

Explicando o modelo sindical da CNT

Miguel G. Gómez

Índice

A representação "unitária"	3
Os comitês de fábrica	5
O sindicato vertical	7
A transição	10
O model sindical da CNT	13
Concluindo	16

Perante os debates que despertam o atual modelo sindical da CNT, farei um percurso histórico para estabelecer seu contraste com o modelo de representação unitária (comitê de empresa⁽¹⁾), assim como a continuidade ou os paralelismos entre os diferentes exemplos e épocas. Por isso, faremos uma análise dos modelos desde sua origem para ajudar em sua compreensão.

A representação "unitária"

Começaremos voltando à época da Primeira Guerra Mundial. Neste momento, o Segundo Reich alemão precisa garantir a produção bélica e industrial. Portanto, requer que a classe trabalhadora industrial fabrique tudo que o exército necessita para travar suas batalhas. Os sindicatos alemães estavam dominados massivamente pela socialdemocracia e esta havia aceitado ir à guerra de mãos dadas com a burguesia e aristocracia nacional – destruindo a Segunda Internacional, aliás –, como o estado alemão não queria problemas com os trabalhadores, garantiram a existência daqueles sindicatos.

No entanto, para os lugares em que não existiam os sindicatos, precisavam encontrar algum mecanismo para manter os trabalhadores tranquilos... para que continuassem sem montar sindicatos. A resposta foi nomear representantes sindicais votados pelo pessoal das fábricas. Estes representantes tinham a função de negociar as condições de trabalho com a empresa. A socialdemocracia aceitou que estes representantes operários fossem subordinados às necessidades de produção bélica e que a organização fosse de estilo vertical.

Mais adiante surgiria um setor radical no seio destes representantes, conhecido por Revolutionäre Obleute (Delegados Revolucionários), que reivindicavam a autonomia da classe trabalhadora e que foram o gérmen do Partido Comunista pós-guerra, mas esta é outra história¹.

Fiquemos com o terror que representou a Revolução Russa e os soviets da Hungria, da Baviera, os conselhos operários alemães e os motins nas armadas francesas e britânicas, entre outros casos, para a burguesia internacional. A classe trabalhadora ameaçava com a revolução social em todas as partes e teriam que buscar algum meio para acalmar seus anseios. O melhor que os vencedores da Grande Guerra encontraram foi cumprir algumas de suas reivindicações históricas.

No Tratado de Versalhes de 1919, se criou uma entidade internacional para regular as relações trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Lembremos que em Versalhes se decidiu o destino da Europa. Em sua declaração fundacional, a OIT falava de garantir a paz no futuro através da justiça social e trabalhista. Ou seja, todo o mundo tinha plena consciência do que a classe trabalhadora reivindicava. Ainda aparecem frases assim no site da OIT. Hoje em dia é um órgão que pertence às Nações Unidas (ONU).

A OIT se estruturou como uma organização supranacional, formada por delegações de diferentes estados membros. Em suas primeiras declarações se criou o termo "liberdade sindical"². As delegações eram tripartidas e tinham representantes do estado, representantes de associações de empregadores e representantes de grupos operários. Esta instituição internacional era dirigida pela burguesia progressista liberal, pela socialdemocracia e pelos trabalhistas. Espanha participou desde o princípio da OIT, na

¹ Sobre a história desses representantes revolucionários, ver Alejandro Andreassi Cieri (2019), "Delegados revolucionarios de empresa [Revolutionäre Obleute] y movimiento consejista en la Gran Guerra y en la Revolución alemana de 1918-1919", Nuestra Historia, vol. 8, 2019, pp. 67-90. Disponível em: <https://www.aacademica.org/alejandro.andreassi.cieri/25.pdf>

² É o direito dos trabalhadores de fundar sindicatos ou de se filiar a qualquer um de sua escolha. Está previsto na Constituição espanhola, art. 28, e é, portanto, um direito fundamental, em consonância com as leis internacionais. Deriva dos Direitos Humanos. A primeira vez que esse direito foi conquistado foi na Inglaterra, em 1824. Ou seja: primeiro existiu o sindicalismo e só mais tarde se conquistaram os direitos civis e políticos básicos — nunca o contrário.

⁽¹⁾ N.t. Comitê de empresa: órgão de representação eleito pelo conjunto dos trabalhadores de um local de trabalho, previsto no Estatuto dos Trabalhadores espanhol. É constituído em empresas a partir de cinquenta empregados; abaixo desse patamar elegem-se "delegados de pessoal". O mandato é de quatro anos e as chapas são apresentadas pelos sindicatos, embora os candidatos não precisem ser filiados. É este o "modelo unitário" a que o autor se opõe.

