

Trabalhadores, Sindicatos e Democracia: Um Ensaio Bibliográfico sobre Democracia Sindical

Jorge Ventura de Moraes

Introdução

Elia Kazan aborda, no filme *On the Waterfront* (1954), que recebeu no Brasil o título pouco sutil de Sindicato de Ladrões, um tema interessante: um sindicato de portuários dominado por um pequeno grupo de dirigentes, que, em linguagem corriqueira, usa e abusa do poder em benefício próprio. Esses líderes mantêm o poder mediante o controle firme sobre o acesso às oportunidades de trabalho, premiando aqueles que se submetiam ao seu domínio e punindo, pela intimidação e mesmo assassinato, aqueles que ousavam desafiá-los. Resultou daí um grupo de trabalhadores impotentes diante da situação e dirigentes que se perpetuam no poder e usufruem dos benefícios econômicos permitidos pelo controle da máquina sindical.

O tema abordado por Kazan constitui um problema clássico da sociologia política: a democracia sindical. Porém, embora seja um problema amplamente discutido em Sociologia e Ciência Política, o tema da democracia sindical tem sido negligenciado entre os cientistas sociais brasileiros. Quando há referências ao problema como, por exemplo, em Weffort (1972), Gonçalves (1984) e Silva (1984), não há nenhuma preocupação em relacioná-lo aos debates teóricos já produzidos sobre o tema. Exceções são os trabalhos de Mangabeira (1993) e Moraes (1992; 1993; 1994a; e 1994b). Assim, o objetivo primordial deste artigo é discutir criticamente a contribuição de algumas das principais correntes presentes¹ no debate sobre o tema de forma a introduzi-lo ao leitor brasileiro.

Embora haja referências às contribuições de Sidney e Beatrice Webb e de Moisey Y. Ostrogorski, a primeira contribuição discutida com maior profundidade é, obviamente, a de Robert Michels. Esta é uma obra clássica que tem servido de uma espécie de guia para as perguntas posteriores que os teóricos se têm feito sobre tal fenômeno. Em seguida, considera-se a contribuição de uma corrente sob o título mais geral de competição e democracia sindical. Tal corrente engloba a contribuição de Lipset e seus colaboradores — cuja obra é fundamental para o estudo da dinâmica da política interna dos sindicatos, pois fornece argumentos em favor da tese de Michels —, a de Roderick Martin — que privilegia a existência de facções político-sindicais como indicador de democracia sindical — e, em terceiro lugar, a de Edelstein e Warner — cujo modelo teórico se refere a eleições sindicais como foco central de análise sobre o tema.

Em seguida, analiso o modelo do conflito de democracia sindical, com ênfase na contribuição de John Hemingway; discuto também a contribuição marxista para o problema. Embora não haja uma produção mais elaborada, chamo a atenção para uma corrente de idéias influentes acerca da relação entre líderes e liderados em sindicatos a partir, principalmente, da obra de Hyman.

Finalmente, abordo uma corrente que tem centrado seu foco de análise nos fenômenos da representatividade e responsabilidade política dos sindicatos.

Origens Teóricas do Problema: Os Webb, Ostrogorsky e Michels

Já em fins do século passado, o problema da democracia dentro de organizações formais tais como partidos e sindicatos passava a se constituir em preocupação teórica para cientistas sociais por meio dos trabalhos de Sidney e Beatrice Webb e de Ostrogorsky (MacMahon, 1963; Runciman, 1966, p. 75). Os Webb, a quem Michels cita como forma de corroborar suas conclusões, argumentaram que

“Se a democracia significa que tudo que ‘concerne a todos deveria ser decidido por todos’ e que cada cidadão deve gozar uma porção igual e idêntica no governo, a história dos sindicatos indica claramente o resultado inevitável. [O funcionamento do] Governo através do rodízio de cargos, encontros de massa, o referendo [...] ou o delegado atuando pelo seu mandato imperativo leva diretamente ou à ineficiência e desintegração ou à dominação incontrolada de um ditador ou de um ‘expert’ burocrático” (Sidney e Beatrice Webb *apud* Eldridge, 1971, p. 177).²

Por outro lado, de acordo com Lipset, Ostrogorsky, ao estudar as transformações dos meios em fins nos partidos políticos de massa, colocou temas que seriam classicamente definidos por Michels: a necessidade de obediência por parte dos liderados e a questão do desenvolvimento de interesses próprios por parte da burocracia (Lipset, 1972, pp. 348-50).

Neste sentido, “Ostrogorsky sugeriu que uma máquina partidária tende a se burocratizar tal como um exército: como uma organização engajada perenemente no combate com um opositor”, ela enfatiza a obediência e a lógica da cadeia de comando (*idem*, p. 348).

No entanto, Michels (1927 e 1982) foi o primeiro estudioso a colocar claramente os marcos da discussão e as questões centrais relacionadas ao problema da democracia dentro de sindicatos ao argumentar que organizações trabalhistas formais — partidos e sindicatos — desenvolvem tendências oligárquicas (Runciman, 1966). Segundo Michels, há uma tendência inexorável dos líderes sindi-

cais desenvolverem interesses privados que não só são diferentes, mas também opostos aos interesses dos filiados (Cook, 1971; Hands, 1971; Hartmann, 1979; May, 1970; e Wippler, 1986). Por causa de seu caráter definitivo, a tese de Michels ganhou *status* de lei sociológica, o que foi reforçado pelo próprio Michels ao chamá-la de a “lei de ferro da oligarquia”.³

Um dos principais fatores que levou Michels a desenvolver sua tese foi o crescente distanciamento, na Alemanha Imperial, entre os social-democratas e as ações dos trabalhadores, em especial as atitudes antigreve entre os líderes partidários. Efeito particular exerceu a recusa da liderança social-democrata, partidária e sindical, em apoiar a greve dos mineiros, de 1905, no vale do Ruhr. Como afirma Crew (1979, pp. 196-7),

“[...] Os líderes sindicais não estavam, obviamente, preparados para ir tão longe quanto os próprios trabalhadores. Quando estes entraram em greve na mina de Bruchstrasse [...], Sachse, líder dos mineiros e deputado socialista, advertiu que a greve deveria ficar restrita localmente, pois não havia chance de sucesso para uma greve geral”.⁴

Michels analisou o controle do poder em partidos e sindicatos socialistas, tido por ele como democráticos por excelência. Este autor aceitava a idéia da existência de uma democracia formal, que ele identificava, de forma não muito clara, como do tipo plebiscitária, pois partia da pressuposição de que, no âmbito das organizações, nas sociedades modernas haveria espaço para o exercício do poder democrático. No entanto, Michels aponta para uma série de fatores que levariam inevitavelmente à oligarquização destas organizações: a necessidade de um corpo burocrático, especializado e centralizado, para tomar decisões rápidas e seguras; a transformação de idéias radicais em moderadas pela necessidade dos dirigentes sindicais de se protegerem contra os ataques dos capitalistas conservadores; o desenvolvimento de interesses pessoais por parte dos dirigentes sindicais; e a necessidade de autoridade e disciplina para enfrentar o

Estado. Em suma, ocorreria aquilo que os cientistas sociais chamam de *goal displacement*, ou seja, "o processo pelo qual os interesses dos membros dos sindicatos são subordinados a outros interesses" (Hill, 1981, p. 133).

Os sindicatos e partidos socialistas surgiram nas sociedades modernas como meio de os trabalhadores defenderem seus direitos diante da burguesia detentora dos poderes político e econômico, mas a tomada de decisões rápidas e seguras fez com que se impusesse a necessidade de um corpo dirigente burocratizado especializado, capacitado e centralizado na tomada de decisões. Como afirma Linz (1975, p. 88):

"Toda sua análise [de Michels] se funda na coação que representam tanto as necessidades organizativas — o crescimento da organização e a necessidade de adotar decisões rápidas, as dificuldades de comunicação dos membros, o aumento e a complexidade das tarefas, a divisão do trabalho, a necessidade de uma atividade exclusiva —, quanto os consequentes processos de seleção da liderança e o progresso dos conhecimentos e da especialização".

Tendo em vista, por outro lado, as posições beligerantes das forças "conservadoras", os dirigentes sindicais e/ou partidários teriam de reforçar suas organizações para protegê-las de eventuais ataques, mesmo que para isso fosse necessário a transformação — ou mesmo o abandono — de idéias radicais em favor de idéias moderadas passíveis de serem aceitas pela classe dominante (Blau, 1975, p. 471). Isto significa, segundo Wippler, que "[Michels] aparentemente rejeitou a teoria comumente aceita de que os membros de um grupo sempre agem de acordo com a ideologia do grupo" (1986, p. 1).

Com efeito, a necessidade de fortalecimento do sindicato ou partido diante da classe dominante provocaria a cristalização de interesses cultivados pelos chefes e a identificação deles como interesses da organização. "Num partido, os interesses das massas organizadas que o compõem estão longe de coincidirem com os da burocracia que o personifica" (Michels, 1982, p. 234), o que faz com

que esses chefes, anteriormente democráticos, se tornem conservadores e aferrados ao poder, sem disposição para enfrentar as urnas.

