

Centro dos Estúdios Nacional CISL

Os fundamentos do sindicato CISL.

Luigi Lama

Firenze – Belo Horizonte, 2007 - 2020

Tradução Aldenise Coelho

Introdução.

O CISL foi fundado em 1950. CISL afirmou desde início como parte de suas características principais um concepção original do sindicato a respeito da tradição italiana. O pacto dos sindicatos da unificação democrática é o ato final do processo que traz à criação do CISL. O pacto é a declaração formal da constituição do CISL que formou o preâmbulo do estatuto do CISL, que declara o alvo e o método da ação do sindicato novo e expressa claramente os fundamentos desta organização. Estes fundamentos principais são três.

Autonomia, como a liberdade e a independência de todas as formas de poder externo, seja econômico, político ou cultural.

Associacionismo, como a união dos trabalhadores, que são os proprietários da organização para a proteção de seus interesses.

Negociação coletiva: como o método principal da ação, que permite o maior grau da autonomia dos partidos interessados.

Além disso, é importante acrescentar o princípio da **não-denominação religiosa**. Mesmo que este princípio não tenha sido declarado oficialmente, teve um papel relevante na realização desta organização sindical no vigésimo século na Itália. A não-denominação religiosa é uma expressão específica da autonomia, então já está compreendida neste conceito. Porém é importante evidenciá-la porque é ligada diretamente a forte base cultural católica dos seus fundadores. Que quiseram ligar suas convicções religiosas de maneira profunda as suas escolhas social e política, como a guia pessoal, como contribuição para definir os valores novos do sindicato novo, mas não como critérios para a exclusão ou o inclusão dos membros.

A renascença dos sindicatos após o fascismo.

O regime fascista italiano participou da segunda guerra mundial como aliada da Alemanha e do Japão. Na Primavera de 1943 as derrotas em Stalingrado na Rússia, no Norte da África e na ilha pacífica de Guadalcanal representaram um ponto de virada nesta guerra. O exército alemão, como o japonês e os italianos foram bloqueados e empurrados para trás. Na Itália as derrotas das forças armadas no exterior, e os bombardeios pesados das maiores cidades industriais, demonstraram a inconsistência dos sonhos imperiais da propaganda fascista, tornando mais fraco e formal à sustentação ao regime fascista. Em 10 Julho as tropas aliadas Anglo-Americanas desembarcaram na Sicília e dentro de um mês conquistaram a ilha. Em março já havia uma forte ameaça de perigo eminente para o regime fascista: o sucesso das greves nas fábricas na Itália do norte. No dia 25 de Julho, o Gran Consiglio del Fascismo, o órgão principal do regime, aprovou uma proposta sobre um programa da restauração das prerrogativas do rei, tirando o ditador Mussolini do poder.

O rei designou o marechal Badoglio como o chefe do governo e mandou prender Mussolini . Os partidos antifascistas, não envolvidos neste golpe, podiam reiniciar suas atividades. A lei de 1926 que permitiu que somente os sindicatos fascistas tivessem o direito de funcionar foi eliminada e as três confederações fascistas dos trabalhadores (indústria, comércio e agricultura) foram postos sob o controle dos comissários dos três partidos principais antifascistas: demócratico-Cristão, Socialista e Comunista. O medo e a incerteza do rei e de Badoglio facilitaram a ocupação da Itália por parte das tropas alemãs e Mussolini foi liberado. As tropas alemãs o colocaram como chefe de um novo estado fascista aliado, a República Social Italiana, que governava o centro norte do país, controlado ainda pelo Exército Alemão. Durante os dois anos seguintes da guerra as tropas aliadas foram até a península e a oposição dos antifascistas fez a resistência contra os fascistas e alemães nas regiões do centro-norte. Em 25 de Abril de 1945 a Itália estava completamente livre da ocupação dos Alemães e de seu aliado fascista. Um ano mais tarde nós tivemos a primeira eleição geral e um

referendum para escolher entre a monarquia e a república. A monarquia, envolvida de mais com o fascismo, foi rejeitada. A luta contra o fascismo proporciona a assinatura de um acordo para construir uma única confederação sindical anti-fascista. No começo de Junho de 1944, Achille Grandi pelo partido Cristão-democrático, Bruno Buozzi pelo partido socialista e Giuseppe Di Vittorio pelo partido comunista, assinaram o "Pacto de Roma", que estabelece a Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL (confederação italiana geral do trabalho). Assinaram como representantes dos três partidos principais do anti-fascismo, mas os três tinham sido antes líderes dos sindicatos, o CGL socialista e o CIL católica, eliminados pelo fascismo. Após duas décadas do exílio e de atividades clandestinas poderiam fazer outra vez seu papel como líderes, trazendo sua experiência e a memória do trabalho em sua organização precedente em um contexto muito novo. Infelizmente Buozzi foi preso e fuzilado imediatamente no começo de Junho.

Depois do fim da guerra uma divisão rígida foi estabelecida na Europa e a guerra fria entre URSS e EUA definia um cenário novo, os países do continente foram separados ordenadamente em duas áreas, uma ocidental, democrática e capitalista, e uma oriental, sob ditadura comunista. Na Itália as eleições gerais de Abril 1948 foram ponto de giro. Em um lado nós tínhamos a Frente Popular Democrática, constituída pelos partidos socialista e comunista, que haviam conquistado 20% e 19%, respectivamente, nas eleições de 1946. No outro lado nós não tivemos nenhuma coalizão. O partido principal era a Democracia Cristã, que tinha tido os 35% dos votos em 1946. A votação de 1948 foi fundamental para compreender de qual lado a Itália se colocaria na divisão da Europa e do mundo. A participação era quase total: 92.3 % do eleitorado. A resposta estava muito clara: a D.C. alcançou 48.5 %, quando a parte oposta social-comunista passou dos 31 %. Naqueles anos as diferenças dentro da confederação comum CGIL se tornou mais e mais dura. O componente socialista e comunista teve a maioria na confederação e, de acordo com a concepção que o sindicato deve ser um instrumento do partido, tentaram submeter às escolhas e às estratégias sindicais àquelas do partido.

Perdendo o consenso e tento menos poder no parlamento, tentaram forçar o governo e mantê-lo sob a pressão por meio da mobilização social. O ponto de rompimento chegou rapidamente. Em 14 Julho um estudante de extrema direita tentou matar o secretário geral do partido comunista Palmiro Togliatti com quatro tiros de pistola quando ele estava saindo do parlamento. Imediatamente houve manifestações de protesto e os componentes socialistas e comunistas de CGIL declararam a greve geral, não obstante a oposição dos outros componentes. O componente cristão da CGIL decidiu que era impossível permanecer na mesma organização. Conseqüentemente saíram de CGIL e constituíram uma organização separada "Libera CGIL" (CGIL livre). A reação foi dramaticamente dura. Perto de Bolonha ocorreu um caso extremo, o assassinato de um jovem ativista sindical católico, Giuseppe Fanin. Na noite de 5 de novembro de 1948 foi atacado por três ativistas comunistas, vindos "dar-lhe uma lição". Na atmosfera impetuosa daquela época a inteira Libera CGIL, dos líderes fundadores aos militantes de base, enfrentou a acusação de agir sob a pressão do partido Cristão-Democrático, sustentada e sustentado o poder da igreja católica, respondendo às indicações de imperialistas dos EUA. Tais acusações eram o espelho dos limites principais do componente da maioria de CGIL: submissão à estratégia do partido comunista e dando a URSS e a seu partido o papel do líder do mundo. Após o componente cristão da CGIL fundar a Libera CGIL, também os componentes que se referiam ao partido social-democrático e ao republicano deixaram a CGIL em Maio 1949 e em Junho estabeleceram a FIL, Federação Italiana do Trabalho. Um ano mais tarde, em 30 de Abril de 1950, a Libera CGIL, a FIL e algumas federações autônomas elaboraram o texto do "pacto de unificação dos sindicatos democráticos" que levou a constituição da CISL. Uma parte de FIL não aceitou o projeto e formou uma nova confederação, a UIL, União Italiana do Trabalho. Foi assim que chegamos às três principais confederações italianas que existem até hoje: CGIL, CISL e UIL.

A questão principal de todos esses conflitos, divisões e unificação é a relação entre os sindicatos e

os partidos políticos. A CISL propôs uma alternativa à concepção sócio-comunista da prioridade da luta política e do partido como guia. A sua solução não é uma relação com um partido diferente, mas ser independente de qualquer partido. Certamente esta declaração central não suficiente para dar uma identidade apropriada a um sindicato. É necessário elaborar uma estratégia, uma política de salário, sobretudo em uma situação muito difícil onde a pobreza e a destruição deixadas pela guerra somam-se à oposição forte dos empregadores contra toda a organização do sindicato. Durante o meio século sucessivo a CISL conseguiu ser protagonista da experiência sindical italiana porque foi capaz de elaborar e reforçar uma sólida proposta sindical. A sua é uma concepção peculiar e inovadora que combina elementos de diferentes tradições sindicais, como o “unionismo” Anglo-Saxão e o pensamento cristão social, e lhe adapta com a situação italiana. Como a tabela 1 mostra, o país estava deixando sua maneira tradicional de desenvolvimento e de cultura, onde a agricultura era o setor dominante, para entrar inteiramente em sua era de industrialização. E esta concepção mostra sua validade até hoje, apesar de décadas, em um contexto muito diferente. O esforço de afirmar e espalhar seus próprios princípios fundamentais é o primeiro desafio essencial de CISL. Estes princípios são expostos nas páginas seguintes. São quatro colunas que suportam a construção desta organização: autonomia, associacionismo, negociação coletiva, e não-denominação religiosa.