Conferência de Washington (a primeira que houve). O primeiro representante sindical espanhol foi Francisco Largo Caballero, líder da UGT. Foi eleito membro do Conselho de Administração.

Mas, um momento. O sindicato majoritário espanhol de 1919 era a CNT. Então, o que a UGT estava fazendo na OIT? O mesmo estava ocorrendo com as delegações operárias de outros estados, como os Países Baixos, que levavam à OIT os sindicatos menores (porém, mais dóceis) em vez dos maiores (porém, mais radicais). A chave está no artigo 389.3 da OIT, onde estabelece que as "organizações profissionais mais representativas" são as que comparecem, junto com os representantes do Estado e dos empregadores, de cada país, na Conferência anual da organização³. Assim, cada estado inventou seu próprio sistema para averiguar qual sindicato era o mais representativo. Em alguns casos se baseavam na afiliação e em outros, algum tipo de disputa eleitoral na qual mediam suas forças perante os demais sindicatos. Mas em outros casos foi uma grande maracutaia por meio da qual os governos levavam os sindicatos de seu agrado. Seja como for, o fato é que por iniciativa das entidades internacionais foram criados órgãos tripartidos que mediavam as relações trabalhistas do momento.

Alinhado a este espírito, no estado espanhol, já desde 1919 e 1920, começaram a aprovar leis de tipo corporativista que criavam comissões paritárias e comissões mistas de trabalho baseadas no interesse social, que não era outro senão o "estabelecimento de órgãos e regras que permitam a solução harmônica de quantas diferenças surgirem entre o patrão e os empregados [...] comerciários, antes que cheguem a converter-se em conflitos⁴". Em outras palavras: evitar as greves, as sabotagens, os boicotes e toda aquela luta operária que se empodera o proletariado e lhe dava a perigosa ideia de fazer a Revolução Social.

Depois do golpe de estado de Miguel Primo de Rivera (1923), a UGT (União Geral de Trabalhadores) participou dos comitês mistos ou paritários da ditadura. Ela o fez por incentivo de Largo Caballero, que era favorável a participar nas instituições da ditadura primorriverista que tivessem a ver com a questão social. Na verdade, o mesmo participou do Conselho de Estado. A ditadura pretendia criar um parlamento corporativo em que estivessem representados os empresários e os operários. Para eleger este parlamento seria necessário umas eleições sindicais. No entanto, este projeto nunca foi executado. É evidente que as decisões de Largo Caballero provocaram uma tempestade política no socialismo, que em sua maioria não estava de acordo com toda esta questão.

Este tipo de instituições mediadoras, pudemos ver também na criação dos júris mistos em 1931⁵, durante a Segunda República. O responsável pela lei foi o Ministro do Trabalho e Previdência republicano: novamente falamos de Largo Caballero. A função dos júris mistos era regulamentar as relações trabalhistas. Eram compostos por representantes das associações patronais e por representantes das associações operárias. A CNT os boicotou desde o início, por isso, os júris mistos nunca conseguiram desenvolver-se o suficiente e nem puderam se consolidar.

Agora veremos qual era a proposta do anarcossindicalismo no âmbito da empresa.

³ Carlos Molero Manglano, Los sindicatos más representativos. Disponível em: <https://vlex.es/vid/sindicatos-representativos-205924505>

⁴ Daniel Vallès Muiño (2020), "El Ministerio de Trabajo 1920-1923: Iniciativas normativas relevantes. Corporativismo, Casas Baratas e Inspección de Trabajo", IUSLabor 2/2020. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/370078/466109/>

⁵ O texto da lei pode ser lido em: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/28/pdfs/GMD-1931-332.pdf>

Os comitês de fábrica

Em 1931 a CNT aprovou em seu III Congresso constituir os comitês de fábrica e oficina⁽²⁾, como complemento necessário aos Sindicatos Únicos⁽³⁾. Até então os sindicatos estavam representados somente pelo delegado, que se encarregava de cobrar as contribuições e que tinha a capacidade de estabelecer a negociação coletiva com a empresa. Mas a CNT desejava que esta implantação fosse mais profunda e estivesse alinhada com os objetivos de socializar as empresas que professavam o anarcossindicalismo. Propunham que estes comitês tivessem uma dupla missão: "essa missão, além de ser a confirmação prática do federalismo, é um feito de penetração, primeiro, e de gestão depois"⁶.

