por um lado, praticamente todas as entidades participam de inúmeras frentes, junto com outras organizações da sociedade civil. O que aparece com maior incidência é a participação no Fórum Social Mundial, que parece estar incorporado na agenda sindical. A intervenção em fóruns de formulação de políticas públicas é mais comum nas entidades dos servidores públicos ou em setores específicos que envolvem a base de representação da entidade nacional. A importância de participação nos espaços de políticas públicas é reafirmada de forma quase unânime por todos os entrevistados.

Sobre a sustentação financeira das entidades verticais, obteve-se que a fonte de financiamento das entidades orgânicas é basicamente o repasse estatutário da CUT. Algumas entidades já tiveram convênios com organismos internacionais. As entidades filiadas têm fontes mais diversificadas, tais como o imposto sindical, a

mensalidade dos associados, a taxa assistencial (reversão), a carteira profissional (jornalistas) e as aplicações financeiras. Nas entidades filiadas, com exceção de uma, o imposto sindical tem um peso significativo na composição da receita, chegando a 94%.

É unanimidade que as receitas são insatisfatórias e há problemas sérios de viabilidade de sustentação financeira. O quadro é agravado, pois há, em diversos ramos, uma indicação de redução da arrecadação. Para as entidades orgânicas, a ênfase maior é no alto grau de inadimplência e não no percentual do repasse.

Também foi indicado que o pequeno poder aquisitivo do ramo influencia decisivamente no seu funcionamento. Outros dois problemas indicados isoladamente foram: o complicado procedimento da CUT no repasse do dinheiro e a alta dependência do imposto sindical.

As estratégias alternativas indicadas para enfrentar os problemas do financiamento foram: combate à inadimplência; ampliar a filiação de entidades e da sindicalização; ampliar a participação nas negociações coletivas; buscar projetos de cooperação internacional. Havia grande expectativa de que a reforma sindical solucionasse os problemas de financiamento.

Outra constatação importante é de que as entidades superiores, de segundo ou terceiro grau (federações e confederações), não têm informações sobre o patrimônio das entidades filiadas no ramo.

Nesta mesma oficina, a subseção DIEESE/CUT Nacional aportou um extenso diagnóstico com dados sobre Trabalhadores na Base, Sócios de Sindicatos e Taxa de Sindicalização no Brasil; Associados segundo Regiões no Brasil e Filiação às Centrais Sindicais; Bases da CUT por Ramos e Emprego RAIS – Brasil; Remuneração Média nos Ramos – RAIS 2002; Trabalhadores e Remuneração Média por Macro Setor – 2002; Distribuição percentual de trabalhadores por macrosetor. Além disso, Uchima e Krein, elaboraram informações

para uma Pesquisa Sindical nos ramos, a partir da Pesquisa Sindical/IBGE, 2001, aportando elementos fundamentais para se estimar a densidade da CUT no país, por macrosetor, por ramos e setores, e a correlação de forças com outros projetos sindicais.

Contando com a participação de Santt Marzotto (“A experiência da CISL/Itália em geral e no setor rural em especial”), Jorg Dieckhoff (“A experiência de unificação do Ver.di/DGB/Alemanha”) e Manuel Campos (“A experiência do setor industrial Ig-Metall/DGB/Alemanha”), que expuseram experiências internacionais específicas, buscamos também fomentar os debates em torno das seguintes questões:

- Quais os principais fatores que motivaram a unificação dos sindicatos? (Qual o diagnóstico que se tinha? Qual o problema que se buscou resolver com a fusão?)
- Quais foram os argumentos utilizados para convencer os próprios sindicatos da importância dessa fusão?
- Como era a organização/estrutura anterior e, principalmente, como ficou depois da unificação em relação a: financiamento; número de dirigentes; estruturas internas/gestão sindical e instâncias de deliberação; e organização sindical nos vários âmbitos – relação entre a Organização nos Locais de Trabalho e as estruturas superiores.
- Quais as principais dificuldades encontradas no processo de fusão?
- Quais os aspectos positivos identificados até agora?
- Que problemas/desafios ainda persistem? A participação dos convidados internacionais foi muito rica, gerando debates tanto no plenário quanto nos trabalhos em grupo, realizados posteriormente, e que debateram propostas visando:
- Aprofundar aspectos relevantes e conflitantes da organização e da estrutura sindicais entre os setores e ramos de cada macrosetor.

- Formular propostas, em cada macrosetor, que orientassem uma metodologia de alteração da organização e da estrutura existentes, visando a superação de conflitos de representação, dentre outros.
- Identificar propostas que auxiliassem a CUT a promover, junto com os ramos/setores, a reorganização da organização e da estrutura sindicais na Central.