Tabela 1.

Ocupação na Itália: porcentagem do setor da força de trabalho

	1911	1936	1981	2001
Agricultura	59,1	52,0	11,1	5
Indústria	23,6	25,6	41,5	33
Serviços	17,3	22,4	47,4	62

AUTONOMIA

O significado geral da palavra "autonomia" é a capacidade de responder as próprias necessidades com os próprios meios, podendo pensar e agir livremente sem nenhuma influência externa obrigatória, seguindo as próprias regras e normas de comportamento e pensamento.

A definição nos ajuda compreender que a escolha de CISL, de ser uma organização capaz de decidir seus objetivos e regras, encontra uma primeira condição: fornecer os meios para sua própria necessidade, em outras palavras ser economicamente independente. Para um sindicato significa tomar seus meios do manutenção das taxas da inscrição de seus membros, com o objetivo de não depender de mais ninguém a não ser seus próprios membros.

Falar sobre o nascimento de CISL significa falar da relação entre o sindicato e partidos políticos. Esta é freqüentemente a primeira questão a qual se pensa quando alguém fala sobre a independência do sindicato. Uma relação livre entre os sindicatos e partidos políticos tem dois lados. De um lado é total a ausência de controle do sindicato da parte do partido, no outro lado é a capacidade de avaliar livremente as posições de qualquer partido referindo-se somente aos interesses dos trabalhadores, evitando a submissão ou o antagonismo prejudicado. A relação com partidos é ainda uma pergunta relevante para sindicatos italianos e freqüentemente é um argumento forte no debate do sindicato em torno do mundo. Nenhuma experiência nacional pôde evitar enfrentá-lo. A CISL decidiu-se desde seu nascimento que sua vida e decisões não devem sofrer nenhuma determinação externa, não deve ser "uma variável dependendo" dos poderes políticos, mesmo quando colaboraram para estabelecer um tipo da sociedade que possa ser aceito pelos sindicatos, porque os partidos devem seguir alvos diferentes, respondendo a umas pressões mais complexas e mais heterogêneas. Mas os sindicatos são acima de tudo uma organização de trabalhadores dependentes para proteger seus próprios interesses, por isso é muito importante para o sindicato ser independente dos empregadores privados e públicos, se mantendo sempre atento a evitar todas as suas tentativas de submetê-lo. Na Itália, depois do fascismo poucos empregadores disseram que o sindicato deveria ser ilegal. Ao menos claramente. Mas se em sua companhia não houvesse nenhum representante de sindicato era melhor; mas se realmente não impossível evitar, a segunda melhor coisa é um sindicato dócil, que aceite facilmente as decisões de gerência. Esta maneira de pensar tem mudado hoje em dia em diversas empresas, mas ainda continua a existir. É o mesmo tipo de esquizofrenia que os empregadores têm sobre a concorrência livre. Cada um declara que o mercado livre e a concorrência elevada são melhores para o desenvolvimento, mas se sentem muito melhor se sua empresa tiver o monopólio de um setor. É a mesma coisa para sindicatos: é justo permitir o seu direito a existência, mas é melhor se não existirem, pelo menos em sua companhia.

Os sindicatos devem estar atentos a um terceiro tipo de sujeito, as instituições públicas. Para os sindicatos a proteção legal de suas existências não deve apenas deixá-los livres, mas ter direitos concretos para operar é muito importante. Isso significa ter o direito de associar trabalhadores sem nenhum risco de sofrer qualquer tipo de discriminação pelos membros e representantes, direito a negociação coletiva e de fazer acordos, direito de expor suas posições e decisões, direito de organizar as mobilizações e as greves as quais os trabalhadores têm completo direito a participar. Qualquer coisa que vá além da proteção desses direitos sindicais por parte das instituições públicas pode ser uma tentativa de interferir no processo de formação das decisões ou das regras dos sindicatos. Poderia ser feito diretamente ou pode ocorrer quando o acesso a algum direito ou recurso não é definido claramente e é sujeito ao arbítrio do poder público. A autonomia falta ou é ameaçada se a disponibilidade de quaisquer recursos, material como fundos ou o imaterial como a informação e os dados ou a possibilidade para expressar opiniões públicas, for relacionada à vontade de algum poder externo em vez de ser segura, certa e direta.

Não basta declarar-se autônomos de uma vez para sempre. A capacidade de resolver o dilema político é necessária a cada dia. Trata-se de procurar cada vez mais um equilíbrio para resolver um dilema político. O sindicato é empurrado naturalmente para assumir iniciativas políticas e para ter relações com partidos a fim de assegurar uma melhor proteção e uma promoção larga e eficaz de interesses dos trabalhadores na sociedade. Ao mesmo tempo, de acordo com sua função específica, deve manter a independência dos partidos quando define atitudes, políticas, ou quando decide escolher seus líderes em todos os níveis. A ação do sindicato vive nos lugares de trabalho, nos setores e nas políticas de indústrias ou na sociedade onde os trabalhadores e seus parentes pagam impostos, procuram emprego, ou necessitam ser educado ou curado, e assim por diante. Todas essas últimas questões não podem ser resolvidas negociando com suas contrapartes naturais, os patrões. É necessário intervir na política. A este ponto veremos claramente que as duas dimensões, a influência na política e a autonomia do poder político existem e nunca podem ser evitadas. Há um debate de muitos anos sobre o melhor equilíbrio entre aquelas dimensões com muitas soluções diferentes.

Aqui quero trazer algumas indicações gerais deste debate:

- o dilema entre a independência do sindicato e a necessidade política da intervenção na política é freqüente, instável e ainda vivo;
- o problema da relação com a política faz parte de todas as experiências do sindicato, mesmo quando seus programas não a fazem explícita;
- os movimentos do sindicato que têm uma forte autonomia, é capaz de interpretar as necessidades dos trabalhadores, e evitarem os paludismo de discussões sem fim, ou, no lado oposto, fechar-se de maneira corporativa.
- porém uma quantidade boa de autonomia dos partidos é necessária para os sindicatos, também quando houver as circunstâncias para fazer as ligações positivas com um partido, porque a organização e a ação de sindicato têm elementos, tais como a flexibilidade e o senso prático, que é impossível encontrar em outra parte.

Há uma consideração trivial, simples e útil que deve ser destacada: é muito mais fácil ser autônomo quando se é grande e poderoso do que quando se é pequeno, pobre a com muitos de adversários poderosos. O sindicato se encaixa às vezes nessa segunda condição, especialmente no início de seu história. É necessário não se render, mas é muito árduo. Uma demonstração simples dessa condição é palpável notavelmente por um problema vital e simples: coletando taxas dos membros. No início da história da CISL era necessário que um militante sindical ou um funcionário pedissem diretamente, cada mês, a cada membro, as cotas e esperavam os membros na porta do escritório ou da fábrica ou visitando em casa; então, com a negociação, os sindicatos conseguiram fazer com que os membros pedissem nas companhias que descontassem suas taxas diretamente dos seus salários para mandar aos sindicatos. Foi uma vitória importante, conseguida primeiro ao nível de companhia, e depois nos contratos nacionais de setor. Esse acordo enfrenta ainda hoje freqüentemente uma oposição forte porque pode "fazer a vida fácil demais para sindicatos", dando-lhes recursos econômicos mais certos, mais tempo para procurar novos membros, para sindicalizar companhias e organizar sua ações.

Na Itália a ligação entre sindicatos e partidos políticos teve uma longa tradição. A primeira confederação é CGL, fundada em 1906, e ela foi ligada sempre ao partido socialista. Uma relação fundada sobre a necessidade de levar adiante junto a luta no plano social e econômico e no plano político. A razão era na exclusão dos direitos políticos de grande parte dos trabalhadores quando o direito ao voto era relacionado ao nível de riqueza e capacidade de ler e escrever, assim excluindo a voz dos trabalhadores das instituições políticas. O sufrágio universal chegou somente em 1946; antes, no fim da primeira guerra mundial em 1918, o sufrágio tinha sido estendido a todos os adultos masculinos, mas a instauração do fascismo em 1922 fez vã este direito. A CISL quebrou esta tradição longa de ligação com os partidos políticos em coerência com um ambiente social, político e econômico novo. O contexto da república italiana nova era profundamente diferente do

regime fascista anterior ou do precedente liberal do começo do século XX. Os líderes fundadores da CISL pensaram que o sindicato deve exercer um papel específico na construção da democracia. A democracia dá a liberdade de expressão, mas a democracia pode permanecer viva apenas se essa liberdade é utilizada ativamente para dar expressão concreta aos vários sujeitos da sociedade civil. A representação política é certamente importante, mas não é tudo. Tal concepção inovadora não era fácil de ser exposta e compreendida pelos trabalhadores. Encontramos um exemplo dessa visão simplificada da democracia no modo de interpretar as diferenças entre as três grande confederações sindicais. Muitos observadores superficiais explicam as diferenças entre eles ligando-os aos partidos diferentes, enquanto a realidade é mais complexa como podemos ver nessa breve exposição da concepção sindical CISL. Um engano que pode surgir facilmente na visão simplificada da democracia onde o pluralismo dos partidos é suficiente, sem outras formas organização da sociedade civil. A sociedade civil por sua vez dá plena vitalidade a democracia. Essa é uma arena de ações coletivas em torno aos interesses, as finalidades e aos valores compartilhados, expressão, porém de diferentes sujeitos. Cuja existência é permitida pelo sistema democrático e por quem o sistema democrático tira força e vitalidade. Os sindicatos podem ser um dos protagonistas de tal arena, freqüentemente o mais importante, porque o trabalho é a experiência mais difundida e muitas vezes mais importante na vida de cada um.