Os comitês de fábrica serviam para descentralizar o sindicato e ampliar a estrutura sindical a centenas de locais de trabalho. Assim, os conflitos seriam gerenciados diretamente pelos novos comitês e já não teriam que recair sobre os sindicatos únicos ou sobre as seções, que controlavam os delegados.

Neste caso, quando se fala de seções me refiro aos tipos de ofício em que subdividiam os sindicatos em ramos. Para entendermos, os marmoristas e os gesseiros compunham seções dos sindicatos da construção. Não se devem confundir com as seções sindicais atuais. Eram os restos das sociedades operárias anteriores que haviam fundido aos sindicatos únicos.

Consequentemente, o comitê de fábrica deveria realizar uma tarefa, que chamavam de "penetração", a fim de ser admitido como representante dos trabalhadores, acessar o controle estatístico da produção e promover a capacitação do proletariado nos aspectos de organização e administração da economia. Esperava-se que fossem estes comitês os encarregados de gerir as empresas, uma vez desencadeada a Revolução Social.

Os militantes revolucionários da época souberam explicar a função destes comitês, e como se encaixavam dentro dos planos revolucionários do movimento libertário. Por exemplo, Buenaventura Durruti, em um comício anterior às eleições de novembro de 1933, para as quais a CNT e a FAI defendiam a abstenção, se expressava com essas palavras:

A FAI aconselha aos operários da CNT, considerando que a CNT controla as fábricas e locais de produção, que não abandonem seu posto; que permaneçam ao pé da maquinaria, que em caso de intenção de ditadura ou de pronunciamento militar, se responda em toda linha com energia, como se deve. Manter-se vigilante nos comitês técnicos e de fábrica. Um conselho aos militantes da FAI também: Vosso posto está além da fábrica. Lembremo-nos da Itália. Uma ação complementar é indispensável. Frente ao fascismo de Gil Robles, frente a qualquer intenção militar ou de outro caráter, os operários devem imediatamente apossar-se das fábricas. Os homens da FAI irão a outros lugares para completar a revolução iniciada com a tomada dos meios de produção⁷.

Quer dizer, que em uma insurreição proletária, os operários devem apoderar-se das fábricas e os comitês de fábrica são os encarregados de gerenciá-las. Enquanto isso, os revolucionários "de rua" se lançarão à ofensiva para controlar todos os pontos estratégicos da cidade e da região. Este é o mesmo esquema que se seguiu após o 19 de Julho de 1936 e é o prelúdio das coletivizações industriais que proliferaram no território republicano.

⁶ Atas do Congresso da CNT. Madri, 1931.

⁷ Solidaridad Obrera, 17/11/1933, p. 3.

⁽²⁾ N.t. Comitês de fábrica y taller: órgãos aprovados no III Congresso da CNT (1931) para levar a estrutura confederal ao interior de cada estabelecimento. Não confundir com os comitês de empresa da legislação atual, discutidos no restante do artigo: os comitês de fábrica eram órgãos da própria CNT, com a dupla função de negociar no presente e de assumir a gestão das empresas no momento revolucionário. São, na argumentação do autor, o antecedente histórico direto das atuais seções sindicais.

⁽³⁾ N.t. Sindicato Único: forma organizativa adotada pela CNT a partir de 1918, que reunia num só sindicato todos os trabalhadores de um ramo numa localidade, dissolvendo as antigas sociedades de ofício. Nada tem a ver com a unicidade sindical brasileira imposta por lei (art. 8º, II, da Constituição de 1988): tratava-se de uma opção interna do anarcossindicalismo, voltada a superar o corporativismo de ofício.

O sindicato vertical

Durante os primeiros anos do franquismo, Franco tirou a Espanha da OIT (1941) pensando que os nazis ganhariam a guerra. Em parte era para utilizar mão de obra escrava para reconstruir o país e em parte para continuar com a acumulação criminosa de capital sem precedentes dos vencedores da guerra. A maioria das empresas do IBEX35 tiveram sua origem nesta pilhagem.

No entanto, por volta de 1944 já se via que seriam os Aliados quem ganharia a guerra. O regime decidiu dar um giro de 180º e tentar passar uma imagem mais tolerante. Desta forma criou um sindicato único e vertical ao qual todo mundo estaria obrigado a pertencer. Obviamente, todos os grupos empresariais, agrícolas ou sindicatos ficaram dissolvidos. O regime não ia voltar a legalizar a UGT e a CNT que lhes haviam feito a guerra de 1936 e que já estavam se organizando clandestinamente nessa época.

