

ORGANIZAÇÃO SINDICAL (1)

1 - Introdução

Na conjuntura que atravessa o movimento sindical, em que as lutas estão cada vez mais escassas e o inimigo parece cada vez mais invencível, as palavras do poeta devem calar fundo dentro de todos nós.

“Você diz:

Nossa causa vai mal. A escuridão aumenta. As forças diminuem. Agora, depois que trabalhamos por tanto tempo, estamos em situação pior que no início.

Mas o inimigo está aí, mais forte do que nunca. Sua força parece ter crescido. Ficou com aparência de invencível.

Mas nós cometemos erros, não há como negar. Nosso número se reduz. Nossas palavras de ordem estão em desordem. O inimigo distorceu muitas de nossas palavras. Até ficarem irreconhecíveis.

Daquilo que dissemos, o que agora é falso: tudo ou alguma coisa? Com quem contamos ainda? Somos o que restou, lançados fora da corrente viva? Ficaremos para trás, por ninguém compreendidos e a ninguém compreendendo?

Precisamos ter sorte?

Isto você pergunta. Não espere nenhuma resposta senão a sua”.

Bertold Brecht

Com razão o poeta. Precisamos buscar respostas, mas não a do outro. Antes de vermos a responsabilidade dos outros pela situação vivida pelo nosso movimento, temos de visitar a história, revisitar o caminho

por nós percorrido, as opções que fizemos (e as que não fizemos). Analisar as grandes batalhas, tanto as visíveis quanto as invisíveis. Principalmente estas, afinal, conforme demonstrou K. Marx, a luta de classes ocorre de forma permanente, ora aberta ora velada. Por isso, necessitamos de Lupa.

2 – Histórico

2.1 – A forma Livre

Em largos traços, podemos observar que o movimento sindical surge no Brasil, no início do século XX, apresentando uma forma bastante característica: ORGANIZAÇÃO LIVRE, AUTONOMA E INDEPENDENTE. O movimento era tratado pelo Estado como questão de polícia. Não havia máquina sindical, os dirigentes não tinham estabilidade, não eram “liberados”. Mas lutas houve e muitas, a exemplo da greve geral de 1917.

2.2 – A forma Estatal

2.2.1 – A primeira forma Estatal

Na década de 30, verifica-se outra ação da Burguesia, além da policial, para frear o avanço do movimento. No Brasil, isto se dá na chamada era Vargas. Através da repressão policial, esmaga-se o SINDICATO LIVRE e institui-se em Lei o SINDICATO ATRELADO AO ESTADO. Através de leis trabalhistas, liderada por Getúlio Vargas, a Burguesia “concede” vários direitos aos

trabalhadores, impondo-lhes em troca o atrelamento de suas organizações sindicais. Dalí em diante o sindicato se torna legal. Porém, desde que criado sob as regras da CLT, com estatuto padrão, submetendo-se sua organização à tutela do Ministério do Trabalho. Daí em diante os dirigentes passariam a gozar de estabilidade, todavia, o papel do sindicato não seria mais de organizar para lutar, mas sim, REPRESENTAR, NEGOCIAR, auxiliando o Estado no seu objetivo de CONCILIAR os interesses das classes. Cria-se o imposto sindical, para manter a máquina sindical compulsoriamente, à revelia dos trabalhadores. Como adendo, o papel do sindicato agora passa a ser de prestar assistência aos trabalhadores (jurídico, saúde, educação, lazer, etc). Em síntese, os sindicatos aí surgidos e reformulados, tornaram-se extensão do Estado Burguês. Surge a figura do Pelego.

Contra essa forma – de sindicato atrelado ao Estado – surgiram dois movimentos (duas formas, sucessivas) que tentaram negá-la.