A realização da segunda rodada de oficinas macrosetoriais, realizada em São Paulo, de 21 a 22 de fevereiro de 2006, foi realizada depois das oficinas regionais, o que se mostrou bastante oportuno, pois os elementos trazidos dos debates regionais e ali socializados propiciaram um olhar mais amplo sobre a totalidade da CUT.

A proposta dessas oficinas era, em linhas gerais, estabelecer critérios que constituíssem as identidades da estrutura vertical da CUT; estabelecer uma nova institucionalidade quanto ao financiamento da estrutura organizativa da CUT; fortalecer a democracia interna da CUT, debatendo sobre a solução de conflitos entre as entidades cutistas, em especial quanto à abrangência e representação na base sindical, eleições sindicais e reconhecimento de sindicatos na mesma base; estabelecer diretrizes claras para a negociação e contratação coletivas, em especial sobre o conteúdo, estruturação e abrangência da negociação; e estabelecer diretrizes e critérios para a organização sindical de trabalhadores e trabalhadoras desempregados(as) e do setor informal da economia;

Além disso, os seguintes aspectos foram apontados como estratégia para a reorganização do projeto da CUT:

- Ampliação da representatividade tanto na base sindical quanto no que se refere à ampliação dessa base;
- Fortalecimento da unidade de ação político-organizativa entre as entidades cutistas;

- Valorização do poder político, organizativo e negocial já construído pelas diferentes entidades verticais da CUT; e
- Possibilidades de reconhecimento oficial das entidades cutistas.

Esperávamos definir as estruturas e a organização sindical adequadas à esta estratégia, estabelecendo passos para a reorganização dos setores cutistas, com um calendário de metas e ações de curto e médio prazos.

O processo de aprofundamento dos debates em cada ramo/setor, a partir dessas atividades, assim como o aprofundamento de diagnósticos e a formulação de estratégias, aconteceram de modo diferenciado entre as várias entidades. Algumas conseguiram aproveitar melhor esses momentos, alavancando debates coletivos com seus pares e trazendo propostas mais organizadas e já estabelecidas como consenso entre os pares, especialmente quanto ao modo, à metodologia que deverá orientar a reorganização dos ramos na CUT nos próximos dois a três anos. Outros ramos/setores tiveram maiores dificuldades.

Não é possível, nesta publicação, reproduzir a totalidade dos subsídios, debates e propostas formulados a cada passo. Um bom termômetro, que demonstra o êxito do Construindo o Futuro, está no artigo sobre os resultados do projeto, nesta mesma revista. Procuramos aqui demonstrar, ainda que em linhas gerais, alguns passos estruturantes do Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro, tentando abarcar a complexidade desse tema.

---

### Nota:

<sup>1</sup> A CUT Sergipe foi a única que não participou das atividades, enquanto que a CUT Amazonas não enviou nenhum dirigente estadual.

<sup>2</sup> A sistematização dessa pesquisa qualitativa foi realizada por José Dari Krein, então formador da Escola Sindical São Paulo.



# Propostas aos CECUTs e ao 9º Congresso Nacional da CUT

**E**m 2004, as Secretarias Nacionais de Formação e de Organização da CUT desenvolveram o Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro, em parceria com entidades internacionais, com os objetivos de fortalecer a CUT e suas entidades, em especial quanto à Organização e Representação de Trabalhadores e a Negociação e Contratação Coletiva; qualificar a atuação das direções sindicais da CUT, em diferentes âmbitos – nacional, regional e estadual e vertical/horizontal; construir um diagnóstico atual de nossa estrutura e organização; e apreciar as propostas construídas no Projeto durante o processo congressual do 9º CONCURT.

Durante a execução do Projeto (2004 a 2006), foram realizados dois seminários nacionais, oito oficinas setoriais e sete oficinas regionais, envolvendo mais de 300 dirigentes da Central. Os seminários buscaram acumular consensos sobre a organização e estrutura geral na CUT, tanto para as entidades verticais quanto para as estaduais. Já as oficinas setoriais foram estruturadas a partir dos 18 ramos de atividade definidos pela Central,

e organizadas em macrosetores, a partir do tipo de atividade predominante nas verticais. Essa opção metodológica resultou na concentração das verticais em quatro macrosetores: industrial, serviços, comércio e finanças, serviço público e rural/agrícola. As oficinas regionais foram estruturadas a partir da base das escolas sindicais, reunindo as Estaduais da CUT.

O rico processo de debates e proposições, acumulados neste período, envolveu o conjunto de forças políticas atuantes na Central e buscou identificar a atual estrutura e organização das entidades cutistas, e as mudanças necessárias para que alcancemos maior representatividade junto aos trabalhadores e trabalhadoras e maior poder de negociação frente ao patronato e ao Estado. Dessa forma, o papel classista e a defesa de interesses específicos na base da CUT foram tratados de modo articulado, resultando, no segundo seminário nacional, em um conjunto de proposições que apresentamos como subsídio para apreciação nos CECUTs e aos debates do 9º Congresso Nacional da CUT.