É necessário atentar, no entanto, para o fato de que esse conservadorismo não apareceria somente por imposição institucional — crescimento do número de filiados, diferenciação gradativa das tarefas etc. —, mas também por causa do interesse privado e história de vida de certos chefes:

"Quando os chefes não possuem nem fortuna pessoal nem outras fontes suficientes de renda, eles se agarram com tenacidade, por razões econômicas, ao seu emprego, o qual terminam por considerá-lo como sua posse, como seu bem inalienável. Isto é particularmente verdadeiro para antigos operários que se tornaram líderes e que perderam o hábito do trabalho manual. A perda do cargo seria para eles um verdadeiro desastre financeiro" (Michels, 1982, p. 118).⁵

O processo de oligarquização seria facilitado pela renúncia dos eleitores em influenciar efetivamente o poder. Os chefes seriam eleitos para cuidar dos interesses de todos, liderando os eleitores de quaisquer obrigações. Neste jogo apático, as duas partes alcançariam os seus respectivos desejos, por parte da liderança, a manutenção do poder sem questões incômodas; por parte dos liderados, a apatia diante do poder e a recusa em participar. As massas só seriam despertadas de sua passividade quando os chefes se sentissem ameaçados pela aparição de novos líderes críticos do poder estabelecido, pois os dirigentes tentariam invocar as massas para se legitimar diante da oposição, ao mesmo tempo que cuidariam de cooptar os novos líderes. Deste modo, ao que parece, Michels acreditava que existe uma tendência inevitável a uma separação entre líderes e liderados e que a renovação dos líderes se daria mais pela seleção e cooptação de líderes externos do que pelo exercício democrático do poder.

Michels apontou ainda mais um fator que também contribuiria para o conservadorismo progressivo de um partido político: suas relações com o Estado. De acordo com ele, uma das características essenciais do Estado é ser

um poder centralizador. Fez-se necessário, pois, criar-se um partido revolucionário capaz de lhe fazer oposição. Mas para atingir este fim, o partido tem de fundar-se sobre as mesmas bases que fundamentam o Estado: a autoridade e a disciplina. A espontaneidade é um dado negativo na luta contra o poder estatal. A luta contra o Estado exige organizações disciplinadas e burocratizadas. Desse modo, a essência dessas organizações torna-se em seu reverso, ou seja, naquilo contra o que lutavam. Michels chega a dizer que um “partido político revolucionário é um estado dentro do Estado” (Michels, 1982, p. 221).

Competição e Democracia Sindical

Sob este título mais geral agrupam-se três diferentes correntes que têm em comum o fato de privilegiarem a existência da competição entre “partidos”, facções ou grupos como indicador de democracia/oligarquia sindical. Essas três correntes serão analisadas separadamente como se segue.

Democracia e “Partidos” Sindicais

A obra de Lipset, Trow e Coleman (1956) é um estudo sistemático da “lei de ferro da oligarquia” de Michels mediante a análise da estrutura de poder no International Typographical Union — ITU. É importante notar que, apesar de os dados levantados por esses autores apontarem para a existência de um sistema democrático dentro do ITU, esse estudo levou às mesmas conclusões alcançadas por Michels, ou seja, o ITU era uma exceção que confirmava a “lei” de Michels. Como esse sindicato tinha características bem particulares, os autores concluíram que a democracia sindical, onde ela existia, significava meramente um “caso desvio”.

O foco central do estudo aponta a importância de um “sistema bipartidário” para a manutenção da democracia interna nesse sindicato. O modelo adotado pelos autores é claramente emprestado do sistema partidário americano no qual dois partidos lutam por cadeiras no Congresso Nacional e/ou pelo posto

presidencial na Casa Branca (Hemingway, 1978, p. 7; Hill, 1981, p. 135). Em outras palavras, esses autores tomam como dado que a existência de um sistema formal de escolha para os filiados do ITU entre dois “partidos” significa que há democracia em tal organização.⁶ Assim, a possibilidade dada ao eleitorado de escolher entre dois “partidos” e a existência de uma oposição significa a garantia de florescimento e manutenção da democracia dentro do ITU, o que impediria sua degeneração em uma oligarquia. Como eles próprios afirmam: “Nós consideramos que existe democracia no ITU quando os membros do sindicato têm o direito de escolher entre dois ‘partidos’ que representam pensamentos opostos com relação à ação sindical” (Lipset, Trow e Coleman, 1956, p. 53).

No começo de sua história, o ITU era governado por um grupo restrito de pessoas. Mas, progressivamente, “sociedades secretas” que agiam dentro do sindicato passaram a servir de uma espécie de mecanismo em um sistema de defesa contra possíveis manobras de líderes com tendências oligárquicas.

Lipset e seus colaboradores também mostram que a existência de grupos informais, que ajudam a manter a comunicação e o contato entre os líderes e os filiados, exerce um importante papel ao impedir o estabelecimento de um “hiato” entre os mesmos, consolidando a democracia interna. Esses grupos informais agiriam como canais no sentido de “transportar” informações vitais entre um pólo e outro, estreitando a relação entre líderes e liderados, tornando mais ativa a participação dos últimos na vida do ITU. Isto quer dizer que os filiados poderiam se conscientizar da importância de sua participação para a manutenção de um sistema democrático no interior do seu sindicato. Isto fica claramente demonstrado, por exemplo, na responsabilidade do exercício potencial de sanções, por meio de referendos, sobre medidas tomadas pelos dirigentes. A frequência de referendos sobre importantes aspectos da vida do sindicato contribuiu para impedir o aparecimento de tendências oligárquicas, pois a participa-

ção da base resultou na neutralização da degeneração oligárquica normalmente provocada pela tendência à administração burocrática e centralizada nas organizações voluntárias previstas por Michels.

Os diversos pequenos sindicatos que forma o ITU⁷ têm um importante grau de autonomia local no que diz respeito à capacidade e possibilidade de tomar decisões e agir sem a interferência do poder central. Como esses sindicatos locais mantêm sua autonomia, eles desempenharam um importante papel na manutenção da democracia interna, como filtro contra a concentração de poder nas mãos de uns poucos, o que fatalmente ocorreria se existisse uma administração mais centralizada.

Por fim, um importante aspecto no sistema democrático do ITU é a garantia estatutária da existência de uma oposição. Parece óbvio que uma simples garantia estatutária não significa necessariamente a existência de uma oposição, mas isto impede, por exemplo, que líderes sindicais usem métodos autoritários e oligárquicos para calar e/ou derrotar a oposição, pois o fim desta poderia significar o fim do sindicato com sua vida democrática.

Democracia e Facções Sindicais

Martin (1987) parte de uma noção menos rígida do que a utilizada por Lipset e seus associados sobre organização de interesses. Enquanto para estes a expressão da democracia sindical se dá mediante a constituição de “partidos” sindicais, Martin enfatiza a organização de facções, algo mais fluído e menos rígido do que a noção de “partidos” (Hill, 1981, p. 135). Neste sentido, Martin parte de um pressuposto central: a existência de limites que impedem os dirigentes sindicais de tentar destruir a oposição interna serviria de garantia para a existência da democracia sindical.

Martin (1987, p. 224), através de crítica ao trabalho de V. L. Allen, rejeita a noção de que “o único critério para se medir a efetividade da liderança [sindical] é a medida em que eles alcançam [o] fim [a que se propõem]”, ou seja, “proteger e aumentar o nível de vida dos

membros do sindicato”. A crítica de Martin se baseia no seguinte paradoxo: se levada às últimas conseqüências, a visão de Allen levaria à conclusão de que “dirigentes sindicais autocráticos poderiam ser considerados democráticos na medida em que representassem os interesses econômicos dos filiados frente aos empregadores” (*idem*, p. 225).

Assim, de forma mais específica, Martin defende a visão de que a análise da democracia sindical deve passar necessariamente pela análise do processo eleitoral, pois “as eleições são o único meio de se descobrir a opinião majoritária” (*idem*).

Porém, ele faz uma crítica da noção de Lipset e associados de democracia sindical. Para Martin, Lipset aplicou muito mecanicamente o modelo institucional mais geral de democracia parlamentar à vida sindical. Na sua visão: “Em lugar de governo e oposição, a oposição formando um governo alternativo, um executivo [sindical] permanente é usualmente confrontado por uma pequena oposição não-institucionalizada, que procura mobilizar um largo segmento da maioria indiferente para influenciar a liderança em uma certa direção ou se infiltrar nela” (*idem*, p. 226).

Tal visão o conduz à proposição da seguinte definição, não muito precisa, como ele próprio reconhece, de democracia:

“Democracia sindical existe onde os dirigentes sindicais não podem impedir as facções opostas de distribuir propaganda e de mobilizar apoio eleitoral. Ela [a definição] não requer que a oposição seja institucionalizada, nem que ela seja democrática; meramente que ela sobreviva como uma forma reconhecida de atividade política [pois] a facção é uma sanção indispensável contra a incapacidade da liderança em responder à opinião dos liderados” (*idem*, pp. 226-7).