Assim, nesse ano se lançou a Organização Sindical Espanhola (OSE) como instrumento de Estado Totalitário e lhe foi encarregada a implementação da política econômica. A OSE⁽⁴⁾ estava dirigida pela Falange e estava representada em muitas instituições do estado (nos conselhos municipais, nas deputações, nas Cortes...). Promulgava a harmonia e a colaboração entre as classes sociais em um sentido corporativista e fascista, típico da primeira fase do franquismo. Mas o aspecto que interessava à classe operária era que uma das principais metas da OSE seria de fazer as aspirações dos produtores chegarem às altas esferas⁸.

Além disso, a partir de 1944 começaram a realizar eleições sindicais para eleger os delegados, que foram convocados representantes sindicais e os jurados de empresa. Estes resolviam conflitos trabalhistas na Magistratura do Trabalho. Pode-se notar que era um órgão mediador alinhado com a práxis da OIT.

Até então, muitos sindicalistas pertencentes anteriormente à UGT e CNT foram eleitos representantes sindicais por seus camaradas. Não era uma questão política, e sim prática, já que eram os melhores que sabiam defender os interesses dos trabalhadores e quem melhor conheciam a legislação. No caso dos militantes cenetistas, quando algum deles se elegia como representante sindical, era expulso da Organização confederal por colaborar com o regime. Naquele momento (1944-7) as guerrilhas estavam em sua expressiva máxima e inclusive era comum pensar que os Aliados interviriam na Espanha, uma vez acabada a guerra mundial.

No ano de 1948 Stalin convocou o Partido Comunista para uma reunião em Moscou. É nesse momento em que abandonam a luta guerrilheira e induzem seus quadros a ingressarem nos canais de participação que têm a ditadura franquista. Portanto, o PCE criou a Oposição Sindical Operária nos anos 50 devido às indicações da URSS, e sua missão foi participar dos processos eleitorais do sindicato vertical. A princípio, não atingiram resultados positivos, mas pouco a pouco conseguiram experiência e puderam aproveitar leis concretas como a do regulamento de jurados de empresa (1953) e a dos acordos coletivos (1958). No final, conquistaram muita importância dentro do movimento operário, inclusive dentro do mesmo sindicato vertical. Um daqueles quadros formados nessa época foi Marcelino Camacho.

É nestes anos que a Espanha volta a homologar-se com a Europa em vários aspectos, entre outros, em assuntos trabalhistas. Por isso, retorna à OIT em 1956. Diante da comunidade internacional, o franquismo apresentou as eleições sindicais como justificativa de sua reforma social. A partir deste momento a Espanha franquista começou a estar em sintonia com os poderes econômicos do bloco ocidental dentro da Guerra Fria. Como resultado disso, os Estados Unidos alertaram sobre o poder que os comunistas estavam ganhando nas eleições sindicais. Assim, nos anos 60, eles potencializam a socialdemocracia com apoio da Alemanha. Quadros socialistas e ugetistas se preparam também para competir nas empresas contra os comunistas.

Por outro lado, na primeira parte dos anos 60, os quadros sindicalistas do PCE foram se organizando em comissões operárias dentro das empresas para negociar coletivamente. Nas eleições sindicais de 1966 esta opção teve um êxito estrondoso e a partir de então o franquismo perderá parte do controle sobre

⁸ Glicerio Sánchez Recio, El sindicato vertical como instrumento político y económico franquista, Universidade de Alicante.

⁽⁴⁾ N.t. OSE (Organização Sindical Espanhola, o sindicato vertical franquista)

o movimento operário, que irá se radicalizar durante os anos seguintes, especialmente a partir de 1969 até a morte do ditador.

A transição

A decisiva intervenção dos Estados Unidos e da Alemanha conseguiu armar uma potente socialdemocracia na Espanha, que durante o franquismo havia sido residual. Quanto às relações trabalhistas, depois da aprovação da constituição em 1978, se aprovou o Estatuto dos Trabalhadores em 1980. Enquanto se aprovava, chegaram as eleições sindicais de 78. O estado se encontrava com a necessidade de unir as expectativas dos comunistas, que se viam nitidamente triunfantes destas eleições, com a necessidade de fortalecer a nova UGT. Por isso, manteve o modelo anterior, só que abrindo-o às candidaturas sindicais, que seriam as que estariam presentes nos comitês de empresa, como queriam os socialistas. Esses comitês seriam eleitos por sufrágio entre os trabalhadores de empresas ou fábricas.

