

Fernanda Forte de Carvalho*

A CUT NO INÍCIO DO SÉCULO XXI: PERFIL DOS DIRIGENTES E DESAFIOS DA AÇÃO SINDICAL

RESUMO

Neste artigo apresentamos o perfil dos delegados aos Congressos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), um comparativo do 8º CONCURT ao 11º CONCURT, compreendendo o período 2003-12, momento em que, a trajetória da CUT se articula com a experiência do início dos Governos Lula e Dilma do Partido dos Trabalhadores - PT. No período em análise, o cenário de reorganização sindical impulsionado pelo reconhecimento jurídico das centrais sindicais a partir de 2008, associada à perspectiva de acesso aos recursos do imposto sindical afetou a composição social da CUT e, em certa medida, a sua organização interna. Neste período, verificamos que há uma tendência a forte dinâmica reorganizativa de caráter interno, associada a uma tendência à estabilização institucional.

Palavras-chave: Central Única dos Trabalhadores, composição social da CUT, institucionalização.

ABSTRACT

In this article we profile the delegates to the congresses of national trade union center Central Única dos Trabalhadores (CUT Brazil), in a comparative study of the 8th through the 11th CUT Congresses, held from 2003 to 2012, when the CUT trajectory is intertwined with that of the Workers Party (PT, from the acronym in Portuguese) governments of President Lula and President Dilma. Over the period analyzed, a trade union reorganization setting, driven by the legal recognition of Brazil's national trade union centers in 2008 and associated with their access to union tax-related funds, affected the social composition of the CUT and, to a certain extent, its internal organization. In this period, we notice a trend toward a strong internal reorganizational dynamic, in association with a trend toward institutional stabilization.

Keywords: Central Única dos Trabalhadores; social composition; institutionalization.

*Socióloga, Mestre e Doutora em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, na especialidade de Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Sindicalismo e Sociedade sediado na Universidade de São Paulo - USP. Assessora sindical na Secretaria de Formação da Central Única dos Trabalhadores - CUT - Brasil, desde 2013.



RÉSUMÉ

Dans cet article nous présentons le profil des délégués aux Congrès de la Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brésil), un comparatif du 8^e au 11^e CONCURTO, embrassant la période 2003-12, moment où le parcours de la CUT s'articule avec l'expérience du début des Gouvernements Lula et Dilma du Parti des Travailleurs – PT. Dans la période analysée, le scénario de réorganisation syndicale impulsée par la reconnaissance juridique des centrales syndicales à partir de 2008, associée à la perspective d'accès aux ressources de l'impôt syndical a affecté la composition sociale de la CUT et, dans une certaine mesure, son organisation interne. Dans cette période, nous avons vérifié la tendance à une forte dynamique réorganisatrice à caractère interne, associée à une tendance à l'*estabilisation institutionnelle*.

Mots-clés: Central Única dos Trabalhadores, composition sociale de la CUT, institutionnalisation.

Fernanda Forte de Carvalho

A CUT NO INÍCIO DO SÉCULO XXI: PERFIL DOS DIRIGENTES E DESAFIOS DA AÇÃO SINDICAL

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é produto da ação do “novo sindicalismo”, que, a partir das greves e mobilizações iniciadas em 1978, traz à tona reivindicações como: abertura democrática do país, democratização das relações de trabalho e mudanças na estrutura sindical de caráter corporativista. Desde a sua fundação, em 1983, a CUT se autodefine como uma central sindical *classista*, voltada a lutar pelos *objetivos imediatos e históricos dos trabalhadores*, tendo como referência a luta por uma *sociedade sem exploração*. Na ocasião do seu reconhecimento jurídico, a CUT completava 25 anos de idade e com poucos avanços em relação à mudança da estrutura sindical. Entretanto, no discurso institucional, continuava a defender a *liberdade e autonomia sindical*. A isto se associava o entendimento de que os trabalhadores deveriam decidir livremente sobre as suas formas de organização, filiação e sustentação financeira. Esta é uma questão *política* que se coloca até os dias atuais e, conforme veremos na próxima seção, é parte dos *desafios* que a CUT enfrenta na atualidade.

No início de século XXI, a inovação no campo político sindical nacional ficou por conta do reconhecimento jurídico das centrais, a partir da Lei nº 11.648/08, publicada em edição extra do Diário Oficial da União, em 31 de março de 2008. No



entanto, a unicidade sindical¹, as contribuições compulsórias e o reconhecimento legal outorgado pelo Estado ainda conformam os pilares da estrutura sindical no Brasil. A respeito das características que fundam a estrutura sindical do país, conforme Simão (2012), a partir de 1937 os sindicatos passaram a ter existência estável. Para o autor, foi no período do Estado Novo, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, entre 1930-1945, que se fixaram definitivamente as bases do sistema unitário estabelecidas no Decreto nº 1.402, de 5 de julho de 1939, e a proibição de fato à existência de sindicatos à margem do sistema oficial, experiência que fortaleceu o corporativismo alicerçado a partir da ação de um Estado centralizador, patrocinador da industrialização² e das condições necessárias para uma política de substituição das importações e controlador das demandas do operariado industrial emergente.

No capítulo que trata do reconhecimento e da investidura sindical, o Decreto nº 1.402 pretendeu disciplinar a organização dos sindicatos a partir do estabelecimento de regras gerais pelo Ministério do Trabalho. O decreto estabeleceu o princípio da unicidade sindical e, a nosso ver, visou promover um gradativo “esvaziamento” da *política* praticada pelos sindicatos, por exemplo, ao deliberar pela abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, entre outras medidas, de caráter restritivo à ação sindical autônoma. O decreto também impôs a proibição de

1 Sobre a unicidade sindical, no artigo 8.º, parágrafo II, da Constituição da República Federativa do Brasil consta: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” (2005, p. 17).