Como etapa necessária no seu modelo, Martin enfatiza os limites que atuam sobre os dirigentes sindicais e que poderiam fazê-los tolerar as facções:

(1) a cultura política “age diretamente como um limite sobre os líderes sindicais e indiretamente mediante sua influência sobre as

crenças dos filiados acerca da legitimidade de certas práticas políticas” (*idem*, p. 229);

(2) a pressão do governo, em períodos de crise econômica, para os sindicatos diminuírem suas demandas pode vir a criar divisões entre a liderança e os liderados, levando à emergência de grupos de oposição “irresponsáveis”. Além disso, diante da crescente influência governamental, particularmente em políticas de combate à inflação e manutenção de condições satisfatórias de trabalho, há aumento de pressão para a centralização e burocratização e, portanto, do poder dos líderes (*idem*, pp. 229-30);

(3) o padrão de conflito de interesses econômicos entre grupos de liderados, a forma como os grupos se opõem aos líderes, assim como a estrutura do sindicato são largamente condicionados pela composição ocupacional dos filiados (passada, presente e futura) (*idem*, p. 230);

(4) no que diz respeito aos níveis de concentração da propriedade industrial e de cooperação entre os empregadores, à diversificação de produtos e de mercados, e ao sistema de negociação coletiva, há pressões em direção à centralização e à burocratização, e, assim, em direção à oligarquia (*idem*, p. 231);

(5) a disposição da direção sindical em tolerar a oposição e a probabilidade da maioria indiferente prestar atenção nas propostas das facções opositoras são também condicionadas pela situação econômica na indústria ou indústrias em que o sindicato atua (*idem*, pp. 231-2);

(6) as características da tecnologia industrial da(s) indústria(s) em que o sindicato atua afetam a democracia sindical. O nível de tecnologia, assim como a taxa de mudança tecnológica, condiciona o ambiente e o fluxo de trabalho, o nível de interação entre os filiados do sindicato no local de trabalho e, conseqüentemente, as oportunidades para a avaliação das políticas e dos líderes sindicais (*idem*, p. 232);

(7) a existência ou não de uma oposição é afetada diretamente pela fonte de poder de negociação sindical, pois a mesma determina a distribuição de poder entre o grupo executi-

vo e os demais grupos e, indiretamente, por meio da probabilidade de ocorrer a emergência de grupos antiliderança sindical durante greves não apoiadas pelos dirigentes (*idem*, pp. 232-3);

(8) as características dos filiados, no que diz respeito a qualidades específicas do “saber fazer política”, que exercem impacto sobre o nível de participação desses mesmos filiados, afetam o nível de democracia sindical (*idem*, p. 233);

(9) a atuação política da oposição depende de cinco fatores: o número de ex-dirigentes sindicais ainda ativos dentro do sindicato, o número de filiados comuns politicamente experientes, seu nível educacional, seus recursos materiais e seu compromisso ideológico (*idem*, p. 234);

(10) as atitudes das lideranças podem ser entendidas como uma pressão independente na medida em que são determinadas pelas crenças políticas individuais, pelas crenças dos filiados, pela racionalização dos requisitos funcionais nos papéis de liderança e pela sensibilidade com relação à cultura política em que se atua (*idem*, p. 235); e

(11) a estrutura sindical é de importância crucial, pois é por ela que todas as outras pressões operam. O maior ou menor grau de centralização, a relação dos dirigentes com os líderes não oficiais e o próprio sistema eleitoral são os principais determinantes da medida em que a estrutura formal facilita ou impede a articulação das discordâncias (*idem*, p. 236).

Eleições como Expressão de Democracia Sindical

Há semelhanças óbvias entre o modelo advogado por Edelstein e Warner (1975) e aquele proposto por Lipset e seus colaboradores, principalmente no que diz respeito à existência do sistema bipartidário. No entanto, é necessário atentar para o fato de que eles tentam refinar o modelo analítico de Lipset, Trow e Coleman, o que lhes permite desafiar as conclusões destes autores e, claro, as de Michels ao mostrar, apoiados em uma teoria organizacional de democracia sindical

(Edelstein, 1967), que sindicatos podem ou não ser democráticos. Esta teoria foi construída em torno de um modelo que enfatiza resultados eleitorais em um sistema de competição entre correntes, facções, “partidos” etc.

O primeiro ponto importante, que mostra a discordância desses autores de Michels e Lipset, é a afirmação de que há uma continuidade entre oligarquia e democracia e que, em determinados momentos, é quase impossível definir exatamente o que cada um destes estados significa, ou em que pólo se encontra um dado sindicato. Assim, impõe-se a definição precisa do que oligarquia e democracia significam.

Em primeiro lugar, oligarquia pode ser identificada — mesmo com existência de normas democráticas, mas com a ausência de obstáculos organizacionais — com tentativas no sentido de derrubar, por métodos escusos, os líderes democraticamente eleitos. Se existem mecanismos eleitorais formais e estes não são usados, isto significa que a organização é controlada por um número limitado de indivíduos de uma forma na qual não existe competição, o que quer dizer falta de democracia (Edelstein e Warner, 1975, p. 33).

A partir dessa definição de oligarquia, esses autores identificam sete formas oligárquicas de controle do poder: (1) hierarquização oficial simples; (2) oligarquia federal; (3) oligarquia colegiada; (4) oligarquia de cúpula; (5) sistema de partido único; (6) oligarquia apontada externamente; e (7) oligarquia neoclássica.⁸ Algumas destas formas podem se compatibilizar entre si, enquanto outras são absolutamente incompatíveis ou somente parcialmente compatíveis (*idem*, pp. 36-8).

Por sua vez, democracia é definida, em uma organização formal, ou em uma sociedade, como um sistema de processo decisório no qual os seus membros participam ativamente, direta ou indiretamente, por intermédio de seus representantes, na feitura e implementação de políticas e na seleção de dirigentes, em todos os níveis, na base da igualdade política (*idem*, 1975, p. 30).

Edelstein e Warner distinguem dois modelos de democracia sindical: (1) o modelo do

poder contrabalançado, no qual as forças opostas são iguais em *status* ou tamanho, poucas e poderosas, com bases de apoio interno (*idem*, p. 67); e (2) o modelo aleatório, no qual há pouca diferenciação na estrutura interna dos grupos competidores, caracterizando-se pela existência de numerosas e pequenas facções com líderes com pouco poder ou pouco reconhecimento fora de seus círculos restritos (*idem*, p. 68).

Em termos de fatores internos que influenciam o estabelecimento e a manutenção da democracia, esses autores chamam a atenção para a hierarquia dos diretores do(s) sindicato(s) sob análise. Desse modo, considera-se os seguintes pontos; (1) grau de (des)igualdade de *status* dos diretores; (2) diferenças entre os cargos; e (3) número de cargos eletivos. Assim, por exemplo, a princípio, se não existem grandes diferenças entre os diretores que tratam mais diretamente com questões relacionadas à democracia sindical, é provável que existam relações mais democráticas entre os diversos grupos políticos que formam a organização.

Em segundo lugar, existe a questão da subestrutura regional.⁹ Em concordância com Lipset e seus colaboradores, Edelstein e Warner afirmam que um certo grau de descentralização de poder entre os diferentes níveis regionais contribuiria para impedir processos oligárquicos dentro do sindicato. No entanto, diferentemente daqueles autores, eles alertam para o fato de que esta descentralização deve ter limites, pois a mesma, em grau extremo, pode provocar uma fraqueza orgânica no sindicato e pouco contribuiria para a democracia interna.

O terceiro aspecto enfatizado é o processo eleitoral. Existem basicamente dois modelos: (1) o sistema bipartidário que produz um mecanismo de auto-regulação, o qual pode resultar em eleitorais “apertados”; e (2) o sistema homeostático, que permite a eliminação progressiva de candidatos, menos os dois principais, mediante eleições preliminares ou pela transferência de votos no processo de contagem (*idem*, p. 73).

Em quarto lugar, enfatiza-se os sistemas

e procedimentos de votação. O foco de análise aqui é a participação dos membros do(s) sindicato(s) por meio do sistema de votação. Mostra-se que, naqueles sindicatos em que a proporção de delegados eleitos é maior do que a de apontados, há uma maior probabilidade de que as eleições sejam mais disputadas, o que impede a degeneração oligárquica dentro da organização. Um outro aspecto analisado neste ponto é o modo pelo qual as eleições acontecem: referendo ou convenção. É possível inferir que os autores parecem preferir o referendo à convenção, pois “a força de minorias dispersas pode ser mecanicamente dissipada em eleições feitas através de convenções”, o que poderia provocar falta de “oxigenação” do sistema (*idem*, p. 78).