2.2.2 - A segunda forma Estatal

O primeiro, liderado pelos comunistas do velho PCB, pós derrubada de Getúlio Vargas e do seu “Estado Novo”. Bastante incipiente, a tentativa restringiu-se, na prática, à substituição dos velhos pelegos, por sindicalistas lutadores, que, embora tentassem reviver a

forma original, no aspecto da organização para a luta, a partir dos locais de trabalho, acabaram adaptando-se à forma atrelada, com a ocupação de toda a estrutura vertical – desde o sindicato até as confederações – não a transformando, mas sendo, ao contrário, transformados por ela. Como se sabe, no final da década de 50, o velho PCB abdicou da idéia de revolução social e adotou a tese da mudança lenta e gradual, a partir da ocupação de espaço no aparelho de Estado burguês. Isto reforçou nos sindicalistas lutadores, a maioria quadro daquele partido ou área de influência, a idéia de que a estrutura sindical era a porta de entrada para a nova estratégia. Assim, ao invés de negá-la, aprofundou-a. A ocupação do espaço serviu de poder de barganha (do PCB) junto ao governo burguês de João Goulart, galgando posições diretamente no mesmo. Este período se encerra em 1964, com a instauração da ditadura militar que, de forma preventiva, promoveu uma ampla intervenção nos sindicatos, nomeando pelegos de sua confiança e perseguindo aqueles dirigentes sindicais.

2.2.3 – A terceira forma Estatal

O segundo movimento (ou segunda tentativa de negar a forma estatal) começa com o declínio da ditadura militar e persiste até hoje. O atual modelo surgiu – na esteira da retomada das lutas operárias, a exemplo do ABC paulista –

combatendo a estrutura sindical varguista, fortalecida pela prática do período anterior. Num primeiro momento, o discurso e a prática se combinaram. Todavia, ao longo da sua trajetória, também acabará por adequar-se e fortalecer a velha estrutura sindical, seja na antiga ou em nova roupagem. É o que se pretende demonstrar a seguir, tentando ir além da crítica superficial que alguns militantes fazem, a qual se resume a acusar essa geração de sindicalistas que domina o campo cutista, hoje, como traidores da classe. Adiante-se, que partilhamos integralmente da opinião de que se trata de verdadeiros inimigos dos trabalhadores. Mas quando a crítica se resume a isto, pouco contribui para superação do problema que, ao que tudo indica, é muito maior. Vejamos o caminho percorrido nesta fase.

3 – Análise da terceira forma Estatal (a atual)

3.1 – A retomada pela OLT

De início, as greves são organizadas a partir dos locais de trabalho, através de grupos e comissões clandestinas. O lema é organizar os trabalhadores de forma autônoma e independente dos patrões e do governo, traduzido na bandeira AUTONOMIA E LIBERDADE SINDICAL. Além disso, era agregado um outro conteúdo político, o CLASSISTA. Esta retomada caracterizou-se pela

eficiência na organização das lutas dentro e a partir dos locais de trabalho. Neste rumo, o pesquisador e educador popular Emilio Genari afirma:

“Após os anos mais duros da ditadura, podemos dizer que os conflitos presentes no local de trabalho foram consolidando um terreno favorável para um novo despontar de formas de organização e ação sindicais. Entre 1978 e 1983, do lado empresarial, as políticas de recursos humanos limitavam-se em grande parte às ações de coerção e repressão, o que, na verdade, acabavam criando condições para o acirramento dos conflitos entre trabalhadores e empresários, e não para o seu esvaziamento. A imagem das empresas saía constantemente arranhada e, apesar das derrotas impostas ao movimento no campo econômico, a ação empresarial, ao nível do local de trabalho acabava jogando água no moinho da organização e da luta sindical.