A autonomia política teve um valor particular na metade do século XX quando a classe operária era dividida por profundas fraturas ideológicas. A única proposta que, potencialmente, podia recompor a unidade dos trabalhadores e dos sindicatos é baseada na autonomia política, falando aos trabalhadores somente como trabalhadores, deixando de lado suas orientações políticas, com o respeito mútuo, renunciando a qualquer hegemonia ideológica como a regra comum. Giulio Pastore, primeiro como secretário geral de Libera CGIL e depois como primeiro secretário de CISL, foi protagonista da batalha para afirmar a autonomia de CISL, dentro e fora do movimento sindical. Encontrou uma forte oposição também da parte dos seus interlocutores mais próximos. Os ambientes que se referiam ao partido democrático cristão, e ao mundo católico concebiam a autonomia do sindicato inscrita dentro de uma clara escolha ideológica e sujeita ao papel de guia do Estado (que, por fim, significa aquele dos partidos). Pastore quebrou tal concepção. A sua personalidade é surpreendente. Pastore era profundamente enraizado no mundo católico, era membro do grupo dirigente do partido democrático cristão, mas como secretário geral da CISL foi capaz de resolver as contradições entre essas três “pertences”, em primeiro lugar sobre ele mesmo. O núcleo de seu projeto é a visão de um sindicato construído sem nenhuma outra força exceto aquela de ser uma associação livre de interesses coletivos, evitando toda a sustentação externa. Uma aproximação muito original em relação a tradição italiana do sindicato.

Em sua primeira sessão em Junho 1950, o Conselho Geral da CISL adotou uma moção intitulada "linha de guia e objetivos da ação do sindicato" que afirma que "o movimento do sindical é diferente de qualquer outra organização por natureza, pelos alvos e pelo método da ação". Ser autônomos, livres de qualquer obediência o faz capaz de afirmar a prioridade dos direitos do trabalho sobre outros fatores econômicos. O trabalho não é só uma mercadoria porque não pode nunca ser separado das pessoas e da sua dignidade. Isto legitima a supremacia do trabalho sobre o capital e o direito ao conflito, mesmo que o objetivo do sindicato seja atingir um acordo e cooperar com o capital.

Os empregadores e suas associações esperaram que a hostilidade da CISL para o comunismo significou a rendição incondicional ao capitalismo. Entenderam seu erro rapidamente e expressaram sua desilusão lutando contra este novo sindicato no ambiente de trabalho e em todos os lugares onde podia chegar como lobby. Isto nos traz de volta a falar da relação entre partido e sindicato. Encontramos um exemplo na forte passagem do relatório de Pastore que introduz o segundo congresso da CISL, acontecido em Roma nos dias 23 a 27 de Abril de 1955. "Já aconteceu um evento na vida democrática italiana que deve nos deixar alerta. Alguém tentou encobrir a proteção dos privilégios com a defesa da liberdade. Após as eleições de 18 Abril (1948) alguém tentou dirigir o movimento de libertação popular como a ocasião para dar vantagem a poucos privilegiados." No mesmo discurso Pastore destacou que o aumento notável do PIB não tinha produzido um aumento

percentual da renda nacional para trabalhadores. Ao contrário tal porcentagem foi diminuída. Assim Pastore polemicamente concluiu: "bem, quem pegou os benefícios do aumento da renda e da produção? Claramente não trabalhadores. Eis então o porquê de nossa política salarial a nível empresarial, orientada a aumentar a participação dos trabalhadores na divisão dos ganhos na unidade produtiva".

Estas declarações não encontraram nenhuma solidariedade forte no partido da D.C., onde grupos importantes eram ligados a Confindustria, a Associação Italiana dos Empregadores Privados. Este comportamento fez com que Pastore insistisse construção de um sindicato forte, para enfrentar uma classe de empregadores duros. Aqueles que não eram capazes compreender a oportunidade de ter um sindicato legitimado como interlocutor. Como disse um outro líder no mesmo congresso, do mesmo modo que a CISL teve coragem e se mostrou capaz de enfrentar e enfrentar a hegemonia comunista assim também "estava pronta a combater todas as tentativas de corrupção e de ameaças dos empregadores".

O problema da compatibilidade de encargos políticos e sindicais para os dirigentes, seja a nível local que nacional foi colocado no mesmo congresso de 1955. Era uma questão coerente e audaz ao mesmo tempo. A respeito dos líderes sindicais que tinham também cargos políticos o relatório do secretário geral afirmou que "nós estamos preocupados duas vezes. Primeiro pela vontade de proteger a independência dos nossos líderes, segundo para evitar que a sobrecarga de compromissos, as necessidades do tempo, etc. possam reduzir a eficiência no desenvolver os tarefas do sindicato ". O problema foi resolvido definitivamente nos anos sessenta, decidindo a absoluta incompatibilidade de tarefas políticas e sindicais, em todos o nível.

Nós dissemos que um dos aspectos da autonomia se refere aos poderes econômicos, em primeiro lugar aos proprietários das empresas, que são as contrapartes naturais dos sindicatos. Assim alguns fatos ocorreram na FIAT durante a segunda metade dos anos cinqüenta são um exemplo interessante. FIAT é a principal fábrica italiana de automóveis, e naquele tempo era então maior e potente empresa privada italiana. É ainda um gigante no panorama italiano feito de pequenas e médias empresas, mas então seu papel era enorme comparado ao presente. Nas relações industriais ao interno tiveram grande influência até o fim do século passado. Assim os resultados das eleições anuais dos representantes dos trabalhadores da FIAT tiveram uma importância enorme. Em 1955, depois que uma campanha acirrada dentro de um clima duro de competição, as federações dos trabalhadores metalúrgicos FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL alcançaram 39.5%, 39% e 22.5% respectivamente, com o FIOM-CGIL que perdeu a primeira posição e diversos pontos percentuais. A FIM-CISL da FIAT, que tinha como líder Arrighi, decidiu cooperar com a gerência da FIAT para reduzir ao mínimo as possibilidades de ação a FIOM-CGIL. Em 1956 a resposta dos trabalhadores na escolha representativa da companhia era 30.5% a FIOM-CGIL, 45.8% a FIM CISL e 23.6% a UILM-UIL. No seguinte ano, influenciado pela invasão soviética e pela sangrenta repressão da revolta da Hungria, o resultado da votação levou a FIOM-CGIL para baixo até 21.1% ao contrário a FIM CISL chegou até 50%. O triunfo da CISL aconteceu também graças as duras intimidações da FIAT sobre ativistas da CGIL e com a suspeita que a gerência tivesse sustentado as listas da CISL. Este acontecimento gerou um duro debate na federação dos metalúrgicos da CISL e nas próprias confederações. A conclusão sobre o debate foi expressa claramente pelo secretário geral Giulio Pastore. Ele declarou que a CISL não apresentaria nenhuma lista nas eleições seguintes para a representação dos trabalhadores da FIAT se a companhia não parasse de intimidar a FIOM-CGIL e interferir na atividade de FIM-CISL. O líder do grupo CISL da FIAT Arrighi não aceitou a decisão e se opôs duramente. Foi expulso e fundou um novo sindicato da companhia FIAT. Arrighi foi seguido por não menos de 100 representantes dos trabalhadores de CISL FIAT sobre cento e treze. Em frente a escolha dos custos para a unidade interna e dos riscos pela presença CISL na FIAT Pastore e a Federação dos metalúrgicos FIM escolheram ser coerentes como sindicato. As seguintes votações confirmaram a força do grupo de Arrighi, que conseguiu 31.8%, quando FIM-CISL chegou a 12.9%. FIM-CISL começou uma fase nova na FIAT com poucos membros e uma pequena representação que afirmava orgulhosamente a sua nova concepção como sindicato, ser apenas um

sindicato, não um empregado da companhia. Esta história tem agora um final feliz: na eleição de 2006 representantes dos trabalhadores, pela primeira vez, desde então, a FIM-CISL é o mais votado. A organização velha dos seguidores de Arrighi existe ainda, mas menor, muito menor.

E relação a escolha da autonomia nunca foi fácil para CISL porque sempre teve consciência de que não é possível ser indiferente e que as diferenças políticas produz efeito sobre a condição de trabalho e de vida dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo, ou melhor exatamente por essas razões, deve ser livre para avaliar as propostas e os comportamentos dos partidos.

A condição de exploração e de submissão dos trabalhadores pode ocorrer na sociedade tanto nas fábricas como escritórios; trabalhar contra essa situação significa uma ação de reforma necessariamente a nível de Estado; os grupos privilegiados podem pressionar ou mesmo controlar instituições públicas, assim são contrapartes dos trabalhadores tanto no lugar do trabalho como no cenário político, onde procuram ter influência para defender seus direitos e interesses.