Em suma, o esforço analítico desses autores é no sentido, principalmente, de construir uma teoria refinada capaz de diagnosticar o estado objetivo, em termos de democracia/oligarquia, de uma organização formal, neste caso, um sindicato. O resultado é um modelo analítico que nos permite estabelecer a seguinte hipótese: a democracia sindical será preservada se existirem obstáculos organizacionais que impeçam a concentração de poder nas mãos de um grupo limitado ou nas mãos de uma pessoa.

Roxborough (1984) operacionalizou, de forma mais sistemática, o modelo de Edelman e Warner. Com efeito, apesar de esses autores trabalharem com certo número de variáveis para a análise da democracia/oligarquia sindical, seu modelo volta-se basicamente para o sistema eleitoral em funcionamento nas organizações sindicais. Ou seja, o modelo teórico por eles desenvolvido funda-se na pressuposição de que democracia é sinônimo de um sistema eleitoral competitivo em que grupos, correntes, facções ou “partidos” têm condições justas de lutar por e receber os votos dos eleitores a partir de uma plataforma eleitoral. Além disso, grupos opositores devem ter o direito de criticar atos do grupo no poder. Como resultado destes há o fato de que a democracia existe quando há um grau razoável de substituição, mediante eleições, de lí-

deres e/ou grupos no poder. A operacionalização do modelo por Roxborough levou a um tratamento mais específico dos resultados eleitorais, os quais são organizados a partir de quatro indicadores: (1) porcentagem de eleições disputadas por, pelo menos, duas chapas; (2) grau de substituição, mediante eleições, de grupos no poder; (3) porcentagem média de votos recebidos pela chapa vencedora; e (4) existência de uma oposição organizada e permanente (Roxborough, 1984, pp. 132-44; Roxborough e Bizberg, 1983; Thompson e Roxborough, 1982; Mangabeira, 1993, p. 18; Moraes, 1992, pp. 256-76).

Conflito como Expressão de Democracia Sindical

Hemingway (1978) propôs um modelo de análise que enfatiza a existência do conflito interno como fator de democracia sindical. Este autor parte de uma questão bastante geral: podem os sindicatos manter, ao mesmo tempo, sua batalha por uma sociedade mais democrática e a democracia interna? (*idem*, p. 1).

Numa rápida avaliação de algumas correntes teóricas nas Ciências Sociais, desde o marxismo até os liberal-pluralistas, Hemingway argumenta que é possível extrair daí um dilema básico que resumiria o problema da democracia sindical: “Ou se escolhe uma liderança estável com o risco de se perder a liberdade de se discordar ou se escolhe esta última com o risco [inerente] da fragmentação e desorganização” (*idem*, p. 2).

É a partir deste dilema que Hemingway propõe o que ele chama de modelo do conflito de democracia sindical. As diversas posições teóricas no debate — algumas explicitadas acima — podem ser resumidas como se segue: algumas privilegiam aquilo que se poderia denominar de “controle através da participação”, que se refere ao argumento de que os sindicatos poderiam ser democráticos na medida em que mantivessem encontros regulares como forma dos filiados exercerem sanções sobre as políticas dos dirigentes (*idem*, pp. 5-7); outras correntes privilegiam o “controle através da oposição”, em que a democracia é

mantida pela articulação de uma oposição organizada (*idem*, pp. 7-9); finalmente, há aqueles que privilegiam o “controle através da satisfação”, ao enfatizarem não o controle democrático dos filiados sobre seus sindicatos, mas ao se perguntarem simplesmente se os sindicatos dão aos seus filiados aquilo que eles querem (*idem*, pp. 9-11).

Em oposição a estes modelos, Hemingway propõe o modelo do “controle através do conflito” sob o argumento de que:

“Conflito e controle são os lados opostos da mesma moeda; a presença de um significa a ausência do outro. Quando aparecem assuntos sobre os quais líderes e liderados discordam, as partes devem estrategicamente empregar recursos para conseguir o apoio da oposição e o resultado deste conflito demonstrará o equilíbrio do controle” (*idem*, p. 11).

O foco de análise centra-se na relação entre líderes oficiais e liderados ativos ou passivos, nos conflitos coletivos em lugar de conflitos individuais e sobre conflitos “organizados” em lugar de conflitos “desorganizados”. Finalmente, o autor enfatiza os aspectos estruturais e subjetivos das situações de conflito (*idem*, p. 13).

No que diz respeito, particularmente, aos aspectos estruturais do conflito, Hemingway chama a atenção para dois tipos de conflito: primeiro,

“As divisões verticais de interesse entre os filiados tornam mais difícil para os líderes a satisfação de todos aumentando assim a possibilidade de que alguns grupos discordem da liderança acerca de políticas sindicais específicas” (*idem*, p. 14).

Segundo, as

“Divisões horizontais, em termos de diferentes posições de influência dentro dos sindicatos e na máquina de negociação coletiva, podem possibilitar a emergência de discordâncias acerca de quem deveria ter o poder de tomar decisões: líderes ou liderados” (*idem*, p. 14).

Por outro lado, os aspectos subjetivos referem-se àquilo que os líderes e liderados consideram como importantes em suas vidas

— o que varia de situação para situação: o que define como e quando acontece o conflito (*idem*, pp. 16-7).

No que se refere ao processo de negociação coletiva, Hemingway enfatiza os recursos que devem ser estrategicamente mobilizados pelas diversas correntes. Primeiro, existem os “recursos institucionais” tais como moções e resoluções previstas nos estatutos sindicais. Em segundo lugar, existem os “recursos a alianças”, que se referem tanto a alianças internas entre grupos/facções, quanto a alianças externas como, por exemplo, aquelas com partidos políticos. Por fim, existe aquilo que o autor chama de “recursos à ação” que implicam ações diretas para limitar e constrianger a oposição sindical quando se tem, por exemplo, de negociar cláusulas potencialmente polêmicas (*idem*, pp. 18-9).

Finalmente, como passo necessário, o autor se pergunta: como as diferentes partes usam tais recursos? Há três respostas possíveis: as estratégias persuasivas que empregam recursos institucionais; a estratégia manipuladora que emprega os recursos a alianças; e o uso coercitivo de recursos à ação. De acordo com Hemingway, a primeira será a preferida, pois envolve menos custos e inconveniências para ambos os lados no sentido de que se apelará para coisas tais como “consciência social” e “boa vontade” por parte da oposição (*idem*, p. 20).

Em segundo lugar viria a estratégia manipuladora, pois envolve a aceitação do que é legalmente permitido pelos estatutos, mas vai mais além por buscar, de forma calculada, o apoio externo como forma de fortalecer a posição de quem a emprega na arena institucional (*idem*, pp. 20-1).

Por último, o uso coercivo dos recursos à ação é (ou deveria ser) a estratégia menos preferida, pois a intenção é fazer a oposição cooperar por meio de medidas que enfatizam o limite e o constrangimento.

O Marxismo e a Questão da Democracia Sindical

O marxismo contribuiu em muito para as Ciências Sociais em termos de pesquisas e

análises da classe operária e seus sindicatos. Porém, não há, surpreendentemente, quase nada escrito sobre o problema da democracia *versus* oligarquia interna em organizações sindicais. Ao que parece, a preocupação principal, do ponto de vista dos marxistas, isto é, a luta dos sindicatos dos trabalhadores, “sufocou” estudos sobre o problema da democracia em organizações formais de trabalhadores.

Classicamente, uma das concepções sobre o papel dos sindicatos, já na fase em que os bolcheviques haviam subido ao poder, era de que estes teriam a tarefa de construir o socialismo mediante a organização da produção. Na visão de Kollontai, não necessariamente partilhada por Lênin e outros dirigentes socialistas,

“Os sindicatos devem passar da actual posição de resistência passiva às instituições económicas à participação activa na direcção de toda a estrutura económica do país (Teses da Oposição Operária). Procurar, encontrar e criar novas e mais aperfeiçoadas formas económicas, encontrar novos incentivos para a produtividade do trabalho — tudo isso só pode ser conseguido pelas colectividades operárias, estreitamente ligadas às novas formas de produção. Só estas colectividades, pela sua experiência quotidiana, são capazes de chegar a algumas conclusões sobre a forma de gerir o trabalho num estado operário, onde a miséria, a pobreza, o desemprego e a competição no mercado da mão-de-obra deixam de ser os incentivos do trabalho [...]. Encontrar um estímulo, um incentivo para o trabalho — essa é a maior tarefa da classe operária colocada no limiar do comunismo. Ninguém, no entanto, senão a própria classe operária, *através das suas organizações de classe* é capaz de resolver este importante problema” (Kollontai, 1977, pp. 55-6, ênfase minha).