2 A política de intervenção do Estado na economia, entre 1930 e 1945, fez surgir no Brasil novas indústrias, sobretudo do ramo metalúrgico, localizadas no Estado de São Paulo, local onde se instalaram Máquinas Piratininga, Arno, Lorenzetti, Máquinas Têxteis Ribeiro e tantas outras, todas neste período. Ainda, fruto do investimento estatal direto, se destaca em 1940 a inauguração da Fábrica Nacional de Motores; em 1941, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN); em 1942, nasce a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD); em 1943, no estado do Rio de Janeiro, a Companhia Brasileira de Álcalis é inaugurada, base para todas as empresas de louças, azulejos e metais sanitários (GIANNOTTI, 2007).

sindicalização dos servidores do Estado e das instituições estatais. De forma sucinta, podemos afirmar que este quadro sofreu modificações a partir das mobilizações pela abertura democrática envolvendo militantes e sindicatos de todo o Brasil – o que Sader (1988) definiu como os *novos personagens que entram em cena*, ou seja, a ação do *novo sindicalismo* e dos *novos movimentos sociais* no contexto do final da década de 1970 até os anos de 1980 foi decisiva para criar as bases para o exercício da democracia no país. Além disto, a Constituição de 1988 também avançou no sentido de garantir ao servidor público o direito à livre associação sindical, no entanto, no caso da CUT, na agenda atual ainda consta a reivindicação pela aplicação da Convenção 151 da OIT, “com políticas que garantam o direito de negociação coletiva, de greve e de representação sindical no local de trabalho para os servidores públicos em todos os níveis” (CUT, 2014, p. 49).

Foi, porém, com a instalação do imposto sindical a partir do Decreto nº 2.377, de 08 de julho de 1940, que a estrutura sindical corporativa foi reforçada. De acordo com Simão (2012), as mudanças observadas culminaram na burocratização da estrutura e da ação sindical; assim, a intervenção do governo no sindicato promoveu “a passagem do sindicato marginal ao Estado para o sindicato integrado na própria instituição do Estado” (SIMÃO, 2012, p. 218). Uma abordagem muito próxima da proposta por Simão (2012) foi apresentada por Armando Boito (1991), ao analisar a estrutura sindical no Brasil, que caracteriza o que denomina de *sindicato de Estado* implantado entre 1931-1935 no país, e marcado pela subordinação do sindicato oficial à cúpula do Estado. Portanto, “não é correto afirmar que o sindicato, no Brasil, é subordinado ao Estado, já que o *aparelho sindical* é parte do Estado” (BOITO, 1991, p. 26). De acordo com o autor, esta dinâmica se viabiliza em função da dependência do sindicato em relação à representatividade legal concedida pelo Estado, da unicidade sindical e das contribuições obrigatórias impostas pela lei.

O debate do sindicato oficial como *aparelho do Estado*, defendido por Boito (1991), não é uma visão unânime em vários estudos sobre a estrutura sindical no Brasil. Assim, num cenário de vigência da *unici-*

dade sindical, é possível perspectivar formas de organização sindical autônoma e representativa de fato de uma determinada base sindical. Sob este prisma, para Evaristo de Moraes, “pode ocorrer absoluta escravização sindical num regime pluralista, e completa autonomia sindical num sistema unitarista” (MORAES, 1978, p. 270) e “dentro do mesmo sindicato unitário pode chegar aos cargos diretivos justamente a corrente de oposição aos poderes constituídos, contrária a essa tão proclamada tutela” (MORAES, 1978, p. 270). A abordagem do autor, a nosso ver, aponta para a possibilidade de organização de *oposições* sindicais comprometidas com a necessária democratização das instituições e autonomia em relação aos poderes instituídos *dentro* de um cenário de *unicidade sindical*.

No entanto, não nos interessa aprofundar o debate sobre a possível convivência da *unicidade* com um certo grau de *autonomia sindical* em relação ao Estado ou ainda sobre a impossibilidade da *unicidade* gerar uma forma de sindicalismo independente do Estado, conforme defende veementemente Boito (1991). Contudo, o fato é que neste início de século XXI, a *unicidade sindical*, as contribuições compulsórias, e o reconhecimento legal outorgado pelo Estado ainda conformam os pilares de uma estrutura sindical “reformada”, na qual, a partir de 2008, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, passou a constar a existência formal das centrais sindicais. Além disto, a partir da Lei nº 11.648, a central sindical poderá participar de negociações em espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

A respeito da participação em espaços de negociação de caráter tripartite, desde os anos de 1990, as centrais sindicais passaram a ampliar a sua inserção no *espaço da cidadania* (SANTOS, 2000), como exemplo, podemos citar a experiência da CUT nas Câmaras setoriais. Recentemente, nos períodos dos governos Lula e Dilma, esta participação se ampliou e culminou no investimento da CUT na elaboração de uma *agenda pelo desenvolvimento* do país. No período mais recente, as *Marchas Nacionais Unificadas* na luta por uma política de valorização do salário mínimo organizadas pelas centrais sindi-

cais são um exemplo de ação política articulada em torno desta *nova agenda pelo desenvolvimento*, cujos efeitos fazem-se sentir até hoje, principalmente a partir da ascensão de uma *nova classe trabalhadora* (SOUZA, 2012), composta por trabalhadores cuja *situação de classe*, em geral, não é favorável ao estabelecimento de *uma relação associativa* (WEBER, 2009), realidade que confere uma nova visibilidade à *ação* das centrais sindicais no plano nacional.

Esta opção política tem relação, sobretudo, com a evolução política do país, o novo arranjo jurídico-político, consumado com a Constituição de 1988³ e a ação do próprio sindicalismo CUT que, na passagem dos anos de 1980 para 1990, após um período de enfrentamentos abertos com empresários e governos, ao mesmo tempo em que vê garantidas as liberdades políticas básicas, vai conquistando reconhecimento institucional (VÉRAS, 2002). A respeito da noção conceitual *disputa de hegemonia*, explicitada nas teses da CUT e nos discursos dos dirigentes sindicais, principalmente daqueles ligados à tendência Articulação Sindical, a partir do 4º CONCURT (1991), se verifica que não há um aprofundamento conceitual ou mesmo um debate sobre os significados do conceito para a prática sindical dos dirigentes da CUT. Todavia, este referencial teórico e discursivo, a nosso ver, ganhou materialidade, principalmente a partir das *lutas* que a CUT buscou impulsionar no *espaço da cidadania* e com a ampliação da *participação institucional* e de iniciativas, visando à *democratização do Estado brasileiro*. O resultado imediato deste processo de *formalização* da participação das centrais sindicais e de ampliação democrática tem sido um aumento significativo da representação sindical

3 Para Rodrigues (1990), a Constituição de outubro de 1988 atendeu a algumas das reivindicações há tempos levantadas pelos dirigentes sindicais, como o fim do direito de intervenção governamental nos assuntos internos dos sindicatos e a ampliação do direito de greve. Porém, permaneceram outros elementos que compõem o edifício corporativo, como o sindicato único, o monopólio da representação, o direito de tributação sobre a massa de trabalhadores não sindicalizados. No final, a Constituição entrelaçou elementos de uma concepção liberal-democrática (amplo direito de greve, autonomia das organizações sindicais ante os poderes, então públicos) com a permanência de outros de nítidas feições corporativas (unicidade sindical, estrutura verticalista etc.).

no plano institucional, além disso, verifica-se que esta experiência expõe cada vez mais a necessidade de *renovação* das estratégias e da agenda sindical brasileira.