### I. Organização sindical e ampliação de representatividade

Quanto à Organização Sindical e à Ampliação de Representatividade, os debates apontaram a necessidade de:

- Definir estratégias para monitoramento e ampliação da base sindical nas estruturas estaduais e verticais; também como instrumento de enfrentamento com outras centrais sindicais.
- Ampliar a filiação à CUT dos sindicatos e federações, em especial os rurais e servidores municipais, na perspectiva de organização dos ramos, qualificando estas filiações por meio do planejamento conjunto das ações entre verticais e horizontais.
- Integrar os aposentados na construção política da Central, aprofundando os debates sobre as formas de concretização.
- Fortalecer os instrumentos de comunicação da CUT, em todas as instâncias.
- Estabelecer uma ampla campanha para a ratificação das convenções da OIT, que fortaleçam a organização sindical de trabalhadores e trabalhadoras.

#### Estratégias para a Organização por Local de Trabalho – OLT

Visando qualificar e fortalecer a Organização por Local de Trabalho, a CUT deve desenvolver no próximo período as seguintes ações:

- Mapear, sistematizar e socializar as experiências do conjunto da Central sobre OLT, subsidiando a formação sindical e a definição de estratégias para CIPA, delegados sindicais, comissões de saúde e outras formas de organização e representação no local de trabalho.

- Incentivar a inclusão da participação dos organismos de representação dos locais de trabalho nos estatutos dos sindicatos.
- Avaliar e sistematizar o conjunto de experiências formativas e organizativas (SUR, CIPA, COMSAT, etc.) desenvolvidas pelas instâncias e sindicatos filiados, tendo em vista estabelecer um novo patamar de debate da relação entre OLT e saúde do trabalhador.

#### Fortalecendo a atuação das Estaduais da CUT

- Realizar Planejamentos Estratégicos das CUTs, articulados com as verticais.
- Intensificar a descentralização das Estaduais da CUT para ter maior capilaridade geográfica e política, chegando a todos os sindicatos e trabalhadores de base.
- Aprofundar os debates na Central sobre a institucionalização da descentralização das Estaduais nos estados e garantias de representação das regiões/sub-regiões nas direções estaduais, partindo da reflexão de qual deve ser o papel da organização da CUT nas regiões e de como valorizar politicamente as instâncias regionais/locais/subsedes.

#### Formação sindical

- Garantir e Intensificar a Formação Sindical, e fortalecer os vários Coletivos nas CUTs. Estabelecer planos de formação de dirigentes e também de gestão sindical que atendam às demandas da nova conjuntura, e orientar os sindicatos para destinar recursos financeiros para a formação sindical.
- Resgatar e implementar a Resolução da 9ª Plenária que define/garante o fortalecimento dos Coletivos de Formação e orientar os sindicatos quanto à destinação de recursos financeiros.

### Sobre a terceirização:

- Incorporar toda a formulação da CUT no tema da terceirização, em torno de três eixos: negociação, organização sindical e projetos de lei; e desenvolver um plano de ação para combater a terceirização e as políticas de estágio como ocupação de mão-de-obra sub-remunerada.
- Orientar os sindicatos a fazerem denúncias nas DRTs e no Ministério Público do Trabalho sobre a precarização do trabalho.

### Trabalhadores desempregados e dos setores informais da economia

A CUT deve:

- Realizar diagnóstico político, sindical e econômico do trabalho nos setores da informalidade que estão nos espaços públicos das grandes metrópoles, identificando, dentre outras coisas, as cadeias produtivas, com o objetivo de subsidiar a ação da CUT nestes setores.
- Estabelecer uma estratégia de organização dos trabalhadores não assalariados, que abrange tanto os setores informais como as novas categorias e formas de contratação atualmente vigentes. Por exemplo, os caminhoneiros e mototaxistas, observando as experiências já existentes na CUT para ambulantes, motobóis, e outros.
- Desenvolver campanhas contra o desemprego e a informalidade, incluindo a defesa de políticas de desenvolvimento com ampliação do mercado de trabalho e o combate às fraudes.
- Implantar, em conjunto com a ADS – CUT (Agência de Desenvolvimento Solidário da CUT), pólos regionais com projetos para a integração nas regiões, dando maior visibilidade à atuação das ADS nos estados/regiões.



Participando da mesa sobre experiências internacionais, da esquerda para a direita: Santt Marzotto (CISL - Itália), Manoel Messias Melo (Direção Nacional da CUT) e Jorg Dieckhoff (Ver.di /DGB - Alemanha)

- Articular os Projetos de Formação para trabalhadores desempregados e/ou do setor informal com a economia solidária e com projetos de desenvolvimento local e regional, impulsionando a criação de complexos cooperativos para trabalhadores desempregados.