Em situação menos idealizada, sob o capitalismo, os poucos autores marxistas preocupados com o problema central deste ensaio têm tentado mostrar que há um descompasso entre as práticas dos dirigentes sindicais, vistos como “gerenciadores do descontentamento”, e os impulsos “verdadeiros” e demandas oriundos do chão-de-fábrica,¹⁰ ou seja, como organizações plenamente integradas ao sistema capitalista e, portanto, contrárias ao espí-

rito do trecho citado acima. Esta posição é expressa, por exemplo, por Hyman (1989), que sugere que os sindicatos estariam interessados em manter a “paz estabelecida” permitindo assim o controle dos trabalhadores pelos gerentes. Para ele, a própria existência de

“Relações estabelecidas entre sindicato-empregador podem servir, na verdade, para alterar o próprio caráter das reclamações dos empregados, ao definir a pauta de discussão dentro de limites estreitos que moldam os parâmetros para a sua resolução potencial; pois se questões de princípio fundamentais são suprimidas, a tarefa de alcançar um compromisso pode ser grandemente facilitada” (Hyman, 1989, p. 40).

Segundo ele, organizações atuando nos locais de trabalho expressariam melhor os interesses dos trabalhadores do que os sindicatos burocratizados e, portanto, conservadores. Isto aconteceria porque elas não estariam sujeitas a, nem comprometidas com, normas regulatórias presentes nas relações institucionalizadas entre dirigentes sindicais e empregadores.

Neste mesmo sentido, Giovanni Arrighi expressa pensamento semelhante:

“Devemos reconhecer que a transformação das organizações políticas da classe operária em instrumentos antes de contenção que de estímulo e apoio ao conflito industrial, durante a década passada [os anos 60], foi muito rápida e evidente — sem que houvesse um crescimento *significativo* de organizações políticas alternativas” (Arrighi *apud* Panitch, 1981, p. 83, ênfase original).

Embora com uma visão um pouco diferente da referida acima, Esping-Anderson, Friedland e Wright dizem que as estruturas do corporativismo nas sociedades de capitalismo avançado tendem a incorporar a classe operária, o que empresta apoio à visão adotada por Hyman:

“A premissa de uma estratégia corporativista é que a inclusão de líderes selecionados das organizações da classe trabalhadora (especialmente sindicatos, mas também, em certas ocasiões, partidos de esquerda) nos processos formais de planejamento estatal reduzirão a oposição da classe trabalhadora às políticas estatais sem requerer

massivas concessões às demandas populares. Este resultado somente ocorrerá se duas coisas acontecerem: primeiro, a liderança incorporada deve ser vista como legítima pela classe trabalhadora, e segundo, a liderança deve ser suficientemente isolada das pressões cotidianas da massa para aceitar os imperativos do planejamento nos interesses da acumulação do capital” (Esping-Anderson, Friedland e Wright, 1979, p. 149).

Finalmente, Panitch, mesmo fazendo uma crítica da visão de corporativismo expressa acima, escreve algo virtualmente igual:

“Quais os efeitos das estruturas políticas corporativistas sobre os sindicatos? O primeiro efeito *organizativo* é a articulação da organização coletiva de massas com aparelhos estatais centralizados, encorajando a *centralização* do movimento sindical de modo que as orientações sindicais são assumidas, em proporção crescente, através dos aparatos permanentes das centrais de confederações — antes que ao nível local ou pelos sindicatos individuais” (1981, p. 92, ênfases no original).

Dessa forma, o problema pode ser colocado em termos michelsianos, ou seja, a forma de negociação — centralizada — leva à separação da liderança das bases, desvirtuando o sentido da existência dos sindicatos como representantes dos trabalhadores.

Representatividade, Responsabilidade Política e Democracia Sindical

Há, pelo menos, duas correntes teóricas que enfatizam a questão da representatividade dos dirigentes sindicais como indicador de democracia em organizações formais de trabalhadores.

A primeira tende a centrar seu foco de análise em variáveis socioeconômicas e políticas. Assim, Handelman (1977), por exemplo, estudando o caso de dois sindicatos mexicanos, procura analisar a questão da democracia sindical como um problema de representatividade sindical ao considerar possíveis diferenças e/ou similaridades estatísticas entre líderes e liderados por meio de variáveis tais como idade, renda, nível educacional, porcentagem acima de 50 anos de idade, por-

centagem de nascidos em áreas urbanas e outras relacionadas à “consciência industrial e de classe”.¹¹ É importante notar que Handelman encontrou diferenças consideráveis entre líderes e liderados tendo em vista tais variáveis e concluiu que isso poderia significar uma divergência de interesses entre líderes e liderados em organizações sindicais.

Por outro lado, outra corrente tem chamado a atenção para a dinâmica do relacionamento entre seus líderes sindicais e seus liderados. Os trabalhos produzidos sob este foco afastaram-se da abordagem sobre procedimentos democráticos em sindicatos semelhantes a sistemas políticos gerais, tal como, por exemplo, no estudo de Lipset, e passaram a enfatizar os canais e procedimentos pelos quais se tenta assegurar a participação da base sindical no processo decisório. Assim, esses estudos examinam aspectos como os graus de responsabilidade política, isto é, em que medida a liderança presta contas de seus atos aos liderados, e de representatividade, isto é, em que medida a liderança se mostra comprometida com os interesses dos liderados. Vale enfatizar que esta concepção de representatividade se afasta daquele apresentada por Handelman.

Fosh e Cohen mostraram que havia graus diferentes de democracia dentro dos cinco sindicatos britânicos por elas analisados no que diz respeito ao compromisso dos diretores sindicais tanto com a representatividade, quanto com a responsabilidade política embutida em seus cargos. Para essas autoras, representatividade significa que as políticas dos líderes sindicais devem *espelhar* os “interesses expressos” dos liderados, enquanto responsabilidade política é a prática de “consultar e prestar conta aos liderados”, o que permite uma definição de democracia sindical que incorpora a idéia de democracia participativa. Elas testaram esses fatores contra um certo número de variáveis e concluíram que o grau de democracia sindical tem mais a ver com

[...] a interação entre [...] líderes e liderados, o compromisso com o coletivismo e estilo de liderança e ameaças e desafios colocados pelos ge-

rentes [do que] com fatores institucionais [...], a influência de federações e confederações e os atributos particulares dos membros do sindicato [...]” (Fosh e Cohen, 1990, p. 138).

Finalmente, Heery e Kelly (1990) pesquisaram padrões de colaboração entre líderes sindicais de vários níveis hierárquicos e os liderados em geral em alguns sindicatos britânicos. As questões teóricas a que esses autores tentam responder foram desenvolvidas a partir das contribuições de Michels e de certos analistas marxistas da burocratização sindical. Como mostrado acima, essas duas tradições predizem que há uma diferenciação inevitável entre os interesses dos líderes e dos liderados. Além disso, como Heery e Kelly (1990, pp. 76-7) enfatizam, certos autores, tal como Hyman (1989), trabalhando dentro da tradição marxista têm sugerido que essa diferença se deve tanto ao fato de que líderes sindicais desenvolvem uma cultura política conservadora que aceita o controle dos gerentes sobre a força de trabalho, quanto à natureza essencialmente progressista dos trabalhadores.¹²

Heery e Kelly procuram mostrar que isto não ocorre, pelo menos nos sindicatos analisados por eles. Na verdade, encontraram um “amplo padrão de cooperação e interdependência entre diretores sindicais e delegados de base”. Além disso, em lugar de serem conservadores, como sugerido por Michels e Hyman, os diretores sindicais, em comparação com os delegados sindicais, são os que frequentemente propõem objetivos mais radicais. Ou seja, Heery e Kelly não encontraram evidência empírica suficiente para apoiar a idéia de que os líderes sindicais são conservadores e tentam “abafar” as demandas de uma base radical e progressiva. A conclusão desses dois autores é confirmada por outro estudo. Referindo-se a sindicatos do norte da Itália, Golden afirma que:

“Substantivamente, vimos que dirigentes sindicais radicais não representam necessariamente trabalhadores radicais e que os sindicatos podem ser mais radicais do que os empregados que procuram representar. Tal situação vai contra a maior parte do pensamento acerca do moderno

sindicalismo que, seguindo Robert Michels, tende a conceber os sindicatos como instituições inerentemente conservadoras e, com frequência, implicitamente, os trabalhadores como instintivamente radicais.” (Golden, 1988, p. 248).

É necessário ressaltar, por outro lado, que isto não significa que os líderes sindicais imponham suas demandas radicais sobre os liderados. De fato, ao mostrar que há uma cadeia de cooperação entre dirigentes e delegados, Heery e Kelly demonstram que há um relacionamento de mão-dupla entre eles. Ou seja, líderes sindicais estão comprometidos com a prestação de contas de seus atos e, ao mesmo tempo, tentam responder positivamente às demandas dos liderados. Assim, Heery e Kelly introduzem o conceito de liderança participativa para explicar o fato de que, apesar dos líderes sindicais terem um compromisso com a responsabilidade política e com a representatividade de seus cargos, eles mantêm um certo grau de autonomia quando negociam.