Voltando ao reconhecimento jurídico e, portanto, ao contexto de *formalização* das centrais sindicais, no que tange à arrecadação financeira, a lei concede às centrais sindicais reconhecidas o direito de receber 50% dos recursos que são destinados ao Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que a divisão se dá conforme a representatividade de cada central sindical. A arrecadação é ancorada no atual modelo de organização sindical brasileiro, que é composto por Confederações, Federações e Sindicatos. Com a obtenção do reconhecimento legal, a central sindical passa a ter o direito de receber 50% dos recursos⁴ que são destinados ao MTE, sendo que a divisão se dá conforme a representatividade de cada central sindical. Em setembro de 2014, de acordo o Sistema Integrado de Relações de Trabalho - SIRT do Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, disputavam a “corrida” pelo registro sindical onze centrais sindicais, deste total, atualmente apenas cinco possuem o reconhecimento formal⁵; são elas: CUT, Força sindical, União Geral dos Trabalhadores - UGT, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil e Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST. Abaixo, segue a tabela 1 com o índice de representatividade das centrais sindicais, de 2008 a 2013.

4 A divisão do imposto sindical é feita da seguinte forma: 20% para o Ministério do Trabalho, 5% para as Confederações, 15% para as Federações e 60% para os sindicatos. Este sistema mantém a unicidade sindical e o monopólio da representação imposto pelo Estado, conforme assegurado pela Constituição de 1988.

5 Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º da Lei 11.648/2008, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos: I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica e IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Tabela 1 - Índice de Representatividade das Centrais Sindicais no Brasil (%)

CENTRAL SINDICAL	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CUT	35,84	36,79	38,23	38,32	36,65	34,39
FS	12,33	13,10	13,71	14,12	13,67	12,59
UGT	6,29	7,19	7,19	7,89	11,25	11,92
CGTB ⁶	5,02	5,02	5,04	7,02	3,82	-
CTB	5,09	6,12	7,55	7,77	9,15	9,33
NCST	6,27	5,47	6,69	7,04	8,09	8,01

Fonte: Secretaria Nacional de Organização da CUT – SNO com base nas informações da Secretaria de Relações de Trabalho do MTE

Na seção seguinte, analisaremos as pesquisas do 8º, 9º, 10º CON-CUT, assim como os dados do 11º CONCUT. Ainda que as pesquisas tenham sido denominadas pela CUT como “Quem são e o que pensam os Delegados da CUT”, salientamos que há limites tanto na continuidade das pesquisas, como em relação à escolha dos temas analisados, na medida em que refletem o *interesse* da cúpula da *instituição* (WEBER, 2009), num determinado momento político. Em geral, as pesquisas apresentam o perfil socioeconômico dos delegados⁷ e fazem uma apresentação rápida de como os dirigentes da CUT se posicionam diante das estratégias e ações da Central. A seguir, então, apresentamos o conjunto dos resultados e os seus contributos para delinear a composição social da CUT no início do século XXI em um cenário de concorrência sindical, no qual a CUT passou a enfrentar mais abertamente o dilema da autonomia desta central sindical em relação aos governos do PT e as perspectivas

6 A partir de 2012, a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil - CGTB não atingiu a representatividade mínima de 7%, desde 2011 as disputas internas resultaram em mais pulverização sindical. Atualmente, as principais lideranças da CGTB dividem-se entre a opção por permanecer na CGTB ou alçar-se para a construção da CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros.

7 São denominados *delegados* os dirigentes sindicais eleitos em todo o Brasil para participarem dos congressos nacionais da CUT. Todos têm *poder* de voto, ou seja, devem decidir sobre os temas de interesse da agenda desta central sindical para uma determinada gestão política. Em geral, os congressos das CUT também agregam dirigentes que se inserem em outros “níveis” de participação, por exemplo: observadores, convidados nacionais e internacionais, etc., estes dirigentes não participam das votações.

para o surgimento de uma nova *institucionalização* (PANEBIANCO, 2005) neste início de século XXI.

1.2 O perfil dos delegados aos Congressos da CUT

No período 2003-2012, ao compararmos o número de delegados que se credenciaram no 8º CONCURTO com os dados do 11º CONCURTO, verificamos que, em quase 10 anos, há uma retração de -14,38%, passando de 2712 delegados em 2003 para 2322 delegados em 2012.

Tabela 2.-Distribuição dos delegados por região, comparativo 9º, 10º, 11º CONCURTO (%)

Região	9º CONCURTO (2006)		10º CONCURTO (2009)*		11º CONCURTO (2012)*	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Norte	7,7	7,3	8,5	9,1	9,1	12,7
Nordeste	31,4	31,0	32,2	31,6	30,8	28,3
Sudeste	38,8	37,2	34,9	32,7	33,4	31,1
Sul	13,9	15,8	14,9	16,4	16,3	18,1
Centro-Oeste	8,2	8,7	8,3	8,7	9,7	9,3

*Excluído sem resposta

Fonte: CUT (2006), CUT (2010), CUT (2013).

Verificamos que persiste a tendência à redução do número de delegados na região sudeste, enquanto as regiões norte, sul e centro-oeste seguem com um contínuo e leve incremento no seu número de participantes. A região nordeste apresenta oscilações na sua delegação, tendo sofrido uma retração no seu número de representantes numa comparação entre o 10º e o 11º CONCURTO, no entanto se consolidou como a segunda maior delegação aos congressos da CUT e, desde 2009, revelou percentuais muito próximos aos da região sudeste. Este dinamismo das delegações, com tendência à desconcentração regional, pode estar relacionado ao desempenho favorável da economia brasileira no período recente, o que gerou a ampliação da participação das regiões no emprego e na renda tendo consequências positivas para a organização sindical.

No entanto, a composição política da Direção Executiva Nacional, considerando a representação por região e ramos de atividade econômica, mostrou que, no período analisado, a região sudeste⁸ continua a deter os cargos de maior poder na hierarquia da *instituição*, prevalecendo a força política e econômica de São Paulo sobre as demais regiões do país. Assim, em situações de *disputa* por *cargos* que envolveram os principais dirigentes sindicais da Articulação Sindical, o peso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, da Apeoesp e do Sindicato dos Bancários de São Paulo foi decisivo; portanto, o *poder* continua bastante concentrado em São Paulo e em *instituições* que, desde a fundação da CUT, têm um papel preponderante. Esta realidade aponta para um quadro de *estabilização institucional* no período 2003-2012 (CARVALHO, 2013).