Podemos entender isto como uma solução salomônica: por um lado satisfazia aos comunistas que já estão especializados em ganhar estas eleições e, por outro, criava um contrapeso com a UGT que até então exigia a representação sindical. É um acordo muito típico do período da Guerra Fria na Europa Ocidental. Com o novo sistema funcionava igual durante o franquismo, mas com a liberdade de filiação a qualquer sindicato. Mas para resumir o período da transição há de entender bem outras coisas do contexto:

Em primeiro lugar, a enorme combatividade desta época iniciada no período anterior. O número de greves havia disparado até limites nunca vistos. As assembleias proliferavam nas empresas e nos bairros. Havia numerosas manifestações e, sobretudo, havia esperanças de mudanças substanciais. Além disso, a ânsia por liberdade criou todo um novo clima político e social muito democrático e reivindicativo que fomentava o associacionismo em todos os âmbitos da vida.

Em segundo lugar, a CNT havia se reconstituído bastante tarde, em 1976, atraindo setores operários descontentes com CC.OO⁽⁵⁾ e das pessoas com mais afinidade pela CNT histórica. Naquela época a confederação era muito heterogênea e variava muito de um lugar a outro. Acrescentaria que nunca foi tão grande sindicalmente como assegurava a propaganda anarcossindicalista da época, embora tenha tido bastante força social em parte, graças à juventude trabalhadora e, em alguns casos, da contracultura.

Em terceiro lugar, com os Pactos de Moncloa (1977) firmados, os políticos e militares do "bunker" pós-franquista pretendiam deixar tudo "bem amarrado". Acordaram com os políticos e sindicatos de esquerda uma paz social duradoura, para instaurar uma fase de desenvolvimento e a entrada na sociedade de consumo. Um dos pontos cruciais do pacto foi a aprovação das eleições sindicais, que se realizariam no ano seguinte. Como temos visto antes, o interesse principal foi satisfazer as duas grandes centrais sindicais em troca de suas renúncias a greves relevantes.

A UGT, até este exato momento, havia se posicionado contra as eleições sindicais, já que buscavam restaurar o marco dos sindicatos históricos, tanto quanto a CNT. Por outro lado, as comissões operárias se estruturaram, formalmente, como central sindical em 1976, já que tinham pensado concorrer a essas eleições sindicais de 1978, previstas para sindicatos legalmente constituídos, não para grupos de trabalhadores auto-organizados. Elegeram a Marcelino Camacho como Secretário Geral.

Em quarto lugar, por volta de 1978, uma forte crise se generalizou. Isso provocou a queda das afiliações e muita gente abandonou o sindicalismo porque disparou o desemprego e fecharam muitas empresas. Foi o início do chamado "desencanto". Também provocou fortes crises em todas as organizações da esquerda revolucionária, que viram fechar aquela janela de oportunidade aberta após a morte de Franco. A nova conjuntura poderia se explicar pela combinação de problemas de índole internacional, movimentos geopolíticos, a atuação do estado e de seus infiltrados na esquerda, o início da sociedade de consumo, a heroína, a violência policial, o terrorismo, os fascistas na rua, etc. Tudo isso contribuiu em uma ou outra medida ao desencanto.

O ciclo se encerrou com o golpe de Tejero, o Mundial de 82 e a vitória arrasadora do PSOE nas eleições. Agora veremos a trajetória do anarcossindicalismo uma vez passado o boom de 1975-78.

A CNT se manteve sozinha em sua rejeição categórica às eleições sindicais. Ainda assim, na CNT houve quem participou das eleições sindicais de 1978. Sob as siglas da CNT saíram 413 delegados apesar do rechaço formal da Confederação para participar destes processos eleitorais. Este rechaço se

⁽⁵⁾ N. t. CC.OO. (Comissões Operárias, de origem comunista)

validaria no Congresso confederal de dezembro de 1979. Os argumentos apresentados pela CNT para não participar eram que essas eleições rompiam a unidade efetiva do pessoal nos locais de trabalho ao terem que participar em disputas eleitorais. A CNT também defendia, como vimos antes, voltar ao marco dos sindicatos históricos. Além do mais, naquela altura, a CNT focava muito na autogestão. Embora não se equiparasse ao comunismo libertário, esta autogestão serviu para marcar uma época em que haviam empresas que fechavam e podiam ser convertidas em cooperativas por seus trabalhadores, aspiração compartilhada pelo anarcossindicalismo.