Nesta época as classes dominantes estavam vencendo a guerra nas máquinas sindicais, através da cassação de diretorias e intervenções do Ministério do Trabalho, mas não conseguia dominar as lutas operárias. O processo de greves e lutas regionalizadas desencadeado pelas comissões de fábrica na campanha salarial de 1979 entre os metalúrgicos de São Paulo, por exemplo, pôs em cheque o próprio acordo coletivo que havia sido assinado há alguns dias antes entre a FIESP e a diretoria do sindicato, encabeçada por Joaquim dos Santos Andrade e empossada no ano anterior por uma intervenção direta do Ministério do Trabalho, após ter fraudado as eleições sindicais. Os industriais, diante da força do movimento, foram obrigados a negociar com as comissões acordos específicos. O “duplo poder” por elas criado fazia aparecer os primeiros sinais de que:

1 – a existência de diretorias sindicais moderadas e conciliadoras pela

(pelegas) por si só não assegurava o conformismo dos trabalhadores. Além disso, na medida em que o sindicato não tinha representatividade, o processo de negociação tornava-se muito mais difícil e imprevisível;

2 – a estratégia de pressão e greve por empresa, apesar dos seus limites, havia se mostrado mais eficiente e eficaz do que o esperado, não só em função da coesão dos trabalhadores, mas também em alguns casos como resultado do despreparo dos profissionais que eram incumbidos de representar suas empresas”(Genari: 1994).

Esse **duplo poder** de que fala o pesquisador - a verdadeira organização por local de trabalho - foi o alicerce da construção de um amplo movimento que, na conjuntura política vivida, extrapolou rapidamente as fronteiras da luta por melhoria das condições de trabalho. Uma dessas fronteiras buscadas foi a luta contra a velha estrutura sindical. Pugnava-se pelo fim do Imposto sindical, pelo fim do atrelamento ao Ministério do Trabalho, pela liberdade plena para os trabalhadores se organizarem, a partir dos locais de trabalho, combatendo-se também a estrutura vertical (Federações e Confederações) e defendendo-se o reforço da estrutura horizontal (inter-sindical), ligando-se nacionalmente através de uma Central sindical livre. Defendia-se também a formação política para elevar o nível da consciência dos trabalhadores.

Uma primeira questão se colocou de pronto. Criar novos sindicatos, de forma

livre e paralela à estrutura oficial, ou conquistar espaço nela (como fizeram os comunistas do velho PCB) – e transformá-la (o que não fizeram aqueles). Venceu esta última opção, deixando-se claro que os sindicatos, por serem organismos de base, poderiam ser transformados. Já as federações e confederações, por serem de cúpula, não eram transformáveis e deveriam ser boicotadas e inviabilizadas, contribuindo para tanto, o fim do imposto sindical.

3.2 – Opção por mudar a estrutura por dentro – As oposições sindicais

Se a opção era mudar por dentro dos sindicatos oficiais, uma tarefa era colocada: tomá-los das mãos dos pelegos. O movimento contra a estrutura tem seu ponto de partida prático, num amplo movimento chamado de OPOSIÇÃO SINDICAL. Os ativistas que, desenvolvendo suas atividades profissionais, viviam a realidade do local de trabalho e por isto conseguiam coletivizar as revoltas individuais geradas pela exploração crescente, agora direcionavam suas energias para uma outra missão: tornar-se representante dos trabalhadores, disputando as eleições com os pelegos.

3.3 – O abandono do palco da guerra: os locais de trabalho

O movimento foi amplamente vitorioso e os pelegos foram expulsos em

massa, da maioria dos sindicatos pelo país inteiro, em pouco mais de uma década. Os sindicatos mais importantes do país são reconquistados pelos chamados sindicalistas combativos. Os sindicatos são “tomados” pelo insurgente movimento sindical CLASSISTA, DEMOCRÁTICO e CONSTRUÍDO PELA BASE. A expressão “tomados” tornou-se célebre no movimento à época, embora não representasse o verdadeiro conteúdo, uma vez que, em regra, as máquinas sindicais foram ganhas num processo eleitoral, em disputa com os pelegos. Mas esta vitória teve um alto preço. Segundo Emilio Genari*:

“Até 1985, o trabalho das oposições, alicerçado num certo grau de organização nas empresas, cresceu, mostrou-se eficiente e eficaz, sobretudo pelo despreparo dos velhos e acomodados pelegos e da classe empresarial. Esta época, porém, marcou também o início da saída das lideranças operárias do local de trabalho, seja por demissão, seja por liberação sindical. Aos poucos o sindicato entendido como “trabalhador organizado no local de trabalho” foi substituído pelo sindicato “máquina sindical” ou pelo “grupo de diretores sindicais combativos” que, no máximo chegavam a desenvolver um trabalho de agitação e sindicalização nas portas das empresas. A curiosa coincidência foi que, à diminuição do número de militantes correspondeu um aumento da potência do carro de som e da tiragem de boletins e informativos de todos os tipos. Agora, porém, os conflitos e situações de descontentamento no local de trabalho não organizavam os trabalhadores no interior das

empresas, mas geravam dirigentes sindicais representativos valorizados pelos seus esforços e seus discursos inflamados” (Genari: 1994).

3.4 – O novo modelo se define: AGITA, MOBILIZA e REPRESENTA

Destaque-se a mudança verificada. O sindicato que antes significava TRABALHADOR ORGANIZADO NO LOCAL DE TRABALHO, agora passa a ter outro, de conteúdo totalmente diferente: MÁQUINA SINDICAL ou GRUPO DE DIRETORES SINDICAIS COMBATIVOS.

Comprovando-se que a retomada, via OLT, não se tratava de um projeto que tentava reviver as origens - mas apenas uma forma imposta pelas condições da repressão - os ativistas apostaram tudo na força da máquina. A negação da forma atrelada morre no seu nascedouro. Conforme demonstrava já naquela época o pesquisador e a realidade hoje comprova, os ativistas não percebiam a essência da inversão que se acabara de promover no conteúdo da ação sindical. Estava-se simplesmente abandonando o palco onde realmente se trava a guerra com o capital, que é o local de trabalho. Como espaço vazio não permanece assim, logo veremos quem ocupou o espaço deixado pelos ativistas nos locais de trabalho. Antes, porém, continuemos com o raciocínio do educador,

bastante elucidativo do conjunto dessa guinada da ação sindical:

REPRESENTE, AGITE e MOBILIZE. A agitação, que na fase anterior também representava um trabalho importante de aglutinação dos operários e acirramento dos conflitos “de dentro para fora” das empresas, agora desenvolvida somente “de fora para dentro”, acabou trocando a participação direta dos trabalhadores pelo “eu resolvo”, ainda que disfarçado, do dirigente sindical combativo. O paternalismo ganha assim um novo aliado. Ao criar condições para que se delegasse a ele a responsabilidade de “resolver” os problemas, as possibilidades concretas de conscientização da classe acabaram passando não pela discussão e construção no cotidiano da luta de um projeto de mudança, cujo horizonte superasse os limites do capitalismo (ainda que isso seja constantemente reafirmado em discursos, assembléias, congressos, reuniões, etc.), mas pela eficiência em alcançar resultados positivos que tornassem os combativos mais confiáveis do que os pelegos aos olhos dos trabalhadores. Ou, no máximo, tentou-se formular o projeto longe da inserção orgânica no local de trabalho, na esperança que a classe o adotasse mais pela confiança que depositava nos diretores do que por ela se perceber enquanto classe e sentir a necessidade de construir a sua visão de mundo e sua nova ordem. A representação assumiu cada vez mais um sentido de “delegação” e foi obstaculizando a participação direta dos trabalhadores. O modelo de ação sindical “Representar-Agitando e Mobilizando”, paralelamente a resultados positivos que se expressaram no aumento do número de greves e dos sindicatos filiados à CUT, começou a fazer aparecer os seus primeiros problemas.

Em primeiro lugar, a luta coletiva contra a estrutura sindical caiu em segundo plano ou desapareceu. Os mecanismos internos da estrutura se

fortaleceram e começaram a tecer uma verdadeira camisa de força em torno dos próprios sindicatos tidos como combativos. De fato, a unicidade sindical e o poder de representação dado pelo Estado fizeram com que a diretoria ao longo de seu mandato não tivesse que se preocupar com a sua sobrevivência na máquina sindical, pois o Estado garantia, via imposto sindical, fartos recursos arrancados à revelia dos trabalhadores, proibição da pluralidade sindical, impedindo a concorrência que condicionaria a capacidade de sobrevivência das diretorias à sua capacidade de ação. Em outras palavras, o trabalho de organização e contato direto com os trabalhadores nas fábricas, moradia, igrejas, etc., que era fundamental para o sucesso da ação das oposições sindicais, na máquina sindical, passou a ser eventual ou de iniciativa espontânea dos trabalhadores.