## II. Organização sindical e negociação coletiva

A CUT deve construir espaços de articulação entre verticais e horizontais, visando consolidar a Central como referência nos processos de negociação, combinando processos de negociação com mobilização política. Definir estratégias de negociação sobre novas cláusulas, novas pautas, com especial atenção para igualdade racial, gênero, saúde do trabalhador e livre orientação sexual. Além disso:

- Transformar as campanhas salariais num processo de acúmulo de forças para a negociação coletiva e articulada, promovendo campanhas nacionais unificadas, com o objetivo de construir as bases para

o contrato coletivo nacionalmente articulado, respeitando as especificidades de cada ramo.

- Construir nos Estados, com CUTs e sindicatos, pautas únicas vinculadas às políticas públicas.

### Formação sindical, educação, qualificação e certificação profissional

- Debater sobre nossa intervenção e nossa atuação na Educação e Qualificação Profissional, em especial no Proeja – Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos.
- Aprofundar e aprimorar nossas propostas e ações quanto às políticas de Certificação Profissional.
- Aprofundar nossas intervenções para a democratização do Sistema S. A representação dos trabalhadores e trabalhadoras nos conselhos do sistema S – Sesc e Senac (30% das vagas, com um representante por estado), recentemente aprovada, também exige que nos organizemos para ocupar estes espaços.
- Resgatar a Formação Política e Sindical da CUT em todas as suas instâncias para qualificar e construir novas lideranças sindicais.

### III. Organização sindical – estrutura organizativa e relação entre entidades cutistas

- Que a próxima direção nacional organize o seu planejamento estratégico e construa a sua viabilidade envolvendo as estaduais da CUT e ramos por meio de mecanismos de gerenciamento que contemplem, dentre outras coisas, encontros nacionais entre secretários da mesma pasta/política e espaços sistêmicos de construção e avaliação coletiva.

- Implementar e aprimorar Planejamentos Estratégicos articulados entre as estaduais da CUT e os sindicatos/setores, com acompanhamento e avaliação das políticas, projetos e atividades, abrangendo setores públicos e privados e trabalhadores rurais e urbanos.
- Intensificar a descentralização das Estaduais da CUT para ter maior capilaridade geográfica e política, chegando a todos os sindicatos e trabalhadores de base.

### Sobre a relação financeira entre as entidades cutistas

Sobre a relação financeira entre as entidades cutistas, nossa expectativa é de que, a partir dos debates realizados nos CECUT a Direção Nacional Executiva apresente propostas objetivas para os seguintes pontos:

- a relação financeira da CUT Nacional, suas instâncias e estruturas, com critérios que contemplem as reais necessidades das CUTs e ramos em dificuldades;
- o fortalecimento do Fundo de Solidariedade;
- a implementação de uma política de financiamento para concretizar a estratégia de formação da Central, conforme deliberações do 5º CONCUT.

Considerando também o alto índice de inadimplência financeira de sindicatos com a CUT, o que, inclusive, tem comprometido o funcionamento das Estaduais, os participantes do Projeto Construindo o Futuro propõem que a atual Executiva da CUT apresente ao 9º CONCUT propostas e critérios para a questão da inadimplência das entidades. Apresentamos a seguir algumas possibilidades construídas nos debates, a título de subsídios, nos quais propõe-se que a Central:

- Crie mecanismos concretos de monitoramento e sensibilização para coibir as inadimplências e a

sonegação dos sindicatos, mas identificando situações especiais, como a de sindicatos que não recebem os repasses da fonte pagadora;

- Implemente o desconto automático da contribuição estatutária à CUT; e reveja e distinga o percentual de contribuição de acordo com a realidade das entidades;
- Defina parâmetros claros para tomada de decisão no sentido de desfiliar sindicatos ou negociar as dívidas, estabelecendo, ao mesmo tempo, uma política de desfiliação de entidades que venha a abranger as questões relativas à inadimplência e à criação de oposições cutistas, no que se refere àqueles sindicatos que não assumem as políticas da Central.

#### Sobre a representação cutista na Comissão Nacional da Amazônia

A Região Amazônica deve estar representada na Comissão Nacional da Amazônia, com o objetivo de articular suas políticas com os setores/ramos e demais regiões. Dessa forma:

- A Comissão Nacional da Amazônia deve ser composta por representantes das Estaduais da CUT dos estados da Região Amazônica, da CUT Nacional e dos ramos que tiverem inserção/interesse.