8 O acirramento da *concorrência*, no âmbito da *tendência política* majoritária na CUT, e a Articulação Sindical podem ser visualizados a partir das *disputas políticas* nos períodos preparatórios aos congressos da CUT. O período que antecedeu o 8º CONCUR foi marcado pela *disputa* entre João Felício, dirigente do Sindicato de Professores do Ensino Oficial de São Paulo (APEOESP), e Luiz Marinho, dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SMSBC). O acordo, costurado anteriormente ao congresso e submetido à apreciação em plenárias estaduais da *Articulação Sindical*, conduziu Marinho à presidência da central e João ao *cargo* de Secretário Geral. No 9º CONCUR, Felício *disputou* o cargo de presidente com Artur Henrique da Silva Santos do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Estado de São Paulo (SINERGIA). A escolha do candidato à presidência da CUT para o período 2006-2009 só foi resolvida através do voto numa plenária da *Articulação Sindical*. O resultado final indicou a vitória de Artur Henrique e João Felício foi eleito Secretário de Relações Internacionais, *cargo* que ocupou no período de 2006 a 2014. Em 2009, a *disputa* política que movimentou os bastidores do congresso foi pela Secretaria de Administração e Finanças. A *disputa* ficou concentrada entre Vagner Freitas, dirigente do Sindicato dos Bancários de São Paulo e Secretário de Organização da CUT e, Jacy Afonso de Mello, dirigente do Sindicato dos Bancários de Brasília e Secretário de Administração e Finanças. No final, houve uma “troca” de *cargos*. Em 2012, os dois bancários disputaram novamente. O que estava em jogo era a presidência da *instituição*. O conflito foi resolvido numa Conferência da *Articulação Sindical*, realizada em março de 2012, na Quadra dos Bancários, em São Paulo. Na ocasião a *Articulação Sindical* decidiu pelo nome de Vagner Freitas (CARVALHO, 2013).

Tabela 3. - Distribuição dos delegados por faixa etária, comparativo 9º, 10º e 11º CONCURTO (%).

Idade	9º CONCURTO (2006)	10º CONCURTO (2009)	11º CONCURTO (2012)
Menos de 25 anos	2,7	1,6	1,3
De 25 a 35 anos	16,5	15,6	13,8
De 36 a 44 anos	41,3	29,5	25,2
De 45 a 54 anos	31,1	38,1	37,6
De 55 a 64 anos	8,4	15,0	18,4
65 anos ou mais*	-	-	3,5
Sem resposta	0,0	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0

*No 9º e no 10º CONCURTO não foi incluída a faixa 65 anos ou mais
 Fonte: CUT (2006), CUT (2010), CUT (2013)

Conforme mostra a *tabela 3*, a faixa etária que tem predominância desde o 10º CONCURTO é de 45 a 54 anos. O envelhecimento dos dirigentes foi uma tendência já apontada por Rodrigues (1997), quando analisou o perfil dos delegados no 4º CONCURTO (1991). Neste sentido, se viu que 57,9% dos dirigentes se situava na faixa etária de 30 a 39 anos. Na década de 2000, essa tendência se confirmou e, em virtude disso, nos congressos da CUT, predominaram os dirigentes situados na faixa etária de 36 a 44 anos e de 45 a 54 anos, resultados que demonstram que participam dos congressos da CUT dirigentes políticos experientes e com alto grau de escolaridade, estando à frente do aparato sindical. A maioria exerce cargos de direção, seguindo a mudança estatutária aprovada no 3º CONCURTO (1988).

A presença de jovens com até 35 anos continua diminuindo, mas com relativa estabilidade, passando de 19,2%, em 2006, para 17,2%, em 2009. Em 2012, três anos após a criação da Secretaria Nacional de Juventude da CUT, a juventude correspondia a 15% do total de participantes. Ao criar a Secretaria Nacional de Juventude, que se organiza a partir das suas representações estaduais, a CUT propôs uma ação que visa normatizar a inclusão dos jovens e a produção de políticas para a juventude na instituição. No entanto, o efeito imediato é a criação de mais um cargo, ainda não se verifica a manutenção ou o crescimento na participação dos jovens e a única faixa etária que experimenta um crescimento contínuo desde 2006 é a dos participantes que têm entre 55 a 64 anos. Analisando o conjunto dos dados, podemos concluir que permanece a tendência ao envelhecimento dos dirigentes sindicais que participam dos congressos da CUT.

Logo, para a CUT, segue o desafio da renovação dos seus quadros dirigentes, inclusive com a inserção efetiva de jovens. Caso contrário, se retrairão cada vez mais as possibilidades de exercício de um sindicalismo aberto ao *exterior*, ou seja, com práticas que se localizam num *modo de abertura de modo de novos caminhos* (SANTOS, 2000), a partir de uma agenda *cidadã*⁹, conforme pretendido no discurso da instituição e nas resoluções congressuais no período mais recente (CARVALHO, 2013).

“O que, no fundo, permite retomar a ideia de que mais renovação interna pode ser indutora de mais confiança externa. O reforço da democracia interna dos sindicatos (isto é, da articulação entre diferentes níveis da hierarquia organizacional) constitui também um importante sinal de renovação capaz de melhorar a imagem, quer a imagem que os associados têm do sindicato, quer a imagem que deles têm quem não é sindicalizado, mas vai tendo conhecimento da existência de procedimentos democráticos” (COSTA, 2014, p. 194-5).

Analisando a posição dos delegados na sua instituição sindical de origem, verificamos que, assim como no 9^o,¹⁰ a tendência observada nos dois congressos seguintes é a forte presença de diretores de sindicatos nos congressos da CUT. Assim, no 10^o CONCURT, 80,2% dos delegados ocupavam cargos de direção e este percentual praticamente se mantém no 11^o CONCURT, em 2012, quando 79% dos delegados apresentaram-se como membros de direção. O número de representantes de base, ou seja, associados, membros de oposição ou de algum tipo de organização no local de trabalho, no 10^o CONCURT, correspondeu à parcela de 14% do total de participantes e no 11^o CONCURT, 17,4%.

9 A proposta de Acordo social; a Agenda dos Trabalhadores; a Plataforma Democrática da Classe Trabalhadora e a Jornada pelo Desenvolvimento são ações que a CUT procurou desenvolver no período dos governos Lula e Dilma, estas proposições, a nosso ver buscaram uma aproximar-se do exercício do *sindicato cidadão* (VÉRAS, 2002, NASCIMENTO, 1998), propositura defendida pela corrente majoritária da central sindical a partir de 1991.