Um pouco mais tarde, em meados de 1980, um grupo de sindicatos que haviam contestado o V Congresso se reuniram em Valência para criar uma nova organização. Ficou conhecida como "CNT Congresso de Valência". Durante os anos seguintes a CNT expulsou outros sindicatos, continuando com o amargo clima de divisão e enfrentamentos que já vinham desde a primavera de 78. Em 1983, para o seu VI Congresso, a CNT publicou seus acordos vigentes até então⁹. No entanto, apareciam destacados os comitês de fábrica e oficina como elementos fundamentais. O texto era uma simples adaptação dos acordos de 1931, embora se possa notar que estavam falando das seções sindicais.

É relevante ver nesse mesmo periódico um balanço sobre como haviam realizado até então sua negociação coletiva. Em sua autocrítica destacavam os seguintes fatores: os acordos da organização eram extremamente teóricos e ideológicos e estavam afastados da realidade operária do país; a militância era jovem, inexperiente e precisava de formação sobre negociação coletiva; os conflitos internos haviam impedido uma crítica construtiva e existiam muitas desconfianças entre militantes que impediam de encontrar soluções práticas por receio de serem chamados de "reformistas"; haviam dado demasiada importância às eleições sindicais, ignorando que muita gente não participava delas; as seções sindicais não tinham adesão suficiente, restando-lhes o espremeiteiro diante dos demais sindicatos majoritários; não haviam sabido transmitir o programa da CNT às afiliações; e por último, reconheciam a vulnerabilidade de muitas seções, que ficavam à deriva, isoladas, sem respaldo de seus próprios sindicatos¹⁰.

Nesse momento (1983) a CNT aprovou exigir a dissolução dos comitês de empresa e o fortalecimento das seções sindicais como forma de representação operária nas empresas. Aceitavam a realização de eleições, mais somente para medir o grau de representatividade dos sindicatos nas empresas, sem ter que recorrer à mobilização constante, mas não para construir um órgão intermediador entre a empresa e os trabalhadores¹¹.

No entanto, naquela época existiam bastante sindicatos cenetistas apoiando a participação nas eleições sindicais. Sua proposta era esvaziar os comitês de conteúdo por dentro e promover a participação dos trabalhadores nas assembleias impulsionadas pelos comitês. Esta opção acabou tendo bastante apoio em 1983, até ganhar momentaneamente o congresso. Mas o acordo foi modificado rapidamente e se virou a página como se fosse nada, perante o escândalo dos proponentes.

Desta maneira se chegou ao Congresso de Unificação confederal, realizado em 1984. Neste momento um número importante de sindicatos da CNT-AIT, que apoiavam concorrer às eleições sindicais, migraram para a nova organização, que se chamaria CNT-Unificada. Quer dizer, que se uniram aos sindicatos dissidentes e expulsos previamente da CNT. E esta organização em poucos anos teve que mudar o nome, convertendo-se na CGT atual.

⁹ CNT, fevereiro de 1983.

¹⁰ Idem.

¹¹ Outra resolução de interesse era a reivindicação de controle da Seguridade Social por parte dos sindicatos, nunca posta em prática.

O model sindical da CNT

A CNT demorou muitos anos para pôr seu modelo em marcha. Embora o tivessem, em 1983, a Confederação ficou tão debilitada pelos problemas internos e por não visualizar claramente que ter um modelo sindical implicava também ter uma ação sindical em sintonia, que demorou muito em poder reagir, permanecendo em teoria. Por isso, em vários congressos da CNT, às vezes surge alguma proposta de participar das eleições sindicais, no qual demonstrava insegurança sobre o próprio modelo.

Em 1985 o governo aprovou a Lei Orgânica de Liberdade Sindical. Nesta lei se reconhece os direitos para as seções sindicais. Na realidade, copiavam as orientações da OIT sobre liberdade sindical.

A partir desse momento, a CNT focará em preparar seu próprio modelo, apesar de seu tamanho reduzido. Neste período, dada a fragilidade existente, muitas seções sindicais ficavam limitadas ao mínimo, incluindo seções unipessoais, afim de defender o posto de trabalho, diante das represálias da empresa. Esta práxis convivia com a existência de algumas seções importantes.

Geralmente, as seções cresciam nos períodos de conflito e desapareciam nos períodos de tranquilidade, como durante as greves dos estaleiros nos anos 80. Mas a perspectiva mudou radicalmente no início dos anos 2000 com as greves de Tomares, de Mercadona e depois a de Caprabo, onde aprenderam com os erros das anteriores e se impulsionaram novas seções nos locais de trabalho.