Ao mesmo tempo o sindicato é um tipo muito específico da organização social. As atividades do sindicato têm conteúdos, tempo, modo de lutar, muito diferentes dos partidos políticos. O sindicato é e deve ser a organização dos trabalhadores formais e informais que trabalha para eles. Negocia primeiramente o salário, carga de trabalho, jornada de trabalho, o nível profissional, saúde e segurança, e essa deve ser a sua missão específica e não deve se desviar dela.

Concluindo, vimos que a autonomia do sindicato tem dois elementos principais:

- Ter recursos suficientes materiais e imateriais e instrumentos para agir;
- Decidir sem se vincular a nenhuma influência externa dos patrões ou de outros poderes econômicos, partidos políticos, instituições públicas.

O sindicato é uma das mais importantes formas de empenho na vida pública. Se esta associação perde a autonomia a sua identidade e a função enquanto o corpo intermediário da sociedade será esmagado por alguma outra organização ou instituição. O sindicato transforma-se em outra coisa, fechando uma possibilidade de dar a voz a determinados sujeitos sociais, e a inteira vida social é comprimida.

ASSOCIAACIONISMO.

"Associação" significa uma organização de pessoas que têm um interesse comum e que agem para uma finalidade comum. Nós estamos tratando agora da natureza sindical como a organização. A escolha da CISL sobre isso foi tanto inovadora como coerente com os outros princípios fundamentais. O modelo da CISL tem duas características principais:

- o sindicato nasce e age porquer existem alguns trabalhadores que unem para construir e sustentar a organização;
- a CISL é um confederação das federações dos setores. Os membros das federações são trabalhadores que trabalham no mesmo setor econômico (tanto no setor público como no setor privado, seja na produção que nos serviços) como, por exemplo, metalúrgico, ou serviço público, ou química, ou saúde.

Acima de tudo de acordo com este conceito os sindicatos são organizações feitas pela voluntariedade dos trabalhadores e compostas somente por aqueles trabalhadores que se decidem livremente de entrar nessa organização como membros. Os sindicatos podem também negociar em nome dos não-membros, e assinam acordos válidos para todos os trabalhadores de um setor, ou companhia ou filial, mas os membros são os únicos que têm poder de decidir as diretrizes do sindicato, para escolher seus líderes em congressos periódicos, e traçar as estratégias da organização dentro das sessões trabalho de seus órgãos.

Este conceito vai contra a noção dos sindicatos seja como instituições públicas, típica de diversos sistemas autoritários, ou como simples parte de um movimento mais geral, a qual a melhor expressão é um partido político. CISL afirma que os sindicatos são protagonistas por si mesmo e têm uma presença verdadeira e forte na medida que obtém consenso a partir dos lugares de trabalho. As pessoas que operam nos ambientes de trabalho como representantes da CISL, são os mais legitimados a dizer: "nós fazemos a CISL". Considerando isso é fácil compreender a razão porque a força principal da CISL são seus membros. Mas por que uma pessoa decide-se a se tornar um membro? Os trabalhadores decidem-se se tornarem membros e de continuar, antes de tudo olhando o comportamento dos representantes. A sustentação dos trabalhadores chega se os representantes de uma unidade produtiva forem capazes de conseguir sua confiança. Isso significa que um representante deve ser capaz de enfrentar os diretores empresariais, compreender e fazer uma síntese das diferentes necessidades e queixas dos trabalhadores e escutarem atentamente as suas perguntas. Com propósito de sustentar esta árdua atividade, que requer competência técnicas e humanas, a CISL organiza uma enorme campanha de formação a todos os níveis da organização desde do início de sua existência.

O modelo organizacional da CISL combina sindicatos de setores, coerentemente com a relevância das atividades do ambiente do trabalho, com estrutura horizontal, como a confederação nacional que coordena a ação de federações do setor. Esta última negocia com governo sobre questões gerais em nome dos interesses comuns dos membros e dos trabalhadores como força de trabalho. Este modelo era muito inovador respeito às duas formas organizativas tradicionais do sindicato italiano do século XX, que eram o sindicato de profissionais ou então estruturas gerais territoriais.

Como nós vimos antes, nos anos cinqüenta a Itália tinha ainda cerca de 50% da população ativa ocupada na agricultura, mas estava claro que o desenvolvimento futuro teria mudado rapidamente a estrutura produtiva e ocupacional do país. O papel protagonista no futuro imediato seria das grandes empresas industriais com um trabalho dividido profundamente em operações padrões realizadas - principalmente - de trabalhadores pouco qualificados. A base para a escolha do modelo da organização é a compreensão das características do modelo de desenvolvimento industrial que estava começando e a decisão de aceitá-lo como um fator positivo para elevar as condições dos trabalhadores. Tal visão foi expressa de maneira simples em um livrinho de formação daquele período editado por uma CISL local: "se a classe operária pode fazer os primeiros passos para promoção na empresa, se a negociação coletiva deve ser a nível empresarial, se tudo isso é verdade,

o sindicato deve organizar-se primeiramente e, sobretudo na empresa. Ao lado da organização horizontal (que mantém sua relevância) é necessário desenvolver sempre mais uma completa organização vertical de setor a partir da representação da empresa. Somente se os grupos dos membros da CISL a nível empresarial serão eficazes, se gera uma eficiência que passa pela organização territorial de setores (a federação territorial) e sobe até o nível nacional". Este conceito persiste até hoje. Os grupos da CISL a nível empresarial, como a representação desta organização sindical, são separados do conselho representação de todos os trabalhadores, chamado hoje *RSU*, *Rappresentanza Sindacale Unitaria*, (Representação Sindical Unitária) que é eleita por todos os trabalhadores da empresa, sejam inscritos nos diferentes sindicatos ou não. Somente RSU pode negociar, mas isto é permitido e os acordos que consegue são válidos apenas se forem sustentados também pelas federações locais, que são parte da federação nacional que assinou o acordo coletivo do setor nacional.

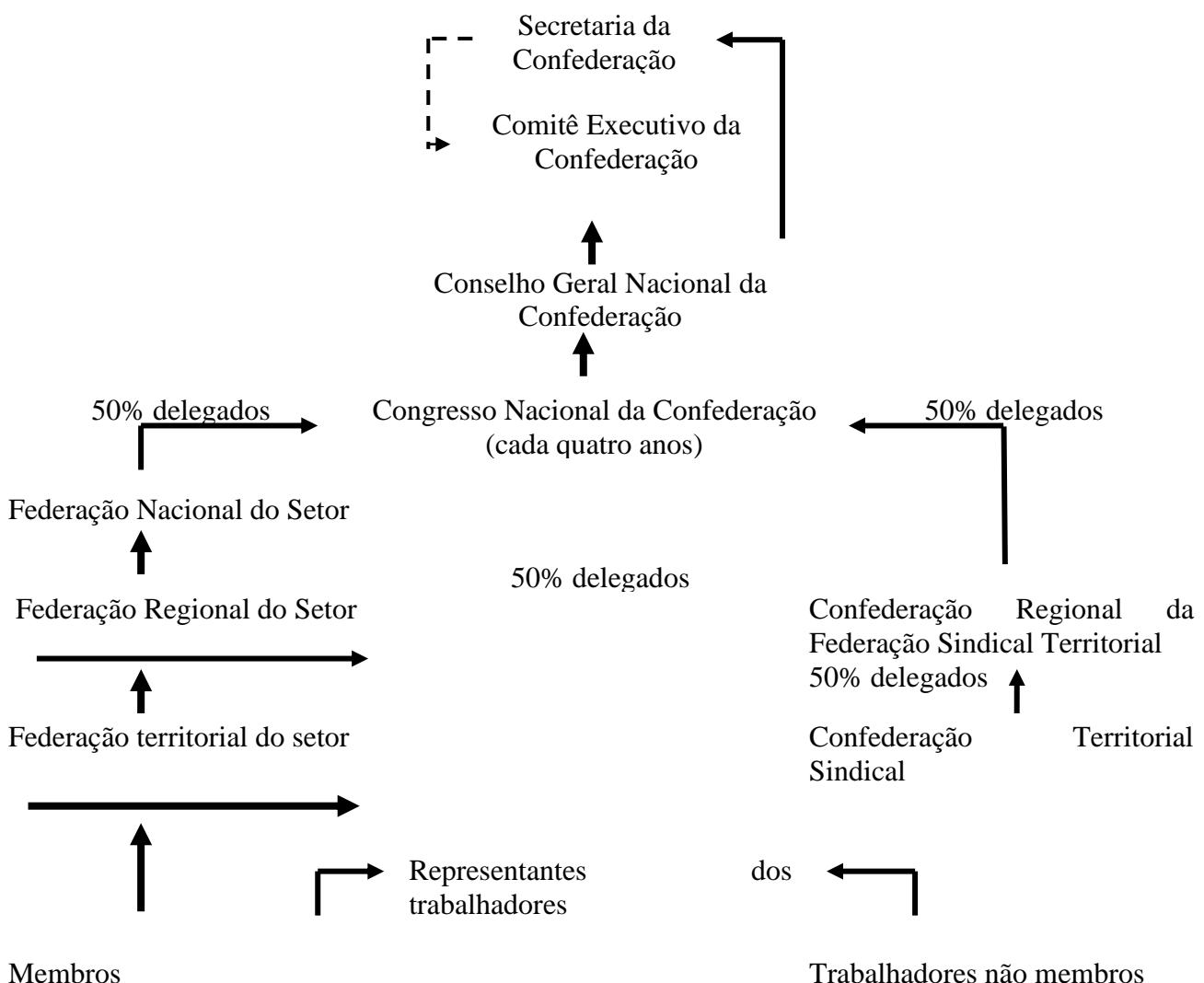
Esta estrutura organizacional chama todos os trabalhadores para o compromisso, enfrentando diversos obstáculos tanto os de cinqüenta anos atrás como hoje. De um lado a hostilidade é a aproximação mais comum entre empregadores, que geralmente procurando o comando e o controle total, coerente com a "filosofia do pai patrão" comum em uma empresa familiar, o tipo de empresa que prevalece na Itália. Por outro lado a atitude dos trabalhadores mudou no passar do tempo do medo e da ignorância do primeiro período, - relacionado à falta do poder contratual - à atitude atual burocrática e oportunista em relação ao sindicato. Burocrático porque os trabalhadores consideram a função do sindicato como um tipo de serviço público onde um pode ir e controlar seus direitos trabalhistas são respeitados e se o seu salário é regular. Alguns parecem considerar a contratação coletiva e os acordos a nível nacional e de empresa como uma sorte de regulamentação feita por qualquer poder público independente superior as partes sociais. Assim não há nenhuma participação pessoal na atividade do sindicato, uma distorção do fato que o sindicato é feito por outros trabalhadores, sem sentir nenhuma obrigação com quem o constitui e o mantém. Mas existem aqueles que têm uma atitude oportunista porque sabem bem, especialmente nos lugares do trabalho, que os sindicatos vivem graças ao compromisso pessoal dos membros e dos ativistas, mas é mais fácil criticar sua ação, nunca suficientemente boa, dura, pragmática, pronta e assim por diante, ao invés de escolher um sindicado e tornar-se membro procurando consolidá-lo.