10 No 9^o CONCURT (2006), foi analisada a composição dos delegados, segundo a inserção na estrutura sindical: 24,8% presidência, 4,6% vice-presidência, 3,6% tesoureiro, 28,3% secretaria geral, 2,3% conselho fiscal, 35,7% direção nacional, 0,7% representante de base (CUT, 2006, p. 20).

Tabela 4. – Situação dos delegados no 10º e 11º CONCURTO, quanto à liberação para o trabalho sindical (%)

	10º CONCURTO (2009)	11º CONCURTO (2012)
Sim, liberado (a) em tempo integral	49,5	55,9
Sim, liberado (a) em tempo parcial	10,0	9,6
Não estou liberado (a)	26,4	26,1
Parceiro/meeiro/arrendatário/proprietário rural/autônomo	7,7	-
Sem Resposta	6,4	8,3

Fonte: CUT (2010), CUT (2013)

A *tabela 4* mostra que a maioria dos delegados no 11º CONCURTO (55,9%) declarou estar liberado integralmente para o exercício da atividade sindical. Comparado ao número de total de delegados liberados no 10º CONCURTO, se observa um aumento de 6,4 pontos percentuais. O número de delegados que respondeu “liberado em tempo parcial” e “não estou liberado” praticamente não se altera entre o período 2009 a 2012. Se somarmos os percentuais dos dirigentes sindicais que declararam estarem “liberados em tempo parcial e integral” para o trabalho sindical, obtém-se, 59,5% em 2009 e 65,5% em 2012. Este resultado aponta boas perspectivas para a CUT, pois pode indicar que há um amplo quadro de dirigentes *políticos* com disponibilidade para desenvolver a *agenda cidadã* e as suas políticas prioritárias na estrutura da CUT.

Em contraste ao exposto, verificamos que a prática sindical ainda está bastante centrada nas reivindicações das *categorias*, ou seja, a *questão política* que se impõe no cotidiano dos sindicatos é a luta por cidadania no *espaço da produção* (SANTOS, 2000). Tal afirmação é possível em função dos resultados expressos nas últimas pesquisas dos congressos das CUT, pois, no 10º CONCURTO, de acordo com os entrevistados, os temas prioritários para a CUT negociar deveriam ser: 1º) salário mínimo (38,9%); 2º) redução da jornada de trabalho (32,6%); 3º) questões previdenciárias (6,8%) e 4º) saúde e segurança no trabalho (5,1%) (CUT, 2010, p.34). Os resultados indicaram que os delegados deram importância aos temas tradicionais da agenda sin-

dical, tendência que foi confirmada também no 9º CONCUT, quando os resultados mais destacados apontaram: 1º) valorização do salário mínimo (62,1%); 2º) limitação das horas extras (22,8%); 3º) reorganização da estrutura vertical e horizontal da CUT (15,0%) (CUT, 2006).

Assim, concluímos que prevalece no centro da agenda de negociação da CUT temas que constam na agenda sindical desde a década de 1980. O resultado pode indicar que há um conjunto de propostas e reivindicações ainda não alcançadas pela *instituição*, embora o 10º CONCUT tenha ocorrido em uma conjuntura bastante diferenciada das duas décadas anteriores – em que a CUT vem investindo desde 2003 fortemente em ações e temas relativos ao modelo de desenvolvimento, inclusive tendo no centro da sua estratégia uma *agenda cidadã* que deve ganhar forma a partir de uma *Jornada pelo Desenvolvimento* em conjunto com as principais centrais sindicais do Brasil.

No entanto, verificamos que há um distanciamento dos delegados, em relação aos temas da *Jornada pelo Desenvolvimento*, que pretende dar ênfase a uma *agenda sindical cidadã*, pois do total de delegados que responderam à pesquisa, 45,9% têm conhecimento das propostas da CUT para um *novo modelo de desenvolvimento*, 51,4% afirmaram desconhecer a formulação e as propostas da CUT para *disputar um modelo de desenvolvimento*, 2,7% não responderam (CUT, 2010, p.37). Além disso, apenas 2,7% dos delegados consideraram o debate do *modelo de desenvolvimento* como uma *ação* prioritária na agenda de negociação da CUT no período 2009-12. O resultado evidenciou um distanciamento entre a estratégia geral, desenvolvida pela CUT, de priorizar ações em torno de uma *agenda pelo desenvolvimento* e a *ação* sindical almejada pelos sindicatos de base e que pode significar uma agenda sindical intraorientada. No fundo, se trata de *lutar por cidadania*, essencialmente a partir de conquistas relacionadas ao *espaço da produção*.

Esta é uma perspectiva que tende a reduzir o alcance da *ação cidadã* que a CUT pretendeu desenvolver em articulação com os movimentos sociais e outros segmentos sociais não *representados* pelas centrais sindicais. Além disso, a base sindical da CUT se mostrou

pouco interessada em instituir uma *relação associativa* (WEBER, 2009) com as centrais sindicais, pois, conforme mostramos na *tabela 1*, o período recente é marcado pela necessidade de ter que administrar um conjunto de *lutas* que se dão numa situação de *concorrência* entre as centrais sindicais, considerando o cenário de legalização e a crescente disputa sindical, inclusive envolvendo instituições que fizeram parte da CUT, como, por exemplo, a CTB.

Tabela 5. – Distribuição dos delegados por ramo, comparativo 9º, 10º e 11º CONCURTO (%)

	9º CONCURTO (2006)	10º CONCURTO (2009)	11º CONCURTO (2012)
Comércio e Serviços	6,2	6,0	5,1
Extração Mineral*	0,7	0,4	-
Seguridade Social	4,0	5,1	4,8
Profissionais Liberais	0,7	0,3	0,2
Vestuário	1,8	1,1	1,3
Educação	23,4	25,2	26,5
Construção e Madeira	3,1	2,1	3,5
Urbanitário	4,0	3,8	3,4
Alimentação	1,1	1,4	0,9
Financeiro	7,1	7,5	7,2
Metalúrgico	7,1	6,6	6,9
Aposentados	1,9	1,2	1,5
Químico	3,5	2,7	2,8
Rural	18,9	18,0	14,3
Comunicação e Informação	2,1	3,3	4,0
Administração Pública	8,8	8,1	7,2
Transporte	1,7	2,4	2,8
Outro**	4,0	-	-
Sem resposta***	-	0,6	2,9
Municipais	-	4,2	4,7

*O ramo extração mineral foi incorporado pelo ramo químico na pesquisa aplicada em 2012.