#### Sobre a observância dos princípios da CUT e a solução de conflitos

Considerando que, durante as diversas atividades do projeto Construindo o Futuro, foram recorrentes as constatações e debates acerca de problemas internos no que se refere à observância de princípios e posturas éticas de diversas entidades e dirigentes da Central, e visando fortalecer a concepção cutista, além de se buscar a solução de conflitos (disputa na base, eleições sindicais, abandono de mandatos, perda de representação na base, etc.), propomos:

- Aprofundar as reflexões e os debates, inclusive com a base de sindicatos filiados, sobre: a qualidade das relações na Central; os motivos das disputas políticas; a contradição entre a realidade e a concepção da CUT – centrada na democracia e no pluralismo; o respeito às diferenças e às minorias (visando fortalecer os princípios e posturas éticas que devem nos orientar e garantindo a transparência na vida da Central).
- Garantir as condições que permitam aprofundar os debates sobre a pertinência e a necessidade de se adotar mecanismos institucionais para a solução de conflitos na Central, como a criação de fóruns específicos ou a adoção de uma instância que solucione conflitos a partir de um Código de Ética, prevendo penalidades. Os subsídios e propostas formulados tratarão, dentre outros aspectos, da necessidade de atualização dos princípios, códigos de convivência, direitos e deveres dos dirigentes sindicais e das entidades, bem como do estatuto da CUT, devendo serem apreciados na próxima plenária da CUT.

#### IV. O projeto político da CUT e sua relação com o estado e a sociedade

Para fortalecer seu projeto político frente ao Estado e à sociedade, a Central deve:

- Resgatar o significado e a importância da intervenção da CUT e de suas instâncias nas políticas públicas, como parte da sua estratégia na disputa de projetos na sociedade.
- Definir estratégias de atuação e unificar a intervenção da CUT como um todo nas políticas públicas, observando as experiências já existentes; e definir instrumentos de socialização da participação de nossa representação, inclusive nos fóruns de competitividade.

- A CUT nacional e as estaduais devem realizar, manter e divulgar, a todas as instâncias da Central, o cadastramento/mapeamento de seus representantes nos conselhos nacionais, estaduais e municipais; e em outros espaços institucionais.
- Ampliar e intensificar a formação de conselheiros da CUT.
- Fortalecer a luta pelo desenvolvimento econômico com geração de emprego e valorização do trabalho, combinando a ação sindical com ações frente ao governo; e exigir contrapartidas, dentre elas, a formalização do trabalho, nos financiamentos públicos, como os do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, Banco da Amazônia – BASA, entre outros.

### Intervenção da CUT nos orçamentos públicos

- Elaborar uma estratégia para intervir na elaboração dos orçamentos públicos para 2007, nos âmbitos municipal, estadual e federal, subsidiando a apresentação de propostas de interesse dos trabalhadores e trabalhadoras.
- A CUT deve implementar ações de formação para qualificar a intervenção dos dirigentes nas discussões referentes aos orçamentos públicos e que ocorrem nas diferentes instâncias governamentais. E também enfatizar, na formação de conselheiros, dirigentes e assessores, a necessidade do controle social sobre os orçamentos e serviços públicos, devendo iniciar ações nesse sentido imediatamente.

## V. Outras propostas

### Política Nacional de Saúde do Trabalhador

1. Avançar na construção de uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador da CUT que responda de

forma mais efetiva aos problemas gerados pelo trabalho, para além da noção tradicional de risco ambiental e acidente típico que permeia a atuação da maioria das CIPAs.

2. Pautar/envolver as instâncias da CUT na luta pela revogação da Portaria 5404, de 2 de julho de 1999, que estabelece entraves para a concessão de aposentadoria especial.

### Novas estruturas na Central

3. Considerando a importância do debate que busca conferir maior organicidade às políticas voltadas para as áreas de saúde do trabalhador, meio ambiente e outras, o seminário remeteu aos CECUTs e ao CONCUT a discussão sobre a viabilidade de se criar ou não secretarias específicas, conforme propostas apresentadas nas teses ao Congresso.

## VI. Propostas de encaminhamento após o 9º CONCUT

- Constituir um Comitê de Acompanhamento, no âmbito do Projeto, que tome por base a sistematização das propostas formuladas até o momento, na perspectiva de construir diretrizes para pensar o futuro da organização CUTista.
- A partir da organização de um espaço sistemático de discussão, no âmbito dos macrosetores e das regiões, os ramos e as Estaduais da CUT devem adotar um processo de debates que permita elaborar sobre sua estrutura política organizativa, visando ajustar a organização às mudanças no mundo do trabalho e ao projeto de construção da Central.
- Entre janeiro e junho de 2007, os macrosetores deverão realizar seminários / plenárias para aprofundar os debates, a partir do que for aprovado como resolução do CONCUT.

- Realizar atividades e debates nacionais com as verticais e horizontais para consolidar as propostas a serem apresentadas na próxima Plenária Nacional.