Embora comesse a vislumbrar alguma coisa no Congresso de Bilbao de 1990, na realidade, nesse congresso se falou mais de outro modelo. No Congresso de Granada, de 1995, se discutiu sobre um modelo sindical próprio, mas não teve desenvolvimento prático. Foi a partir de 2008-2009 quando já se falava mais nitidamente de um modelo sindical próprio e ficou definitivamente incorporado os acordos de ação sindical da CNT no Congresso de Córdoba de 2010. Seu desenvolvimento daria um passo a mais no Congresso de Saragoça de 2015 e amadureceu definitivamente no Congresso de Canovelles de 2022.

O modelo se baseia no que se denomina a representação sindical, que já havíamos visto anteriormente desenvolvido. Nas seções sindicais se dividem os cargos e as tarefas, e é a ação sindical que te protege diante da repressão sindical das empresas e das demissões, não os cargos, assim todos os componentes da seção deveriam realizar tarefas sindicais. Quanto mais trabalho sindical demonstrar, maior proteção haverá.

Todos os cargos (delegado(a), secretário(a) de prevenção, de organização, de tesouraria, de igualdade, etc.) são revogáveis a qualquer momento pela assembleia. Isto permite um controle democrático da seção, que colocará quem considerar ideal para desempenhar as tarefas que necessita desenvolver. Podem distribuir informações trabalhistas fora do horário de trabalho, receber informações transmitidas por seu sindicato, recolher as quotas da filiação.

O modelo sindical da CNT se baseia na implantação de afiliados, quer dizer, ter gente afiliada suficiente. Isto é o que dará legitimidade à seção. Para conseguir melhorias mediante uma negociação coletiva há que se ter força. As seções poderão negociar convênios dignos, aumentos salariais ou se opor a demissões em massa.

Durante muitos anos colocou-se em prática toda uma estrutura de proteção legal para estas seções graças às inúmeras sentenças judiciais que a CNT ganhou pacientemente. A organização foi se adaptando a este sistema e criou recursos próprios para apoiar as seções em conflito, tal como o Gabinete Técnico Confederal ou o Fundo de Resistência Confederal.

Para comparar, nos anos 90 a dinâmica existente na CNT era reclamar da injusta discriminação que a Confederação sofria, a cujas seções se negava o acesso ao quadro de avisos, às horas sindicais⁽⁶⁾, a um local sindical etc.

No caso dos comitês de empresa, a partir da CNT são vistos como um órgão em que os sindicatos não têm um controle de fato, do qual se nega a autonomia da classe trabalhadora. Ter autonomia implicaria contar com formas de organização que não fossem intermediadas pelo estado ou patrão. O importante é conhecer quem está nomeando nossos representantes nas empresas e que órgão se encarrega de pôr a ação sindical em prática.

⁽⁶⁾ N.t. Horas sindicais: crédito mensal de horas remuneradas pela empresa a que têm direito os membros do comitê de empresa e, em empresas maiores, os delegados sindicais. Junto com as subvenções públicas vinculadas à representatividade, formam o que o

Não esqueçamos que um comitê de empresa é um órgão colegiado em que as decisões se tomam por maioria simples. Portanto, depende da correlação de forças que haja entre os distintos sindicatos que o compõem. Quer dizer, que o importante não é ter presença, senão, realmente ter a maioria no comitê.

Encontramos muitas candidaturas em eleições sindicais compostas por pessoas que nem sequer estão filiadas ao sindicato que representam no comitê. Nos deparamos com representantes em que seus próprios sindicatos não têm nenhum controle e seções sindicais de outros sindicatos sem nenhum poder de atuação, posto que toda a capacidade concreta de atuação é atribuída ao órgão unitário, o comitê de empresa. Portanto, aqui não podemos falar, em caso algum, de que exista algo precido à ação direta. Que tipo de mobilização irão promover assim?

Considera-se que um comitê deste tipo, sem um apoio real (ainda que exista alguns) não impõem nenhuma ameaça séria para a empresa. Não custa nada às empresas armar uma candidatura com familiares ou com trabalhadores submissos aos interesses dos patrões. No fim das contas, é a empresa que põe as urnas e é perfeitamente capaz de interferir nos resultados. Estas candidaturas pró-empresa competem com as candidaturas impulsionadas pelo conjunto de trabalhadores. Isto sem levar em conta que as eleições sindicais são a cada quatro anos e que a maioria dos sindicatos não aproveitam o tempo para conseguir melhorias imediatas, mas sim as apresentam dentro de seu programa para ver se votam neles... "e então, se for o caso", negociar essas melhorias.