Conclusão

Este artigo não pretende ser uma análise exaustiva de todas as correntes teóricas relacionadas com o problema da democracia sindical. O objetivo foi discutir e apresentar criticamente aquelas correntes que têm tido maior impacto nessa área de estudos. Porém, a título de conclusão, alguns pontos podem ser adiantados. Primeiro, parece óbvio que a “lei” michelsiana não encontra apoio empírico na realidade sindical nos vários estudos aqui discutidos. Neste caso, a atualidade de Michels — gostaria de sugerir — encontra-se no problema teórico mais geral que ele colocou para os cientistas sociais. Como consequência, as questões principais ou, em outras palavras, a agenda de pesquisa, acerca da democracia sindical enquanto problema teórico pode ainda ser construída a partir da obra desse autor.

Segundo, há que se destacar a oposição entre as correntes que enfatizam o aspecto formal da democracia, traduzido no processo competitivo entre “partidos”, facções ou grupos sindicais, e as correntes que enfatizam o

aspecto processual da democracia, ilustrado pelos canais de participação e a relação entre líderes e liderados. Isto implica, obviamente, concepções diferentes acerca de qual é o papel dos sindicatos nas sociedades modernas e, mais importante, acerca do que é democracia.

Finalmente, é necessário, como terceiro ponto importante, enfatizar a diversidade dentro das duas correntes destacadas acima. Por um lado, entre aqueles que têm em comum a ênfase sobre o aspecto formal da democracia existem diferenças sobre o que se focar: a existência de "partidos" sindicais, as eleições

em si mesmas ou a existência de facções. Por outro lado, entre os que enfocam de forma privilegiada o aspecto processual da democracia sindical, há diferenças de definição, entre outras coisas, do que é representatividade. Mostrou-se, neste artigo, que uma corrente a entende como uma maior ou menor aproximação estatística, a partir de certas variáveis socioeconômicas, entre líderes e liderados, enquanto para outros representatividade tem a ver com padrões de cooperação entre esses dois pólos.

*Recebido para publicação
em maio de 1995)*

Notas

1. Não é possível, no escopo de um trabalho como este, esgotar toda a discussão sobre todas as correntes teóricas que têm contribuído para o debate sobre democracia sindical. Optei por discutir aquelas que têm exercido maior influência entre os estudiosos do tema.
2. A tradução deste e de outros trechos, ao longo do texto, de obras não disponíveis em português, é do autor deste trabalho.
3. A tradução do livro de Michels (1982) que utilizo, traz a expressão "lei de bronze da oligarquia". Optei por usar a primeira expressão por ser mais difundida e conhecida que a segunda. O capítulo especificamente chamado "A Lei de Ferro da Oligarquia" já havia sido assim traduzido e incluído na coletânea organizada por Souza (1966).
4. Uma boa descrição da posição dos líderes partidários social-democratas alemães com relação a greves encontra-se em Mommsen (1985). Uma análise interessante do impacto de tais atitudes sobre a perspectiva teórica de Michels encontra-se em Mitzman (1973). O estudo clássico da relação entre social-democratas e a classe trabalhadora alemã é o de Roth (1963).
5. Curiosamente, no filme de Kazan aludido anteriormente, o presidente do sindicato refere-se explicitamente às suas origens proletárias, ou talvez no lumpemproletariado, e às dificuldades que teve para "subir de vida" como argumento a favor do uso pessoal que faz do poder. Por outro lado, a título de ilustração, vale a pena comparar o julgamento de Michels com o de Lênin divulgado um pouco menos de dez anos antes do aparecimento do livro daquele:
"Os alemães atingiram já suficiente desenvolvimento político, têm suficiente experiência política, para compreender que, sem 'uma dezena' de chefes de talento (e os talentos não surgem às centenas), de chefes provados, profissionalmente preparados e instruídos por uma longa prática e bem unidos entre si, não é possível, na sociedade contemporânea, a luta firme de qualquer classe" (Lênin, 1986, p. 165).
6. Esta visão aproxima-se do que Schumpeter entendia como democracia, isto é, uma competição entre elites rivais. Cf. Schumpeter (1987) e Runciman (1966, p. 81).
7. O ITU corresponderia, dentro do nosso sistema sindical, a uma federação. No entanto, no sistema americano, tal tipo de sindicato, com características federativas, tem uma atuação mais ativa que seus congêneres brasileiros.

8. É importante notar que, ao definirem essas formas de oligarquia, Edelstein e Warner têm em mente os modelos britânicos e americano de estrutura sindical.
9. É importante ressaltar que este aspecto tem importância específica no que diz respeito aos sindicatos americanos e britânicos por causa de sua organização à moda federativa.
10. Nunca é demais lembrar que o impulso mais profundo sentido por Michels para elaborar sua "lei de ferro da oligarquia" vinha de suas idéias socialistas, o que o levou à crítica da atitude dos dirigentes socialistas com relação à luta dos trabalhadores.
11. Ao considerar tais atributos, de um ponto de vista mais geral da teoria das elites, Handelman vai contra o pensamento de Pareto. De acordo com Runciman (1966, p. 80),
 "[...] as características médias da população não serão, em nenhuma análise, o que Pareto chama de resíduos adequados ao governo; e a menos que acreditemos que uma determinada característica social está necessariamente correlacionada com as virtudes que gostaríamos de ver em nossos governantes, então não há razão para dizermos que, por uma questão de princípio, os governantes devem, como um grupo, refletir estatisticamente os atributos daqueles a quem governam. O argumento da representatividade [...] deve ser interpretado num sentido totalmente diverso da palavra "representar".
12. Com relação a posições diferentes das de Hyman, dentro da tradição marxista, ver Kelly (1988, pp. 147-83); Offe e Wiesenthal (1984, pp. 56-118).

Bibliografia

- Albertoni, Ettore A.
 1990 *Doutrina da Classe Política e Teoria das Elites*. Rio de Janeiro, Imago.
- Almeida, José Maria de
 1993 "Organização por Local de Trabalho versus Burocratização", in S. L. Neto e V. Giannotti (orgs.), *Para Onde Vai a CUT?*. São Paulo, Scritta.
- Anderson, John C.
 1978 "A Comparative Analysis of Local Union Democracy". *Industrial Relations*, vol. 17, n.º 3.
 1979 "Local Union Participation: A Re-Examination". *Industrial Relations*, vol. 18, n.º 1.
- Batstone, Eric, Boraston, Ian e Frenkel, Stephen
 1978 *The Social Organization of Strikes*. Oxford, Basil Blackwell.
 1979 *Shop Stewards in Action: The Organization of Workplace Conflict and Accommodation*. Oxford, Basil Blackwell.
- Bealey, Frank
 1977 "The Political System of the Post Office Engineering Union". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n.º 3.
- Beetham, David
 1977a "From Socialism to Fascism: The Relation between Theory and Practice in the Work of Robert Michels. I. From Marxist Revolutionary to Political Sociologist". *Political Studies*, vol. 25, n.º 1.
 1977b "From Socialism to Fascism: The Relation between Theory and Practice in the Work of Robert Michels. II. The Fascist Ideologue". *Political Studies*, vol. 25, n.º 2.
 1981 "Michels and his Critics". *Archives Européennes de Sociologie*, n.º 22.
- Blau, Peter
 1975 "Organizaciones", in D. L. Sills (org.), *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. Madrid, Aguilar, vol. 7.

- Bok, D. e Dunlop, J.
1987 "How Trade Union Policy is Made", in W. E. J. McCarthy (org.), *Trade Unions: Selected Readings*, (2.^a ed.). Harmondsworth, Penguin.
- Boraston, Ian, Clegg, Hugh e Rimmer, Malcolm
1975 *Workplace and Union: A Study of Local Relationships in Fourteen Unions*. Londres, Heinemann.
- Burnham, James
1943 *The Machiavellians: Defenders of Freedom*. Nova York, John Day Company.
- Castillo, Efraín R. del
1984 *Sindicalismo: Factor de Poder Político*. Buenos Aires, Depalma.
- Chaison, Gary N. e Rose, Joseph B.
1977 "Turnover among Presidents of Canadian National Unions". *Industrial Relations*, vol. 16, n.º 2.
- Clark, Paul F. e Gray, Lois S.
1991 "Union Administration", in G. Strauss, D. G. Gallagher e J. Fiorito (orgs.), *The State of the Unions*. Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series.
- Clegg, Hugh
1976 *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford, Basil Blackwell.
- Coleman, John R.
1956 "The Compulsive Pressures of Democracy in Unionism". *American Journal of Sociology*, vol. 61, n.º 6.
- Comisso, Ellen
1981 "Workers' Councils and Labor Unions: Some Objective Tradeoffs". *Politics & Society*, vol. 10, n.º 3.
- Cook, Philip J.
1971 "Robert Michels's Political Parties in Perspective". *Journal of Politics*, vol. 33, n.º 3.
- Craig, John G. e Gross, Edward
1970 "The Forum Theory of Organization Democracy: Structural Guarantees as Time-Related Variables". *American Sociological Review*, vol. 35, n.º 1.
- Crew, David F.
1979 *Town in the Ruhr: A Social History of Bochum, 1860-1914*. Nova York, Columbia University Press.
- Crouch, Colin
1982 *Trade Unions: The Logic of Collective Action*. Londres, Fontana.
- Dufty, N. F.
1979 "The Characteristics and Attitudes of Full Time Union Officials in Western Australia". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n.º 2.
- Edelstein, J. David
1967 "An Organizational Theory of Union Democracy". *American Sociological Review*, vol. 32, n.º 1.