## VII. Contribuições do Macrosetor de Indústria, Comércio e Serviços ao Congresso Nacional da CUT

Considerando que as mudanças no mundo do trabalho resultaram em uma complexidade de formas de inserção no mercado de trabalho, fragilizando desta forma a representatividade dos sindicatos;

Considerando que a racionalização do trabalho provocou desemprego e informalidade em elevados grau e extensão;

Considerando que o desenho de estrutura vertical baseado nos 18 ramos de atividade necessita ser readequado, a fim de enfrentar as novas reconfigurações do sistema produtivo e de serviços;

Considerando que a atividade econômica em setores industrial e de serviços tem pouco poder explicativo sobre a dinâmica do trabalho e da produção nas empresas;

Considerando a necessidade de os ramos realizarem um processo de discussão e elaboração de sua estrutura política organizativa, com o objetivo de ajustar a organização às mudanças no mundo do trabalho e ao seu próprio projeto de construção;

Neste sentido, foram sistematizadas as contribuições das duas oficinas macrosetoriais e dos dois seminários do projeto Construindo o Futuro, realizados ao longo de 2004/2006. Nessas atividades construíram-se acúmulos importantes, visando fortalecer a estratégia de nossa Central nos campos político e organizativo. Este processo, longe de ter sido concluído, apenas teve início. Portanto, ainda há um campo enorme de oportunidades e desafios a serem enfrentados.



João Trevisan, da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Setor Mineral (CNTSM), participa dos debates na Oficina Macrosetorial II

Nossas contribuições estão organizadas abaixo, em dois blocos:

- Organização sindical e ampliação da representatividade
- Organização sindical e negociação coletiva.

### Organização sindical e ampliação da representatividade:

- Intensificar campanhas de sindicalização objetivando ampliar a representação dos sindicatos e definir estratégias para a ampliação da base de representação, por meio da organização e do fortalecimento de oposições sindicais cutistas em categorias estratégicas – seja por sua importância econômica ou por seu tamanho numérico.
- Intensificar a formação de lideranças de base, desenvolvendo um programa de formação de lideranças, inclusive em bases não cutistas, com a finalidade de fortalecer oposições sindicais estratégicas.
- Objetivando a ampliação da CUT no movimento sindical, intensificar estratégias de diálogo com entidades não cutistas, com o objetivo de filiação,

desde que tais entidades demonstrem compromisso com os princípios cutistas.

- Promover uma campanha nacional de sindicalização.
- Com relação aos trabalhadores assalariados formais, ampliar a abrangência de alguns setores de atividades para abarcar as mudanças que estão ocorrendo na base de representação.
- Construir estratégias para incorporar à base de representação dos sindicatos os setores não assalariados formais (autônomos, sem registro, informais, cooperativas fraudulentas), intervindo sobre condições de trabalho, remuneração e garantia de direitos para estes trabalhadores.
- Incorporar, no plano de lutas, campanha para alterar a lei que regulamenta as cooperativas de prestação de serviços, buscando-se inibir a fraude.
- Incorporar, no plano de lutas, campanha de denúncia de todas as relações de emprego dissimuladas (pessoa jurídica, etc.) e de subemprego que estão sendo implementadas nos diversos ramos de atividade.
- Implementar as resoluções congressuais da CUT para a organização de trabalhadores/as informais.
- Aprofundar o debate sobre a forma de organização e representação dos desempregados e sua participação nas instâncias de decisão da Central. Neste sentido, propõe-se a criação de uma comissão especial para debater e propor à Central formas de organização, representação e participação de desempregados nas instâncias e fóruns da CUT, a serem apreciadas na próxima plenária.
- Na perspectiva do fortalecimento das estruturas verticais e dos sindicatos, construir sindicatos por atividade preponderante, definindo a relação com as categorias diferenciadas e os trabalhadores terceirizados.
- Definir um calendário de debates entre os ramos da indústria, com seminários, oficinas e, onde for possível, estabelecer o processo de unificação das estruturas verticais/ramos, considerando os acúmulos e a disposição política para tanto. Nesse sentido, é necessário definir critérios que orientem os processos de unificação, seja por atividade econômica, cadeia produtiva ou outra forma que expresse identidade e coerência. Dessa forma, os processos de unificação não podem ser pensados sob o ponto de vista da incorporação de entidades/estruturas mais frágeis, mas devem responder a uma lógica de fortalecimento da luta dos trabalhadores e de consolidação dos ramos. Este processo deve se iniciar por meio da unificação das lutas e das datas-base.
- Ampliar e consolidar o ramo do Sistema Financeiro.
- Consolidar/concretizar o ramo da Comunicação e Informação (gráficos, artistas, jornalistas, TV, telemarketing, comunicação visual, correios, informática, teleprocessamento, telecomunicações, etc.); considerando a atividade preponderante nas empresas.
- Construir estratégias específicas para alguns segmentos que estão ganhando importância na composição da classe trabalhadora brasileira. No ramo de Comércio e Serviços, a atenção especial deve ser dirigida para a organização dos caminhoneiros, motobóis, mototáxis e ambulantes.
- Priorizar iniciativas que promovam a organização por local de trabalho.
- Dentro de uma perspectiva de fortalecimento das estruturas verticais nos estados e respeitando as especificidades de cada ramo, avançar nas formas de organização por meio da unificação de sindicatos e/ou criação de estruturas verticais estaduais.
- As entidades devem estabelecer condições políticas e materiais favoráveis ao aprimoramento das formas