O modelo da organização não foi facilmente compreendido e aceito nem mesmo na CISL. Isso se confirmou porque de uma parte era o mais apropriado ao desenvolvimento das empresas e da sociedade modernas; da outra parte era o mais coerente com o método de negociação coletiva e a possibilidade de articulá-la em diversos níveis diferentes. Entretanto seu sucesso é relacionado também a mudança da geração. A começar nos anos cinqüenta uma parte dos líderes e dos funcionários sindicais foi substituída por outros mais jovens, a maioria deles formada no Centro de Estudos de Florença, a escola para líderes da CISL, desejada profundamente por Giulio Pastore e dirigida pelo professor Mario Romani.

A tabela n. 2 mostra a estrutura da organização e o processo de constituição de liderança de cada nível. Na base temos os membros, que têm direito de votar em duas estruturas diferentes, a representação unitária da empresa (RSU) e o grupo de dirigente da federação local da CISL. A cada três anos votam para eleger a RSU, junto com os trabalhadores dos não-membros escolhendo nas listas apresentadas por sindicatos diferentes (por exemplo das três federações de setores das confederações centrais CGIL, CISL e UIL). E a cada quatro anos toda a CISL é envolvida no congresso, um processo complexo que dura alguns meses durante os quais cada estrutura organizativa elege seus órgãos dirigentes (conselho geral e secretaria, conduzido por uma secretário geral) e os delegados da sessão a nível superior do congresso. O processo começa ao nível de base com reuniões dos membros em cada ambiente de trabalho, ou agrupados em reuniões de zona quando as empresas são pequenas e os membros são poucos. Esses, freqüentemente, se conhecem suficientemente bem porque na Itália tem o direito, primeiramente conseguido com a negociação e desde 1970 generalizado pela lei, que permite aos trabalhadores de se reunirem no ambiente de trabalho e durante o expediente de trabalho, de pelo menos dez horas pagas por o ano. Após ter discutido o documento de base do congresso, e ter feito eventuais propostas, eles elegem os

delegados ao congresso da federação setorial territorial. Ali o debate é um pouco mais consistente e dura geralmente alguns dias, se concluindo com a eleição dos membros do conselho geral territorial de federação, eleição da secretaria e do secretário geral, dos delegados ao congresso regional da federação, a fase vertical superior, e aqueles ao congresso territorial da confederação, o primeiro nível horizontal. Assim o processo segue avante em dois trajetos paralelos. De um lado diz respeito às federações do setor, a chamada, linha vertical da organização. De outro lado, diz respeito à confederação, chamada linha horizontal. Conseqüentemente os delegados regionais provenientes de cada federação territorial se encontram no congresso regional de federação, a fim de continuar uma nova fase do processo. No outro lado, todos os delegados eleitos por cada federação territorial como representante ao congresso da confederação territorial se reúnem, discutem e elegem os órgãos dirigentes da confederação territorial (secretaria e conselho geral) e a metade dos delegados à sessão regional do congresso da confederação. O processo se repete mais uma vez para a federação nacional de setor e para a regional da confederação. Portanto, existe uma diferença: a metade dos delegados vem dos congressos regionais das federações e a outra metade vem do congresso da confederação territorial. O processo se conclui no congresso nacional da confederação, composto pelos delegados eleitos nos congressos das federações nacionais e por aqueles que vêm dos congressos de nível regional da confederação. Aqui são eleitos o conselho geral nacional da confederação e a secretaria nacional. Em todos os congressos o número dos delegados é proporcional ao número dos membros.

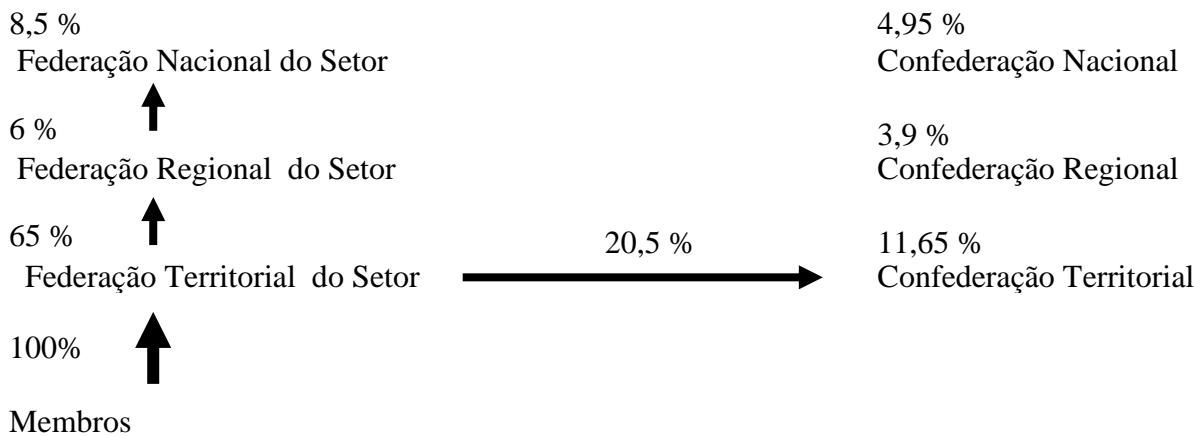
Tabela 2. Estrutura organizacional e processo congressional da CISL



Como organização democrática e ainda mais como organização representativa os sindicatos necessitam de um verdadeiro processo de seleção da direção que vem da base ao topo. Esta é a melhor garantia de que cada liderança, tanto a nível de empresa quanto local e assim por diante seja o mais possível coerente com o seu ambiente. Desta forma pode cumprir da melhor maneira a sua missão de representar. Naturalmente é necessário buscar uma síntese entre as grandes diferenças, tomar decisões e elaborar propostas capazes de serem precisas e incisivas. Este é o papel de qualquer dirigente na relação com sua base, mas nos sindicatos, esta relação não pode nunca ser tão hierárquica como nas empresas. Ninguém não é pago para ser um membro de sindicato. Portanto não existe possibilidade de relações coercitivas para com ele. A força do sindicato, sobretudo a sua capacidade da mobilização, vem de seu esforço, do seu empenho, graças a sua vontade, ao seu livre consenso.

Os recursos econômicos provenientes das cotas dos inscritos movimentam-se do mesmo modo, da base ao topo. Cada nível organizativo onde existe um escritório permanente necessita de recursos econômicos para pagar os funcionários e para realizar suas atividades. Assim, de acordo com sua representação específica, legitimada pelo processo congressual, estas estruturas têm seus próprios recursos, e liberdade de usá-los no âmbito das regras gerais da CISL. Isto significa que o princípio da autonomia vive também dentro da CISL. A tabela n. 3 mostra a distribuição dos recursos econômicos em relação as diferentes partes da estrutura CISL, cada um com um balanço específico. Existem diferenças pequenas entre as federações de setor, que são autônomos em decidir a distribuição das cotas dos inscritos. O caso ilustrado é a federação metalúrgica. Se nós pusermos 100 taxas dos membros, o 79.5% é distribuído nos três níveis da federação: 65% a territorial, 6% a regional e 8.5% ao nacional. Os 20.5% restantes é distribuído entre os três níveis do confederação: 11.65% a territorial, 3.9% a regional e 4.95% ao nacional.