Assim, o modelo “Representar Agitando e Mobilizando” fortaleceu nos trabalhadores a expectativa de que, após eleger seus representantes, estes deviam sozinhos defender os interesses dos associados: delega, alienando-se. Essa dinâmica, apesar da vontade contrária das diretorias combativas, aumentou o trabalho burocrático.” (Genari: 1994).

O raciocínio do pesquisador é cristalino e fala por si só. Merece, contudo, alguns adendos que podem torná-lo mais abrangente, sobretudo pelo acréscimo dos resultados desse modelo de ação sindical já bastante visível a olhos nus, na atualidade.

Deve-se refletir acerca do que significa a representação. Representação é uma das essências do modelo de organização política Burguês, um dos mecanismos fundamentais de constituição do seu Estado. Quando o

autor fala que a representação assumiu cada vez mais o sentido de delegação, na verdade ela não assumiu esse caráter. A representação tem esse caráter como essência. Para o que aqui interessa, representação e delegação podem ser tratadas como sinônimos.

Quanto à luta contra a estrutura oficial, corporativa e vertical, ter ficado em segundo plano ou desaparecido, verifica-se hoje que o conjunto do movimento está totalmente dentro dessa ordem, com exceções raras. As tendências que dominam o movimento sindical, tanto se adequaram à estrutura estatal, como a ampliaram. As direções continuam presidencialistas. Ocuparam-se as máquinas das velhas federações e confederações e criaram-se novas, as chamadas federações e confederações da CUT (ressalvam-se as federações criadas como forma de unificar o movimento em níveis nacionais). A luta contra o imposto sindical, por exemplo, foi esquecida e se batalha arduamente para obtê-lo. Basta ver a pressão que as centrais sindicais fizeram no congresso para obter uma fatia do mesmo quando foi votada a lei de reconhecimento daquelas organizações. Ressalva-se aqui a postura da CONLUTAS que, embora caminhando para a formalização, junto com a Intersindical – por unanimidade – decidiu não receber o Imposto.

Outro aspecto a destacar, dos resultados dessas três décadas de desenvolvimento do modelo AGITA, MOBILIZA, REPRESENTANDO, diz respeito à burocratização e degeneração dos dirigentes. Sabe-se que, para construir um movimento coletivante, que eleve o patamar da consciência dos trabalhadores como sujeitos coletivos, é fundamental o envolvimento e a participação efetiva nas decisões e no encaminhamento das lutas. Há que se desenvolver os mecanismos de ação direta, em detrimento da representação. Quando se faz justamente o contrário, ou seja, reforça-se a representação, o resultado não pode ser diferente. Mas o resultado negativo não pára por aí. Além da delegação recebida, o dirigente passa a gozar de estabilidade e é liberado do trabalho na empresa. O dirigente se torna um indivíduo totalmente diferente dos trabalhadores de base, recebendo inclusive outros privilégios como: GRATIFICAÇÕES, CARROS, ASSESSORES, SECRETÁRIAS(OS), CELULARES, muitas viagens e congressos, hospedando-se em hotéis de luxo, etc, etc. O resultado é que, com tanta mordomia, além da burocratização, o dirigente se degenera, passa a defender a qualquer custo o espaço conquistado e até faz planos para fazer carreira, tanto na estrutura sindical, quanto na parlamentar, ou mesmo no poder executivo.