de sustentação financeira, definindo propostas concretas que contemplem o fim do imposto sindical.

- Realizar um mapeamento das mudanças ocorridas no perfil da base de representação e da presença sindical e um diagnóstico preciso dos sindicatos do macrosetor industrial e de comércio e serviços, bem como da base representada.
- Pressupostos para discussão da organização e ampliação da representatividade de todos os macrosetores para a construção dos ramos:
- Estabelecer como primeiro passo a consolidação do próprio ramo.
- Traçar ações unificadas com os sindicatos que compõem o ramo.
- Definir estruturas solidárias entre as entidades (assessoria, publicações, atividades, formação, etc.)

*Os compromissos da CUT neste debate:*

- Traçar políticas de unificação e poder alimentar a discussão nas instâncias da central.
- Construir um banco de dados para subsidiar a discussão sobre organização vertical da CUT e a elaboração de uma estratégia de ampliação da representação da Central junto à classe trabalhadora atual.
- Elaborar um Plano de Ação para a construção dos ramos, a ser deliberado na próxima Plenária Nacional da CUT. (Apresentar no 9º CONCURT.)

### Organização sindical e negociação coletiva

- Dentro da estratégia de sindicatos por atividade preponderante, estabelecer negociações coletivas para segmentos não representados diretamente pela categoria principal, admitindo inclusive a contratação diferenciada, como parte do processo de construção de sindicatos por ramo.

- Maior autonomia para os sindicatos celebrarem contratos coletivos de trabalho para funcionários de cooperativas, que devem ser organizados e filiados aos sindicatos do ramo, a partir da atividade preponderante.
- Estabelecer estratégias para unificação de datase, com o objetivo de fortalecer a organização dos ramos.
- Construir diretrizes de orientação sobre os temas centrais da negociação coletiva nos dias atuais, tais como PLR, produtividade, qualificação profissional, compensação da jornada, terceirização, etc.
- Criar fóruns, espaços ou instâncias para encaminhamento dos conflitos. Ter um espaço de elaboração para definir mecanismos institucionais para observação de princípios e solução de conflitos (a serem apreciados na próxima plenária).
- Assegurar maior transparência na vida da Central, por meio da adoção de um código de ética.

## VIII. Contribuições do Macrosetor dos Serviços Públicos ao Congresso Nacional da CUT

Considerando que as mudanças verificadas ao longo da década de 1990 nas relações de trabalho no serviço público resultaram na ampliação de medidas restritivas para o emprego público;

Considerando que a redução da máquina administrativa pública provoca a precarização dos serviços públicos em geral, com destaque para as áreas de previdência, saúde e educação;

Considerando que as mudanças ocorridas no sentido de flexibilizar as formas de contratação resultaram na diminuição do grau de formalização no serviço público;

Considerando as significativas diferenças na distribuição do emprego e de rendimentos entre as esferas

de governo e regiões em que estão inseridas;

Considerando que o reconhecimento da representação sindical, sem direito à negociação no serviço público, só se deu na Constituição de 1988, resultando em uma organização fora dos marcos legais;

Considerando que o desenho de estrutura vertical baseado nos 18 ramos de atividade não responde à realidade da organização sindical dos servidores públicos;

Considerando a necessidade de os ramos realizarem um processo de discussão e elaboração de sua estrutura política organizativa, levando em conta o fato de a CUT ter proposto um processo de construção democrática, por meio de dois seminários e duas oficinas macrosetoriais, realizados ao longo de 2004/2006;

Apresentamos a sistematização das contribuições do macrosetor de serviços públicos, dividida em dois blocos:

- Organização sindical e ampliação da representatividade
- Organização sindical e negociação coletiva.

### Organização sindical e ampliação da representatividade

- Definir estratégias conjuntas para o enfrentamento com outras centrais sindicais nos serviços públicos.
- Planejar e desenvolver campanha de sindicalização nos sindicatos de serviços públicos.
- Mapear e filiar à CUT os sindicatos filiados às Federações e não filiados à Central.
- Definir estratégias políticas e processos para construir oposições sindicais nos sindicatos não filiados.
- Garantir a liberdade de opção do/a trabalhador/a de base quanto à sua representação/organização.
- Estabelecer um processo de transição, unificando num primeiro momento as lutas e analisando as possibilidades de fusão das entidades.