- Edelstein, J. David e Warner, Malcolm
 1975 *Comparative Union Democracy: Organisation and Opposition in British and American Unions*. Londres, Allen & Unwin.
- 1977 "Research Areas in National Union Democracy". *Industrial Relations*, vol. 16, n.º 2.
- Edwards, P. K. e Scullion, Hugh
 1982 *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in the Workplace*. Oxford, Basil Blackwell.
- Eldridge, J. E. T.
 1971 *Sociology and Industrial Life*. Sunbury-on-Thames, Thomas Nelson.
- Esping-Anderson, Gosta; Friedland, Roger e Wright, Erik O.
 1979 "Class Struggle and the Capitalist State", in R. Quinney (org.), *Capitalist Society: Readings for a Critical Sociology*. Homewood, Dorsey Press.
- Faunce, William A.
 1962 "Size Locals and Union Democracy". *American Journal of Sociology*, vol. 68, n.º 3.
- Fiorito, Jack; Gramm, Cynthia L. e Hendricks, Wallace E.
 1991 "Union Structural Choices", in G. Strauss; D. G. Gallagher e J. Fiorito (orgs.), *The State of the Unions*. Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series.
- Fosh, Patricia e Cohen, Sheila
 1990 "Local Trade Unionists in Action: Patterns of Union Democracy", in P. Fosh e E. Heery (orgs.), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*. Londres, Macmillan.
- Gallagher, Daniel G. e Strauss, George
 1991 "Union Membership Attitudes and Participation", in G. Strauss; D. G. Gallagher e J. Fiorito (orgs.), *The State of the Unions*. Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series.
- Gamm, Sara
 1979 "The Election Base of National Union Executive Boards". *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 32, n.º 3.
- Gennard, J.; Gregory, M. e Dunn, S.
 1987 "Union Rules and Union Discipline", in W. E. J. McCarthy (org.), *Trade Unions: Selected Readings* (2.ª ed.). Harmondsworth, Penguin.
- Glick, William; Mirvis, Philip e Harder, Diane
 1977 "Union Satisfaction and Participation". *Industrial Relations*, vol. 16, n.º 2.
- Golden, Miriam
 1988 *Labor Divided: Austerity and Working Class Politics in Contemporary Italy*. Ithaca, Cornell University Press.
- Goldfield, Michael
 1982 "The Decline of Organized Labor: NLRB Union Certification Election Results". *Politics & Society*, vol. 11, n.º 2.

- Gonçalves, Francisco L. S.
 1984 "Dependência Financeira Assistencialismo e Burocratização nos Sindicatos Brasileiros", in Vários Autores, *Sindicatos em uma Época de Crise*. Petrópolis, Vozes/São Paulo, CEDEC.
- Gracia, Jaime F. C.
 1992 *Crisis de Legitimidad y Democracia Interna de los Partidos Políticos*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Handelman, Howard
 1977 "Oligarchy and Democracy in Two Mexican Labor Unions: A Test of Representation Theory". *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 30, n.º 2.
- Hands, Gordon
 1971 "Robert Michels and the Study of Political Parties". *British Journal of Political Science*, vol. 1, n.º 2.
- Hartmann, Heinz
 1979 "Works Councils and the Iron Law of Oligarchy". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n.º 1.
- Heery, Edmund e Fosh, Patricia
 1990 "Introduction: Whose Union? Power and Bureaucracy in the Labour Movement", in P. Fosh e E. Heery (orgs.), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*. Londres, Macmillan.
- Heery, Edmund e Kelly, John
 1994 "Professional, Participative and Managerial Unionism: An Interpretation of Change in Trade Unions". *Work, Employment & Society*, vol. 8, n.º 1.
- Heery, Edward e Kelly, John
 1990 "Full-time Officers and the Shop Steward Network: Patterns of Co-operation and Interdependence", in P. Fosh e E. Heery (orgs.), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*. Londres, Macmillan.
- Hemingway, John
 1978 *Conflict and Democracy: Studies in Trade Union Government*. Oxford, Clarendon Press.
- Hill, Stephen
 1981 *Competition and Control at Work*. Londres, Heinemann.
- Hyman, Richard
 1975 *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Londres, Macmillan.
- 1983 "Trade Unions: Structure, Policies, and Politics", in G. S. Bain (org.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford, Basil Blackwell.
- 1989 *The Political Economy of Industrial Relations*. Londres, Macmillan.
- Kelly, John
 1988 *Trade Unions and Socialist Politics*. Londres, Verso.
- Kollontai, Alexandra
 1977 *A Oposição Operária, 1920-1921*. Porto, Afrontamento.

- Korpi, Walter
 1978 *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*. Londres, Routledge & Kegan Paul.
- Lênin, Vladimir I.
 1986 "O Que Fazer?", in *Obras Escolhidas*. (3.ª ed.). São Paulo, Alfa-Omega, vol. 1.
- Lima, Almerico
 1993 "Instâncias da CUT, Organização por Local de Trabalho e Democracia", in S. L. Neto e V. Giannotti (orgs.), *Para Onde Vai a CUT?*. São Paulo, Scritta.
- Linz, Juan J.
 1975 "Robert Michels", in D. L. Sills (org.), *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. Madrid, Aguilar, vol. 7.
- Lipset, Seymour M.
 1962 "Introduction", in R. Michels, *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Nova York, Collier Books.
 1967 "The Biography of a Research Project: Union Democracy", in P. E. Hammond (org.), *Sociologists at Work: The Graft of Social Research*. Garden City, Anchor Books.
 1972 "Moisei Ia. Ostrogorsky", in D. L. Sills (orgs.), *International Encyclopaedia of the Social Sciences*. MacMillan e Free Press, Nova York, vol. 11.
 1983 "The Political Process in Trade-Unions", in *Political Man: The Social Bases of Politics* (2.ª ed.). Londres, Heinemann.
- Lipset, Seymour M., Trow, Martin e Coleman, James S.
 1956 *Union Democracy: The Inside Politics of the International Typographical Union*. Nova York, Free Press.
- MacMahon, Arthur W.
 1963 "Moisey Yakovlevich Ostrogorsky", in E. R. A. Seligman (org.), *Encyclopaedia of the Social Sciences*. Nova York, Macmillan, vol. 11.
- Mangabeira, Wilma
 1993 *Os Dilemas do Novo Sindicalismo: Democracia e Política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro, Relume-Dumará/Anpocs.
- Marcus, Philip M.
 1966 "Union Conventions and Executive Boards: A Formal Analysis of Organizational Structure". *American Sociological Review*, vol. 31, n.º 1.
- Martin, Roderick
 1978 "The Effects of Recent Changes in Industrial Conflict on the Internal Politics of Trade Unions: Britain and Germany", in C. Crouch e A. Pizzorno (orgs.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. Nova York, Holmes & Meier Publishers, vol. 2.
 1987 "Union Democracy: An Explanatory Framework", in W. E. J. McCarthy (org.), *Trade Unions: Selected Readings* (2.ª ed.). Harmondsworth, Penguin.
- May, John D.
 1970 "Democracia, Organização, Michels", in M. S. de Amorim (org.), *Sociologia Política, II*. Rio de Janeiro, Zahar.

- Mayhew, Bruce H. e Levinger, Roger L.
 1976 "On the Emergence of Oligarchy in Human Interaction". *American Journal of Sociology*, vol. 85, n.º 1.
- Medeiros, Rejane
 1992 *Cotidiano Sindical: Entraves e Bandeiras*. Dissertação de mestrado em Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, datilo.
- Michels, Robert
 1927 "Some Reflections on the Sociological Character of Political Parties". *American Political Science Review*, vol. 21, n.º 4.
 1949a "Authority", in E. R. A. Seligman (org.), *Encyclopedia of the Social Sciences*. Nova York, Macmillan, vol. 2.
 1949b "Conservatism", in E. R. A. Seligman (org.), *Encyclopedia of the Social Sciences*. Nova York, Macmillan, vol. 4.
 1949c "Intellectuals", in E. R. A. Seligman (org.), *Encyclopedia of the Social Sciences*. Nova York, Macmillan, vol. 8.
 1949d *First Lectures in Political Sociology*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
 1982 *Sociologia dos Partidos Políticos*. Brasília, Ed. da UnB.
- Middlebrook, Kevin J.
 1989 "Union Democratization in the Mexican Automobile Industry: A Reappraisal". *Latin American Research Review*, vol. 24, n.º 2.
- Mitzman, Arthur
 1973 *Sociology and Estrangement: Three Sociologists of Imperial Germany*. Nova York, Alfred A. Knopf.
- Mommsen, Hans
 1985 "The Free Trade Unions and Social Democracy in Imperial Germany", in W. J. Mommsen e H.-G. Husung (orgs.), *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany, 1880-1914*. Londres, Allen & Unwin.
- Mommsen, Wolfgang J.
 1981 "Max Weber and Roberto Michels: An Asymmetrical Partnership". *Archives Européennes de Sociologie*, vol. 22.
 1987 "Robert Michels and Max Weber: Moral Conviction versus the Politics of Responsibility", in W. J. Mommsen e J. Osterhammel (orgs.), *Max Weber and His Contemporaries*. Londres, Allen & Unwin.
- Morais, Jorge V. de
 1992 "New Unionism" and Union Politics in Pernambuco (Brazil) in the 1980s. Tese de doutorado em Sociologia, London School of Economics, datilo.
 1993 "Sindicatos e Democracia Interna, 1978-1992: Rupturas e Continuidades". *Cadernos de Estudos Sociais*, vol. 9, n.º 1.
 1994a "Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 25.
 1994b "Democracia y Política Interna en los Sindicatos Brasileños, 1978-1992". *Revista Mexicana de Sociología*, n.º 3.