**A opção "outro" não foi apresentada nas pesquisas do 10º e do 11º CONCURTO.

*** A opção "sem resposta" foi aplicada somente no 10º e 11º CONCURTO.

Fonte: CUT (2006), CUT (2010), CUT (2013)

A *tabela 5* mostra a distribuição do total de delegados, respondentes por ramos de atividade, conforme a classificação utilizada pela CUT. O ramo da educação se mantém com o maior número de repre-

sentantes, seguido pelo rural e pelo ramo da administração pública. No 11º CONCUT, o ramo financeiro igualou-se à administração pública em número de participantes e cada um representou 7,2% do total de delegados. Nota-se que, no 11º CONCUT, a diferença entre os dois maiores ramos da CUT foi ampliada, pois a educação possui quase o dobro do número de delegados que foi enviado pelo ramo rural da CUT. É provável que a desfiliação da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG da CUT, em 2009 e a acirrada concorrência principalmente com a CTB tenham contribuído para ampliar a desfiliação e a inadimplência dos sindicatos do ramo rural, lembrando que sindicatos inadimplentes, ou seja, aqueles que não pagam a CUT, são impedidos de participar dos congressos e de outros eventos desta central sindical.

O valor das taxas para participar do congresso também pode ter influenciado na redução da delegação rural ao 11º CONCUT. No entanto, mesmo com a redução do número de delegados aos 11º CONCUT, o número de entidades filiadas não sofreu redução. Ao contrário, ao longo do período 2003-2012, de acordo com o Cadastro da Secretaria Geral da CUT, o número de entidades filiadas do ramo rural cresceu 17,45%. A nosso ver, um dos fatores que pode ter gerado este crescimento é a ampliação da representação da CUT em sindicatos ligados essencialmente à agricultura familiar e que estão organizados em torno da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar (FETRAF). Vale lembrar que, de acordo com o cadastro da Secretaria Geral da CUT, o segmento rural concentra o maior número de sindicatos filiados; portanto, é a maior representação sindical da CUT no país.

A análise dos dados permite concluir que há uma estabilidade na participação dos ramos ao longo dos três últimos congressos e que pode ser motivada por várias razões, dentre as quais citaremos duas: 1º) a CUT não experimenta uma fase de forte crescimento e de *aceleração do processo de institucionalização*, conforme nos mostrou Rodrigues (1997) ao analisar esta *instituição* nas décadas de 1980 até 1993. No entanto, nos dias atuais, é uma *instituição* forte. As perdas e recomposições políticas vivenciadas desde 2003 não conseguiram

desestabilizar o tamanho das delegações aos congressos da CUT. Do ponto de vista da *representatividade* concedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, se verifica que os percentuais oscilam pouco: na primeira aferição, em 2008, a CUT representava 35,84% e na última, em 2013, a CUT representava 34,39% dos sindicatos deste país, portanto, é a maior central sindical. 2º) Outro fator que pode ter influenciado a manutenção do tamanho das delegações é que a CUT priorizou alterar o estatuto a partir do debate do seu projeto político organizativo e, sendo assim, a instituição pouco conseguiu avançar na questão da sua organização sindical. Logo, não se realizaram mudanças estatutárias que pudessem exercer influência sobre o critério de escolha dos representantes aos congressos da CUT.

Analisando especificamente a CUT, o descontentamento com o grau de autonomia desta central sindical em relação ao governo Lula também foi decisivo para o início do processo de reorganização institucional interno. Em 2009, na pesquisa aplicada no congresso da CUT, foi possível identificar que para os dirigentes sindicais participantes do congresso, no novo cenário de *concorrência* entre as centrais sindicais, por ordem de prioridade: 1º) a Conlutas¹¹ (32,4%) é a entidade que disputa com a CUT de forma mais acirrada; 2º) Sem resposta (20,7%); 3º) a Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil - CTB (18,3%); 4º) **a Força Sindical** - FS (12,4%); 5º) a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil - CGTB (10,8%); 6º) **a Intersindical (2,4%)**; 7º) a União Geral dos Trabalhadores - UGT (1,8%) e, em 8º) **a Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST (1,2%)**.

De todas as centrais sindicais que mais disputam as bases sindicais com a CUT, de acordo com os delegados, a CONLUTAS e a CTB são as que mais rivalizam. Todavia, é importante destacar que 20,7% do total de delegados assinalaram a opção “sem resposta”. O fato da

11 Sobre a composição social da Conlutas, vale a pena ler TRÓPIA, P.V.; GALVÃO, A.; MARCELINO, P. (2013), “A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da Conlutas” *Revista Opinião Pública*. Vol. 19, nº1, p.81-117.

CONLUTAS e da CTB terem sido destacadas representa algo novo, pois constatamos que a disputa está concentrada entre instituições que participaram da CUT. As respostas sinalizam para o que se pode considerar como a nova composição política da CUT que, desde 2003 (no início do Governo Lula), vem perdendo tendências políticas ligadas a partidos como o PCdoB, o PSTU, o PSB e o PSOL, e esta dinâmica vem produzindo uma acomodação interna na instituição e uma reconfiguração do cenário político sindical nacional, que a nosso ver é uma dinâmica em curso no país.

Tabela 6. – Distribuição do total de delegados por ramo e gênero, comparativo 10º e 11º CONCURTO (%)

Ramos	10º CONCURTO (2009)		11º CONCURTO (2012)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Administração Pública	62,1	37,9	58,7	41,3
Alimentação	74,1	25,9	72,7	27,3
Aposentados	63,6	36,4	31,6	68,4
Comércio e Serviços	66,3	33,7	67,7	32,3
Comunicação e Informação	72,6	27,4	66,7	33,3
Construção e Madeira	89,7	10,3	81,8	18,2
Educação	50,6	49,4	43,9	56,1
Financeiro	68,5	31,5	57,6	42,4
Metalúrgico	80,3	19,7	66,7	33,3
Municipais	40,0	60,0	45,8	54,2
Profissionais Liberais	60,0	40,0	33,3	66,7
Químicos	76,9	23,1	72,2	27,8
Rurais	61,4	38,6	51,9	48,1
Seguridade Social	48,5	51,5	50,8	49,2
Transporte	78,3	21,7	75,0	25,0
Urbanitários	74,6	25,4	72,1	27,9
Vestuário	60,0	40,0	47,1	52,9

Fonte: CUT (2010) e CUT (2013)

Ao compararmos a distribuição dos delegados por gênero, conforme mostra a *tabela 6*, se verifica que, entre o 10º e o 11º CONCURTO, as delegações femininas não cresceram somente nos ramos do comércio e serviços, municipais e seguridade social.