3.5 – Burocratização, degeneração e carreirismo

O exercício da representação sindical no Brasil virou uma carreira disputadíssima, que garante inúmeros privilégios, para todos que aí chegam, e também – isto para alguns mais espertos – o acesso ao parlamento e ao poder executivo do Estado Burguês. Por isso, uma grande maioria dos sindicalistas, em atividade hoje, tem geralmente em torno de 20 anos à frente da diretoria de seu sindicato, e faz planos de ficar até a aposentadoria. Voltar para o trabalho pesado, enfrentar a pressão e opressão, nem pensar. Perder as mordomias que desfruta na máquina sindical, jamais. Esta parcela, incluindo os espertos que aproveitam a máquina sindical para fazer sua carreira parlamentar, constitui a escória do movimento sindical dos trabalhadores brasileiros. O pior é que se trata da esmagadora maioria.

Além da estrutura vertical corporativa, outro item fundamental do chamado projeto cutista foi esquecido. **A formação política.** É claro que, para o sucesso da construção do movimento dentro dos padrões necessários de AUTONOMIA e INDEPENDÊNCIA, é imprescindível a formação política da classe, especialmente da sua vanguarda, que são os ativistas que se destacam dentro do trabalho de

organização e das lutas cotidianas. Tem que se levar aos trabalhadores o conhecimento científico acumulado acerca das formas e dos fundamentos da organização social. É papel da direção, ajudar os trabalhadores a aprenderem a pensar por si, atingirem a chamada consciência crítica. Sem dúvidas, um dirigente que tem como objetivo permanecer no espaço que ocupa, não vai desempenhar esse papel.

3.6 – O patrão ocupa o palco da guerra

Ainda como resultados desse modelo, há que se lembrar de um espaço que ficou abandonado lá atrás: O LOCAL DE TRABALHO. Emilio Genari descreve o que ocorreu ali:

“O PATRÃO VOLTA PARA A FÁBRICA. Enquanto isso, ao nível do local de trabalho, assistíamos a uma verdadeira caça aos militantes. As demissões de dirigentes sindicais, cipeiros, membros de comissões de fábrica e delegados sindicais, se multiplicaram. Se no cenário nacional a “democracia” foi apontada como uma realidade que vinha se afirmando na sociedade brasileira, nas empresas assistimos à ampliação da ditadura do capital. De acordo com pesquisa realizada pela própria CUT Estadual de São Paulo, nunca haviam sido demitidos tantos dirigentes com estabilidade reconhecida pela lei como nos primeiros anos da Nova República. Os empresários realizavam assim um movimento sincronizado e oposto ao realizado pelo movimento operário: enquanto as lideranças saíam do local de trabalho para retomar as máquinas sindicais sem quebrar a estrutura sindical, o capital retomava à força o controle do local de trabalho, pondo à disposição dos sindicatos um grande número de dirigentes

pagos pela empresa” (Genari: 1994).

Verificou-se que a burguesia deu um grande salto no seu aprendizado acerca do controle do movimento operário. Além dessa “retomada à força”, os empresários buscaram desenvolver mecanismos de resolver, pelo menos aparentemente, aqueles conflitos, aqueles descontentamentos cotidianos, que geravam a energia potencializadora da organização e da ação sindicais nos locais de trabalho. A burguesia não esqueceu-se de que os tempos eram outros, com a retomada do clima de normalidade democrática na sociedade como um todo, era necessário acabar com o clima de guerra e de revolta no interior da produção.

Vejamos um exemplo dessas medidas, apresentado pelo pesquisador. Trata-se do resultado de uma pesquisa realizada pela empresa CICA, sob o título “As empresas frente às novas relações capital x trabalho”, realizada em 1991, entre as maiores empresas brasileiras:

“1 – Com a direção e a alta gerência da empresa sensibilizadas e preparadas para mudar a qualidade das relações trabalhistas, restaura-se a honestidade e a confiança dessas relações. A saúde das relações interpessoais e profissionais evita uma atuação mais agressiva do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores.

2 – A implantação de uma área formalmente responsável por relações trabalhistas propicia a uniformização de políticas e

procedimentos, funciona como memória das experiências vividas pela empresa e prepara os futuros quadros que a representarão, tanto ao nível das relações com o governo, como das relações com os sindicatos patronais e de trabalhadores.