Tabela 3. Distribuição de CISL de taxas da subscrição dos membros (caso do fed. dos metalmechanicos)



Através do sindicato a comunidade dos trabalhadores e trabalhador em si encontram o meio exercer um papel no cenário político além do direito de ser eletores do Parlamento. Na antiguidade a política era concebida como expressar da procura do bem comum; então, após a idade média, o significado mudou para interpretar como poder de impor decisões, assim ela passou de uma dimensão horizontal a uma dimensão vertical, tal como a relação hierárquica é organizada entre superior e inferior. O nascimento do Estado democrático oferece uma perspectiva para recompor essas duas dimensões. Definir decisões consistentes e procurar o bem-estar geral pode ser possível graças ao pluralismo, que afirma a legitimidade de vários sujeitos sociais no processo de tomada de

decisão obrigatória da comunidade. A sociedade civil interage com a política. Como já dissemos explicando os princípios de base da CISL “a associação é a via mestre que pode realizar esta difícil mediação, transforma os indivíduos em pessoas e a sociedade em comunidade (...) se é realmente fundada sobre o indivíduo-pessoa sobre seus direitos, as suas liberdades, os seus poderes. Em outras palavras realiza aqueles valores éticos da democracia que não podem florir na sociedade geral se não nascem e não floresce nas sociedades particulares”.

Esta é a aproximação organizativa da CISL desde seu começo. Naquele período existiam dois tipos de distorção. A primeira, limitada aos dez anos iniciais, é a diferença entre a teoria e a prática sobre a centralização. Havia um poder prevalente da confederação central sobre as outras estruturas, relacionado ao clima social e político do tempo e ao fato que era a fase inicial da construção da nossa da organização. O segundo aspecto se refere à confluência para a CISL de diversas sindicatos de profissões, que traziam uma concepção completamente diferente da autonomia do setor, que precisou de tempo para se adaptar a concepção própria da CISL.

Há apenas um meio para fazer trabalhadores capazes de constituir um sujeito com um papel protagonista: unir-se em um sindicato. Todas as experiências no mundo o confirmam: a negociação coletiva existe apenas onde há um sindicato, sem sindicato não e há negociação coletiva. O sindicato é a maneira de perseguir valores e interesses materiais e dar um papel central aos trabalhadores na economia, na sociedade, e na política. De acordo com a concepção da CISL o sindicato é mais eficaz em proporção ao maior número de membros inscritos e a sua capacidade de oferecer a eles a oportunidade para participar da determinação das condições de trabalho e das retribuições. Isto traz concretamente as federações do setor como a base de representação, coerentemente com as características do desenvolvimento capitalista italiano, a fim de conseguir o máximo possível para os trabalhadores de tal desenvolvimento econômico. Um sindicato onde prevalece o papel da central federal pode levar a diante, mais facilmente, projetos gerais, unificando todos os trabalhadores, mas limitando as oportunidades para um único setor e empresa. Isto poderia reforçar a solidariedade, dando um sustento aos trabalhadores mais fracos, mas ao mesmo tempo o setor com menor do lucro, onde há pouco a compartilhar, ou com o pior negociando, poderia limitar as possíveis conquistas para todos setores restantes. Se nós quisermos marchar todos juntos os mais lento regula o passo. Ao contrário buscar correr só como indivíduo, pensando assim de ganhar o máximo, é uma perigosa ilusão, com pouquíssimas exceções. De fato nós nos reunimos em sindicatos para compensar a enorme assimetria de poder de negociação entre uma empresa e um único trabalhador. Assim nós temos que encontrar um difícil equilíbrio para levar adiante juntos a eficácia e a solidariedade. A melhor solução é ter diversos níveis de negociação coletiva, a partir do nacional geral até aquele empresarial, integradas e não alternativas entre eles, com assuntos específicos e os interlocutores específicos. E esta é uma solução que os sindicatos italianos conseguiram parcialmente no último meio século de sua história, mas ainda não completo e sempre em perigo de ser colocado em discussão.

Finalmente mostramos que concepção organizativa da CISL afirma que não é possível promover o poder dos trabalhadores se os trabalhadores não participam pessoalmente. Pensar ao sindicato como a associação nos leva a dar relevância à quantidade dos inscritos. Isso justo, é sempre muito importante, mas não basta. Um sindicato mal organizado, pobre nas propostas, mesmo que seja muito grande, poderia ser incapaz de atingir seus objetivos e também de estragar a sua força. Da mesma forma uma organização rica de boas idéias, se não for capaz de fazer membros, é meramente absurda.

Negociação

A finalidade do sindicato é a definição de regras para a relação entre trabalhadores empregados e os empreendedores. Estas regras – quando não dependem apenas do arbítrio do empreendedor – podem ser definidas, substancialmente, de duas maneiras: por lei ou através do acordo coletivo. Na história sindical italiana prevalece de modo claro esta última. O acordo coletivo é a forma de regularização da relação entre duas ou mais partes que permite a cada uma o máximo grau de poder autônomo e, ao mesmo tempo, de assumir responsabilidade.

Entre os confins colocados pelas leis da coletividade na qual operam, as partes podem decidir como regularizar seus relacionamentos. Para isso tem apenas uma condição: a unanimidade. É um modo todo particular para atingir uma decisão capaz de vincular os negociantes.

Vamos pensar um pouco. As partes para estipular um acordo devem estar de acordo. O acordo existe apenas quando as partes assumem como própria. No campo da política os conflitos são resolvidos pelos princípios da maioria. Nas relações sindicais não se pode aplicar o princípio de maioria entre as duas partes sociais. Diferente é o método, a negociação, diferente é o seu possível resultado, o acordo. Que se transforma na expressão da decisão de quem a assume.

A história dos relacionamentos sindicais industriais na Itália é acima de tudo a história da negociação, e seu andamento é um bom indicador da relevância do sindicato no nosso país. Na Itália, como em cada país do mundo. A negociação existe porque existem os trabalhadores que se associaram a um sindicato que teve a força de se colocar como interlocutor com empresários e as suas associações, comprometendo-os a uma negociação até atingir um acordo.

Até mesmo a lei pode ter uma origem sindical. Neste caso significa que o sindicato se comprometeu em apresentar uma proposta de lei e sustentá-la com sua mobilização. Um evento raro na experiência sindical italiana das últimas décadas. Isto não significa que a regularização legislativa seja totalmente estranha às ações sindicais; aliás, hoje as relações entre lei e negociação são mais imprecisas e se movimentam nos dois sentidos. Existem leis que são o apropria mento da parte do órgão legislador dos acordos contratuais. Este é um procedimento realizado cada vez mais a nível nacional e indicado de maneira explícita como privilegiada para a formulação de leis sobre determinadas matérias da União Européia. A relação pode também ter uma direção oposta, quando a lei adia a negociação a definição de algumas normas, dando-lhe um poder exclusivo sobre determinados aspectos.

Sejam pela negociação que pelo sustento a uma lei, são decisivos as relações de força entre as partes. A quantidade e a qualidade da mobilização dos trabalhadores mostram de maneira concreta o grau de seus consensos em relação as proposta sindicais – não é por acaso que algumas dessas várias formas de manifestações se chamam “demonstrações” - e é sempre importante. De um sindicado que não recolhe inscritos e não consegue mobilizar, não se pode esperar grandes resultados.

As formas de manifestação são várias e a greve é a forma de pressão mais típica, que incide diretamente reivindicando um compromisso visível e custoso aos trabalhadores e comporta, em gênero, um dano para os empresários. Passeatas, manifestações de ruas entre outros, tem principalmente o objetivo de fazer conhecidos os objetivos e características das ações sindicais através de iniciativas que o fazem “visível”. Uma visibilidade que muda segundo as situações e as épocas e que, hoje, tem muitas vezes um interlocutor importante (mas não único) nos meios de comunicação de massa.

Lembrar a importância das greves e manifestações pode parecer banal. Era menos da metade de 1900, quando as relações de força viam uma notável vantagem do lado empresarial e exercitar o direito da greve era custoso em termos econômicos e arriscado pelas repressões às quais os trabalhadores eram expostos. Mesmo assim naquele tempo a CISL declarava que o método contratual sustentado pela greve era a via principal para garantir os direitos dos trabalhadores e melhorar as suas condições.

Um bom exemplo é o texto de um opúsculo de formação editado em 1954 por uma estrutura CISL territorial: “A negociação e a greve como instrumentos fundamentais das ações do Sindicalismo democrático”. O opúsculo, exemplo das publicações formativas da CISL daqueles tempos afirmava que um dos objetivos principais dos sindicatos é estipular, em seguimento a uma ação autônoma, o contrato com a contraparte. É uma ação que não pode obter sucessos se não tiver a possibilidade de ser sustentado. quando e como aconteça, da greve. Podemos afirmar que a greve e a negociação são momentos e aspectos diversos de um só processo das ações do sindicato. Completam-se e se sustentam entre eles e são todos dois indispensáveis. O opúsculo prosseguia sustentando que a negociação apresenta uma eficácia superior a respeito às leis e em relação a maior eficácia dinâmica. Em geral lei não pode fazer os trabalhadores obterem novas conquistas, até mesmo pela escassa possibilidade que o sindicato tem hoje de influenciar na formação da lei. Além disso, uma lei sobre o trabalho encontra aplicação integral e correta naqueles locais nos quais os trabalhadores organizados impõem respeito. Isso confirma uma verdade atual: os trabalhadores podem obter e manter apenas aqueles melhoramentos que são capazes de presidir com a força de organização deles.