No 11º CONCUT, dos 17 ramos presentes, 12 cumpriram a cota de gênero e apresentaram uma delegação de pelo menos 30% de mulheres. São eles: administração pública (41,3%), aposentados (68,4%), comércio e serviços (32,3%), comunicação e informação (33,3%), educação (56,1%), financeiro (42,4%), metalúrgico (33,3%), municipais (54,2%), profissionais liberais (66,7%), rurais (48,1%), seguridade social (49,2%), vestuário (52,9%). No entanto, os ramos da alimentação (27,3%), construção e madeira (18,2%), químicos (27,8%), transporte (25,0%) e urbanitário (27,9%) não conseguiram cumprir as cotas de gênero no 11º CONCUT.

É importante destacar que o 11º CONCUT (2012) aprovou a paridade, de acordo com a *ordem* imposta no estatuto da *instituição*: “Na composição das direções e executivas estaduais e na direção nacional e executiva da CUT deve obrigatoriamente ser cumprido o princípio da paridade, ou seja, 50% de homens e 50% de mulheres. A direção que não cumprir este requisito não poderá ser empossada” (CUT, 2012, p. 29). A ação foi articulada pelas dirigentes mulheres de todas as *tendências políticas* que compõem a CUT, excetuando-se a tendência “CUT Independente e de Luta” que reúne os sindicalistas da *tendência* “O Trabalho” do PT. A nosso ver, a CUT deu um passo importante, avançou de um discurso *político* que tem a pretensão de incluir as mulheres na direção política da *instituição*, para uma *ordem* que visa normatizar essa *ação*, caso contrário às direções serão penalizadas.

Tabela 7. – Distribuição dos delegados por gênero e escolaridade, comparativo 8º, 9º CONCUT (%)

	8º CONCUT (2003)		9º CONCUT (2006)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Ensino Fundamental incompleto	13	05	15	08
Ensino Fundamental Completo	14	10	12	09
Ensino Médio Completo	41	35	41	35
Ensino Superior/Pós graduação	32	49	32	47

Fonte: CUT (2003), CUT (2006)

Ao compararmos os dados da *tabela 7*, se verifica que há pouca alteração entre o 8º e o 9º CONCUT. Nas faixas de menor escolaridade, os homens lideraram e corresponderam a 27% do total de participantes com Ensino Fundamental Completo e Incompleto, enquanto 17% das mulheres se situavam nas mesmas faixas no 9º CONCUT. Quando a opção é Ensino Superior ou Pós-graduação, em 2006, 47% das delegadas e 32% dos delegados declararam que possuíam Ensino Superior ou Pós-graduação.

Tabela 8. - Distribuição dos delegados por gênero e escolaridade, comparativo 10º e 11º CONCUT (%)

Escolaridade	10º CONCUT		11º CONCUT	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Não frequentei escola regular até primeiro grau incompleto	8,8	6,2	6,9	3,9
Primeiro grau completo até segundo grau incompleto	10,6	7,3	10,4	5,6
Segundo grau completo até superior incompleto	41,6	36,5	39,4	32,7
Superior completo até pós graduação	38,2	50,0	42,7	56,2
Sem resposta	0,8	0,0	0,7	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: CUT (2010), CUT (2013)

No 10º CONCUT, a faixa de escolaridade segundo grau completo ou ensino médio completo até superior incompleto concentrou o maior número de delegados, com 41,6% do total de participantes homens, enquanto, entre as mulheres, a maior concentração se localizou na faixa ensino superior até pós-graduação, com 50,0% do total de delegadas respondentes. No 11º CONCUT, se observa que, dentre os homens e as mulheres a faixa de ensino predominante é o superior completo até pós-graduação, portanto, o movimento de elevação de escolaridade é uma tendência observada neste período. Vale lembrar que o ramo da educação foi a maior delegação dos congressos da CUT analisados, fato que pode ter contribuído para a elevação de escolaridade dos participantes.

Em 2012, a ação que a CUT conseguiu desenvolver de forma mais elaborada, no que tange à atualização do seu projeto político e or-

ganizativo, foi a Campanha Nacional por Liberdade e Autonomia Sindical. A primeira atividade da campanha foi à organização do plebiscito nacional pelo fim do imposto sindical, lançada pela CUT Nacional, na cidade de Campinas, em São Paulo, no dia 26 de março de 2012, durante uma assembleia de trabalhadores. Vê-se que a CUT vai buscando se diferenciar das outras centrais sindicais a partir da luta pela implementação da convenção 87 da OIT relativa à **Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização** e pelo fim do imposto sindical. Portanto, posicionando-se de forma contrária à parte da proposta aprovada pela lei que reconheceu as centrais sindicais, vemos que este fato se caracteriza como indício de uma mudança na estratégia da instituição. Ou seja, se a CUT conseguir efetivar esta proposta na sua ação social política, poderá reter novos processos de *institucionalização* que possam se desenvolver a partir da incorporação do imposto sindical, que pode gerar uma acomodação nas suas reivindicações e, portanto, uma acomodação institucional ao novo cenário sindical.

Além disso, a ação pode ter sido motivada pela tentativa de barrar o cenário de concorrência entre as centrais sindicais, pois, para a CUT, com a conquista da liberdade sindical, a contribuição financeira deve ser proporcional à representatividade do sindicato, isto é, ao número de trabalhadores associados. Deste modo, reforçaria a sua hegemonia no campo sindical nacional, contrapondo-se à lógica de representatividade numérica exigida pelo MTE. No 11º CONCUT, em julho de 2012, a posição dos delegados em relação à convenção 87, que trata da liberdade sindical e sobre a proteção do direito sindical, apresentou significativa melhora. Do total de participantes, 84,65% respondeu “Sou a favor” da ratificação desta convenção. Sem dúvida, ocorreu um avanço expressivo, se comparado aos resultados obtidos no 10º CONCUT e no 8º CONCUT (57,1% e 54,3% respectivamente). Em 2012, o melhor resultado pode ter tido relação com a participação dos dirigentes no Plebiscito pelo *fim do imposto sindical*.

No que se refere ao conhecimento dos delegados sobre a *ação* empreendida pela CUT, no que tange ao *fim do imposto sindical*, do total

de delegados, 64,17% disseram que participaram votando e/ou ajudando a colher votos, 6,61% não participaram das ações porque não concordam com a campanha, 19,45% não participaram de nenhuma ação da campanha em função da falta de mobilização na sua base sindical, 6,77% não responderam e 2,99% não ouviram falar desta ação da CUT. A *tabela 9* mostra quais foram as três opções mais destacadas pelos delegados quando o assunto é a sustentação financeira das entidades sindicais.