3 – O supervisor tem seu papel redefinido, passando a ser preparado para exercer realmente uma função gerencial. Os supervisores, por serem os que administram diretamente os recursos humanos da empresa, devem ser objeto de uma política de valorização e desenvolvimento que os torna capazes de exercer com eficácia o seu papel de representante da empresa perante os trabalhadores.

4 – A comunicação eficaz e oportuna é responsável por um clima organizacional sadio, livre de tensões, ameaças e inseguranças. A empresa deve ter canais fluentes que possibilitem a circulação de informações, desobstruindo a comunicação nas relações trabalhistas em dois sentidos: empresa-empregados-empresa” (Genari: 1994).

O relatório da pesquisa, nas palavras das próprias empresas, dá conta das medidas tomadas por elas, para combinar com aquelas coercitivas empreendidas no início. Combinando muito bem as duas frentes de reação, a burguesia retoma por completo o controle dos locais de trabalho. O Duplo Poder que germinara e fora responsável pela retomada das lutas operárias por melhores condições de trabalho e por liberdades de organização política e sindical, estava novamente anulado. E agora em um outro patamar. O poder unilateral e despótico do capital – embora permanecendo – era agora

vestido de outra roupagem. O chefe não é mais aquele que vigia e cobra trabalho (somente). O chefe agora é aquele que ouve, que aconselha e que inclusive resolve, de maneira antecipada, os problemas detectados e que estão gerando descontentamento. O chefe agora é o líder.

O terreno está propício para a chamada reengenharia e a reestruturação produtiva, empreendidas ao longo da década de 80, fundamentais para o capital recuperar seus níveis de taxa de lucro, que baixa sensivelmente na crise cíclica experimentada no início daquela década. Vêm à tona os programas de qualidade total que, ao lado de envolver os trabalhadores no processo de gestão da produção, discutindo “democraticamente” com eles como produzir, o capital consegue fazer com que a maioria “vista a camisa da empresa” e assim obtém altos níveis de produtividade e conseqüentemente de mais-valia e de lucro.

Esse processo se deu de forma generalizada no país, mas não ao mesmo tempo. Primeiro ocorreu na indústria, ou seja, na base do sistema. A seguir, no setor de serviços privados (a exemplo dos Bancos) e a seguir, ainda estamos vivendo hoje no serviço público. Em todos eles, a perda – por abandono de campo – do controle do local de trabalho, pelo movimento sindical, foi fundamental para que o

capital desse um verdadeiro passeio de reocupação.

4 - CONCLUSÕES e PROPOSTAS

Pelo que se descreveu acima, ao longo de sua história, o movimento sindical experimentou duas grandes formas organizativas. **A primeira**, no início do século, a única que se constituiu e se desenvolveu – até ser totalmente destruída pelo inimigo de classe – de forma **AUTONOMA, INDEPENDENTE E CLASSISTA**, tendo como estratégia central o acúmulo de forças para a luta geral pelos interesses históricos da classe trabalhadora. **A segunda**, desde a década de 30 até hoje, que chamamos de **FORMA ESTATAL**. Esta já experimentou três sucessivas formas. A primeira, imposta pelo estado, vertical, corporativa e atrelada, oficialmente, é negada por uma segunda, que se adapta e reforça, que por sua vez é negada por uma terceira que também se adéqua, reforça e amplia a mesma. O modelo atual é, portanto, a última forma estatal, tendo como conseqüência que a próxima forma (**A terceira**) tende a ser **SINDICATO LIVRE E AUTONOMO**. Seguramente não repetiremos aquela do início do século, pois, a forma sindical estatal também trouxe-nos vários ensinamentos que não jogaremos fora. Trata-se de fazer a **negação da negação**, essa característica do movimento dialético da

matéria - demonstrado por Hegel e enriquecido por Karl Marx – em que todo movimento se dá numa sucessão de formas, com a primeira sendo negada por uma segunda que por sua vez é negada por uma terceira, que traz em si traços das duas negadas, numa aparente volta ao ponto de partida, só que num patamar superior