A eficácia da negociação não se baseia apenas sobre relações de força entre as partes sociais. Um fator fundamental para seu desenvolvimento é a exigência por parte dos empresários de ter regras certas nas relações com os empregados, sustentados pelo consenso entre as duas partes e que permitem de governar a produção dos bens e serviços de forma que possa enfrentar com sucesso a concorrência, hoje global, das outras empresas que operam no setor. A força do método de negociação está na recíproca legitimidade das partes, do pleno reconhecimento de seus direitos de representar interesses diversos com igual direito de existência. Não ao extra poder, não a falta de limites, mas sim a existência. Não era um fato banal na época em que o modelo da União Soviética e dos países sociais não tinham ainda demonstrado plenamente a sua injustiça interna e a sua incapacidade de dar o bem-estar.

A CISL sustentava que o Capitalismo podia oferecer uma perspectiva de melhoramento para milhões de italianos em condições de pobreza. Claro que não um capitalismo selvagem, baseado sobre a lei do mais forte. Naquele tempo não era ainda claro o confronto entre os diferentes modelos de capitalismo que surgiram no fim do século vinte. A adesão da CISL ao Capitalismo não era incondicional. O modelo que sustentou desde aquela época é uma economia mista, na qual estão presentes empresas privadas, públicas, cooperativas. Fundamental é a existência de um sistema de “welfare” expresso pelo Estado, mas não só do Estado e não exclusivamente sustentado dos gastos públicos. Defender eficiência econômica e solidariedade social requer tutelar seja o mercado seja o papel do governo e endereço público da economia.

A escolha de fundo que na realidade a CISL havia comprido desde seu nascimento, continuando então nos anos uma constante de sua experiência, vinha lapidadamente reassumida pelo próprio Giulio Pastore em uma passagem do discurso feito na assembléia constitutiva no dia 30 de abril de 1950: “É bom aumentar a produção, dizem os trabalhadores, sobretudo se isso contribuirá para reduzir e eliminar o desemprego; mas se eles se puserem esta pergunta: a quem é destinado à renda dessa maior produção? (...) É ainda uma vez, então, em discussão a injusta divisão de renda. Se impõe para nós uma reforma do sistema e vai dito de imediato que a CISL é contra o sistema capitalista e é contra porque não há nenhuma outra justificativa”.

Encontram-se nesta “declaração programática e ideal” tantos princípios-fundamento da “cultura CISL” das origens – como tema da relação salário-produtividade, a procura de um modelo de relações industriais inédito na Itália e ligado à questão das “compatibilidades econômicas”, a vocação reformadora da sociedade e do sistema econômico – quanto princípios da tradicional concessão cristão-social, como a temática dos “males sociais” do Capitalismo, participação e operário acionista, e então o anticapitalismo moral fundado sobre a rejeição do individualismo econômico em nome do primado da ética.

A especialização da CISL nos anos cinqüenta é consolidar o princípio do método de

negociação ligando-o com o desenvolvimento econômico do país. Ou seja, negociar com princípios guia para decidir quando negociar e onde negociar. O primeiro princípio é negociar sempre quando se realizam aumentos da produtividade, de modo que o acréscimo da renda dos trabalhadores seja ligado a crescimentos reais de riqueza. Caso contrário o aumento salarial seria transferido sobre os preços, gerando inflação e anulando cada eventual conquista salarial. O segundo é negociar em cada lugar no qual fossem realizados aumentos de produtividade. Caso contrário o aumento da riqueza seria transferido sobre os lucros, reduzindo a cota percentual de renda recebida pelos trabalhadores. Então não fazer apenas acordos nacionais intersetoriais, mas também contratos nacionais de setor, em outras palavras de categoria, e contratos de empreendimentos (empresa ou grupo). Uma articulação de níveis que então parecia impensável e que se realizará apenas no fim dos anos sessenta. Particularmente a hipótese da negociação empresarial encontrou resistência, além daquelas óbvias por parte empresarial, também por parte da outra grande central confederativa. A CGIL acusava a proposta da CISL de dividir os trabalhadores e enfraquecer a defesa do nível mínimo comum. A resposta foi, e é ainda hoje que a negociação descentralizada tem caráter integrativo e não alternativo a negociação coletiva nacional dos mínimos salariais, a defesa deles e o melhoramento deles.

A negociação articulada em dois níveis, nacional e descentralizado empresarial ou territorial, permite também de governar melhor o mercado de trabalho, no qual se movem trabalhadores com competências e poder de governar contratual diverso. Procurar negar essas diferenças seria inútil e nem daria a gestão total as empresas, no qual o interesse em obter certos trabalhadores se casaria com aquele de ver premiadas ao máximo as próprias capacidades. Deste modo o interesse individual entraria em conflito com a regulação coletiva.

Solidariedade não significa igualitarismo: significa apenas que cada um – independentemente da sua posição – deveria interessar-se pelos outros. Mais fácil dizer que fazer. O melhoramento geral das condições dos trabalhadores requer particular atenção porque existem grandes diversidades em relação à retribuição, papel profissional, potencial legal e poder contratual. Estar juntos em uma só organização, ser obrigados a confronta-se, discutir e encontrar um acordo é um bom meio para que a solidariedade seja uma prática verdadeira, não apenas uma etiqueta. Nunca é fácil. Hoje encontra novos problemas para a existência de várias formas de contrato alternativas ao tradicional trabalho a tempo integral e duração indeterminada.

A negociação, nas suas várias articulações nacionais, de setor, territorial e empresarial se põe a finalidade de governar os interesses das partes moderando-lhes com critérios de equidade e solidariedade com perspectivas de desenvolvimento, em primeiro lugar do emprego. Não existe a fórmula da solidariedade e da equidade para aplicar em cada tempo e cada lugar. Movimenta-se sobre um fio de difícil equilíbrio. De um lado seria absurdo rejeitar a possibilidade de aumentos salariais para os trabalhadores de certo setor ou empresa apenas porque não podem ser estendidos a todos de imediato. Seria solidariedade negativa. Por outro lado vai contra o princípio da solidariedade retamente compreendida a teoria da “categoria de ponta”, isto é da plena honestidade e legitimidade do comportamento daquelas categorias que vão em frente às conquistas sindicais porque e apenas porque têm a força organizativa para fazê-lo ignorando o impacto de sua iniciativa sobre outros trabalhadores. Um comportamento sindical correto, coerente com o interesse de todos (mesmo da “categoria de ponta” no médio e longo prazo), é que se vá em frente quando a situação econômica geral permite sem prejudicar os outros. Não faltam tais contradições entre os trabalhadores. Por exemplo, no setor dos transportes algumas áreas profissionais, como os pilotos de aviões ou os maquinistas de trens, tem um elevado poder de negociação, mas o grau de eficiência deles condiciona todo o sistema econômico.

Na situação econômica italiana não se pode negligenciar o dado de desemprego, que em algumas áreas do país tem níveis muito graves. Na ação de negociação não pode faltar o objetivo de aumentar, ou pelo menos manter, os empregos. Este é a verdadeiro solidariedade realístico.

A formulação completa do projeto de negociação coletiva que partisse do nível empresarial foi realizada pela CISL em 1953. Na sessão do Conselho Geral em Ladispoli, perto de Roma, em

fevereiro foi definido o projeto sobre aspectos salariais. Uma sessão sucessiva, em outubro, colocou em foco os aspectos relativos à organização do trabalho e dos empreendimentos. Já naquele tempo não se podia ignorar o impacto da inovação tecnológica e o sindicato devia ser o porta voz da exigência de proteção da dimensão humana e do desenvolvimento pessoal nos postos de trabalho.

Começa então um longo percurso para impor o reconhecimento da negociação coletiva empresarial, que terá os primeiros resultados apenas depois de dez anos, na segunda metade dos anos sessenta. Mas recentemente um ponto de referência foi estabelecido pelo acordo assinado em julho de 1993. Neste acordo vem confirmados os dois níveis de negociação, nacional e empresarial, cada um como a própria intervenção sobre a retribuição. Além disso, vem determinado pelo contrato nacional de setor a tarefa de indicar posteriores ambientes de intervenção daquele descentralizado.

“Inconfessionalidade”

A “inconfessionalidade” é a independência de qualquer igreja ou confissão religiosa. Não significa oposição a fé religiosa. É a vontade e a capacidade que uma organização tem de definir as próprias orientações e atividades de modo independente de qualquer autoridade ou credo religiosos, nas liberdade dos seus componentes de aderir a uma religião.

A “inconfessionalidade” não é normalmente inserida entre os elementos fundamentais da concepção sindical CISL, porque ela não passa de um aspecto particular da autonomia. Se é autônomos quando se é independentes de qualquer poder externo, político, econômico, cultural e também religioso. A decisão de evidenciar a escolha de inconfessionalidade da CISL vem do fato que foi uma escolha discutida, árdua, muito menos previsível do quanto possa parecer atualmente. A questão da “inconfessionalidade” e das origens culturais formam centrais por mais de uma década nas ocupações dos dirigentes da CISL, comprometidos a se defenderem dos fatos de duas acusações opostas: a primeira de serem católicos ou católicos demais, a segunda de serem pouco ou absolutamente nada. Acusações que espelham a novidade representada pela CISL no panorama italiano.