- Morais, Jorge V. de e Medeiros, Rejane
1994 *A Dinâmica da Política Interna do Novo Sindicalismo: Rupturas e Continuidades*. Trabalho apresentado no XVIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, MG.
- Myden, Philip W.
1985 "Democratizing Organizations: A Case Study of a Union Reform Movement". *American Journal of Sociology*, vol. 90, n.º 6.
- Offe, Claus e Wiesenthal, Helmut
1984 "Duas Lógicas da Ação Coletiva: Anotações Teóricas sobre Classe Social e Forma Organizacional", in C. Offe, *Problemas Estruturais do Estado Capitalista*. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro.
- Panitch, Leo
1981 "Os Sindicatos e o Estado no Capitalismo Avançado". *Revista de Cultura Política*, n.º 5-6.
- Poole, Michael
1974 "Towards a Sociology of Shop Stewards". *Sociological Review*, vol. 22, n.º 1.
- Raphael, Edna E.
1965 "Power Structure and Membership Dispersion in Unions". *American Journal of Sociology*, vol. 71, n.º 3.
1967 "The Anderson-Warkov Hypotheses in Local Unions: A Comparative Study". *American Sociological Review*, vol. 32, n.º 5.
- Ramaswamy, E. A.
1977 "The Participatory Dimension of Trade Union Democracy: A Comparative Sociological View". *Sociology*, vol. 11, n.º 3.
- Rigg, Paul
1987 "Miners and Militancy: A Study of Branch Union Leadership". *Industrial Relations Journal*, vol. 18, n.º 3.
- Roth, Guenther
1963 *The Social Democrats in Imperial Germany: A Study in Working-Class Isolation and National Integration*. Totowa, Bedminister Press.
- Roxborough, Ian
1984 *Unions and Politics in Mexico: The Case of the Automobile Industry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Roxborough, Ian e Bizberg, Ilan
1983 "Union Locals in Mexico: The 'New Unionism' in Steel and Automobiles". *Journal of Latin American Studies*, vol. 15, n.º 1.
- Roy, Donald F.
1968 "The Union-Organizing Campaign as a Problem of Social Distance: Three Crucial Dimensions of Affiliation-Disaffiliation", in H. S. Becker *et alii* (orgs.), *Institutions and the Person*. Chicago, Aldine Publishing.
- Runciman, W. G.
1966 "Elites e Oligarquias", in *Ciência Social e Teoria Política*. Rio de Janeiro, Zahar.

- Sabel, Charles
1981 "The Internal Politics of Trade Unions", in S. Berger (org.), *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Sartori, Giovanni
1994 *Teoria da Democracia Revisitada. I. O Debate Contemporâneo*. São Paulo, Ática.
- Scaff, Lawrence A.
1981 "Max Weber and Robert Michels". *American Journal of Sociology*, vol. 86, n.º 6.
- Schumpeter, Joseph
1987 *Capitalism, Socialism and Democracy* (6.ª ed.). Londres, Unwin Hyman.
- Silva, Roque A. da
1984 "Representatividade, Democracia e Unidade no Sindicalismo Brasileiro", in Vários Autores, *Sindicatos em uma Época de Crise*. Petrópolis, Vozes/São Paulo, Cedec.
- Smith, Clagett G. e Ari, Oguz N.
1964 "Organizational Control Structure and Member Consensus". *American Journal of Sociology*, vol. 69, n.º 9.
- Souza, Amaury de (org.)
1966 *Sociologia Política*. Rio de Janeiro, Zahar.
- Spielmanns, John V.
1952 "Union Representation Elections". *Journal of Political Economy*, vol. 60, n.º 4.
- Spinrad, William
1960 "Correlates of Trade Union Participation: A Summary of the Literature". *American Sociological Review*, vol. 25, n.º 2.
- Strauss, George
1956 "Control by the Membership in Building Trades Unions". *American Journal of Sociology*, vol. 61, n.º 6.
1977 "Union Government in the U. S.: Research Past and Future". *Industrial Relations*, vol. 16, n.º 2.
1991 "Union Democracy", in G. Strauss, D. G. Gallagher e J. Fiorito (orgs.), *The State of the Unions*. Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series.
- Tagliacozzo, Daisy L.
1956 "Trade Union Government, its Nature and its Problems: A Bibliographical Review, 1945-55". *American Journal of Sociology*, vol. 61, n.º 6.
- Tagliacozzo, Daisy L. e Seidman, Joel
1956 "A Typology of Rank-and-File Union Members". *American Journal of Sociology*, vol. 61, n.º 6.
- Tannenbaum, Arnold S.
1956 "Control Structure and Union Functions". *American Journal of Sociology*, vol. 61, n.º 6.
1975 "Mecanismos de Controle nas Agências Sindicais dos Trabalhadores", in *O Controle das Organizações*. Petrópolis, Vozes.

- Taylor, Robert
1976 "How Democratic Are the Trade Unions". *Political Quarterly*, vol. 47, n.º 1.
- Terry, Michael
1982 "Organising a Fragmented Workforce: Shop Stewards in Local Government". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n.º 1.
- Thacker, James W., Fields, Mitchell W. e Barclay, Lizabeth A.
1990 "Union Commitment: An Examination of Antecedent and Outcome Factors". *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, n.º 1.
- Thompson, Mark e Roxborough, Ian
1982 "Union Elections and Democracy in Mexico: A Comparative Perspective". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n.º 2.
- Tine, Warren R. V.
1973 *The Making of the Labor Bureaucrat: Union Leadership in the United States, 1870-1920*. Amherst, University of Massachusetts Press.
- Undy, Roger e Martin, Roderick
1984 *Ballots and Trade Union Democracy*. Oxford, Basil Blackwell.
- Undy, Roger *et alii*
1987 "A Typology of Union Government", in W. E. J. McCarthy (org.), *Trade Unions: Selected Readings*. Harmondsworth, Penguin.
- Walsh, Edward J. e Craypo, Charles
1979 "Union Oligarchy and the Grass Roots: The Case of the Teamster's Defeat in Farmworker Organizing". *Sociology and Social Research*, vol. 63, n.º 2.
- Weffort, Francisco
1972 *Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968*. São Paulo, Cebrap.
- Wippler, Reinhard
1986 "Oligarchic Tendencies in Democratic Organizations". *Netherland's Journal of Sociology*, vol. 22, n.º 1.
- Won, George e Yamamura, Douglas
1968 "Career Orientation of Local Union Leadership: A Case-Study". *Sociology and Social Research*, vol. 52, n.º 2.
- Yerbury, Dianne
1978 "Participation and Apathy in Trade Unions". *Australian Journal of Public Administration*, vol. 37, n.º 1.
- Zeitlin, Irving M.
1990 "Robert Michels (1876-1936)", in *Ideology and Development of Sociological Theory* (4.ª ed.). Nova Jersey, Prentice Hall.

Resumo

Trabalhadores, Sindicatos e Democracia: Um Ensaio Bibliográfico sobre Democracia Sindical

Discute-se neste artigo as principais teorias sociológicas referentes ao problema da democracia sindical. O trabalho rastreia as origens do problema nos trabalhos pioneiros de cientistas sociais como S. E. B. Webb e Robert Michels. Além disso, analisa as principais vertentes sociológicas contemporâneas tais como as contribuições de Lipset, Warner e Edelstein, do marxismo e dos teóricos da democracia sindical enquanto um problema de representatividade. Um outro aspecto enfatizado são os aspectos positivos e negativos das diferentes teorias aqui discutidas.

Abstract

Workers, Unions, and Democracy: A Bibliographical Essay on Union Democracy

In a discussion of main sociological theories on union democracy, the article examines the origins of this issue in the pioneer works of such social scientists as S. E. B. Webb and Robert Michels. Today's main sociological currents are also analyzed, including the contributions of Lipset, Warner, and Edelstein, of Marxism, and of those theoreticians who see union democracy as a question of representivity. Both positive and negative aspects of the various theories are underscored as well.