- O macrosetor fará um esforço, considerando os acúmulos alcançados neste projeto – Construindo o Futuro – para chegar a um consenso sobre uma proposta de reorganização, e de um processo necessário a essa mesma reorganização, a serem construídos antes do início dos congressos estaduais e nacional (9o CONCURT). Deve-se também resgatar bandeiras históricas, como a isonomia, por exemplo.
- Caso não se construa um novo patamar, deverá ser encaminhado ao congresso como já se encontra formulado:

*Questões não consensuais para serem debatidas nos CECUTs:*

- Que o setor da administração direta hoje existente na CUT se transforme no ramo dos Serviços Públicos;
- Que a coordenação do setor público se transforme em Coordenação dos Serviços Públicos e seja ratificada no próximo CONCURT;
- Que o ramo dos Municipais seja reconhecido no próximo CONCURT;
- Que seja criado o ramo do Judiciário;
- Não criar novos ramos no setor público.

*Observação:* Como as entidades do Setor Público continuam discutindo as questões acima, com o intuito de construir propostas consensuais de organização do setor, é possível que novas propostas sejam apresentadas para apreciação dos CECUTs e do CONCURT.

### Organização sindical e negociação coletiva

- Construir uma pauta unificada nacional para os servidores públicos: valorização do serviço público, concurso público, fim das terceirizações, etc.

- Generalizar as experiências de negociação permanente no setor público.
- Regulamentar o direito à negociação coletiva.
- Incluir na pauta unificada nacional da Central a reivindicação de acesso pleno aos serviços públicos de qualidade para toda a população, a partir da valorização dos servidores públicos, levando-se em conta sua qualificação, remuneração e suas condições de trabalho.
- Estabelecer pauta específica para os servidores públicos que inclua, entre outros, os seguintes pontos: condições de trabalho; plano de cargos, remuneração e evolução na carreira; saúde do trabalhador; e estratégias de enfrentamento das terceirizações.
- Elaborar uma estratégia para intervir na elaboração dos orçamentos públicos para 2007, nos âmbitos municipal, estadual e federal.
- A CUT deve dar ênfase à formação/capacitação de conselheiros, dirigentes das estruturas e assessores para controle social sobre os orçamentos e serviços públicos, devendo iniciar ações imediatamente.
- Desenvolver um programa de formação na perspectiva de capacitar os dirigentes para a negociação do setor público, em temas específicos, tais como: leitura do orçamento, LRF e outras legislações.

## IX. Contribuições do Setor Rural ao Congresso Nacional da CUT

O macrosetor rural ao longo dos debates construiu algumas propostas sobre sua forma de organização e representação, que estão sendo apresentadas pelos setores envolvidos nas teses aos CECUTs e ao CONCURT.



# Agradecimentos

A Secretaria Nacional de Formação e a Secretaria Nacional de Organização da CUT agradecem a todas as entidades e pessoas que colaboraram para a realização do *Projeto Estratégia e Organização da CUT: Construindo o Futuro*, especialmente os abaixo relacionados:

Dirigentes, funcionários e assessores da Central Única dos Trabalhadores – Secretarias Nacionais da CUT, Confederações, Federações e Sindicatos, Estaduais da CUT, Escolas Sindicais, Subseção DIEESE – CUT Nacional e Unisoli Turismo.

Coletivo 8 de Dezembro de Comunicação e Cultura,  
Associação Brasileira de Radiodifusão Comunitária – ABRAÇO e  
Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

E às entidades internacionais, que muito contribuíram para a realização e o sucesso desta iniciativa:

CISL-ISCOS – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori/Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo

AFL-CIO – American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations

FES-ILDES – Friedrich Ebert Stiftung

PSI – Public Services International

LO – Landsorganisasjonen i Norge

**REVISTA ESTRATÉGIA E ORGANIZAÇÃO DA CUT: CONSTRUINDO O FUTURO**

***Organizadores da publicação:***

Carlos Balduino – *Secretaria Nacional de Organização – CUT*  
Marilane Teixeira – *Escola Sindical São Paulo – CUT*  
Marta Regina Domingues – *Secretaria Nacional de Formação – CUT*  
Patrícia Pelatieri – *Subseção do Dieese – CUT*

***Editor:***

Rodrigo Gurgel  
*rgurgel@rodrigo.gurgel.nom.br*

***Diagramação:***

Francisco Marcatti  
*marcatti@marcatti.com.br*

***Capista:***

Panzica  
*panzica.panzica@terra.com.br*

***Impressão:***

Bangraf  
*bangraf@bangraf.com.br*

***Tiragem:***

10.000 exemplares