Por isso a CNT entende que é melhor organizar-se de forma conjunta no mesmo sindicato, através de uma seção sindical⁽⁷⁾, que além do mais, pode atuar imediatamente. E se fará isso sem subsídios ou sem horas sindicais concedidas pela empresa, que pode parecer uma desculpa ideológica mas é uma forma de pressão bem real que as empresas utilizam. O anarcossindicalismo é mais prático que ideológico, ainda que pareça o contrário e rechaçar esses privilégios serve para garantir nossa autonomia de classe. Tudo isso se faz para que tenhamos o controle do sindicato, da seção e dos trabalhadores que se compõem. Definitivamente, baseia-se em construir grupos organizados dentro das empresas, poder popular, poder operário ou como quisermos chamar.

Sendo mais concreto, dentro dos acordos atuais da CNT, as seções deveriam propor reivindicações específicas. Destacando os direitos relacionados à igualdade de gênero e o respeito à diversidade LGBTI+, que devem ser garantidos pela seção tanto na empresa, como nas relações internas da seção. Além disso, a seção pode começar a reivindicar imediatamente questões relacionadas à transição ecossocial, tais como auxílio-transporte, redução de resíduos, mais segurança, higiene e reciclagem, redução de poluição e impacto ambiental, e tudo que vier à mente. Em um contexto de decrescimento as seções poderão propor mudanças de funcionamento dos setores produtivos e transformar a produção. Neste caso, tudo depende da força e também do nível de politização de cada seção, responsabilidade que recai sobre os sindicatos e sua capacidade formativa.

Outro aspecto notável é que a CNT atual tem um programa revolucionário adaptado ao século XXI. Se bem que é um processo visto a muitos anos, entendendo que também há de ir preparando as seções. Por exemplo, se algum dia quisermos controlar o acesso ao trabalho, as seções sindicais deveriam colaborar com a busca de vagas e assembleias de desempregados, facilitando a aprovação nas entrevistas de processo seletivo. Se pretendia realizar uma análise setorial, poderiam colaborar com as seções de um determinado âmbito. E com isto, concluímos este artigo voltando a considerar a seção sindical como o germen da socialização da empresa dentro da implantação do comunismo libertário.

autor chama de "privilégios" — recursos que a CNT recusa por entender que criam dependência em relação ao patrão e ao Estado.

⁽⁷⁾ N.t. Sección sindical: agrupamento dos filiados a um mesmo sindicato dentro de uma empresa. Seus direitos foram reconhecidos pela Lei Orgânica de Liberdade Sindical de 1985, citada adiante pelo autor. Diferentemente do comitê de empresa, não decorre de eleição aberta ao conjunto do pessoal: existe pela simples decisão dos filiados de se organizarem, e responde ao seu próprio sindicato. É a peça central do modelo defendido pela CNT.

Concluindo

Hoje em dia, a Confederação superou a filiação que teve naquele ano de 1983 e está implantada em centenas de empresas. Podemos dizer que também influiu em nosso benefício, o cansaço em relação ao modelo dos comitês de empresa após quatro décadas ou que o tecido empresarial atual é composto cada vez mais por empresas pequenas. De toda forma, dadas as taxas atuais de sindicalização, todos os sindicatos têm muita estrada pela frente e não devemos procurar desculpas, já que no estado espanhol há 20 milhões de pessoas assalariadas sem sindicato e, portanto, sem modelo sindical algum.

A CNT deve ir pondo suas máquinas no ponto, já que há muita gente que não vai no mesmo ritmo, nem sindicatos que têm as mesmas capacidades. Deverá seguir fazendo um balanço do que tem funcionado nos últimos anos e o que não funcionou, para melhorar o modelo e dar um salto de escala definitivo.

E para terminar repetirei as ideias-chave do debate sobre modelos sindicais:

- a. é importante como os sindicatos designam seus representantes dentro das empresas; e
- b. é importante conhecer onde depositamos o peso da nossa ação sindical.

Arquivo Lucy Parsons
Repositório de literatura sindicalista revolucionária



Miguel G. Gómez
Explicando o modelo sindical da CNT
2025

Publicado originalmente no blog Regeneracion Libertaria em 18 de março de 2025. Traduzido para o português por Sabrina Moraes e revisado por Lúcio Alves em 28 de julho de 2026.

arquivolucyparsons.anarchistlibraries.net