Tabela 9. – Opinião dos Delegados sobre a sustentação financeira das entidades sindicais, comparativo 8º, 10º e 11º CONCURTO (%)

8º CONCURTO (2003)	
Mensalidade dos associados	94,3
Pela taxa de financiamento das campanhas salariais	29,2
Por recursos públicos para projetos especiais (qualificação, economia solidária, etc.)	24,3
10º CONCURTO (2009)	
Mensalidade dos associados	86,0
Sem resposta	35,4
Contribuição negocial	31,06
11º CONCURTO (2012)	
Contribuição negocial	41,0
Mensalidade dos associados	38,0
Imposto sindical	8,0

Fonte: CUT (2003), CUT (2010), CUT (2013)

Ao analisarmos a percepção dos delegados sobre a Convenção 87 e os resultados imediatos do plebiscito, à primeira vista, os resultados podem indicar que há sintonia entre a *ação* dos delegados presentes no dia a dia dos sindicatos e o discurso *institucional* que pretendia a *luta* pelo fim do imposto sindical, implantação da contribuição negocial e a ratificação da Convenção 87 da OIT, a partir de um plebiscito lançado nacionalmente.

No entanto, se somarmos os percentuais, verificamos que 6,61% dos delegados não concordam com a campanha da CUT, 19,45% não se mobilizaram, 2,99% não ouviram falar e 6,77% não sabem responder, totalizando 35,82% dos participantes no 11º CONCURTO. Assim, se

verifica que o alcance real das propostas nas bases da central sindical foi reduzido e prevalece a distância entre o discurso institucional e a prática sindical dos delegados das bases sindicais da CUT, especialmente no que tange ao debate da estrutura e organização sindical. Em certa medida, este resultado corrobora com a tese de Rodrigues (1997), que na década de 1990 apontou para uma relativa *acomodação* do sindicalismo CUT à estrutura vigente.

Em outras palavras, a concepção do sindicalismo-CUT se, em um primeiro momento buscava superar esta questão pela via revolucionária – para usar uma expressão cara ao marxismo –, diante da realidade dos fatos que falou mais alto que um certo *voluntarismo* inicial, passou optar por uma solução reformista, ou seja, adaptando-se à estrutura e tentando transformá-la a partir de dentro” (RODRIGUES, 1997, p. 135-6).

Os dados demonstram que, mesmo com a “corrida” pelo registro sindical num cenário de reconhecimento das centrais sindicais, a CUT não passou por um processo de acelerado crescimento. Além disso, é estável a composição social dos delegados aos congressos da CUT. Assim, o que constatamos é a tendência a uma *estabilização institucional*, que pode ser verificada não só pela representatividade numérica dos sindicatos e dos delegados credenciados aos CONCURTs, como também pela permanência do que a CUT classifica como “desafios” para a *ação* sindical, como, por exemplo, no que tange ao debate do seu *projeto político organizativo*, visando à mudança na sua organização e na estrutura sindical do país. A nosso ver, este debate é fundamental para que a CUT possa reverter o quadro *estabilização institucional* e evitar a *acomodação* à atual estrutura sindical, sendo capaz de produzir uma dinâmica real e participativa, fundada numa estratégia contínua e voltada à produção de *incentivos* que levem a militância da CUT a participar de fato da *ação* que visa à atualização do seu *projeto político e organizativo*. O ano de 2015, na ocasião do 12º CONCURT, é o prazo máximo que a CUT Nacional estabeleceu para tratar desta *questão política*.

REFERÊNCIAS

BOITO, A. (1991), *O Sindicalismo de Estado no Brasil. Uma Análise Crítica da Estrutura Sindical*. São Paulo: Hucitec.

CARVALHO, Fernanda (2013), *Os dilemas da CUT no início do século XXI: rumo a uma nova institucionalização sindical?* Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de Coimbra.

Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988, São Paulo: Saraiva, 2005.

COSTA, H.A. (2014), “O sindicalismo em questão em tempos de austeridade”. In: Vêras, R.; Bridi, M. A.; Ferraz, M.(orgs.) *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço Editora.

CUT (1991) Resoluções do 4º CONCUT. São Paulo: CUT.

CUT (2003) Quem são e o que pensam os Delegados do 8º CONCUT. São Paulo: CUT.

CUT (2006) Quem são e o que pensam Delegados e Delegadas do 9º CONCUT. São Paulo: CUT.

CUT (2010) Quem são e o que pensam os Delegados e as Delegadas do 10º CONCUT. São Paulo: CUT

CUT (2012) Estatuto. Central Única dos Trabalhadores. São Paulo: CUT.

CUT (2013) Perfil dos Delegados e das Delegadas do 11º CONCUT. São Paulo: CUT

CUT (2014) Plataforma CUT da Classe Trabalhadora. São Paulo: CUT

Diário Oficial da União. Edição Extra, seção I, p.1. Lei nº 11648, 31 de março de 2008.

DIEESE, CAT, CGTB, CUT, Força Sindical, NCST, SDS (2007) Agenda dos Trabalhadores pelo Desenvolvimento. São Paulo: Dieese.

DIEESE, CGTB, CTB, CUT, Força Sindical, NCST (2010). Agenda para um projeto nacional de desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho. São Paulo: Dieese.

GIANOTTI, V. (2007), *Histórias das lutas dos trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad X.

MORAES, E. (1978), *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Omega.

NASCIMENTO, Cláudio (1998) *Sindicato-cidadão*. Santa Catarina: Florianópolis (mimeo.).

PANEBIANCO, A. (2005), *Modelos de Partido: Organização e poder nos partidos políticos*. São Paulo: Martins Fontes.

RODRIGUES, I. J. (1997), *Sindicalismo e Política. A Trajetória da CUT*. SP: Scritta.

RODRIGUES, L. M. (1990), *Partidos e Sindicatos*. São Paulo: Editora Ática.

SADER, E. (1988), *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

SANTOS, B. S. (2000), *A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.

SIMÃO, A. (2012), *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Hucitec.

SOUZA, J. (2012), *Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Editora UFMG.

VÉRAS, Roberto (2002), *Sindicalismo e Democracia no Brasil: Atualizações - Do Novo Sindicalismo ao Sindicato Cidadão*. Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo.

WEBER, M. (2009), *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*, volume 1, 4ª ed. – Brasília: Editora da Universidade de Brasília.

WEBER, M. (2009), *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*, volume 2, 4ª ed. – Brasília: Editora da Universidade de Brasília.

Artigo recebido em agosto de 2014 / Aprovado em outubro de 2014