Renunciando de modo explícito a fazer referência aos princípios e doutrina sociais da Igreja Católica, em outras palavras a qualificação religiosa da organização, a CISL coloca a base para a superação de um dos elementos que tradicionalmente tinham favorecido o pluralismo e a divisão sindical. Antes do fascismo haviam duas grandes confederações sindicais: a CGL e a CIL católica. Esses dois adjetivos, socialista e católica respectivamente, espelhavam explícitas referências das duas organizações. Em 1944, na Roma ocupada pelos alemães, foi constituída uma única confederação antifascista, a CGIL. As diversas opções político-culturais são expressas em “correntes” e as três principais são aquela comunista, aquela socialista e a cristã. Mas quando a CISL é fundada se declara abertamente não confessional, se bem que seja expressa da iniciativa da “corrente cristã” da CGIL e tenha sido promovida por pessoas que, quase totalmente, são católicas. Com a CISL acaba, na Itália, a presença de um sindicalismo confessional (como será continuamente e polemicamente revelado por amplos setores do mundo católico) A CISL assume a tradição social católica como um componente inspirador, mas não único. Desde então se abre o debate, dentro e fora desta organização, sobre a influência ou o oposto sobre carência da tradição católica sobre suas escolhas culturais e estratégicas.

Existem elementos de continuidade e outros de rompimento com a tradição sindical católica, expressa no primeiro pós-guerra da CIL, Confederação Italiana dos Trabalhadores, a qual experiência, iniciada em 1918, foi interrompida pelo regime fascista. O coligação entre as duas experiências sindicais, aquela antes do fascismo e aquela após a liberação, é representado por uma geração de dirigentes sindicais católicos que havia garantido a volta do sindicalismo de matriz cristã no segundo pós-guerra e a continuidade da experiência sindical da CIL a CISL (Grandi, Rapelli, Pastore, Cappugi, Morelli, Cuzzaniti, Giannitelli, Pallenzona, Sabatini, Zini, Colasanto). Esses possibilitaram a experiência de um sindicato feito predominantemente por católicos, mas não

confessional, conflitual, mas não marxista, moderado e negociador, mas não favorável aos patrões.

A escolha inconfessional, o sindicato expressão social e reivindicadora antes que de fé. A adesão a cultura industrial, vem também estimulada por fatores de ordem estrutural e organizacional. Com a retomada econômica do país centrada sobre a industrialização, com as exigências da competitividade e de integração internacional do nosso aparato produtivo, como o iniciado êxodo da agricultura e a exclusão camponeses autônomos do ambiente sindical a CISL deve se confrontar com uma força de trabalho prevalentemente urbana industrial, sensivelmente diversa, na composição e no espírito, daquela tradicional das massas rurais católicas. Deveria ser obrigatoriamente diferente a relação com as expressões oficiais do mundo católico, como a ACLI, Associação Cristã dos Trabalhadores Italianos, ou com o partido democrático cristão, no qual também militavam não poucos dirigentes da confederação.

Mas quem eram os inscritos da CISL naquele tempo? De modo muito esquematizado podemos dizer que a maior parte deles eram operários católicos, a confirmação da cultura prevalecente na organização, mais interessados a adquirir resultados concretos sobre retribuição e sobre as condições de trabalho que nas perspectivas gerais de mudanças no poder político da sociedade. Eram sensíveis a solidariedade e a consciência de classe, e assim prontos ao conflito, mas dispostos a níveis de luta muito duros só em caso excepcionais. Orientados do pensamento social cristão com uma visão de interclasse da sociedade, onde cada classe pode dar uma contribuição positiva. Isso sustentava a rejeição deles pela ideologia comunista, a conotação mais evidente da CISL na época. Tal rejeição tinha também outro componente, não menos importante: a oposição a todo tipo de ditadura, fruto da experiência do regime fascista. Essa foi expressão brutal dos interesses das classes dominantes, por exemplo grandes proprietários de terras, mas havia gerado em grande parte da população a hostilidade em relação a toda ditadura, até aquela que declarava de defender os seus interesses de classe.

No primeiro Congresso, falando da concepção de interclasse que era patrimônio do movimento católico, Pastore esclarecia que tanto a ACLI quanto a experiência sindical dos católicos concorriam a “dar aos trabalhadores italianos um espírito de classe, porque se não há o espírito de classe os trabalhadores não sentem mais o estímulo de luta: sofrem, mas não lutam mais. Fruto da situação histórica determinada pelo capitalismo. E mesmo assim, nós nos empenhamos para que uma grande parte desses trabalhadores tomassem consciência dos seus direitos, e participasse fora deste espírito de interclasse das lutas que todos se comprometem.”

Desde a relação introdutória no primeiro congresso da CISL, em 1950, Pastore coloca piquetes resistentes para cortar equívocos sobre a vontade da organização de não renunciar das próprias tarefas de proteger os trabalhadores, de independência e liberdade em relação aos patrões, de autonomia dos partidos, sem compromisso. Não faltavam as pressões sobre a CISL para que, em nome do anticomunismo, pudesse se tornar um aliado dos patrões e reduzir a CISL a um sindicato subalterno. Isso induziu Pastore a pré-configurar uma forma de “unidade de adesão” e definir de maneira sempre mais clara as características do “sindicato novo”, como se definia a CISL no primeiro ponto de vista da sua existência. Vê-se a estreita relação entre a tarefa do sindicato e do crescimento da democracia. “A democracia política sem o pão ou sem a política social não conta nada” afirma Pastore no primeiro congresso. Só uma vocação reformadora no sentido igualitário, segundo Pastore, pode tornar real o processo democrático inserido pelas novas instituições democráticas e republicanas. A democracia não pode se contentar com “formas” de representação, porque só a efetiva superação da distância dos trabalhadores em relação ao Estado e as instituições públicas pode tornar a democracia de formal, substancial. O sindicato é chamado a lutar para acrescentar os espaços de democracia e adesão às instituições dos trabalhadores, contra os privilégios que tendem mais e mais privatizar o mesmo cenário estatal.

Tudo que já foi dito até agora mostra que a escolha da inconfessionalidade da nova organização foi nada mais que uma forma tática para atrair outros grupos sindicais se afastar da CGIL e, nos fatos, só em parte confluírem na CISL. Ao invés disso foi o resultado de um processo

complexo que investiu a consciência e a cultura daqueles católicos (dirigentes e intelectuais) que haviam começado a observar a ação sindical como uma realidade intrínseca da economia industrial e como tal, envolver junto aos trabalhadores, independente de onde pertenciam, preferências partidárias e orientações culturais e religiosas, mesmo sabendo que estes eram um elemento vital para as suas escolhas pessoais. Ao sindicato vem dado uma tarefa parcial, representar os interesses de uma parte. A CISL decide enfrentar até o fim este limite como característica imprescindível para a natureza desta organização.

Esta impostação supera a idéia de associações católicas que se projetam no mundo do trabalho pedindo para aderir sobre a base da fé religiosa. A CISL não renega nem redimensiona os valores e os testemunhos de um movimento cristão dos trabalhadores, o porta a um movimento mais amplo e laico, como fermento e como garantia de equilíbrio, ao interno do crescimento e do consolidação democrático da sociedade. Tal impostação, repetida nos pronunciamentos dos líderes da CISL, está presente, precedentemente, nas sedes mais abertas do pensamento católico daquela época.

Ser um sindicato que decide com critérios políticos sindicais, inerentes ao contexto e a cultura industrial, coloca a CISL a frente de numerosos ambientes católicos, com os quais exercita uma espécie de função pedagógica. Pelo menos por uma década essa escolha encontra não pouca dificuldades e resistências ao interno do mundo católico.

A inconfessionalidade leva a CISL a não aderir a Internacional Sindical Cristã (CISC), diferentemente das experiências contemporâneas de sindicatos cristãos, como na França e Bélgica, escolhendo coerentemente – com grande escândalo – a adesão a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres, comumente denominada CISL internacional (que em inglês é International Confederation of free Trade Unions, ICFTU), na qual o sindicalismo americano tinha um grande peso e a trade-unionista é considerada (como muitas vezes vem lembrada criticamente nas polêmicas de parte integralista) dominada do sindicalismo de orientação socialista. Era completamente fora de discussão a escolha “ocidental” da qual o sindicato americano se fazia influente garante (com todo significado anticomunista que tal opção se passava no clima da guerra fria), mas contemporaneamente não é esquecido o alto grau de confluência social que eram capazes de expressarem com as suas contrapartidas o sindicato americano, ou aquele inglês, ou aquele alemão. E também o “socialismo sindical” destas realidades não deixou de exercitar a sua influência sobre o desenvolvimento das características da CISL.

As advertências que a CISL levou adiante nos primeiros cinco anos da sua existência são emblemáticas da sua impostação contratual. Acusada de ser “moderada” pela CGIL mostrou que sua estratégia não significava inércia ou renúncia em frente ao patronato, mas escolha de ações sindicais orientadas a conseguir concretos resultados contratuais, sem contraposições globais sobre a sobrevivência do sistema capitalista ou sobre a propriedade dos meios de produção. Os dirigentes e militantes CISL foram capazes de construir mobilizações imponentes, como por exemplo as greves de 1953, desenvolvem com o debate e a ação concreta o terreno adequado ao desenvolvimento de uma cultura sindical fortemente inovadora no panorama sindical italiano que terá como eixo a linha contratual.