O chamado sindicalismo **COMBATIVO, CLASSISTA, DEMOCRÁTICO e CONSTRUIDO PELA BASE**, representado pela “forma cutista” de ação sindical, verificou-se como uma farsa. Ao invés de negar o modelo burguês, como dizia o discurso e as bandeiras, aprofundou-o. Tanto que hoje este segmento militante está administrando diretamente o Estado Burguês. E por isto – como essa escória ainda domina a maioria das máquinas sindicais – verifica-se cotidianamente a farsa nas negociações das reivindicações dos trabalhadores. As mesas são constituídas de duas bancadas de sindicalistas, uma representando os trabalhadores e outra representando o Estado. É o que ocorre no serviço público federal e nas empresas estatais. Óbvio que nenhum desses farsantes representam os interesses dos trabalhadores, mas tão somente os interesses do capital e de seu Estado.

O combate a esta situação, porém, não pode restringir-se

à denúncia dessa escória que, diga-se, ainda goza da confiança da maioria da classe trabalhadora brasileira, que os elege para as direções sindicais, para o parlamento e para o executivo burguês. Precisamos ir fundo na estratégia de negação efetiva do modelo sindical estatal. Precisamos voltar às origens, que não se acham tão distantes. Precisamos retornar ao palco da guerra e travar, ali, o bom combate. Precisamos reviver a primeira forma de SINDICATOS LIVRES, AUTONOMOS E DE LUTAS, CONSTRUÍDAS A PARTIR DOS LOCAIS DE TRABALHO.

Precisamos voltar a construir uma organização sindical AUTONOMA e INDEPENDENTE, a partir dos locais de trabalho. E, o mais importante é que a análise materialista dialética da história indica que é para esta forma que o movimento real marcha, apesar da aparência em contrário.

Por tudo isso, propomos as seguintes diretrizes para a organização dos trabalhadores brasileiros:

I – Manter a estratégia de participar da estrutura oficial, apenas no que se refere aos sindicatos, por serem organizações de base e permitirem o envolvimento dos trabalhadores diretamente. Rechaçar todas as outras formas de organização vertical oficiais e ainda cuidar para que aquelas já constituídas pelos trabalhadores, como a

FENAJUFE ou que venham a ser constituídas, com o objetivo de unificar as lutas das categorias em nível nacional, não venham a cair na institucionalização e burocratização;

II – Reduzir as máquinas sindicais ao absolutamente necessário ao desenvolvimento de um amplo e permanente programa de organização dos trabalhadores em seus locais (de trabalho e de moradia); Significa, por exemplo, nos sindicatos, o mínimo possível de diretores liberados, e em forma de rodízio.

III – Fomentar e apoiar, por todos os meios, a organização dos trabalhadores em seus locais, respeitando a realidade de cada local, combinando com as experiências históricas, dando prioridade às formas não institucionais, discretas, até clandestinas, conforme o caso, tendo-as como a verdadeira base do movimento, garantindo a ampla autonomia das mesmas.

IV – Ampla reforma dos estatutos dos sindicatos, adaptando-os à nova forma, extinguindo a estrutura de direção presidencialista, substituindo por um colegiado de coordenações ou secretarias, por funções.

V – Extinguir todas as formas de assistencialismo e implantar programas permanentes de formação política para os ativistas e de relacionamento intersindical, estreitando os laços

intercategoria e construindo a organização no sentido horizontal.

*GENARI, Emilio. Movimento operário no Brasil e as comissões de fábrica. In: Gestão democrática sindical: como e para quê? CPV. São Paulo, 1994.

(1) Este texto integrou a tese defendida pela delegação maranhense do SINTRAJUFE-MA, no Congresso Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e MPU, realizado em março de 2010, em Fortaleza-CE.

Acrisio, Eduardo, Francisco e Sylvio (Servidores da JF)

Paulo Rios, Rubens e Terezinha (Servidores da JT)

Emerson e Raimundinho (Servidores da JE)

Saulo Arcangeli (Servidor do MPT)

Wagner (Servidor do MPF)